

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
SEDE ARAGUA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL**

**CONDICIONES DE TRABAJO, USO DEL TIEMPO LIBRE, CALIDAD DE
VIDA Y SALUD DEL PERSONAL OBRERO Y ADMINISTRATIVO DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:

Luis Vicente Sánchez

TUTORA:

Ligia Sánchez Tovar

LA MORITA, OCTUBRE 2016



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
SEDE ARAGUA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E
HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL**



**CONDICIONES DE TRABAJO, USO DEL TIEMPO LIBRE, CALIDAD DE
VIDA Y SALUD DEL PERSONAL OBRERO Y ADMINISTRATIVO DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:

Ing. Luis Vicente Sánchez

LA MORITA, OCTUBRE 2016

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
SEDE ARAGUA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL**

**CONDICIONES DE TRABAJO, USO DEL TIEMPO LIBRE, CALIDAD DE
VIDA Y SALUD DEL PERSONAL OBRERO Y ADMINISTRATIVO DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:

Luis Vicente Sánchez

Trabajo de Grado presentado ante el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo para optar al Título de Magíster en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.

LA MORITA, OCTUBRE 2016

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
SEDE ARAGUA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL**

**CONDICIONES DE TRABAJO, USO DEL TIEMPO LIBRE, CALIDAD DE
VIDA Y SALUD DEL PERSONAL OBRERO Y ADMINISTRATIVO DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

AUTOR:

Ing. Luis Vicente Sánchez

**Aprobado en el Área de Estudios de Postgrado de la Universidad de
Carabobo por Miembros de la Comisión Coordinadora del Programa:**

_____ (Nombre, Apellido y Firma)

_____ (Nombre, Apellido y Firma)

_____ (Nombre, Apellido y Firma)

LA MORITA, OCTUBRE 2016

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
SEDE ARAGUA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL

CONDICIONES DE TRABAJO, USO DEL TIEMPO LIBRE, CALIDAD DE
VIDA Y SALUD DEL PERSONAL OBRERO Y ADMINISTRATIVO DE UNA
INSTITUCIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Autor: Ing. Luis V. Sánchez
Tutora: Dra. Ligia Sánchez Tovar
Año: 2016

RESUMEN

Se estudió la percepción de las condiciones de trabajo, uso del tiempo libre, calidad de vida y salud, en trabajadores no docentes de una institución de educación universitaria pública. La investigación se desarrolló como un estudio de caso, de nivel descriptivo, utilizando una estrategia de campo. Participaron cuarenta y cuatro (44) trabajadores distribuidos entre personal obrero y administrativo. Para captar los eventos de interés se aplicó la guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la encuesta individual para la salud de los trabajadores del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT), y se recurrió a los grupos de discusión. Los resultados derivados de la guía de PROESSAT, revelaron que tanto el personal obrero como administrativo están expuestos a condiciones de trabajo muy insatisfactorias y se pudo determinar un alto índice de carga de trabajo doméstico (65,9%); además obtuvieron un índice activo de actividades en el tiempo libre (53,7%). En cuanto al índice de valoración del trabajo, se obtuvo un índice positivo (92,7%); esto obedece a que están satisfechos en el trabajo; coincide con que 82,9% tiene control sobre el trabajo y 97,6% reconoce contar con apoyo social en el mismo. Respecto a la percepción, capturada en los grupos de discusión, emergió en el discurso sentir satisfacción regular o moderada con su calidad de vida y poca claridad respecto al ocio y uso del tiempo libre, estigmatización social del ocio como tiempo perdido y se corroboró lo recogido en la guía respecto a que laboran bajo condiciones de higiene y seguridad laboral muy malas, con horarios de trabajo poco flexibles, sin herramientas de trabajo y equipos de protección personal. Tanto en el diagnóstico presuntivo como en la percepción de salud del personal no docente, se develó que están afectados por la presencia de algunas patologías.

Palabras Clave: Personal no docente, Condiciones de Trabajo, Calidad de Vida, Salud, Tiempo Libre, Universidad Pública.

ANEXOS

ANEXO A

**GUÍA PARA EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE
SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO PROESSAT**

GUÍA PARA EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

SI: Si el centro de trabajo cumple en su totalidad

PM: Cumple parcialmente

NO: No cumple la condición pedida

NA: No se aplica (la condición no es obligatoria en la empresa)

1. Edificios, locales, instalaciones y áreas de la empresa		SÍ	PM	NO	NA
1.1	¿Los edificios, locales, instalaciones y áreas de la empresa están en buenas condiciones?(2.5 metros de altura, superficie 2 m2 por trabajador)				
1.2	¿Las características de las edificaciones e instalaciones están acordes con la actividad que se realiza?				
1.3	¿Los pisos cuentan con superficies antirresbalantes y se encuentran libres de daños?				
1.4	¿Las paredes están pintadas en colores claros mate que contrastan con los equipos y maquinarias?				
1.5	¿Los pasillos de tránsito están delimitados y se puede caminar con seguridad?(los locales y edificios cuentan con salidas normales para permitir el desalojo en un máximo de 3 minutos)				
1.6	¿Las rutas y salidas de emergencia están señaladas, en buenas condiciones y sin obstrucciones?				
1.7	¿Las áreas y patios de maniobras están perfectamente delimitados con señales y franjas de color amarillo?				
1.8	¿Los desniveles, zanjas, registros y drenajes cuentan con avisos de seguridad y protecciones?				
1.9	¿Las escaleras, escalas fijas y pisos de trabajo elevados cuentan con protecciones y están sin deterioro? (Escaleras: ancho mínimo de 56 cm., huellas de 25 cm., y peraltes de 18 cm.; barandas a 90 cm. Escalas fijas: ancho 40 cm., no mayor de 30 cm., entre peldaños, descansos cada 10 m., con protección circundante de 90 cm., y separadas de la pared 20 cm.)				
1.10	¿Las escaleras que tengan un ancho de 3 m o más, cuentan con una barandilla o pasamanos intermedios?				
1.11	¿En las escaleras que están cubiertas en su pared lateral con muros se dispone, por lo menos, de unos pasamanos con una altura no menor de 80 cm., ni mayor de 90 cm?				
1.12	¿Las escaleras fijas tienen un ancho mínimo de 40 cm., y una distancia entre peldaños no mayor de 30 cm?				
1.13	¿Las escaleras marinas fijas tienen protección circundante a partir de 2 m del piso y hasta 90 cm., por encima del último nivel al que asciende?				
Observaciones:					

2. Orden y limpieza		SÍ	PM	NO	NA
2.1	¿En los lugares elevados como pasillos, escaleras y plataformas, se prohíbe colocar materiales o herramientas que puedan caer sobre los trabajadores?				
2.2	¿Los locales y puestos de trabajo, en general se encuentran ordenados y limpios?				
2.3	¿Se cuenta con botes de basura y recipientes especiales para residuos reciclables y contaminantes químicos y biológicos?				
2.4	¿Se tienen botes de basura para clasificar el tipo de desecho?				
2.5	¿Los vestidores, casilleros y baños están ordenados y limpios?				
2.6	¿Los sitios para tomar alimentos y áreas de descanso están ordenados y libres de basura?				
2.7	¿Se cuenta con un lugar especial para disponer temporalmente de los diversos tipos de basura?				
Observaciones:					

3. Sistemas contra incendio		SÍ	PM	NO	NA
3.1	¿Está visible la relación de la brigada, cuadrilla o cuerpo de bomberos contra incendio?				
3.2	¿El equipo de protección respectivo está a la mano?				
3.3	¿Los equipos contra incendio están en su sitio y en condiciones de uso inmediato?				
3.4	¿Los equipos que generan electricidad estática están conectados a tierra?				
3.5	¿Los equipos contra incendio están en lugares de fácil acceso y señalada su ubicación? (Distancia no mayor de 15 m entre cada uno, y una altura máxima de 1.5 m del piso a la parte más alta del extintor)				
3.6	¿La empresa tiene instalados detectores de humo o de calor?				
3.7	¿Cuenta con un sistema de aspesores o de otro tipo?				
3.8	¿Se dispone de un sistema de alarma luminosa o sonora?				
3.9	¿Están identificados y señalados los materiales e instalaciones para prevenir y combatir incendios?				
3.10	¿Cuenta con un sistema de hidrantes?				
Observaciones:					

4. Instalaciones eléctricas		SÍ	PM	NO	NA
4.1	¿Las instalaciones eléctricas de alumbrado general tienen dispositivos de seguridad?				
4.2	¿Las instalaciones eléctricas están fijas y entubadas debidamente y no existen conexiones o instalaciones provisionales?				
4.3	¿Las líneas eléctricas se encuentran identificadas y señaladas, según voltaje?				
4.4	¿Los tableros de control cuentan con cerraduras o candados y, en caso de reparación, con las etiquetas correspondientes?				
4.5	¿Las áreas donde existen equipos de alta tensión cuentan con avisos de peligro y sólo el personal autorizado tiene acceso a estas zonas?				
4.6	¿Tienen subestación eléctrica con protección y equipo de protección personal para su revisión?				
Observaciones:					

5. Manejo, transporte y almacenamiento de materiales		SÍ	PM	NO	NA
5.1	¿Se cuenta con lugares especiales para estiba y desestiba, bien iluminados y delimitados?				
5.2	¿Se encuentra señalada la altura máxima de estabilidad de las estibas por tipo de producto?				
5.3	¿Las estibas están en su almacén respectivo, bien ordenadas y a la altura correspondiente?				
5.4	¿Los estantes de los almacenes están debidamente fijos y estables para evitar su caída?				
5.5	¿Las bandas y transportadores tienen dispositivos de paro en caso de emergencia?				
Observaciones:					

6. Señales, avisos de seguridad y código de colores		SÍ	PM	NO	NA
6.1	¿Existen señales y avisos de seguridad e higiene para evitar accidentes y enfermedades de trabajo?				
6.2	¿En las señales y avisos se enfatizan los aspectos preventivos de accidentes y enfermedades de trabajo?				
6.3	¿Están colocados en lugares visibles y sitios adecuados?				
6.4	¿Dichos señalamientos se mantienen en buenas condiciones?				
6.5	¿Se utiliza la identificación de riesgos por fluidos conducidos por tuberías?(Rojo: identificación de tuberías contra incendios; Amarillo: identificación de fluidos peligrosos; Verde: identificación de fluidos de bajo de bajo riesgo)				

6.6	¿Se utilizan adecuadamente en toda la empresa los colores de seguridad?(Rojo: Paro, prohibición, material, equipo y sistemas para combate de incendios; Amarillo: Advertencia de peligro, delimitación de áreas y advertencia de peligro por radiaciones ionizantes; Verde: Condición segura; Azul: Obligación)				
6.7	¿La pintura de los dos puntos anteriores está en buenas condiciones y es fotoluminiscente?				
6.8	¿Los avisos y señales son claros y precisos?				
Observaciones:					

7. Ruido		SÍ	PM	NO	NA
7.1	¿Es posible la comunicación oral a un metro de distancia?				
7.2	¿Se encuentra señalada la altura máxima de estabilidad de las estibas por tipo de producto?				
7.3	¿Las áreas con exposición a ruido se encuentran bien delimitadas?				
7.4	¿El personal expuesto a ruido usa el equipo de protección personal adecuado?				
Observaciones:					

8. Vibraciones		SÍ	PM	NO	NA
8.1	¿Las fuentes generadoras de vibraciones están debidamente identificadas?				
8.2	¿Las máquinas generadoras de vibraciones están adecuadamente cimentadas?				
8.3	¿Las máquinas que generan vibraciones están ajustadas y cuentan con los dispositivos autovibratorios necesarios?				
8.4	¿La maquinaria generadora de vibraciones se encuentra separada de paredes que puedan transmitir las vibraciones?				
8.5	¿Las zonas donde se producen vibraciones se encuentran adecuadamente señaladas?				
Observaciones:					

9. Radiaciones ionizantes y no ionizantes		SÍ	PM	NO	NA
9.1	¿Existe señalización adecuada sobre la exposición a radiaciones ionizantes y no ionizantes?				
9.2	¿El personal expuesto porta y utiliza adecuadamente los dosímetros?				
9.3	¿Se cuenta con dispositivos de seguridad para el control de las radiaciones?				
9.4	¿El personal expuesto utiliza el equipo de protección personal adecuado?				
Observaciones:					

10. Condiciones térmicas extremas		SÍ	PM	NO	NA
10.1	¿Se utiliza equipo de protección personal para desarrollar actividades en cámaras de refrigeración?				
10.2	¿Se utiliza equipo de protección personal para desarrollar actividades en áreas generadoras de calor?				
10.3	¿Las áreas de temperaturas abatidas cuentan con sistemas de seguridad que permiten abrir las puertas desde el interior?				
10.4	¿Las áreas de temperatura abatida cuentan con alarma sonora y luminosa?				
10.5	¿En las áreas de exposición a calor existen depósitos accesibles de agua o líquidos en cantidades suficiente?				
Observaciones:					

11. Ventilación		SÍ	PM	NO	NA
11.1	¿Se mantiene durante las labores la ventilación necesaria para impedir el daño a la salud de los trabajadores?				
11.2	¿Se cuenta con señalización en las áreas donde existe riesgo de exposición a deficiencia de oxígeno?				
11.3	¿Se cuenta con sistemas de ventilación en las áreas donde se producen, manejan o almacenan sustancias combustibles, irritantes, corrosivos, tóxicas, inflamables o explosivas?				
Observaciones:					

12. Iluminación		SÍ	PM	NO	NA
12.1	¿El centro de trabajo cuenta con iluminación suficiente y adecuada, conforme al tipo de proceso u operación que se realiza?				
12.2	¿Las áreas y puestos de trabajo están libres de deslumbramientos directos o por reflexión?				
12.3	¿Los puestos de trabajo tienen un fondo visual adecuado a las actividades de los trabajadores?				
12.4	¿La empresa tiene en funcionamiento un sistema de iluminación de emergencia?				
Observaciones:					

13. Herramientas, equipos y maquinaria		SÍ	PM	NO	NA
13.1	¿Las herramientas de mano se encuentran en buenas condiciones de uso?				
13.2	¿Las herramientas, enchufes y cables eléctricos están en buenas condiciones?				
13.3	¿Las herramientas eléctricas están conectadas a tierra?				
13.4	¿Las tomas de aire, herramientas y equipos neumáticos están en buenas condiciones?				
13.5	¿Las máquinas y equipos con movimiento cuentan con guardas protectoras y dispositivos de seguridad?				
13.6	¿Los cables, cadenas, estrobos y ganchos de las grúas y equipos para izar se encuentran en buenas condiciones?				
13.7	¿Los cables, cadenas, estrobos y ganchos de las grúas y equipos para izar se encuentran en buenas condiciones?				
13.8	¿Las plataformas están marcadas con su capacidad y en buen estado?				
13.9	¿Se usan barreras antichoque en la planta?				
13.10	¿Los equipos de soldadura y corte operan en áreas específicas y en condiciones de seguridad e higiene?				
13.11	¿Los montacargas y grúas móviles y fijas cuentan con señales de seguridad sonoras y luminosas, extintores, y señalada la carga que pueden mover (kilogramos)?				
Observaciones:					

14. Agentes contaminantes biológicos		SÍ	PM	NO	NA
14.1	¿Los recipientes o contenedores contaminados con agentes biológicos están adecuadamente identificados y cuentan con mecanismos de seguridad? (Tapa de cierre hermético, tapa de un solo sentido)				
14.2	¿Las áreas de riesgo de exposición a agentes biológicos están adecuadamente identificadas?				
14.3	¿El personal que maneja materiales o recipientes contaminados con agentes biológicos, utiliza el equipo de protección personal adecuado?				
14.4	¿El personal que manipula material contaminado está autorizado para ello?				
14.5	¿En las áreas contaminadas con biológicos, se dispone de mecanismos para descontaminación inmediata del trabajador? (Regadera, lavamanos, etcétera)				
Observaciones:					

15. Materiales y sustancias químicas peligrosas		SÍ	PM	NO	NA
15.1	¿Están adecuadamente señaladas las áreas donde se almacenan o existe el riesgo de exposición a sustancias químicas peligrosas?				
15.2	¿Las zonas donde se almacenan o utilizan sustancias químicas cuentan con buena iluminación?				
15.3	¿Las áreas donde se utilizan o almacenan sustancias químicas peligrosas cuentan con una ventilación adecuada?				
15.4	¿Las áreas donde se manejan sustancias químicas peligrosas cuentan con zonas de descontaminación o regadera?				
15.5	¿En las áreas de producción solamente se cuenta con las cantidades necesarias de sustancias químicas que se utilizaran durante la jornada de trabajo?				
15.6	¿Se encuentra señalada la restricción de acceso a áreas confinadas en donde se almacenan o manejan sustancias químicas, tóxicas o peligrosas?				
15.7	¿Las instalaciones donde se manejan sustancias químicas cuentan con dispositivos para evitar derrames o fuga y su disposición?				
15.8	¿Los recipientes fijos para almacenar líquidos corrosivos o materiales tóxicos o irritantes están llenados máximo al 90% de su volumen y provistos de dispositivos de seguridad?				
15.9	¿Los recipientes que contienen sustancias químicas peligrosas cuentan con avisos y señales de seguridad y se pueden cerrar herméticamente?				
15.10	¿Los tanques y contenedores de sustancias inflamables están conectados a tierra?				
15.11	¿Los cilindros de gases comprimidos están				

	debidamente separados por contenido, asegurados para evitar su caída, alejados de materiales reactivos y con protección o capucha en la válvula?				
15.12	¿Los tanques de gas estacionario están provistos de válvulas y manómetros de operación y válvulas de seguridad?				
15.13	¿Las tuberías, tanques y cilindros de gas están alejados de fuentes de calor, en zonas bien ventiladas o aislados con materiales incombustibles?				
15.14	¿El personal que maneja sustancias químicas peligrosas cuenta con el equipo de protección personal adecuado?				
Observaciones:					

16. Servicios para los trabajadores		SÍ	PM	NO	NA
16.1	¿Los trabajadores cuentan con bebederos o recipientes de agua purificada y vasos higiénicos?				
16.2	¿Existen vestidores dotados de casilleros y regaderas?				
16.3	¿Se cuenta con tazas de baño y mingitorios en buen estado?				
16.4	¿Existe comedor o un lugar especial para el consumo de alimentos?				
16.5	¿Se cuenta con áreas de descanso para los trabajadores?				
16.6	¿Se tiene servicio médico para el personal de la empresa?(más de 100 trabajadores)				
16.7	¿Dicho servicio dispone de medicamentos, material de curación y personal de primeros auxilios?				
Observaciones:					

ANEXO B
ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACION DE LA
SALUD DE LOS TRABAJADORES PROESSAT

**ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACION DE LA SALUD DE LOS
TRABAJADORES**

1. Este cuestionario que usted llenará a continuación trata de las condiciones de vida y de trabajo y las repercusiones en su salud.
2. La información que usted proporcione será estrictamente confidencial y se utilizará sólo con fines epidemiológicos y estadísticos.
3. Es muy importante contestar con veracidad y precisión cada pregunta, porque eso va a permitir conocer los problemas más frecuentes en su salud y en la de los trabajadores.
4. Este cuestionario no es una prueba de inteligencia ni de habilidades y tampoco es un examen de conocimientos, así es que no hay respuestas buenas o malas.
5. No escriba en las casillas del margen derecho cuando así se indique en la encuesta. Conteste sobre los reglones.
6. Si tiene alguna duda puede consultar con el encuestador.

Gracias por su colaboración.

ENCUESTA INDIVIDUAL PARA LA EVALUACION DE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

Nombre del trabajador _____

Área o lugar donde ejerce sus funciones: _____

Tiempo laborando en la institución: _____

Tiempo trabajando en su área o lugar donde ejerce sus funciones: _____

Tipo de Personal: Docente: _____, Administrativo: _____

Obrero: _____ Otros _____

Condición de trabajador(a): Fijo: _____, Contratado _____

I. DATOS GENERALES

1. Número de la encuesta _____

2. Fecha en que se llena la encuesta _____

3. Momento de aplicación de la encuesta:

a) Antes de la jornada _____

b) Durante la jornada _____

c) Después de la jornada _____

d) En día de descanso _____

4. Número del trabajador _____

5. Edad (en años cumplidos) _____

6. Sexo

a) Masculino _____

b) Femenino _____

II. CALIDAD DE VIDA Y TRABAJO DOMESTICO

1. Marque con una X cuál es su nivel de escolaridad

- a) No estudió _____
- b) Primaria incompleta _____
- c) Primaria completa _____
- d) Secundaria incompleta _____
- e) Secundaria completa _____
- f) Preparatoria incompleta _____
- g) Preparatoria Completa _____
- h) Carrera técnica _____
- i) Licenciatura o postgrado _____

2. Marque con una X cuál es su estado civil actual

- a) Soltero _____
- b) Casado _____
- c) Unión libre _____
- d) Divorciado _____
- e) Viudo _____

3. ¿Tiene usted hijos?

- a) Sí _____
- b) No _____

4. ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? _____

5. ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? _____

De la siguiente lista de actividades marque **SÍ** en aquellas tareas donde **USTED** es la persona que **REGULARMENTE** las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste **NO**.

ACTIVIDADES	SÍ	NO
6. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas		
7. Lavar y planchar la ropa		
8. Preparar la comida		
9. Lavar los trastes y limpiar la cocina		
10. Hacer las compras		
11. Coser, remedar, zurcir, tejer		
12. Cuidar a los hijos: comida, tareas(si tiene hijos)		
13. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia		
14. Realizar arreglos en la casa		

Marque con una X para cada pregunta una sola opción	SÍ	NO
15. ¿El salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?		
16. ¿Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar?		
17. ¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa?(Si la respuesta es NO pase a la pregunta 19)		

18. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar (**puede marcar más de una respuesta**)

- a) Pareja _____
- b) Hijos _____
- c) Otro familiar _____
- d) Toda la familia _____
- e) Otro(especifique) _____

19. Su vivienda es:

- a) De su propiedad _____
- b) Alquilada o rentada _____
- c) Prestada _____
- d) Otra(especifique) _____

20. Las condiciones actuales de su vivienda en relación a los últimos años son:

- a) Mejores _____
- b) Iguales _____
- c) Peores _____

21. ¿Su vivienda cuenta con agua intubada?

- a) Sí _____
- b) No _____

22. ¿Su vivienda cuenta con drenaje?

- a) Sí _____
- b) No _____

23. ¿Cuántas personas viven en la casa? _____

24. ¿Cuántos dormitorios tiene la casa? _____

25. ¿Cuál es el medio de transporte que con **mayor frecuencia**?

- a) Camión, microbús o un transporte similar _____
- b) Taxi _____
- c) Auto o motocicleta particular _____
- d) Bicicleta _____
- e) Se transporta caminando _____

26. ¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al Trabajo?

- a) Menos de 30 minutos _____
- b) De 30 a 60 minutos _____
- c) Más de 60 minutos _____

27. Cuantas horas en promedio duerme en la noche _____

Marque con una X una sola opción para cada pregunta	SÍ	NO
28. ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?		
29. ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?		
30. ¿se junta frecuentemente con amigos?		
31. ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?		
32. ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?		
33. ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?		
34. ¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?		
35. ¿Fuma cigarrillos actualmente?(Si contestó SÍ pase a la 37)		
36. ¿Fumó cigarrillos en alguna época de su vida? (Si contestó que NO, pase a la pregunta 1 de Condiciones y Valoración del Trabajo)		

37. ¿Cuántos años ha fumado o fumó? _____

38. ¿En promedio cuántos cigarrillos fuma o fumó al día? _____

III. CONDICIONES Y VALORACIÓN DEL TRABAJO

1. Área o departamento donde trabaja _____
2. Puesto que ocupa actualmente _____
3. Turno en que labora actualmente _____
4. ¿Cuánto tiempo lleva en la empresa? (en años cumplidos), **(si es menos de un año ponga 0)** _____
5. ¿Cuánto tiempo lleva en su puesto actual? (en años cumplidos), **(si es menos de un año ponga 0)** _____
6. ¿Cuánto tiempo lleva desarrollando esta actividad en esta y otras empresas? **(si es menos de un año ponga 0)** _____
7. El contrato que tiene en la empresa es:
 - a) Eventual o temporal _____
 - b) De base o de planta _____
 - c) Por honorarios _____
8. Usted es actualmente trabajador de:
 - a) Confianza _____
 - b) Sindicalizado _____

Marque con una X una sola opción en cada pregunta	SÍ	NO
9. ¿Le gustaría que sus hijos trabajaran en lo mismo que usted?		
10. ¿Le da satisfacción la realización de sus actividades?		
11. ¿Está interesado en su trabajo?		
12. ¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?		
13. ¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?		
14. ¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?		
15. ¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?		
16. ¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?		
17. ¿Sus compañeros son solidarios con usted y valoran su trabajo?		
18. ¿Su trabajo es importante para sus jefes?		

19. ¿Falló al trabajo en los últimos 12 meses?

- a) Sí _____
- b) NO _____

(Si contestó que NO pase a la pregunta 1 de Riesgos y Exigencias Laborales)

20. ¿En cuántas ocasiones distintas faltó al trabajo en los últimos 12 meses (independientemente de cuántos días hayan sido en cada ocasión)? _____

21. ¿Cuántas de estas ocasiones fue por motivos de salud? _____

22. ¿Cuántos días del año en total faltó por motivos de salud? _____

IV. RIESGOS Y EXIGENCIAS LABORALES

A continuación conteste **SÍ** sólo cuando esté **excesiva o constantemente** expuesto a alguna de las causas que se mencionan. Por ejemplo, si está expuesto a calor en cierta parte de la jornada, pero no es muy frecuente, ni es muy fuerte deberá contestar que **NO**, ya que interesa conocer si la exposición es constante o excesiva.

En su puesto de trabajo está expuesto de manera constante a:	SÍ	NO
1. Calor		
2. Frío		
3. Cambios bruscos de temperatura		
4. Falta de ventilación		
5. Humedad		
6. Poca iluminación		
7. Mucha iluminación		
8. Ruido		
9. Vibraciones		
10. Radiaciones de soldar		
11. Rayos X		
12. Otras radiaciones		

En el lugar donde trabaja está usted constantemente en contacto con:	SÍ	NO
13. Contaminantes biológicos infecciosos(virus, bacterias, hongos)		
14. Animales ponzoñosos(víboras, alacranes, abejas)		
15. Palomas u otras aves		
16. Polvos		
17. Humos		
18. Gases o vapores		
19. Líquidos(disolventes o ácidos)		

En su puesto de trabajo tiene condiciones muy peligrosas debido a: (Marque con una X una sola opción en cada pregunta)	SÍ	NO
20. Los pisos, techos, paredes, rampas o escaleras		
21. La falta de guardas, protecciones o dispositivos de paro de emergencia en las máquinas		
22. Las herramientas que utiliza(de mano, eléctricas o neumáticas)		
23. Las instalaciones(eléctricas, neumáticas o de gas)		
24. La operación, mantenimiento u operación de las máquinas y equipos		
25. El manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas		
26. Los equipos de soldadura y corte		
27. Las compresoras o calderas en el área de labores		
28. La falta de equipo y personal para la prevención, protección o combate contra incendios		
29. La falta de orden y limpieza		
30. La falta de equipo de protección personal o el deficiente mantenimiento		

En su trabajo tiene condiciones insalubres o de falta de higiene en:	SÍ	NO
31. Las instalaciones sanitarias(baños, regaderas o vestidores)		
32. en el comedor y los alimentos		
33. El agua para beber		

Su puesto de trabajo lo obliga a	SÍ	NO
34. Una jornada semanal mayor de 48 horas		
35. realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones		
36. Rotación de turnos		
37. Trabajo nocturno		
38. No poder desatender su tarea por más de 5 minutos		
39. Mucha concentración para no accidentarse		
40. Realizar una tarea muy minuciosa		
41. Un trabajo repetitivo(Si contestó NO pase a la pregunta 44)		
42. El conjunto de tareas que realiza, se repite por lo menos cada medio minuto		
43. El conjunto de tareas que realiza, se repite por lo menos entre medio minuto y cinco minutos		
44. Cubrir una cuota de producción		
45. Realizar un trabajo a destajo		
46. Soportar una supervisión estricta		
47. Un estricto control de calidad		
48. Estar sin comunicación con sus compañeros		
49. Trabajar en un espacio reducido		
50. Estar fijo en su lugar de trabajo		
51. Realizar un trabajo aburrido		
52. Ejecutar un trabajo peligroso		
53. Ejecutar un trabajo denigrante		
54. Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe		
55. Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud		
56. Realizar esfuerzo físico muy pesado		

Las siguientes preguntas se refieren a una actividad física constante. Sólo conteste SÍ, si lo que se pregunta lo lleva a cabo por 2 o más horas seguidas durante la jornada.

Su puesto de trabajo lo obliga a realizar movimientos que requieren fuerza con alguna de las siguientes partes del cuerpo:	SÍ	NO
57. Hombros, brazos o manos		
58. Espalda o cintura		
59. Piernas		

Su puesto de trabajo lo obliga a:	SÍ	NO
60. Levantar objetos desde el nivel del piso		
61. Levantar objetos desde alturas que están entre rodillas y pecho		
62. Levantar objetos a alturas por arriba de los hombros		
63. Cargar, empujar o jalar objetos hasta 5 kilos		
64. Cargar, empujar o jalar objetos de 6 a 15 kilos		

65. Cargar, empujar o jalar objetos de 16 a 30 kilos		
66. Cargar, empujar o jalar objetos de más de 30 kilos		
67. Usar herramientas manuales como martillo, cuchillo o pinzas		
68. Usar herramientas como pico, machete o marro		
69. Adoptar posiciones incómodas o forzadas		

Las siguientes preguntas se refieren a las posiciones que usted debe adoptar para trabajar. Sólo conteste que **SÍ** si lo que se pregunta lo lleva a cabo por **2 o más horas seguidas durante la jornada**.

Su puesto de trabajo lo obliga a	SÍ	NO
70. ¿Realiza movimientos con los brazos por encima o por detrás de los hombros?		
71. ¿Para realizar su trabajo usted requiere estar encorvado?		
72. ¿El trabajo incluye movimientos repetitivos de las manos o tiene que abrir excesivamente los dedos o torcerlos?		
73. ¿Realiza movimientos de rotación de la cintura?		
74. ¿Al realizar su trabajo los hombros están tensos?		
75. ¿Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar?		
76. ¿Realiza movimientos repetitivos como para mover una manivela, atornillar o enroscar?		
77. ¿El peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies, sin la posibilidad de descansar el pie en un escalón o periquera?		
78. ¿Utiliza pedales u otro mecanismo con los pies o las rodillas? (si la respuesta es NO pase a la pregunta 81)		
79. ¿Utiliza un asiento sin respaldo o es incómodo?		
80. ¿Los dispositivos o pedales son inestables o están mal colocados?		
81. ¿Permanece de pie para trabajar?		
82. ¿Para trabajar permanece sentado?(si contesta NO , pase a la pregunta 85)		
83. ¿La superficie donde se sienta es incómoda?		
84. ¿Al estar sentado no es posible apoyar los pies en algún peldaño?		
85. ¿Para realizar su trabajo debe permanecer en cuclillas o arrodillado?		

V. DAÑOS A LA SALUD

La mayoría de las preguntas que siguen (exceptuando las que se aclaran expresamente) se refieren a las molestias, enfermedades y accidentes que ha padecido usted **DURANTE EL ÚLTIMO AÑO**, o sea, los últimos doce meses:

Enfermedades que ha padecido durante el último año	SÍ	NO
1. ¿Le zumban los oídos al terminar su jornada de trabajo?		
2. ¿Durante el último año ha notado o alguien le ha dicho que oye menos?		
3. ¿Tiene dificultad para oír a sus compañeros de trabajo a más de un metro de distancia aunque no haya mucho ruido?		
4. ¿Con frecuencia ha tenido molestias a la luz normal durante varios días?		
5. ¿Con frecuencia se le irritan los ojos durante varios días?		
6. ¿Le han llorado los ojos o ha tenido comezón o ardor en varias ocasiones?		
7. ¿Sin tener basura, frecuentemente ha tenido sensación de basura en los ojos en varias ocasiones?		
8. ¿Ha tenido lagañas constantes o supuración en los ojos?		
9. ¿Tiene carnosidades en los ojos?		
10. ¿Durante el último año tuvo anginas con fiebre alta más de dos veces?		
11. ¿Durante el último año ha tenido más de cuatro catarros?		
12. ¿Ha tenido escurrimiento o secreción de la nariz de mal olor y color verdoso?		
13. ¿Ha tenido congestión y/o dolor a los lados de la nariz o en la frente?		
14. ¿Estas molestias han durado más de 15 días?		
15. ¿Ha tenido tos en el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 18)		
16. ¿En este caso tosió con flema?		
17. ¿Usted ha tosido tres meses seguidos o más en el último año?		
18. ¿Se le reseca la piel frecuentemente?		
19. ¿Tiene ardor o comezón en la piel?		
20. ¿Le salen ampollas en alguna parte de su cuerpo?		
21. ¿Tiene la piel con escamas en alguna parte del cuerpo?		
22. ¿Le han salido frecuentemente granos con agua o pus o ronchas?		
23. ¿Se le agrieta parte de la piel?		
24. ¿Ha sufrido algún accidente de trabajo durante el último año?		
25. ¿Ha tenido más de un accidente de trabajo durante el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 27)		
26. ¿Estuvo incapacitado a causa de, el o los accidentes de trabajo?		
27. ¿Ha sufrido algún accidente en trayecto durante el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 30)		

28. ¿Ha tenido más de un accidente en trayecto durante el último año?		
29. ¿Estuvo incapacitado a causa de, el o los accidentes en trayecto?		
30. ¿Ha sufrido algún accidente en el hogar durante el último año? (si contestó que NO pase a la pregunta 33)		
31. ¿Ha tenido más de un accidente en el hogar durante el último año?		
32. ¿Estuvo incapacitado a causa de, el o los accidentes en el hogar?		
33. ¿Se siente a menudo triste o infeliz?		
34. ¿Frecuentemente desea morir?		
35. ¿Le daría mucho miedo quedarse sin trabajo?		
36. ¿El futuro le parece incierto o sin esperanza?		
37. ¿Es usted indiferente ante situaciones violentas?		
38. ¿En las reuniones le es difícil entablar conversación?		
39. ¿Desearía desentenderse de los problemas que le aquejan?		
40. ¿Se considera usted nervioso?		
41. ¿Tiene miedo sin motivo?		
42. ¿Le cuesta trabajo dormirse o permanecer dormido?		
43. ¿Se preocupa demasiado por contrariedades insignificantes?		
44. ¿Se siente con frecuencia preocupado?		
45. ¿Ha tenido alguna vez un padecimiento nervioso?		
46. ¿Ha estado usted anteriormente hospitalizado en alguna institución para enfermos mentales p nerviosos?		
47. ¿Frecuentemente tiene dificultad para conciliar el sueño?		
48. ¿Con frecuencia tiene sueño intranquilo?		
49. ¿Se despierta pocas horas después de haberse dormido y ya no se puede volver a dormir?		
50. ¿Ha tenido dolor de cabeza más de dos veces por mes? (si contestó que NO pase a la pregunta 56)		
51. ¿El dolor de cabeza se presenta cuando está nervioso o irritable?		
52. ¿El dolor de cabeza es tan fuerte que le impide trabajar?		
53. ¿Está acompañado de náuseas o vómito, mareo o visión borrosa?		
54. ¿Antes de que aparezca el dolor tiene sensaciones que le avisan que va a aparecer?		
55. ¿El dolor se presenta sólo en un lado de la cabeza?		
56. ¿Se sofoca usted con pequeños esfuerzos?		
57. ¿Tiene a menudo molestias en el corazón o en el pecho?		
58. ¿A veces siente que se le quiere salir el corazón?		
59. ¿Frecuentemente le es difícil respirar?		
60. ¿Padece usted de palpitaciones frecuentemente, sin ninguna razón aparente?		
61. ¿Tiene mal apetito?		
62. ¿Sufre constantemente de estreñimiento o diarrea?		
63. ¿Muy a menudo siente usted el estómago revuelto?		
64. ¿Padece frecuentemente de náuseas o vómitos?		

65. ¿Sufre de indigestión a menudo?		
66. ¿Frecuentemente tiene dolores de estómago o enfermedades del mismo?		
67. ¿Trabajan mal su estómago y sus intestinos?		
68. ¿Cuándo acaba de comer, siente tan fuertes dolores de estómago que le hacen doblarse?		
69. ¿Usualmente tiene dificultades en su digestión?		
70. ¿Frecuentemente sufre de malestar porque se llena de gases?		
71. ¿Le ha dicho algún médico que tiene úlcera en el estómago?		

¿Ha padecido en el último año alguna lesión en alguna de las siguientes partes del cuerpo QUE LE DIFICULTE O IMPIDA TRABAJAR?	SÍ	NO
72. Cuello		
73. Hombros, codos, muñecas o manos		
74. Espalda, cintura, caderas o asentaderas		
75. Muslos, rodillas, tobillos o pies.		
76. ¿Ha tenido mucho dolor en la parte baja de la espalda?		
77. ¿En caso afirmativo el dolor se corre a la pierna?		
78. ¿Ha tenido várices en las piernas?		
79. ¿Durante el último año ha tenido hemorroides o almorranas?		

Durante el último año le ha DIAGNOSTICADO UN MÉDICO alguna de las siguientes enfermedades	SÍ	NO
80. Hipertensión arterial(presión alta)		
81. Enfermedad coronaria(infarto, angina de pecho)		
82. Lumbalgia, lumbago o ciática		
83. Reumatismo		
84. Gastritis, úlcera gástrica, colon irritable o colitis nerviosa		
85. Neurosis		
86. Várices		
87. Bronquitis crónica		
88. Asma		
89. Hernia hiatal, umbilical o inguinal		
90. Hipoacusia o sordera		
91. Diabetes		
92. Anemia u otra enfermedad de la sangre		
93. Cistitis o alguna enfermedad de los riñones		
94. Cáncer de cualquier tipo		
95. Tuberculosis		

El siguiente bloque de preguntas contéstelas de acuerdo a lo que siente en este momento:	SÍ	NO
96. ¿Siente pesadez en la cabeza?		
97. ¿Siente el cuerpo cansado?		
98. ¿Tiene cansancio en las piernas?		
99. ¿Tiene deseos de bostezar?		
100. ¿Siente la cabeza aturdida, atontada?		

101. ¿Está soñoliento (con sueño)?		
102. ¿Siente la vista cansada?		
103. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
104. ¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie?		
105. ¿Tiene deseos de acostarse?		
106. ¿Siente dificultad para pensar?		
107. ¿Está cansado de hablar?		
108. ¿Está nervioso?		
109. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
110. ¿Se siente incapaz de ponerle interés a las cosas?		
111. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas?		
112. ¿Le falta confianza en sí mismo?		
113. ¿Se siente ansioso?		
114. ¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una misma postura?		
115. ¿Se le agotó la paciencia?		
116. ¿Tiene dolor de cabeza?		
117. ¿Siente los hombros entumecidos?		
118. ¿Tiene dolor de espalda?		
119. ¿Siente opresión al respirar?		
120. ¿Tiene sed?		
121. ¿Tiene la voz ronca?		
122. ¿Se siente mareado?		
123. ¿Le tiemblan los párpados?		
124. ¿Tiene temblor en las piernas o los brazos?		
125. ¿Se siente mal?		

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO C
GUIÓN DE DISCUSIÓN

GUION DE DISCUSIÓN

TIEMPO LIBRE:

Hablemos del tiempo libre

Concepción de tiempo libre

Beneficios del tiempo libre

Importancia del tiempo libre

Uso del tiempo libre

Cantidad de horas diarias que se tienen de tiempo libre

Actividades que se desarrollan en el tiempo libre

Tiempo dedicado a cada actividad a la semana durante el tiempo libre

Actividades que se desearían realizar en tiempo libre

Rutinas para el disfrute del tiempo libre

OCIO:

Hablemos sobre el ocio

Concepción del ocio

Diferencia del ocio con el tiempo libre

Actividades que se realizan durante el tiempo de ocio

Importancia del ocio

Importancia del disfrute del tiempo de ocio

Actividades que se prefieren hacer en el tiempo de ocio

Actividades que se desearían hacer en el tiempo de ocio

Tiempo para el disfrute del ocio

Actividades que se desarrollan con la familia

Actividades que se desarrollan con colegas o compañeros de trabajo

RECREACION:

Hablemos sobre lo que nos recrea o entretiene

Actividades preferidas para el entretenimiento

Actividades recreativas que se desarrollan en familia

Actividades recreativas que se desarrollan con compañeros de trabajo
Actividades recreativas que se desearían desarrollar en el centro de trabajo
Actividades que se podrían desarrollar en el centro de trabajo que involucre a la familia
Actividades recreativas que son agotadoras
Actividades recreativas que son relajantes

CALIDAD DE VIDA:

Hablemos de la calidad de vida
Cuando hablamos de calidad de vida a qué lo asociamos
Aspectos que mejoran con la calidad de vida
Aspectos que desfavorecen la calidad de vida
Aspectos del trabajo que ayudan a la calidad de vida
Aspectos del trabajo que afectan negativamente la calidad de vida
Satisfacción con la calidad de vida que se tiene en la actualidad
Inquietudes en mejorar la calidad de vida actual
Aspectos que se desearían cambiar para mejorar la calidad de vida
Relación que tiene el trabajo con la calidad de vida actual

ESTILO DE VIDA:

Actividades físicas rutinarias
Tipo de actividades recreativas que prefieren
Lugares que se prefieren frecuentar durante el tiempo libre (Centro comerciales, parques, visitar amigos)
Preferencias en cuanto a realizar actividades recreativas que exijan esfuerzo físico o actividades recreativas de carácter intelectual
Cuidado en la conservación de la salud a través de hábitos alimentarios light
Cuidado en la conservación de la salud a través de hábitos de ejercicio físico rutinario

TRABAJO:

Hablemos del trabajo

Elementos de la rutina de la jornada de trabajo

Elementos de la jornada de trabajo que deseáramos mejorar

Aspectos del trabajo que deseamos conservar

Definición del trabajo

Elementos del trabajo que favorecen la calidad de vida

Elementos del trabajo que afectan la calidad de vida

Uso del Tiempo libre durante la jornada de trabajo

Actividades que se deseaban desarrollar durante las pausas de la jornada de trabajo

SALUD:

Consideración sobre el estado de salud actual

Aspectos que deseaban mejorar de su estado físico

Aspectos del trabajo que afectan el estado físico y mental de salud

Acciones que favorecerían la salud en el trabajo

Principales padecimientos más frecuentes

Necesidades de actividades dirigidas a mejorar la salud

ANEXO D
CONSENTIMIENTO INFORMADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO
HOJA DE INFORMACIÓN PARA POSIBLE PARTICIPANTE

Estimado colaborador

Acudimos a Ud., con el propósito de solicitar su valiosa colaboración como informante clave en el desarrollo del proyecto de investigación titulado: **Estudio las condiciones de trabajo, el uso del tiempo libre, la calidad de vida y salud del personal obrero y administrativo que laboran en una institución de educación universitaria pública**. Este proyecto está inserto en el Programa de Maestría en la Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral de la Universidad de Carabobo

Se estima que los resultados aportarán información valiosa para la identificación de correctivos entorno a las situaciones laborales y prácticas en el uso del tiempo libre que pudieran afectar la salud y la calidad de vida de usted como trabajador. A tales efectos, se le aplicará un cuestionario que tendrá una duración de aproximadamente 25 minutos, o a participar en los grupos focales que se constituirán para dicho fin.

La información obtenida será mantenida bajo estricta confidencialidad y su nombre no será utilizado. Usted tiene el derecho de retirar el consentimiento de participación en cualquier momento. El estudio no conlleva ningún riesgo. No recibirá compensación por participar. Los resultados estarán disponibles en la Universidad de Carabobo, si desea solicitarlos. Si tiene alguna pregunta sobre esta investigación, se puede comunicar con el Ing. Luis V. Sánchez al teléfono 0416/198376 o con la tutora de investigación Dra. Ligia Sánchez al 0416/6434255.

AUTORIZACIÓN

He leído el procedimiento descrito arriba. El investigador me ha explicado el estudio y ha contestado mis preguntas. Voluntariamente doy mi consentimiento para participar en el estudio del Profesor Luis V. Sánchez, sobre el **Estudio de las condiciones de trabajo, el uso del tiempo libre, la calidad de vida y salud del personal obrero y administrativo que laboran en una institución de educación universitaria pública**. He recibido copia de este procedimiento.

Firma del participante

03/02/2012

Fecha

CAPÍTULO IV PRESENTACION DE RESULTADOS

Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Personal Obrero y Administrativo de la Institución.

Aspectos Generales de la Institución

La institución universitaria en estudio ubicada en el estado Monagas, cuenta con dos sedes, identificadas como sede vieja y sede nueva. La sede vieja está conformada por la coordinación general, la coordinación administrativa, la biblioteca, cinco (5) laboratorios, dos (2) aulas, la fundación, un (1) almacén y cuatro (4) baños. La sede nueva cuenta con cuatro (4) módulos R3, distribuidos en siete (7) aulas, una sala Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), el departamento de Higiene y Seguridad Industrial, servicios estudiantiles, control de estudios, tres (3) cubículos para docentes, un consultorio médico y un cafetín.

En el módulo nuevo de un piso (aun sin terminar) se encuentra en planta baja dentro del área, el departamento de planta física, y las coordinaciones tanto de informática como de higiene y seguridad laboral, dos laboratorios activos uno de electrotecnia y otro de informática, una sala OPSU, una sala de dibujo, dos aulas, servicio generales y dos depósitos. En el primer piso, aún en obra, algunas de sus áreas se encuentran en una misma oficina, las secciones de extensión, investigación y producción, las demás áreas están sin terminar de construir, las cuales estarán destinadas para otros fines. También en las instalaciones del instituto se encuentra una caseta de vigilancia y entre dos R3 se ubica una plazoleta rodeado de bancos y mesas de cemento.

Coordinación General

La Coordinación General es una unidad estratégico - lógica adscrita a la Dirección de la Universidad sede en estudio y se encarga de fomentar y supervisar la ejecución de las actividades de los diferentes departamentos académicos secciones y dependencias administrativas operativas de la institución.

Esta Coordinación es la pieza de enlace con las políticas dictadas por la universidad y a Nivel Superior, con otras instituciones y con la comunidad requiriendo de un personal capacitado para asistir y apoyar en la realización de todas las actividades de la Coordinación. Está integrada por un coordinador general y una secretaria.

En la Coordinación General las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (ver tabla 1), el nivel de eficacia es de 39.8% por lo que se considera nulo. Se puede evidenciar que los servicios para los trabajadores son nulos, la ventilación es muy mala, mientras que otros aspectos como las instalaciones con sus diferentes áreas, la iluminación, las herramientas y equipos que utilizan en esta coordinación son malas, en cambio se pudo observar que es bueno el orden y la limpieza que mantiene esta coordinación y por ultimo al considerar el factor ruido, se evidencia que el nivel de eficacia es muy bueno dado que es posible la comunicación oral a un metro de distancia.

Tabla 1. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Coordinación General. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	2	0	0.0	
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	3	0	0.0	0	0.0	3	100.0	6	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	9	0	0.0	0	0.0	9	100.0	18	0	0.0	
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
11	VENTILACIÓN	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	2	1	50.0	M M
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	6	3	50.0	2	33.3	1	16.7	12	8	66.7	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	4	3	75.0	M
12	ILUMINACIÓN	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0	8	6	75.0	M
2	ORDEN Y LIMPIEZA	6	5	83.3	0	0.0	1	16.7	12	10	83.3	B
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		44	14	31.8	7	15.9	23	52.3	88	35	39.8	N

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012

Coordinación Académica

La Coordinación Académica de la universidad sede en el Estado Monagas, funciona como unidad estratégica adscrita a la Coordinación General encargada de fomentar y supervisar la ejecución de las actividades académicas (docencia, control de estudios, investigación, extensión y producción) de los diferentes departamentos, secciones, y dependencias académicas operativas de la universidad sede en estudio. Está integrada por un coordinador académico y una secretaria.

Al observar el estado de las condiciones de seguridad e higiene que están presentes en la coordinación académica (ver tabla 2), se puede evidenciar como muy malo su nivel de eficacia, al alcanzar un 44.2% de todos los aspectos evaluados. Hay nulidad o inexistencia de sistemas contra incendio y de los servicios para los trabajadores de esta dependencia, están muy malas las condiciones de áreas, espacios, pisos, paredes, señalización, escaleras, iluminación, orden y limpieza. Se encuentran en malas condiciones, las instalaciones eléctricas y el estado de las herramientas y equipos. Sin embargo, las condiciones de ventilación y nivel de ruido son muy buenos.

Tabla 2. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Coordinación Académica. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	2	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	9	2	22.2	0	0.0	7	77.8	18	4	22.2	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
12	ILUMINACIÓN	4	1	25.0	2	50.0	1	25.0	8	4	50.0	MM
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	3	42.9	1	14.3	3	42.9	14	7	50.0	MM
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	11	5	45.5	2	18.2	4	36.4	22	12	54.5	MM
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	3	60.0	1	20.0	1	20.0	10	7	70.0	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	4	3	75.0	M
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		52	19	36.5	8	15.4	25	48.1	104	46	44.2	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012

Coordinación Administrativa

Es el órgano estratégico decisorio que ejerce la máxima autoridad ejecutiva en materia administrativa. Este órgano está adscrito a la Coordinación General y se encarga de organizar, coordinar, supervisar y controlar las actividades logísticas – administrativas, relativas a compras, bienes nacionales, personal, servicios generales, caja y almacén.

La oficina de la coordinación administrativa está conformada por una coordinadora administrativa, una asistente administrativa, una asistente de compras, y una asistente de bienes nacionales.

El nivel de eficacia del área administrativa es de 51.1% por lo que se considera muy malo (ver tabla 3). Esto se visualiza en que son nulos los servicios para los trabajadores de esta dependencia, las condiciones de seguridad e higiene del área es mala, aunque presenta aspectos positivos como el orden y la limpieza valorada buena, y presenta como muy buenas el estado de las instalaciones eléctricas, el nivel de ruido presente, la ventilación e iluminación y se dispone de las herramientas y equipos que allí se requieren.

Tabla 3. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Coordinación Administrativa. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	2	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	0	0.0	0	0.0	10	100.0	20	0	0.0	
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	6	4	66.7	1	16.7	1	16.7	12	9	75.0	M
2	ORDEN Y LIMPIEZA	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	8	7	87.5	B
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	4	4	100.0	MB
12	ILUMINACIÓN	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	8	8	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	8	8	100.0	MB
Total General		44	21	47.7	3	6.8	20	45.5	88	45	51.1	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012

Departamento de Higiene y Seguridad Laboral

El departamento de Higiene y Seguridad Laboral está adscrito a la Coordinación Académica, tiene la potestad de planificar, organizar, supervisar y controlar los nuevos Programas de Formación Nacional (PNF), a la par de vigilar el cumplimiento académico de los docentes, velando por la formación integral en las áreas sociales, técnicas y específicas. Está integrado por el jefe del departamento de higiene y seguridad laboral y una secretaria.

Las condiciones de seguridad e higiene presentes en el departamento de higiene y seguridad laboral (ver tabla 4), son valoradas muy malas, debido a que el nivel de efectividad alcanzado al evaluar todos los aspectos que la caracterizan es de 41.1%. En efecto, este departamento carece de iluminación, sistema contra incendio, servicios para los trabajadores y de buenas condiciones de dimensionamiento y acceso en el área. Son muy malas las condiciones en que se encuentran instalaciones eléctricas, el orden y la limpieza y los estantes no están debidamente fijados y estables. Como aspectos positivos se puede destacar como muy buena las condiciones de los equipos y los niveles de ventilación y ruido.

Tabla 4. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Higiene y Seguridad Laboral. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
12	ILUMINACIÓN	4	1	25.0	0	0.0	3	75.0	8	2	25.0	N
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	3	23.1	2	15.4	8	61.5	26	8	30.8	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	2	28.6	2	28.6	3	42.9	14	6	42.9	MM
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	2	1	50.0	MM
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	4	80.0	0	0.0	1	20.0	10	8	80.0	MM
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	6	6	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		56	20	35.7	6	10.7	30	53.6	112	46	41.1	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Departamento de Electrónica

El departamento de electrónica está adscrito a la Coordinación Académica, teniendo la potestad de: planificar, organizar, supervisar y controlar los nuevos Programas de Formación Nacional (PNF), a la par de vigilar el cumplimiento académico de los docentes, velando por la formación integral en las áreas sociales, técnicas y específicas. Está integrado por el jefe del departamento de electrónica y una secretaria.

El nivel de efectividad evaluado en el departamento de electrónica (ver tabla 5), es de 51.8% por lo que está en el rango de muy malo. Esto se puede apreciar al observar la nulidad de sistemas contra incendio y los servicios para los trabajadores. Son muy malas las condiciones del área de este departamento y el orden y la limpieza. La iluminación presente es mala. Pero se puede decir que son buenas las condiciones de las instalaciones eléctricas y muy buenas las condiciones de los equipos y herramientas que allí se utilizan y los estantes se encuentran fijos y estables, así como los niveles de ruido y ventilación.

Tabla 5. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Electrónica. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	5	38.5	2	15.4	6	46.2	26	12	46.2	MM
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	4	57.1	0	0.0	3	42.9	14	8	57.1	MM
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	10	9	90.0	B
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	6	6	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total general		56	27	48.2	4	7.1	25	44.6	112	58	51.8	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Departamento de Instrumentación y Control

El Departamento de Instrumentación y Control está adscrito a la Coordinación Académica, teniendo la potestad de: planificar, organizar, supervisar y controlar los nuevos Programas de Formación Nacional (PNF), a la par de vigilar el cumplimiento académico de los docentes, velando por la formación integral en las áreas sociales, técnicas y específicas. Está integrado por el jefe del departamento de Instrumentación y Control y una secretaria.

El nivel de efectividad evaluado en el departamento de instrumentación y control (ver tabla 6), es de 47.3% por lo que está en el rango de muy

malo. Hay nulidad de sistemas contra incendio, en el orden y la limpieza y en las condiciones del área de este departamento. Son muy malos los servicios para los trabajadores limpieza y los estantes que allí se disponen no están debidamente fijados y estables. Están buenas las condiciones las instalaciones eléctricas y muy buenas las condiciones de los equipos y herramientas que allí se utilizan, los niveles de ruido y ventilación.

Tabla 6. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Instrumentación y Control. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	3	23.1	4	30.8	6	46.2	26	10	38.5	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	2	28.6	3	42.9	14	6	42.9	MM
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	0	0.0	1	100.0	0	0.0	2	1	50.0	MM
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	10	9	90.0	B
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	6	6	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		56	22	39.3	9	16.1	25	44.6	112	53	47.3	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Coordinación de Informática

El departamento de Informática, está adscrito a la Coordinación Académica, teniendo la potestad de: planificar, organizar, supervisar y controlar los nuevos Programas de Formación Nacional (PNF), a la par de vigilar el cumplimiento académico de los docentes, velando por la formación integral en las áreas sociales, técnicas y específicas. Está integrado por el jefe del departamento de Informática y una secretaria.

En el departamento de informática, las condiciones de higiene y seguridad (ver tabla 7), presentan un nivel de eficacia de un 52.7%, lo que corresponde a considerarlo como muy malo (MM). Esto por carecer de sistema contra incendio y servicios para los trabajadores que están adscritos a este departamento. Son muy malas las condiciones de las instalaciones y áreas así como el orden y la limpieza de esta dependencia correspondiente a la universidad. Por otro lado, se visualiza mala la iluminación, tanto del área como de los puestos de trabajo. Como aspectos a favor del departamento de informática están en buenas condiciones los equipos y herramientas que allí se utilizan y las instalaciones eléctricas. Se observa los estantes fijos y estables, y a los niveles de ruido y ventilación se valoraron como muy satisfactorio y acordes con las actividades que allí se realizan.

Tabla 7. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Informática. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	6	46.2	2	15.4	5	38.5	26	14	53.8	MM
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	4	57.1	0	0.0	3	42.9	14	8	57.1	MM
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	2	66.7	1	33.3	0	0.0	6	5	83.3	B
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	10	9	90.0	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		56	27	48.2	5	8.9	24	42.9	112	59	52.7	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Oficina de Recursos Humanos

La oficina de Recursos Humanos está adscrita a la Coordinación Administrativa, es un órgano de nivel táctico y apoyo administrativo encargada de dirigir y aplicar normas y procedimientos que en materia de Recursos Humanos dictan los instrumentos vigentes en la Administración Pública Nacional. Las funciones de esta unidad, básicamente consiste en planificar, dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades desarrolladas en los cinco subsistemas de personal: Reclutamiento y Selección. Registro y control, nóminas, servicio social, capacitación y adiestramiento, y evaluación del personal administrativo y obrero, así como algunos aspectos del personal

docente ordinario y contratado de la Universidad. Actualmente está integrada por un responsable de recursos humanos, un responsable del servicio social y un administrativo.

En la oficina de recursos humanos (ver tabla 8), existe un nivel de eficacia de 40.9%, lo que se considera como muy malo. Aunque son muy buenos los niveles de ruido, iluminación y ventilación; son nulos las instalaciones eléctricas y los servicios para los trabajadores de esa dependencia. Son malas las condiciones que caracterizan el orden y la limpieza, equipos y las distribuciones de las áreas de esta oficina.

Tabla 8. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	0	0.0	0	0.0	10	100.0	20	0	0.0	
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	1	25.0	0	0.0	3	75.0	8	2	25.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	4	1	25.0	3	75.0	0	0.0	8	5	62.5	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	6	4	66.7	M
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	6	3	50.0	2	33.3	1	16.7	12	8	66.7	M
12	ILUMINACIÓN	4	4	100.0	0	0.0	0	0.0	8	8	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		44	15	34.1	6	13.6	23	52.3	88	36	40.9	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Departamento de Control de Estudios

El departamento de Control de Estudio es el órgano de nivel táctico – operativo administrativo, adscrito a la Coordinación Académica, encargado de registrar, controlar, recabar, clasificar, archivar y caucionar la documentación y los datos provenientes de los procesos de ingreso, prosecución, movimientos y egresos de los estudiantes de la institución. Está constituido por el jefe de Control de Estudios y su respectiva asistente.

Se pudo evidenciar que en Control de Estudios (ver tabla 9), el 48% obtenido en su nivel de eficacia lo ubica con unas condiciones de higiene y seguridad como muy mala. Se observa inexistencia de sistemas contra incendio y de servicios para trabajadores. Se valora muy mala las condiciones de orden y limpieza y malas las condiciones de las instalaciones y áreas, los equipos así como también la iluminación. Como condiciones favorables se encuentran en buen estado las instalaciones eléctricas y en muy buenas condiciones se observa los estantes fijos y estables, y a los niveles de ruido y ventilación.

Tabla 9. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Departamento de Control de Estudios. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	2	20.0	0	0.0	8	80.0	20	4	20.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	3	42.9	0	0.0	4	57.1	14	6	42.9	MM
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	8	5	62.5	0	0.0	3	37.5	16	10	62.5	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	4	3	75.0	M
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	8	7	87.5	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		49	22	44.9	3	6.1	24	49.0	98	47	48.0	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Biblioteca

En la Biblioteca laboran dos trabajadores una responsable y una asistente. Está adscrita a la Coordinación General de la Universidad y se encarga de dirigir las políticas dictadas por la universidad y a Nivel Superior, con otras instituciones y la comunidad requiriendo de un personal profesional que garantice la realización de las actividades de la Biblioteca como centro de recursos donde se accesa a la información, y se crea el conocimiento para la investigación.

En este espacio donde labora también un personal administrativo (ver tabla 10), el nivel de eficacia es de 45.7%, lo que hace considerar que son muy malas las condiciones de higiene y seguridad. Es nulo para este

personal los servicios que debe gozar todo trabajador, muy mala las condiciones de las instalaciones eléctricas, mala la iluminación, equipos y las áreas de esta sección. Sin embargo, es notoria la valoración buena del orden y la limpieza en este lugar, y muy buena la disposición de los estantes así como los niveles de ruido y ventilación.

Tabla 10. Condiciones de Seguridad e Higiene en la Biblioteca. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	0	0.0	0	0.0	10	100.0	20	0	0.0	
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	2	40.0	1	20.0	2	40.0	10	5	50.0	MM
12	ILUMINACIÓN	4	2	50.0	1	25.0	1	25.0	8	5	62.5	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	6	4	66.7	M
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	6	4	66.7	1	16.7	1	16.7	12	9	75.0	M
2	ORDEN Y LIMPIEZA	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	10	9	90.0	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		47	19	40.4	5	10.6	23	48.9	94	43	45.7	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Sección de Servicios Estudiantiles

Es el órgano técnico de nivel táctico decisorio encargado de planificar, organizar, ejecutar y controlar los programas de asistencia al estudiante en

materia de salud, nutrición socio-económico y recurso para el aprendizaje (biblioteca y reproducción). Esta sección también está encargada del desarrollo integral de alumno, ayudándolo a la prevención de los conflictos emocionales que afectan su bienestar en las áreas académica, social, familiar y pareja, orientándolo en su vocación profesional y guiando su permanencia para optimizar su adaptación y rendimiento en la carrera elegida.

La Sección está constituida por el jefe, su respectiva secretaria y el personal encargado de los servicios de orientación e información de los diferentes programas de becas, ayuda socio-económicas entre otros beneficios económicos, ofrecidos por el instituto, para fortalecer las actividades que eleven la calidad de vida de la comunidad estudiantil.

Cabe destacar, que es imprescindible para el buen funcionamiento de la Sección de Servicios Estudiantiles la figura de un apoyo administrativo, para la asistencia tanto socioeconómica como de salud y nutrición ya que dentro de sus programas se encuentra el de servicio alimentario, en el cual se debe llevar un registro numérico, evaluación, supervisión entre otros en lo que se refiere a los comensales y cada una de las solicitudes que se derivan en la misma.

La sección de Servicios estudiantiles (ver tabla 11), es otra de las dependencias que tiene un nivel de eficacia muy malo puesto que el porcentaje alcanzado fue de 47. Esto radica en la inexistencia de sistemas contra incendio, los servicios para los trabajadores y el orden y la limpieza. Son muy malas las condiciones de las instalaciones y las áreas; y mala la iluminación. Como aspectos positivos si posee buenas instalaciones eléctricas, y son muy buenas, las condiciones de los equipos, los niveles de ventilación y ruido.

Tabla 11. Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Servicios Estudiantiles. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSí	%Sí	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	9	3	33.3	2	22.2	4	44.4	18	8	44.4	MM
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	8	7	87.5	B
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	3	100.0	0	0.0	0	0.0	6	6	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		50	21	42.0	5	10.0	24	48.0	100	47	47.0	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Sección de Servicios Generales

La Sección de Servicios Generales, es el órgano de nivel táctico administrativo, adscrita a la Coordinación Administrativa de la Universidad, encargado de organizar coordinar y supervisar los servicios de mantenimiento, transporte y vigilancia del Instituto, para garantizar el funcionamiento y la preservación de la planta física y dotación de insumos para el Mantenimiento del mismo. La oficina está conformada por la jefatura de Servicios Generales, su respectiva secretaria y dos secciones: Mantenimiento y Transporte.

El área que corresponde a servicios generales es donde se encuentra la jefatura con su respectiva secretaria, presenta condiciones de higiene y

seguridad muy malas con un nivel de eficacia de 47.5%(ver tabla 12). Esto se lo revela el no tener sistema contra incendios, servicios para los trabajadores y lugares de almacenamientos no acordes, delimitados y bien iluminados. Asimismo, son muy malas las áreas de esta entidad así como el orden y la limpieza. Es mala la iluminación y las herramientas y equipos que allí se disponen. Se valoró positivamente el buen estado las instalaciones eléctricas y los niveles de ruido y ventilación, los cuales presentaban muy buen estado.

Tabla 12. Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Servicios Generales. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	4	1	25.0	1	25.0	2	50.0	8	3	37.5	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	3	42.9	1	14.3	3	42.9	14	7	50.0	MM
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	6	46.2	1	7.7	6	46.2	26	13	50.0	MM
12	ILUMINACIÓN	4	2	50.0	1	25.0	1	25.0	8	5	62.5	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	6	4	66.7	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	10	9	90.0	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		59	25	42.4	6	10.2	28	47.5	118	56	47.5	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Sección de Transporte

Otra sección adscrita a la Sección de Servicios Generales, es la sección de transporte encargada de organizar, preservar, coordinar, supervisar y controlar el parque automotor y el servicio de transporte estudiantil y de uso gerencial y administrativo de la universidad.

Sección de Mantenimiento

En la sección de servicios generales se encuentra adscrita la sección de mantenimiento, atendida por un supervisor de mantenimiento encargado de garantizar el buen estado de funcionamiento de las instalaciones, mobiliario, equipos de la universidad, ornato y aseo del mismo.

Dentro de esta sección se encuentra el personal obrero que hace permanente para el mantenimiento de las instalaciones eléctricas de salones y oficinas y áreas comunes

Otro personal es el obrero, personal técnico permanente para el mantenimiento y aseo de salones, baños, oficinas y pasillos. También dentro de la sección de mantenimiento se prevé de personal para el mantenimiento de las áreas verdes de ambas sedes de la universidad.

Son críticas las condiciones de higiene y seguridad a las que están expuestas y expuestos el personal que hace el mantenimiento en las diferentes áreas de la sede vieja de la universidad (ver tabla 13). Este personal obrero, que labora en la sede vieja, está expuesto a unas condiciones de seguridad e higiene nulas, puesto que su nivel de eficacia es de 39.2%. Se observó carencia de herramientas, equipos y maquinas así como también de servicios para los trabajadores. Las áreas dispuestas para

ellos están en muy malas condiciones, de igual manera los espacios donde se almacenan los materiales y sustancias, y las condiciones de orden y limpieza. Se encuentran igualmente en malas condiciones la iluminación y las instalaciones eléctricas. Como puntos favorables, son muy buenos los niveles de ventilación y de ruido.

Tabla 13. Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Mantenimiento de la Sede Vieja de la Universidad. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	0	0.0	0	0.0	10	100.0	20	0	0.0	
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	1	33.3	0	0.0	2	66.7	6	2	33.3	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	7	3	42.9	0	0.0	4	57.1	14	6	42.9	MM
15	MATERIALES Y SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS	4	2	50.0	0	0.0	2	50.0	8	4	50.0	MM
2	ORDEN Y LIMPIEZA	6	3	50.0	1	16.7	2	33.3	12	7	58.3	MM
12	ILUMINACIÓN	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total general		51	18	35.3	4	7.8	29	56.9	102	40	39.2	N

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

En la sede nueva de esta universidad se puede apreciar, que el nivel de eficacia que goza el personal obrero en los espacios asignados para ellos es de 44% (ver tabla 14), lo que equivale a unas condiciones de higiene y seguridad muy malas. Este personal carece de áreas, almacenes y estantes apropiados para el depósito de materiales y sustancias, así como de las

herramientas y equipos que ellos utilizan. También carecen de sistemas contra incendio y de servicios para todos los trabajadores. Son muy malas las condiciones de orden y limpieza y las escasas áreas que ellos tienen para almacenar además de que estas no cuentan con señalización, iluminación y ventilación adecuada. Las herramientas y equipos en su mayoría se encuentran en mal estado, así como también el sistema de iluminación. Es de acotar que lo único que favorece al personal obrero que labora en la sede nueva son los niveles de ruido y ventilación.

En cuanto al personal de vigilancia también adscrito a la sección de mantenimiento, los mismos tienen como funciones y/o tareas las siguientes:

1. Efectuar recorridos continuos por las instalaciones de la organización y sus adyacencias.
2. Controla la entrada y salida de vehículos, personas, materiales y equipos de la organización.
3. Verifica que los seriales de materiales, equipos, herramientas y mobiliario que salen de la organización coincidan con la orden de salida respectiva.
4. Revisa el estado físico de las unidades autobuseras; una vez que éstas llegan a la organización después de haber sido utilizadas para algún recorrido extraordinario.
5. Conduce vehículo automotor a solicitud del superior inmediato en caso de presentarse la necesidad o alguna emergencia.
6. Reporta ante la unidad de transporte anomalías detectadas en los autobuses.
7. Efectúa llamadas telefónicas a los cuerpos de seguridad en caso de ser necesario.
8. Facilita las llaves de los salones y departamentos a profesores y estudiantes que las requieren.

9. Utiliza radio contacto para comunicarse por claves con el personal de vigilancia.
10. Impide el estacionamiento de vehículos en zonas prohibidas.
11. Llena reportes periódicos de las tareas asignadas.
12. Mantener limpio y en orden equipo y sitio de trabajo.
13. Cumple con las normas y procedimientos de seguridad integral establecidos por la organización.
14. Realizar cualquier otra tarea afín que le sea asignada.

El personal que realiza labores de vigilancia en la sede vieja carece de una casilla de vigilancia y de otros espacios acordes dispuestos para ellos. Esto se evidencia al detectar un 37.8% en su nivel de eficacia lo que se traduce como nulo (ver tabla 15). No se cuenta con servicios para los trabajadores y son muy malos los espacios y áreas con que ellos cuentan; además que no hay un control y limpieza en los mismos. Dadas las actividades que realizan en esta sede se observa mala iluminación y en mal estado el sistema de iluminación, aunque si son muy buenos los niveles de ventilación y de ruido.

En la sede nueva los vigilantes si cuentan con una pequeña casilla de vigilancia; sin embargo la universidad carece de un cercado, todo está descubierto; las condiciones de higiene y seguridad resultaron nulas y esto se evidencia en un 39.5% en su nivel de eficacia (ver tabla 16). El resultado de esta evaluación detecta las carencias de un sistema de iluminación, en los sistemas contra incendio, en los servicios para los trabajadores y en el orden y la limpieza. Están en muy malas las condiciones de las áreas dispuestas para ellos y no están señaladas las áreas donde se disponen de sustancias. Las instalaciones eléctricas están en buen estado y los niveles de ruido y ventilación en muy buen estado.

Tabla 14. Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Mantenimiento de la Sede Nueva de la Universidad. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
14	AGENTES CONTAMINANTES BIOLÓGICOS	2	0	0.0	0	0.0	2	100.0	4	0	0.0	
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	4	0	0.0	1	25.0	3	75.0	8	1	12.5	N
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	4	30.8	2	15.4	7	53.8	26	10	38.5	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	3	42.9	1	14.3	3	42.9	14	7	50.0	MM
15	MATERIALES Y SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS	5	3	60.0	0	0.0	2	40.0	10	6	60.0	MM
12	ILUMINACIÓN	4	2	50.0	1	25.0	1	25.0	8	5	62.5	M
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	5	4	80.0	1	20.0	0	0.0	10	9	90.0	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		67	25	37.3	9	13.4	33	49.3	134	59	44.0	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Tabla 15. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Vigilancia Sede Vieja de la Universidad. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	1	0	0.0	0	0.0	1	100.0	2	0	0.0	
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	0	0.0	0	0.0	10	100.0	20	0	0.0	
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	7	3	42.9	0	0.0	4	57.1	14	6	42.9	MM
2	ORDEN Y LIMPIEZA	6	3	50.0	1	16.7	2	33.3	12	7	58.3	MM
12	ILUMINACIÓN	4	2	50.0	2	50.0	0	0.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		45	15	33.3	4	8.9	26	57.8	90	34	37.8	N

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Tabla 16. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Vigilancia Sede Nueva de la Universidad. Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
12	ILUMINACIÓN	4	0	0.0	1	25.0	3	75.0	8	1	12.5	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	6	1	16.7	1	16.7	4	66.7	12	3	25.0	N
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	13	5	38.5	1	7.7	7	53.8	26	11	42.3	MM
15	MATERIALES Y SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS	4	2	50.0	0	0.0	2	50.0	8	4	50.0	MM
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	3	2	66.7	0	0.0	1	33.3	6	4	66.7	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	8	7	87.5	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		57	20	35.1	5	8.8	32	56.1	114	45	39.5	N

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Sala de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU)

La oficina de la sala OPSU constituye una unidad de apoyo permanente a la comunidad universitaria, por medio de la organización de la información y el apoyo tecnológico, que se le brinda al usuario con eficiencia. Está adscrita a la Coordinación General y es administrada por una asistente.

El nivel de eficacia de la sala de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), es de 49% lo que conduce a concluir que en esta sala son muy malas condiciones de higiene y seguridad (ver tabla 17). Hay nulidad en los sistemas contra incendio, los servicios para los trabajadores y el orden y la limpieza. Son muy malas las condiciones del área, hay mala iluminación; sin embargo están buenas las instalaciones eléctricas y están

en muy buenas condiciones los equipos, la ventilación, el nivel de ruido es bajo y los estantes que allí se disponen.

Tabla 17. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Sala de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES											
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	8	4	50.0	1	12.5	3	37.5	16	9	56.3	MM
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	8	7	87.5	B
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	2	2	100.0	0	0.0	0	0.0	4	4	100.0	MB
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		49	22	44.9	4	8.2	23	46.9	98	48	49.0	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Oficina de la Fundación para el Servicio de Asistencia Médico Hospitalaria para los Estudiantes de Educación Superior (FAMES)

Esta oficina cuenta con una responsable. La sección de Servicios Estudiantiles, tiene una unidad que presta los servicios de asistencia en el área de salud preventiva estudiantil, y actúa como un órgano técnico de nivel operativo, encargada de planificar, supervisar y controlar las operaciones del programa de atención médica, así como la asistencia medico hospitalaria de

FAMES, para estudiantes de educación universitaria, entrega de medicamentos, recreación y nutrición.

La oficina que utiliza la Fundación para el Servicio de Asistencia Médico Hospitalaria para los Estudiantes de Educación Superior (FAMES) administrada actualmente por un administrativo presenta unas condiciones de higiene y seguridad laboral muy malas y esto se evidencia en la evaluación de su nivel de eficacia al alcanzar un 49%(ver tabla 18) . Esto por carecer de sistemas contra incendio y de servicios para los trabajadores. Los aspectos que caracterizan el orden y la limpieza así como las condiciones del área, son muy malos. Las herramientas y equipos que se utilizan en esta oficina se encuentran en malas condiciones, lo mismo se puede decir de la iluminación. Sin embargo, se encuentran en buen estado las instalaciones eléctricas y en muy buen estado los almacenes, los niveles de ventilación y de ruido.

Tabla 18. Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Oficina de la Fundación para el Servicio de Asistencia Médico Hospitalaria para los Estudiantes de Educación Superior (FAMES). Monagas, año 2012.

Guía de Seguridad e Higiene Según Secciones												
Id	Sección	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
6	SEÑALES, AVISOS DE SEGURIDAD Y CÓDIGO DE COLORES	4	0	0.0	0	0.0	4	100.0	8	0	0.0	
3	SISTEMAS CONTRA INCENDIO	10	3	30.0	0	0.0	7	70.0	20	6	30.0	N
16	SERVICIOS PARA LOS TRABAJADORES	7	2	28.6	1	14.3	4	57.1	14	5	35.7	N
2	ORDEN Y LIMPIEZA	7	2	28.6	2	28.6	3	42.9	14	6	42.9	MM
1	EDIFICIOS, LOCALES, INSTALACIONES Y ÁREAS DE LA EMPRESA	8	4	50.0	1	12.5	3	37.5	16	9	56.3	MM
13	HERRAMIENTAS, EQUIPOS Y MAQUINARIA	2	1	50.0	1	50.0	0	0.0	4	3	75.0	M
12	ILUMINACIÓN	4	3	75.0	0	0.0	1	25.0	8	6	75.0	M
4	INSTALACIONES ELÉCTRICAS	4	3	75.0	1	25.0	0	0.0	8	7	87.5	B
11	VENTILACIÓN	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
7	RUIDO	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
5	MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE MATERIALES	1	1	100.0	0	0.0	0	0.0	2	2	100.0	MB
Total General		49	21	42.9	6	12.2	22	44.9	98	48	49.0	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

En síntesis al evaluar las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo que presenta cada una de las áreas que conforman la universidad en estudio, evidenció que la misma obedece en su totalidad a una situación muy mala, por cuanto la mayoría de las áreas tiene un nivel de eficacia con iguales características observándose en alguna de ellas una valoración nula; el valor obtenido fue de 45.4%, muy inferior al 81%(ver tabla 19) , que es cuando se considera como buena las condiciones de trabajo, para el personal de cualquier centro de trabajo. Esta situación es muy similar a los resultados obtenidos por León (2010), que al evaluar el nivel de eficacia en las áreas de servicio y administración de una empresa funeraria de Barquisimeto, utilizando la guía observacional, analizada por el programa

PROESSAT, encontró una valoración del 38%, lo que representa un nivel de eficacia nulo.

Tabla 19. Nivel de Eficacia de las Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en las Áreas de una Institución Universitaria del Estado Monagas, 2012.

AREA	TE	TSÍ	%SÍ	TPM	%PM	TNO	%NO	IE	IR	%E	NE
Coordinación General	44	14	31.8	7	15.9	23	52.3	88	35	39.8	N
Coordinación Académica	52	19	36.5	8	15.4	25	48.1	104	46	44.2	MM
Coordinación Administrativa	44	21	47.7	3	6.8	20	45.5	88	45	51.1	MM
Departamento de Higiene y Seguridad Laboral	56	20	35.7	6	10.7	30	53.6	112	46	41.1	MM
Departamento de Electrónica	56	27	48.2	4	7.1	25	44.6	112	58	51.8	MM
Departamento de Instrumentación y Control	56	22	39.3	9	16.1	25	44.6	112	53	47.3	MM
Departamento de Informática	56	27	48.2	5	8.9	24	42.9	112	59	52.7	MM
Oficina de Recursos Humanos	44	15	34.1	6	13.6	23	52.3	88	36	40.9	MM
Departamento de Control de Estudios	49	22	44.9	3	6.1	24	49.0	98	47	48.0	MM
Biblioteca	47	19	40.4	5	10.6	23	48.9	94	43	45.7	MM
Sección de Servicios Estudiantiles	50	21	42.0	5	10.0	24	48.0	100	47	47.0	MM
Sección de Servicios Generales	59	25	42.4	6	10.2	28	47.5	118	56	47.5	MM
Sección de Mantenimiento de la Sede Vieja	51	18	35.3	4	7.8	29	56.9	102	40	39.2	N
Sección de Mantenimiento de la Sede Nueva	67	25	37.3	9	13.4	33	49.3	134	59	44.0	MM
Vigilancia Sede Vieja	45	15	33.3	4	8.9	26	57.8	90	34	37.8	N
Vigilancia Sede Nueva	57	20	35.1	5	8.8	32	56.1	114	45	39.5	N
Sala de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU)	49	22	44.9	4	8.2	23	46.9	98	48	49.0	MM
Sección de FAMES	49	21	42.9	6	12.2	22	44.9	98	48	49.0	MM
TOTALES	931	373	40.1	99	10.6	459	49.3	1862	845	45.4	MM

Fuente. Guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo de PROESSAT, Año 2012.

Percepción de Calidad de Vida y Salud del Personal Objeto de Estudio.

Se aplicó la encuesta individual de auto llenado, a toda la población en estudio, en diferentes momentos de la jornada de trabajo (ver tabla 20), la cual forma parte de los instrumentos de recolección de información del Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores, PROESSAT (Noriega, et al, 2000).

De 44 trabajadores que conforman la población trabajadora no docente en estudio, participaron 41, pero solo 32 trabajadores fueron encuestados. De éstos, 15 llenaron la encuesta durante la jornada, 10 después de la jornada y el resto la realizaron en el día de descanso y antes de la jornada.

Tabla 20. Momento de aplicación de la encuesta al personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Descripción	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Antes de la jornada	3	9,4	9,4
Durante la jornada	15	46,9	56,3
Después de la jornada	10	31,3	87,5
En día de descanso	4	12,5	100
N	32	100	

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

La encuesta individual auto aplicada captó las características demográficas, sociales, del trabajo doméstico, del uso del tiempo libre, algunos aspectos del proceso de trabajo y de la valoración de los trabajadores sobre el mismo, así como de los riesgos, exigencias y problemas de salud, las cuales se exponen a continuación:

En la identificación de los datos generales, de los 32 trabajadores no docentes encuestados (ver tabla 21), se encontró que en relación a la edad, el 41.5% ésta oscilan entre 30 a 39 años, seguidos por un 26.8% con edades

mayor o igual a 40 años y el resto en un 9.8% para edades menores a 30 años.

En cuanto al sexo, las mujeres, representan el 58.5%; mientras que los hombres representan en esta institución un 41.5%. En relación a la escolaridad para el momento de la aplicación de la encuesta el 36.6%, manifestó tener carreras técnicas completa; un 24.4% secundaria completa, un 19.5% carrera universitaria y el resto de ellos entre secundaria incompleta en un 9.8% y preparatoria completa e incompleta con 4.9% ambas. Al referirse al estado civil el 46.3% de ellos son casados y casadas, 29.3% son solteros y 24.4% mantienen relación libre.

Datos Generales

Tabla 21. Variables demográficas del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Grupo de Edad	< de 30 años	4	9,8
	30 a 39 años	17	41,5
	40 y más	11	26,8
Sexo	Masculino	17	41,5
	Femenino	24	58,5
Escolaridad	Secundaria Incompleta	4	9,8
	Secundaria Completa	10	24,4
	Preparatoria Incompleta	2	4,9
	Preparatoria Completa	2	4,9
	Carrera Técnica	15	36,6
	Universidad	8	19,5
Estado Civil	Soltero (a)	12	29,3
	Casado (a)	19	46,3
	Unión libre	10	24,4

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012.

Calidad de Vida

Vida Cotidiana

Al indagar sobre la calidad de vida (ver tablas 22 y 23) se pudo determinar que respecto a la vida cotidiana del personal obrero como administrativo, el 97.6% tiene hijos; el 43.2% manifestó tener 2 hijos viviendo con ellos, 24.3% indicó que tiene 3; 21.6% tiene 1; 8.1% tiene 4 y 2.7% tiene 6 hijos viviendo con él o ella.

Al consultársele sobre número de hijos menores de 5 años que viven con el (la) trabajador(a), solo 39 de ellos respondieron a este ítem, de los cuales se obtuvo que el 48.3% tiene un (1) hijo(a) menor a 5 años; 10.3% expresó tener 2 hijos menores a 5 años y el resto que respondió manifestaron no tener ninguno (41.4%).

En cuanto al salario, el 55% opinó no alcanzarle; mientras que el 45% manifestó que les era suficiente. De la misma forma, 84.2% de estos trabajadores(as) indicaron no tener otro trabajo para el sostenimiento del hogar; mientras que el 15.8% indicó que si tenía necesidad de otro trabajo para el sostenimiento del hogar.

En este mismo orden de ideas, al consultarles sobre otras fuentes de entradas económicas en su casa, el 51.4% indicó que sí; mientras que 48.6% indicó que no. Es de hacer notar que al consultársele quién(es) aporta(n) los otros ingresos adicionales, 21 de los trabajadores, entre personal obrero y administrativo, expresó en un 85.7% que provenían de la pareja; en el 9.5% de los casos otro familiar hace aporte y 4.8% dijo que toda la familia contribuye con los aportes económicos.

Otro aspecto evidentes en la vida cotidiana de los trabajadores tiene que ver con la vivienda a lo que el 72,5% manifestó que era de su propiedad, 12.5% indicó pagar alquiler, 5% dijo tener vivienda prestada y 10% especificó otras condiciones de habitad.

En cuanto a las condiciones de la vivienda en donde habitan, el 78.9%, manifestó ser mejores, mientras que 21.1% opinó que las condiciones de la vivienda seguían iguales. En cuanto a si las viviendas cuenta con agua entubada el 61% afirmó poseerla; mientras que el 39% manifestó que no. Otra consideración tiene que ver si la vivienda cuenta con drenaje, solo uno no respondió a esta pregunta, de lo que el 67,5% afirmó contar con ello, mientras que el 32.5% indicó no contar con drenaje en su vivienda.

El número de personas y el espacio son otras variables muy importantes en la vida cotidiana, tanto para el personal obrero como administrativo, es por ello que al consultárseles por el número de personas que viven en la casa, del total de encuestados, 41.5% indicó que solo 4 personas viven en el seno de su hogar, 24.4% afirmó ser 5 los miembros, 9.8% indicó que solo 6 personas habitan el hogar, 17.1% para grupos de personas menores o iguales a 3 y el 7.3% señalaron constituir entre 7 y 8 personas viviendo bajo el mismo techo.

Un factor influyente en la vida cotidiana del trabajador y la trabajadora, tiene que ver en la forma como se transporta de su hogar al centro de trabajo y viceversa; así como también al tiempo de traslado. Al respecto, 43.9% de esta población estudiada señaló que lo hacen en auto y otros en motocicleta; el 26,8% se transporta caminando, un 24.4% se transporta en microbús o transporte similar y el resto (4,9%) en bicicleta. En este mismo sentido, se les consultó a los participantes por el tiempo de recorrido de su casa al trabajo a

lo que el 78% opinó que menos de 30 minutos, un 12.2% manifestó que más de 60 minutos y un 9.8% indicó que el traslado es de 30 a 60 minutos.

Fumar cigarrillo es uno de los hábitos que tienen muchas trabajadoras y trabajadores venezolanos; sin embargo en este estudio al preguntársele si fumaban actualmente, el 94.9% negó fumar mientras que el 5.1% afirmó que sí. Para concretar aún más por este vicio, se les consultó si habían fumado en alguna época de su vida y se observó que el 27% respondió haber fumado, mientras que el 73% respondió no haber fumado en alguna época de su vida.

Para precisar aún más se les consultó a los fumadores de cigarrillos por el número de años que ha fumado o fumó, un 30% indicó que llevan dos (2) años fumando cigarrillos, un 20% del total manifestaron que llevan seis (6) años fumando cigarrillos, mientras otro 20% indicaron tener un (1) año fumando cigarrillo. Un 10% de ellos indicó diecisiete (17) años fumando cigarros, un 10% indico cuatro (4) años y otro 10% dijo que tres (3) años fumando cigarros. Para determinar el número promedio de cigarros que fuma o fumó al día, un 20% indicó que cinco (5) cigarros y otros 20% señaló que un (1) cigarro; el resto de las personas de un total de 10 personas que contestó esta pregunta se distribuyó en proporciones de 10%, señalando haber fumado o fumar cigarrillos de 2, 3, 4, 6, 12 y 30 al día respectivamente.

Por último, se determinó que el 55.5% duermen 8 horas en promedio en la noche; un 32.5% duerme de 6 a 7 horas; 7.5% duerme de 4 a 5 horas y otro 5% de 9 a 10 horas.

Tabla 22. Vida cotidiana del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Presencia de hijos	Sí	40	97,6
	No	1	2,4
Número de hijos que vive con el (la) trabajador(a)	1	8	21,6
	2	16	43,2
	3	9	24,3
	4	3	8,1
	6	1	2,7
Número de hijos menores de 5 años que viven con el (la) trabajador(a)	0	12	41,4
	1	14	48,3
	2	3	10,3
¿El salario que percibe le alcanza?	Sí	18	45,0
	No	22	55,0
Otro trabajo para el sostenimiento del hogar	Sí	6	15,8
	No	32	84,2
Hay otras entradas económicas en su casa	Sí	18	51,4
	No	17	48,6
Quién(es) aporta(n) los otros ingresos	Pareja	18	85,7
	Otro familiar	2	9,5
	Toda la familia	1	4,8
Propiedad de la vivienda	De su propiedad	29	72,5
	Alquilada o rentada	5	12,5
	Prestada	2	5,0
	Otra (especifique)	4	10,0
Condiciones de la vivienda	Mejores	30	78,9
	Iguales	8	21,1
¿Su vivienda cuenta con agua entubada?	Sí	25	61,0
	No	16	39,0
¿Su vivienda cuenta con drenaje?	Sí	27	67,5
	No	13	32,5
Número de personas que viven en la casa	1	2	4,9
	2	2	4,9
	3	3	7,3
	4	17	41,5
	5	10	24,4
	6	4	9,8
	7	2	4,9
	8	1	2,4

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Tabla 22(Cont.)

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Total de dormitorios	1	2	5,0
	2	12	30,0
	3	19	47,5
	4	6	15,0
	7	1	2,5
Índice de hacinamiento	Menos de 3 personas por dormitorio	38	95,0
	3 o más personas por dormitorio	2	5,0
Transporte	Camión, microbús o un transporte similar	10	24,4
	Auto o motocicleta particular	18	43,9
	Bicicleta	2	4,9
	Se transporta caminando	11	26,8
Tiempo de recorrido de su casa al trabajo	Menos de 30 minutos	32	78,0
	De 30 a 60 minutos	4	9,8
	Más de 60 minutos	5	12,2
¿Fuma cigarrillos actualmente?	Sí	2	5,1
	No	37	94,9
¿Fumó cigarrillos en alguna época de su vida?	Sí	10	27,0
	No	27	73,0
Número de años que ha fumado o fumó	1	2	20,0
	2	3	30,0
	3	1	10,0
	4	1	10,0
	6	2	20,0
	17	1	10,0
Número promedio de cigarros que fuma o fumó al día	1	2	20,0
	2	1	10,0
	3	1	10,0
	4	1	10,0
	5	2	20,0
	6	1	10,0
	12	1	10,0
	30	1	10,0
¿Cuántas horas en promedio duerme en la noche?	4	1	2,5
	5	2	5,0
	6	6	15,0
	7	7	17,5
	8	22	55,0
	9	1	2,5
	10	1	2,5

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Trabajo Doméstico

Conocer sobre el trabajo doméstico que sobrelleva el personal obrero y administrativo de la institución en estudio, permitió precisar los siguientes: el 73,7% realizan en sus hogares actividades de sacudir, barrer, trapear, hacer camas mientras que el 26,3% no hacen estas actividades. El 68,4% lava y plancha la ropa mientras que 31,6% no les gusta realizar esta actividad. En cuanto a preparar comida el 81,6% respondió que sí mientras que el 18,4% indicó no. Al consultársele si lavaban los trastes y limpiaban la cocina, el 73,7% afirmó hacerlo, mientras que el 26,3% negó hacerlo.

Otras actividades inherentes al trabajo doméstico tienen que ver si les gusta realizar las compras al que el 97,4% indicó realizarlas mientras que el 2,6% señaló no realizarlas. En cuanto a realizar actividades de coser, remendar, zurcir, tejer; 55,9% manifestó no hacerlas mientras que el 44,1% señaló hacerlas.

Al consultar a los participantes que tienen hijos si les gusta cuidar a sus hijos, darle la comida, ayudarlos con las tareas entre otras, el 84,4% respondió afirmativamente y el 15,6% de los 32 participantes que respondieron a esta pregunta respondió que no. La casa frecuentemente también requiere de la participación de los que allí viven, en este sentido por un lado se les consultó si realizan los trámites relacionados con la casa y la familia y un 80,0% respondió que sí, mientras que el 20 % de ellos respondió no. Por otro lado, se les preguntó si realizan arreglos en la casa y 75% indicó que sí mientras que el 25% señaló no.

Tabla 23. Trabajo doméstico del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Sacudir, barrer, trapear, hacer camas	No	10	26,3
	Sí	28	73,7
Lavar y planchar la ropa	No	12	31,6
	Sí	26	68,4
Preparar la comida	No	7	18,4
	Sí	31	81,6
Lavar los trastes y limpiar la cocina	No	10	26,3
	Sí	28	73,7
Hacer las compras	No	1	2,6
	Sí	38	97,4
Cosér, remendar, zurcir, tejer	No	19	55,9
	Sí	15	44,1
Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)	No	5	15,6
	Sí	27	84,4
Realizar trámites relacionados con la casa y la familia	No	7	20,0
	Sí	28	80,0
Realizar arreglos en la casa	No	8	25,0
	Sí	24	75,0
Índice de carga de trabajo doméstico (ICTD)	Bajo	14	34,1
	Alto	27	65,9

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Tiempo Libre

Los hallazgos de la investigación en relación al uso del tiempo libre (ver tabla 24) como una dimensión muy importante en la calidad de vida y trabajo doméstico, refieren en relación si estos trabajadores estudian con regularidad; el 66,7% señaló que no y un 33,3% indicó que sí, a esta pregunta. Dentro de otras actividades relacionadas con el uso del tiempo libre está la práctica regular de algún deporte o realización de ejercicio, a lo que un 61,5% opinó que no y un 38,5% dijo que sí. Las reuniones o encuentros son actividades que contribuyen a mantener relaciones de distracciones fuera del trabajo; a lo que un 71,8% manifestó que lo hacía frecuentemente, mientras que el 28,2% señaló no hacerlo. Los paseos con su pareja, los hijos, algún familiar o amigo suelen ser unos de los momentos para el esparcimiento de la distracción ajenos al trabajo en la que el 80,0% del personal obrero y administrativo afirmó hacerlo mientras que el 20% de ellos negó hacerlo.

Las actividades de tipo artístico-cultural, abarcan una enorme variedad de posibilidades aptas para personas de cualquier edad, y ocupan parte importante del tiempo libre de los trabajadores; en este sentido al personal obrero y administrativo un 72,5% afirma leer diariamente el periódico, revistas o libros como actividades favorables sin embargo no ocurre lo mismo en la realización de actividades culturales, comunitarias, políticas o de servicios dado que el 69,2% de estos trabajadores indicó negación y un 61,0% negó cuando se les consultó sobre si veían televisión la mayor parte del tiempo libre.

Se puede referenciar que el uso del tiempo libre, del personal obrero y administrativo de esta casa de estudio, lo emplean de manera activa dado

que el valor obtenido de sumar todas las respuestas afirmativas entre el total fue superior al 50%.

Tabla 24. Tiempo libre del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?	No	26	66,7
	Sí	13	33,3
¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?	No	24	61,5
	Sí	15	38,5
¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?	No	11	28,2
	Sí	28	71,8
¿Sale a pasear con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?	No	8	20,0
	Sí	32	80,0
¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?	No	11	27,5
	Sí	29	72,5
¿Realiza actividades culturales, comunitarias, políticas o de servicios?	No	27	69,2
	Sí	12	30,8
¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?	No	25	61,0
	Sí	16	39,0
Índice de actividades en el tiempo libre (IATL)	Pasivo	19	46,3
	Activo	22	53,7

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Condiciones y Valoración del Trabajo

Trabajo Asalariado

Al estudiar las condiciones y valoración del trabajo, en cuanto al salario que perciben estos trabajadores y trabajadoras y todos los aspectos que con ello conllevan, se pudo determinar que el área con mayor número de personas es servicios generales con 51,22% de la coordinación administrativa, recursos humanos y bienestar estudiantil con un 7,32% y en tercer lugar el área con más número de trabajadores la tiene la coordinación

general que alcanza un 4,88%, esto porque para el momento de la aplicación de la encuesta la dirección de esta universidad estaba a cargo de una administradora y no de un docente.

De acuerdo a estas áreas de trabajo, el mayor número de puestos de trabajo lo tienen los vigilantes con un 24,39%, seguido por las secretarias representando un 19,51% de la distribución y en tercer lugar las posicionan los administrativos contratados necesarios en algunos puestos de trabajo.

El turno que labora el personal de esta universidad fue indicado como mixto, esto porque la mayoría de ellos trabaja mañana y tarde, salvo los vigilantes, que su condición de trabajo rotan los turnos los cuales se pueden ser mañana y tarde, tarde y noche.

Los años de trabajo en la institución del personal que allí labora, para el momento de la aplicación de la encuesta, se ubica en un primer lugar en un 37,5% los trabajadores que llevan 4 años, en un segundo lugar dos proporciones de 12,5%, unos con 6 y otros con 3 años de servicio, y en tercer lugar proporciones de 7,5% que llevan laborando 7 y 1 año respectivamente.

En relación a los años que lleva en su puesto actual, el 32,5% tiene menos de un año, 22,5% tiene 4 años en el mismo puesto de trabajo y 17,5% llevan 3 años. Sin embargo, hay cuatro trabajadores que tienen 4, una 6 y otra persona lleva 11 años en su puesto actual. Sumando el tiempo que llevan estos trabajadores en esta institución y en otras organizaciones se puede evidenciar que 46.4% tiene laborando de 6 a 8 años, un 25% de 3 a 4 años, un 10.8% de 18 a 20 años, un 10.7% de 9 a 10 años y un 7.2% de 15 a 17 años.

Al consultársele sobre el tipo de contrato que tienen con la institución, 63,4% indicó ser contratado y un 36,6% señaló ser fijo. La afiliación actual que tienen estos trabajadores, un 58,6% dice ser de confianza y el 41,4% sindicalizado.

Al indagar sobre el ausentismo en el trabajo en los últimos doce meses, 52,5% de los encuestados manifestaron afirmativamente y 47,5% negó ausentarse del trabajo. Cuando se les consultó por el número de ocasiones distintas que faltó al trabajo, en los últimos doce meses, solo 15 encuestados respondieron faltar al trabajo por lo menos una vez en los últimos doce meses del año. Sin embargo, al indagar por el número de ocasiones que faltó por motivos de salud, 17 de los encuestados indicaron por lo menos una vez. El número de ocasiones que el trabajador o trabajadora faltó por motivos de salud permite plantear a los mismos o mismas por el número de días al año que faltó por motivos de salud y se puede decir que de los 17 que respondieron anteriormente: un trabajador faltó 60 días, un trabajador faltó 30 días, un trabajador faltó 20 días, dos trabajadores faltaron 15 días y los doce (12) restantes trabajadores, sus faltas al trabajo por motivos de salud oscilaron de 1 a 9 días. (Ver tabla 25).

Tabla 25. Trabajo asalariado del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Área donde trabaja	Coordinación General	2	4,88
	Coordinación Académica	1	2,44
	Coordinación Administrativa	3	7,32
	Recursos Humanos	3	7,32
	Control de Estudios	1	2,44
	Servicios Generales	21	51,22
	Departamento de Informática	1	2,44
	Departamento de Higiene y Seguridad Laboral	1	2,44
	Departamento de Electrónica	1	2,44
	Departamento de Instrumentación y Control	1	2,44
	Bienestar Estudiantil	3	7,32
	Biblioteca	1	2,44
	Sala OPSU	1	2,44
	FAMES	1	2,44
	Puesto que ocupa actualmente	Coordinador	2
Administrativo		6	14,63
Analista de personal		1	2,44
Asistente		4	9,76
Secretaria		8	19,51
Operador de servicios generales		3	7,32
Operador de limpieza de área		4	9,76
Chofer		2	4,88
Jardinero		1	2,44
Vigilante		10	24,39
Turno en que labora actualmente	Mixto	41	100,0

Tabla 25(Cont.)

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Años de trabajo en la institución	1	3	7,5
	2	2	5,0
	3	5	12,5
	4	15	37,5
	5	1	2,5
	6	5	12,5
	7	3	7,5
	8	1	2,5
	10	1	2,5
	11	2	5,0
	13	1	2,5
Años que lleva en su puesto actual	0	13	32,5
	1	2	5,0
	2	3	7,5
	3	7	17,5
	4	9	22,5
	6	4	10,0
	7	1	2,5
	11	1	2,5
Tiempo que lleva realizando su actividad en ésta y otras organizaciones	3	3	10,7
	4	4	14,3
	6	6	21,4
	7	4	14,3
	8	3	10,7
	9	1	3,6
	10	2	7,1
	15	1	3,6
	17	1	3,6
	18	1	3,6
	19	1	3,6
Tipo de contrato	Eventual o temporal	26	63,4
	De base o de planta	15	36,6
Afiliación actual del trabajador	Confianza	17	58,6
	Sindicalizado	12	41,4
Ausentismo en el trabajo en los últimos doce meses	Sí	21	52,5
	No	19	47,5

Tabla 25(Cont.).

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Número de ocasiones distintas que faltó al trabajo en los últimos doce meses	1	5	33,3
	2	6	40,0
	5	2	13,3
	9	1	6,7
	18	1	6,7
Número de ocasiones que faltó por motivos de salud	1	7	41,2
	2	6	35,3
	5	2	11,8
	9	1	5,9
	15	1	5,9
Número de días al año que faltó por motivos de salud	1	1	5,9
	2	4	23,5
	3	1	5,9
	5	4	23,5
	7	1	5,9
	9	1	5,9
	15	2	11,8
	20	1	5,9
	30	1	5,9
60	1	5,9	

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Valoración del Trabajo Asalariado

Otra dimensión de las condiciones y valoración del trabajo tiene que ver con la consideración de cómo valora el trabajador o trabajadora su labor en la institución (ver tabla 26), a tal efecto se les consultó si le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que ellos, un 86,8% respondió negativamente mientras que 13,2% indicó si, no obstante el 97.4% manifestó sentirse satisfecho por la realización de sus actividades y un 97.5% expresó estar interesado(a) en su trabajo. Al referirle a cada encuestado si su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas, creatividad e iniciativa así como el aprendizaje de nuevos conocimientos, el 77,5% de los encuestados indicó desarrollar sus habilidades y destrezas, un 82,5% señaló desarrollar su creatividad e iniciativa y 75,6% afirmó que el trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos.

El 87,8% entre personal obrero y administrativo afirmó fijar su ritmo de trabajo. El apoyo social constituye en su mayoría un factor muy importante para los trabajadores, en este sentido el 92,7% opinó que sus compañeros son solidarios con ellos y valoran su trabajo y un 92,3% expresó el trabajo que ellos realizan es importante para sus jefes.

Se pudo evidenciar que tienen un Índice de la valoración del trabajo (IVT) positivo el 92,7% de los trabajadores y trabajadoras de esta universidad y un 7,3% la tiene negativa. Se puede notar que el índice de valoración del trabajo sobre sus condiciones de trabajo en la mayoría del personal obrero es positivo y esto a lo sumo se comprueba al obtener un 92,7% de satisfacción en el trabajo, un 82,9% en el control sobre el trabajo y un 97,6% al tener apoyo social.

Tabla 26. Valoración del Trabajo Asalariado del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
¿Le gustaría que sus hijos(as) trabajaran en lo mismo que usted?	No	33	86,8
	Sí	5	13,2
¿Le da satisfacción la realización de sus actividades?	No	1	2,6
	Sí	38	97,4
¿Está interesado(a) en su trabajo?	No	1	2,5
	Sí	39	97,5
¿Su trabajo le permite desarrollar sus habilidades y destrezas?	No	9	22,5
	Sí	31	77,5
¿Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa?	No	7	17,5
	Sí	33	82,5
¿Su trabajo le permite el aprendizaje de nuevos conocimientos?	No	10	24,4
	Sí	31	75,6
¿Puede usted decidir sobre cómo realizar su trabajo?	No	5	12,2
	Sí	36	87,8
¿Puede usted fijar el ritmo de trabajo?	No	7	17,5
	Sí	33	82,5
¿Sus compañeros son solidarios con usted y valoran su trabajo?	No	3	7,3
	Sí	38	92,7
¿Su trabajo es importante para sus jefes?	No	3	7,7
	Sí	36	92,3
Índice de la valoración del trabajo (IVT)	Positivo	38	92,7
	Negativo	3	7,3
Índice de satisfacción en el trabajo	Insatisfecho	3	7,3
	Satisfecho	38	92,7
Índice de control sobre el trabajo	No tiene	7	17,1
	Sí tiene	34	82,9
Índice de apoyo social	No tiene	1	2,4
	Sí tiene	40	97,6

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Riesgos y Exigencias Laborales

Riesgos Laborales

Respecto a los riesgos laborales, el personal obrero y administrativo, de la universidad en estudio, perciben en un 24,4% la presencia de calor, 7,3% la presencia de frío y 31,7% los cambios bruscos de temperatura. El 31,7%

de ellos opinan que carecen de ventilación y un 31,7% manifestó tener presencia de humedad en su puesto de trabajo. En cuanto a la iluminación 29,3% indicó tener poca iluminación y un 19,5% mucha iluminación. En cuanto a otros riesgos físicos como el ruido, la vibración y la radiación, el 48,8% afirmó la presencia de ruido, 14,6% indicó estar expuesto a vibraciones, 4,9% señaló exposición a radiaciones de soldadura y 2,4% a otras radiaciones.

La presencia de agentes biológicos también se detectó este centro de trabajo aunque inferior a un 50%. Esto se evidencia cuando el 34,1% señaló presencia de contaminantes biológicos infecciosos, el 17,1% indicó presencia de animales ponzoñosos y 9,8% existencia de palomas u otras aves en la institución.

Al consultárseles sobre los riesgos químicos, el 75,6% señaló presencia de polvos; 12,2% manifestó estar expuestos a humos por el contexto geográfico y las constantes quemas; 12,2% dijeron estar expuestos a gases o vapores, situación similar a la anterior solo que esta vez por las actividades económicas que se realizan en la localidad, y un 9,8% expresó estar expuestos a disolventes.

Las condiciones de seguridad en los diferentes puestos de trabajo en la institución, las consideraron no peligrosas en un grado no muy extenso y esto se evidencia en las respuestas dadas por los encuestados, cuando el 14,6 % indicó que no se encuentran en buenas condiciones los pisos, techos, paredes y escaleras, 4,9 % señalaron como condición muy peligrosa la falta de guardas, protecciones o dispositivos de paro de emergencia en las máquinas, 7,3% indicaron que las herramientas que utilizan se encuentran en mal estado, 9.8% manifestó como condición peligrosa el estado en que se encuentra las instalaciones eléctricas, 12,2% considera peligroso la

operación, mantenimiento o limpieza de las máquinas y equipos, un 2,4% cree que es riesgoso el manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas que allí se utilizan, 4,9% de los trabajadores señalan como peligroso los equipos de soldadura y corte que utilizan.

Los aspectos antes señalados vienen acompañados de otros riesgos presentes en los puestos de trabajo, cuando un 29,3% opinó que estas condiciones peligrosas tienen que ver con la falta de equipo y personal para la prevención, protección o combate contra incendios, 34,1% señaló que las instalaciones sanitarias no están acordes con las actividades que en este centro se realizan, 17,1% considera que las condiciones del comedor y los alimentos que allí se perciben no son los recomendados y 31,7% manifestó como muy peligroso el agua para beber que allí se provee.(ver tabla 27)

Tabla 27. Riesgos laborales del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Calor	No	31	75,6
	Sí	10	24,4
Frío	No	23	56,1
	Sí	18	43,9
Cambios bruscos de temperatura	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
Falta de ventilación	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
Humedad	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
Poca iluminación	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
Mucha iluminación (deslumbramiento)	No	33	80,5
	Sí	8	19,5
Ruido	No	21	51,2
	Sí	20	48,8
Vibraciones	No	35	85,4
	Sí	6	14,6

Tabla 27(Cont.).

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Radiaciones de soldar	No	39	95,1
	Sí	2	4,9
Otras radiaciones	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Contaminantes biológicos infecciosos (virus, bacterias, hongos)	No	27	65,9
	Sí	14	34,1
Animales ponzoñosos (víboras, alacranes, abejas)	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
Palomas u otras aves	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Polvos	No	10	24,4
	Sí	31	75,6
Humos	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Gases o vapores	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Líquidos (disolventes o ácidos)	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Los pisos, techos, paredes, rampas o escaleras	No	35	85,4
	Sí	6	14,6
La falta de guardas, protecciones o dispositivos de paro de emergencia en las máquinas	No	39	95,1
	Sí	2	4,9
Las herramientas que utiliza (de mano, eléctricas o neumáticas)	No	38	92,7
	Sí	3	7,3
Las instalaciones (eléctricas, neumáticas o de gas)	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
La operación, mantenimiento o limpieza de las máquinas y equipos	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
El manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Los equipos de soldadura y corte que utiliza	No	39	95,1
	Sí	2	4,9
La falta de equipo y personal para la prevención, protección o combate contra incendios	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
La falta de orden o limpieza	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
La falta de equipo de protección personal y el deficiente mantenimiento	No	27	65,9
	Sí	14	34,1

Tabla 27(Cont.)

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Las instalaciones sanitarias (baños, regaderas o vestidores)	No	21	51,2
	Sí	20	48,8
En el comedor y los alimentos	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
El agua para beber	No	28	68,3
	Sí	13	31,7

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Exigencias Laborales

En las exigencias, derivadas de las condiciones de trabajo para estos trabajadores y trabajadoras de esta casa de estudio (ver tabla 28) se percibió que el 78,0% del total de los encuestados expresaron que su puesto de trabajo no lo obliga a una jornada semanal mayor de 48 horas, ni a realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones, mientras que el 22,0% indicó que sí.

Solo el 29,3% señaló que por el trabajo que ellos realizan es necesario la rotación de turnos; por otro lado de acuerdo a la clasificación del personal el 31,7% opinó que su puesto de trabajo lo obliga a trabajo nocturno. El 29,3% afirma no poder desatender su tarea por más de 5 minutos; un 26,8% afirmó necesitar de mucha concentración para no accidentarse; de acuerdo a la tarea un 53,7% expresó realizar una tarea muy minuciosa y el 63,4% considera que su puesto de trabajo lo obliga a un trabajo repetitivo.

En ese mismo orden sobre tareas repetitivas, un 22,0% cree que el conjunto de tareas que realiza se repite por lo menos entre medio minuto y cinco minutos; el 4,9% asume cubrir una cuota de servicio y un 2,4 indicó realizar un trabajo a destajo. Por otro lado, el 17,1% afirmó soportar una

supervisión estricta; el 29,3% señaló que su puesto de trabajo lo obliga a un estricto control de calidad.

El grado de comunicación, el espacio disponible, el tipo de tarea y la peligrosidad del trabajo son otros elementos importantes de las condiciones de trabajo y que pueden afectar la salud del trabajador y la trabajadora. Al respecto solo el 7,3% de los encuestados señalaron estar sin comunicación con sus compañeros; el 24,4% afirmó trabajar en un espacio reducido; 36,6% indicó estar fijo en su lugar de trabajo; 4,9% cree que realiza un trabajo aburrido; 22% afirmó ejecutar un trabajo peligroso; 4,9% considera que recibe órdenes confusas o poco claras de su jefe(a). Asimismo el 34,1% afirma que el trabajo que realiza le puede ocasionar algún daño a su salud y el 7,3% opina que su puesto de trabajo lo(a) obliga a realizar esfuerzo físico muy pesado.

La actividad física que realizan estos trabajadores por espacio de dos o más horas seguidas, durante la jornada laboral, obliga a un 34,1% a realizar movimientos de fuerza con los hombros, brazos o manos; un 22% a realizar movimientos de fuerza con la espalda o cintura; y un 24,4% a realizar movimientos de fuerza con las piernas.

Otras situaciones que ponen de manifiesto es que un 19,5% levanta objetos desde el nivel del piso; un 19,5% levanta objetos desde alturas que están entre rodillas y pecho; el 22% levanta objetos a alturas por arriba de los hombros; un 17,1% carga, empuja o jala objetos hasta de 5 kilos; 12,2 % carga, empuja o jala objetos de 6 a 15 kilos; un 12,2% carga, empuja o jala objetos de 16 a 30 kilos; y un 7,3 % a cargar, empujar o jalar objetos de más de 30 kilos. También por el tipo de actividad que ellos realizan, el 12,2% expresó estar obligado a usar herramientas manuales como martillo, cuchillo o pinzas, un 12,2% a usar herramientas como pico, pala, machete o marro y

el 14,6% afirmó que su puesto de trabajo lo(a) obliga a adoptar posiciones incómodas o forzadas.

En cuanto a las posiciones que debe adoptar los trabajadores y trabajadoras de esta institución en estudio, considerando que las mismas se llevan a cabo por dos o más horas seguidas durante la jornada, afirmaron: 12,2% realiza movimientos con los brazos por encima o por detrás de los hombros, 17,1% realizan el trabajo en posición encorvada, 17,1% el trabajo incluye movimientos repetitivos de las manos o tiene que abrir excesivamente los dedos o torcerlos, 22% realiza movimientos de rotación de la cintura; 29,3% al realizar su trabajo los hombros están tensos, 12,2% tienen que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar, 9,8% realiza movimientos repetidos como para mover una manivela, atornillar o enroscar, 7,3% el peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies, sin la posibilidad de descansar el pie en un escalón o periquera, 2,4% utiliza pedales u otro mecanismo con los pies o las rodillas, 22% utiliza un asiento sin respaldo o es incómodo, 2,4% los dispositivos o pedales son inestables o están mal colocados, 36,6% permanece de pie para trabajar, 46,3% permanece sentado(a) para trabajar, 24,4% se sienta sobre una superficie incómoda, y el 12,2% indicó que al estar sentado no es posible apoyar los pies en algún peldaño o escalón.

Tabla 28. Exigencias laborales del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Una jornada semanal mayor de 48 horas	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Realizar trabajos pendientes en horas o días de descanso o vacaciones	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Rotación de turnos	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
Trabajo nocturno	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
No poder desatender su tarea por más de 5 minutos	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
Mucha concentración para no accidentarse	No	30	73,2
	Sí	11	26,8
Realizar una tarea muy minuciosa	No	19	46,3
	Sí	22	53,7
Un trabajo repetitivo	No	15	36,6
	Sí	26	63,4
El conjunto de tareas que realiza se repite por lo menos cada medio minuto	No	33	80,5
	Sí	8	19,5
El conjunto de tareas que realiza se repite por lo menos entre medio minuto y cinco minutos	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Cubrir una cuota de producción	No	39	95,1
	Sí	2	4,9
Realizar un trabajo a destajo	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Soportar una supervisión estricta	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
Un estricto control de calidad	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
Estar sin comunicación con sus compañeros	No	38	92,7
	Sí	3	7,3
Trabajar en un espacio reducido	No	31	75,6
	Sí	10	24,4

Tabla 28(Cont.)

VARIABLES DE IDENTIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Estar fijo en su lugar de trabajo	No	26	63,4
	Sí	15	36,6
Realizar un trabajo aburrido	No	39	95,1
	Sí	2	4,9
Ejecutar un trabajo peligroso	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Ejecutar un trabajo denigrante	No	41	100
	Sí	0	0
Recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe(a)	No	39	95,1
	Sí	2	4,9
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño a su salud	No	27	65,9
	Sí	14	34,1
Su puesto de trabajo lo(a) obliga a realizar esfuerzo físico muy pesado	No	38	92,7
	Sí	3	7,3
Realizar movimientos de fuerza con los hombros, brazos o manos	No	27	65,9
	Sí	14	34,1
Realizar movimientos de fuerza con la espalda o cintura	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Realizar movimientos de fuerza con las piernas	No	31	75,6
	Sí	10	24,4
Levantar objetos desde el nivel del piso	No	33	80,5
	Sí	8	19,5
Levantar objetos desde alturas que están entre rodillas y pecho	No	33	80,5
	Sí	8	19,5
Levantar objetos a alturas por arriba de los hombros	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Cargar, empujar o jalar objetos hasta de 5 kilos	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
Cargar, empujar o jalar objetos de 6 a 15 kilos	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Cargar, empujar o jalar objetos de 16 a 30 kilos	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Cargar, empujar o jalar objetos de más de 30 kilos	No	38	92,7
	Sí	3	7,3

Tabla 28(Cont.)

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Usar herramientas manuales como martillo, cuchillo o pinzas	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Usar herramientas como pico, pala, machete o marro	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Su puesto de trabajo lo(a) obliga a adoptar posiciones incómodas o forzadas	No	35	85,4
	Sí	6	14,6
Realiza movimientos con los brazos por encima o por detrás de los hombros	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Para realizar su trabajo usted requiere estar encorvado	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
El trabajo incluye movimientos repetitivos de las manos o tiene que abrir excesivamente los dedos o torcerlos	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
Realiza movimientos de rotación de la cintura	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Al realizar su trabajo los hombros están tensos	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
Tiene que torcer o mantener tensa la o las muñecas para trabajar	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Realiza movimientos repetidos como para mover una manivela, atornillar o enroscar	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
El peso del cuerpo recae sólo en uno de los pies, sin la posibilidad de descansar el pie en un escalón o periquera	No	38	92,7
	Sí	3	7,3
Utiliza pedales u otro mecanismo con los pies o las rodillas	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Utiliza un asiento sin respaldo o es incómodo	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Los dispositivos o pedales son inestables o están mal colocados	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Permanece de pie para trabajar	No	26	63,4
	Sí	15	36,6
Para trabajar permanece sentado(a)	No	22	53,7
	Sí	19	46,3

Tabla 28(Cont.)

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
La superficie donde se sienta es incómoda	No	31	75,6
	Sí	10	24,4
Al estar sentado no es posible apoyar los pies en algún peldaño o escalón	No	36	87,8
	Sí	5	12,2

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Salud

En el diagnóstico explorado por la encuesta de salud, los trabajadores reportaron como principales patologías padecidas durante los últimos 12 meses del año (ver tabla 29) los siguientes diagnósticos: con catorce(14) casos representando un 34,1% de la población de estudio y ocupando el primer lugar, está la conjuntivitis crónica, en un segundo lugar con trece(13) casos, alcanzando un 31,7% se ubicaron tres(3) diagnósticos: lumbalgia, pterigión o pingüécula y rinofaringitis de repetición o crónica, y en tercer lugar con once(11) casos reportados, en un 26,8% también se registraron tres(3) diagnósticos: trastornos músculo esqueléticos excepto lumbalgia, trastornos de sueño y várices. El 100% de estos trabajadores indicaron no haber tenido accidente en el trabajo, ni padecer de neurosis, diabetes, tuberculosis pulmonar ni algún tipo de cáncer.

Para tener un panorama completo e integral de la salud de los trabajadores es necesario incorporar diagnósticos relacionados con las consultas realizadas por los trabajadores (ver tabla 30). Según percepción de los trabajadores y las trabajadoras de esta universidad, se captó que los tres primeros lugares lo ocupan con un 58,5% (24) los trastornos derivados del esfuerzo físico y de las posiciones incómodas y forzadas sostenidas, el 53,7%(22) de los trabajadores manifestaron haber tenido enfermedades irritativas de los ojos en este último año, y el 34,1%(14) afirmó haber

padecido o padecer de enfermedades irritativas de las vías respiratorias superiores.

Tabla 29. Diagnósticos de la encuesta del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Conjuntivitis crónica	No	27	65,9
	Sí	14	34,1
Lumbalgia	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
Pterigión o pingüécula	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
Rinofaringitis de repetición o crónica	No	28	68,3
	Sí	13	31,7
Trastornos músculo esqueléticos excepto lumbalgia	No	30	73,2
	Sí	11	26,8
Trastornos del sueño	No	30	73,2
	Sí	11	26,8
Várices	No	30	73,2
	Sí	11	26,8
Fatiga patológica	No	31	75,6
	Sí	10	24,4
Cistitis o alguna enfermedad de los riñones	No	33	80,5
	Sí	8	19,5
Bronquitis crónica	No	35	85,4
	Sí	6	14,6
Hemorroides	No	35	85,4
	Sí	6	14,6
Hipertensión arterial (presión alta)	No	35	85,4
	Sí	6	14,6
Dermatitis irritativa por contacto	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Ansiedad	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Cefalea tensional	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Hérnia hiatal, umbilical o inguinal	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Migraña	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Accidentes en el hogar	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Hipoacusia o sordera	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Sinusitis crónica	No	37	90,2
	Sí	4	9,8

Tabla 29(Cont.)

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Trastornos psicosomáticos inespecíficos del aparato cardiocirculatorio	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Asma	No	37	90,2
	Sí	4	9,8
Amigdalitis de repetición o crónica	No	38	92,7
	Sí	3	7,3
Trastornos psicosomáticos digestivos	No	38	92,7
	Sí	3	7,3
Enfermedad coronaria (infarto, angina de pecho)	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Accidentes de trayecto	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Anemia u otra enfermedad de la sangre	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Depresión	No	40	97,6
	Sí	1	2,4
Neurosis	No	41	100
	Sí	0	0
Diabetes	No	41	100
	Sí	0	0
Algún tipo de cáncer	No	41	100
	Sí	0	0
Tuberculosis pulmonar	No	41	100
	Sí	0	0
Accidentes de trabajo	No	41	100
	Sí	0	0

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

Tabla 30. Grupos de diagnósticos de la encuesta del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.

Variables de Identificación	Descripción	Frecuencia	Porcentaje
Trastornos derivados del esfuerzo físico y de las posiciones incómodas y forzadas sostenidas	No	17	41,5
	Sí	24	58,5
Enfermedades irritativas de los ojos	No	19	46,3
	Sí	22	53,7
Enfermedades irritativas de las vías respiratorias superiores	No	27	65,9
	Sí	14	34,1
Trastornos mentales	No	29	70,7
	Sí	12	29,3
Trastornos psicosomáticos	No	31	75,6
	Sí	10	24,4
Fatiga	No	31	75,6
	Sí	10	24,4
Otros trastornos posiblemente relacionados con el trabajo	No	32	78,0
	Sí	9	22,0
Enfermedades irritativas de las vías respiratorias inferiores	No	34	82,9
	Sí	7	17,1
Enfermedades irritativas de la piel	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Accidentes	No	36	87,8
	Sí	5	12,2
Pérdida de la audición	No	37	90,2
	Sí	4	9,8

Fuente: Datos de la Aplicación de la Encuesta Individual PROESSAT, Monagas, 2012

En resumen la aplicación de la encuesta individual del programa PROESSAT, permitió determinar que se puede considerar una población joven que en su mayoría no supera los cuarenta años y en general de sexo femenino, casados y con hijos. Además la mayoría recibe de ingresos adicionales para el hogar proveniente de la pareja. En general realizan poca actividad física.

Este resultado es muy similar en algunos aspectos al estudio realizado por Correa, Ola y Pereyra (2006) en su investigación sobre Calidad de Vida del Personal de Apoyo Universitario (PAU), específicamente en el personal no docente, encontraron en su estudio que un 56 % son mujeres, un 60%

son casados y un 24% trabaja desde hace más de 26 años. Un 88% afirma sufrir sobrecarga laboral y un 58%, al retirarse del trabajo se siente cansado y agotado. Solo el 20% realiza alguna actividad física. Al ser una población sedentaria y realizar actividades con poco gasto calórico muestran exceso de peso. El 32 % realiza jornada laboral entre 8 y 10 horas y consumen habitualmente comidas fuera del hogar.

Ahora bien, la realización de las tareas domésticas lleva generalmente al trabajador y a la trabajadora a modificar y limitar el horario destinado al sueño para poder realizar otras actividades como la preparación de alimentos, lavar, planchar, limpiar la cocina, cuidar a los hijos, entre otras, antes o después de acudir a su trabajo remunerado. En tal sentido se pudo determinar un alto índice de carga de trabajo doméstico (65,9%), esto por tener ellos un alto porcentaje cuando realizan en sus hogares actividades de sacudir, barrer, trapear, hacer camas (73,7%), lavar y planchar la ropa(68,4%), preparar comida (81,6%), lavar los trastes y limpiar la cocina (73,7%), gustarle realizar las compras (97,4%), cuidar a sus hijos, darle la comida, ayudarlos con las tareas entre otras (84,4%), realizar los trámites relacionados con la casa y la familia(80%) y realizar arreglos en la casa (75%) sin embargo por debajo del 50% indicaron realizar actividades de coser, remendar, zurcir, tejer (44,1%).

La situación que presentan estos trabajadores universitarios guarda relación con el trabajo realizado por Cruz, Noriega y Garduño (2001), quienes en su investigación detectaron una creciente participación de la población masculina en lo que respecta a las tareas del hogar y atención hacia los hijos, aunque ésta sigue siendo minoritaria y en tareas específicas, lo que hace que los problemas de salud se expresen de una manera mucho más dramática en las mujeres.

La disponibilidad de tiempo libre para los trabajadores y trabajadoras de esta casa de estudio, después de la jornada laboral asalariada, está condicionada por diversos aspectos como el trabajo doméstico, los hijos, otro trabajo asalariado, los ingresos, la educación, la familia y el género. El Índice de actividades en el tiempo libre reveló que esta población trabajadora alcanzó el 53,7% por lo que se considera que esta activo. Aun así, los resultados muestran que dentro de las actividades que llevan a cabo y que más disfrutan estos trabajadores y trabajadoras en su tiempo libre es que salen a pasear con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo (80%), leen diariamente el periódico, revistas o libros (72,5%), se junta frecuentemente con amigos(as) (71,8%) y duermen en promedio 8 horas en la noche (55 %); sin embargo en un porcentaje inferior al 50% destacan el resto de las actividades que desarrollan con el uso del tiempo libre lo cual reduce la posibilidad de llevar a cabo actividades de recreación y esparcimiento a mayor plenitud.

El tiempo libre, a pesar de ser un buen elemento que permite la recuperación física y psíquica, no es algo habitual en los trabajadores(as), por las limitaciones que impone el trabajo doméstico y el cuidado de los hijos; o bien, en muchos casos, éste se ve fuertemente condicionado por las características y la organización del trabajo asalariado.

Se puede constatar que los trabajadores(as) de esta institución hacen de manera activa el uso del tiempo libre, igual resultado fue arrojado por el estudio realizado por Zamora & Cruz (2011), sobre el papel del tiempo libre en la salud de un grupo de conductores de carga quienes al aplicar el apartado del uso del tiempo libre de la encuesta individual PROESSAT, encontraron que aquellos trabajadores que pueden hacer uso de manera activa del tiempo libre y realizan actividades como salir a pasear con la familia, practicar algún deporte, entre otras, reducen hasta 82% la posibilidad

de manifestar algunos problemas de salud de tipo psíquico como son los trastornos del sueño y que entre las actividades que realizan con más frecuencia en su tiempo de descanso destacan pasear con la familia (75,6%) y visitar amigos (61,3%). Menos de la mitad realiza deporte de manera frecuente (42,9%) y ver la televisión es una de las principales formas de descanso (53,8%).

Al explorar sobre las condiciones y valoración del trabajo fue posible encontrar en relación al trabajo asalariado que el mayor número de personas están ubicadas en servicios generales (51,22%), son los vigilantes, los que mayor número de puestos de trabajo ocupan (24,39%), todos los trabajadores y trabajadoras laboran actualmente en turno mixto (100%), los trabajadores y trabajadoras que más tienen tiempo trabajando en la institución son los que llevan 4 años (37,5%), sin embargo los que tienen más tiempo en su puesto actual son los que tienen menos de un año (32,5%) y los que llevan realizando su actividad en ésta y otras organizaciones son los que tienen 6 años (21,4%).

En esta universidad la mayoría, tanto del personal obrero como administrativo son contratados (63,4%) y afiliado como personal de confianza (58,6%). En cuanto al ausentismo en el trabajo el 52,5% se han ausentado del trabajo en los últimos doce meses; 40,0% se ha ausentado en 2 ocasiones distintas al trabajo en los últimos doce meses; 41,2% faltó al trabajo una sola vez por motivos de salud, 23,5% faltó 5 días al año por motivos de salud y otro, 23,5% faltó 2 días al año por la misma razón.

En el análisis de cómo ellos valoraban su trabajo, se encontraron porcentajes muy altos en todas las variables exploradas. Los encuestados se muestran positivos en relación al índice de la valoración del trabajo (92,7%). Esto obedece a que 92,7% está satisfecho en el trabajo, 82,9%

tiene control sobre el trabajo y 97,6% tiene apoyo social. Sobre este particular existe similitud con el estudio realizado por Zamora & Cruz (2012) quienes al estudiar la importancia de la valoración del trabajo en un grupo de conductores de carga encontraron que los conductores reportaron sentirse muy satisfechos con su actividad, y esa percepción tiene efectos positivos en su salud física y psicológica.

En cuanto a los riesgos se observa mayor presencia de los polvos (75,6%), seguido por las condiciones en que se encuentran las instalaciones sanitarias y presencia de ruido (48,8%) y por último, presencia de contaminantes biológicos infecciosos, y la falta de equipo de protección personal y deficiente mantenimiento (34,1%).

Las principales exigencias laborales más acentuadas fueron trabajo repetitivo (63,4%), realizar una tarea muy minuciosa (53,7%) y permanece sentado(a) para trabajar (46,3%).

En este estudio se puede apreciar cierta correspondencia con el realizado por Castillo & Escalona (2009), quienes en su investigación con el personal de oficina, en el contexto universitario, determinaron que el trabajo es muy exigente por las malas condiciones del entorno físico, los problemas de la organización del trabajo, la inadecuación de equipos y herramientas para trabajar, situación que representa una pesada carga de trabajo para estas trabajadoras desde el punto de vista físico, psíquico y emotivo.

Los problemas de salud detectados por la encuesta individual, “daños a la salud”, del PROESSAT, destacan a la conjuntivitis crónica (34,1%), pterigión o pingüécula, rinofaringitis de repetición o crónica y lumbalgia (31,7%), trastornos del sueño, trastornos músculo esqueléticos excepto

lumbalgia, y várices (26,8%) como las patologías más presentes en los trabajadores y trabajadoras de esta universidad.

Al agrupar estos diagnósticos, se pudo determinar que los principales problemas de salud que están presentes en estos trabajadores y trabajadoras son los trastornos derivados del esfuerzo físico y de las posiciones incómodas y forzadas sostenidas(58,5%), las enfermedades irritativas de los ojos(53,7%) y las enfermedades irritativas de las vías respiratorias superiores(34,1%).

En particular el diagnóstico presuntivo de este grupo de trabajadores es muy parecido al determinado por Rojas, Squillante & Espinoza (2002) quienes realizaron un diagnóstico de las condiciones de trabajo y salud de una universidad venezolana, encontrando que las patologías referidas son inespecíficas y por lo tanto difíciles de asociar con un proceso en particular. Hasta la fecha del estudio no existía un Programa de Seguridad y Salud Ocupacional y no se llevaban registros de ausentismo, accidentabilidad, morbilidad y mortalidad, que pudieran asociarse con la exposición ocupacional.

Formas del Uso del Tiempo Libre de los Trabajadores No Docentes de la Institución.

El tiempo libre es un factor de preocupación para todos. Según Hernández (2001:67), "Cada día es más frecuente que personas provenientes de diversos estratos socioeconómicos empleen su tiempo libre en la participación de distintas actividades de recreación, ocio y tiempo libre auspiciados por las instituciones, administraciones locales, autonómicas, entre otros." El tiempo libre, el ocio y la recreación son componentes determinantes en la formación integral del ser humano. Según el Informe del Encuentro Interdisciplinario Trabajo - Tiempo Libre - Ocio y Salud en el marco del Congreso Iberoamericano Salud Seguridad y Trabajo 2006 (2007)

El derecho al disfrute del tiempo libre, el ocio y la recreación constituye uno de los grandes logros que favorece a la población trabajadora...Sin embargo aún no se cuenta con mecanismos efectivos que garanticen un descanso y aprovechamiento saludable del tiempo libre durante la jornada de trabajo(p.59).

El trabajador o la trabajadora como ser humanos deben ser el fundamento de quienes tienen como tarea, crear o diseñar propuestas para satisfacer necesidades, además de establecer políticas que promuevan estilos de vida saludable.

Aunque, se disfrute de período vacacional y días feriados al año, el trabajador o la trabajadora puede saturarse mentalmente con facilidad, lo que lleva a inferir que la solución no está en las tan ansiadas vacaciones, sino en el uso saludable de éstas y la administración del trabajo para un aprovechamiento sano del tiempo libre y las pausas laborales, entre otros mecanismos de descanso.

La construcción social que hacen del tiempo libre en suma está atravesada por la satisfacción de necesidades básicas, ese tiempo libre no es el que señalan los teóricos para los países desarrollados, el cual se asocia al consumo, a las actividades culturales o turísticas como un tiempo del que se disfruta a consecuencia de los horarios flexibles, jornadas parciales, contratos por temporada etc. Es un tiempo no diferenciado, vivido de manera indistinta con el tiempo de trabajo. En definitiva el tiempo libre es un espacio de relaciones sociales que puede relacionarse con exclusión y marginación para trabajadores(as).

No obstante, en la República Bolivariana de Venezuela, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), se rescata la importancia de generar programas con la participación de los trabajadores y las trabajadoras para garantizar la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que permitan, no sólo contar con el tiempo para ejecutar estos programas, sino también con infraestructura y controles a fin de evidenciar el impacto a la salud que tienen dichos programas.

Para sondear las formas de uso del tiempo libre que emplea el personal obrero y administrativo de la institución universitaria en estudio, fue necesario aplicar la técnica del grupo de discusión para profundizar en las percepciones del personal obrero y administrativo sobre el uso del tiempo, que no hubieran sido detectadas a través del cuestionario. Para ello, se decidió conformar tres (3) grupos de discusión: uno con el personal de limpieza y mantenimiento (grupo 1), otro con los vigilantes (grupo 2) y un último con personal administrativo (grupo 3). Los tópicos planteados para iniciar la discusión fueron se recogen en el anexo.

Tiempo Libre

Tiempo Libre / significación

Esta categoría fue definida partiendo de la visión que tienen los trabajadores y trabajadoras, recogida en las expresiones plasmadas en sus discursos, donde se develan los significados y creencias en la construcción del término del tiempo libre.

Para tener una comprensión de este eje temático, se recogen las expresiones contenidas en el discurso de trabajadores(as), quienes al definir tiempo libre manifestaron lo siguiente:

"Tiempo libre es tiempo después del trabajo, después de la jornada de trabajo..., es tiempo para descansar, hacer otras cosas."(PO-3)

"...un tiempo que yo me tengo que tomar de 10 a 15 minutos para yo salir de la oficina, tener otro ambiente, recrearme para salir del estrés del trabajo, de la actividad que estoy haciendo en ese momento."(PA-1)

"Tiempo que tengo que llevar al niño al Simoncito si es en la mañana o el poquito libre que tiene uno para otra cosa" (PO—14)

"...es el tiempo que uno dispone donde no es la responsabilidad que tiene que cumplir, sino es algo voluntario que le puede dar el uso..."(PA-4)

"Tiempo libre es fin de semana, sábado y domingo, relajarse con su familia, con mi hogar..." (PO-1)

“...dentro del ámbito laboral, ese tiempo libre se debe tomar como actividades recreativas que pudiera ser personal o en conjunto...” (PA-3)

De acuerdo a lo expresado por los trabajadores y trabajadoras, en relación al tiempo libre, se puede identificar los elementos que emergieron del discurso, los cuales se resumen en: tiempo ajeno a la jornada de trabajo, tiempo disponible para el descanso y otras actividades, tiempo del fin de semana, tiempo para la relajación familiar y para el desarrollo de actividades recreativas, etc.

Las acepciones sobre tiempo libre, son diversas dependiendo de la corriente; sin embargo mantienen puntos en común. Ventosa (1998) y los demás autores del manual del monitor del tiempo libre, plantean que por tiempo libre se entiende el tiempo que resta después del trabajo. Y una segunda acepción lo define como el tiempo que queda tras el trabajo y las necesidades y obligaciones cotidianas.

Dumazedier (1978), lo define como el “...conjunto de ocupaciones a las cuales el individuo se entrega con plena aceptación para descansar, divertirse o desarrollarse (formación desinteresada), es decir, hace vida social voluntaria después de liberarse de las obligaciones profesionales, familiares y sociales” (p.20).

Autores contemporáneos como Martínez del Castillo (1996, p.14), clarifican un poco más el término tiempo libre, añadiendo algunos matices, señalándolo como el “tiempo que un individuo tiene después del trabajo y otros deberes y necesidades y que puede dirigir hacia otras finalidades: descanso, distracción, participación y relación social o perfeccionamiento personal”. En esta misma línea Gil Morales (2003, p.9), sostiene que es “el tiempo ajeno al trabajo, a las obligaciones y a las necesidades fisiológicas”.

Para los trabajadores(as) el tiempo libre se relaciona con aquellas actividades que no son obligatorias como el trabajo, ni forzadas como las actividades derivadas de la vida moderna, sino seleccionadas tras el trabajo, las necesidades y obligaciones cotidianas, el descanso, disfrute y recreación.

Tiempo Libre / Beneficios

El tiempo libre, comenta Banda & Gómez (2008),

Constituye el espacio de la vida social en el que tiene lugar ese insustituible instrumento de la sociabilidad y el aprendizaje, como lo es el juego, su rica y variada influencia en la conformación de la personalidad..., si bien la esfera de la diversión o esparcimiento, homologable en este caso a las actividades lúdicas y a la recreación, resulta de gran importancia para la sociedad en su conjunto... (p.23).

Desde este punto de vista, el tiempo libre debe potenciar el ejercicio positivo de las actividades recreativas, al promover en los ciudadanos el encuentro consigo mismo, impulsando la reflexión, el desarrollo formativo, el descanso biológico, posibilitar los espacios para el juego colectivo, la tertulia, la diversión, la relación socializadora y la valoración de la amistad. Dadas estas circunstancias, es de resaltar el carácter netamente compensatorio de la recreación por cuanto le otorga una singular importancia a las actividades desarrolladas en el tiempo de no trabajo, las cuales hacen las veces de factor reequilibrante y regenerativo del estado anímico y físico de las personas involucradas. En este sentido, las expresiones de los trabajadores y trabajadoras no están lejos de las consideraciones teóricas que se han generado sobre el tema.

Al indagar sobre los beneficios que les aporta el tiempo libre, los trabajadores(as) expresaron que entre los beneficios están que permite:

“Relajarse bastante,... después que te sientas relajado no tienes que hacer más trabajo, porque no tienes una preocupación... ya que estas tranquilo, el trabajo lo realizas con comodidad porque tu cuerpo y tu mente está sano, tranquilo...” (PA-6)

“no estresarse mucho...”(PO-2)

“... tiempo libre (...) para mis estudios, ya que estudio en la Misión Sucre, y el resto que me queda es para salir de vez en cuando...” (PO-10)

“... compartir con los compañeros de trabajo...” (PA-1)

“Prepararse,... prepararse en un curso en ese tiempo libre”(PO-5)

“Compartir con la familia”(PO-2)

Las expresiones anteriores revelan que los trabajadores y trabajadoras perciben dentro de los beneficios del tiempo libre la posibilidad de relajación, formación, momento para compartir tanto con familiares como con los compañeros de trabajo. Las opiniones revelan que, tanto el personal administrativo como el obrero, en general le otorgan una significación muy importante al tiempo libre en la vida cotidiana. Es decir, se revela que para ellos es un factor necesario y muy beneficioso para el equilibrio físico y mental en correspondencia con el marco de la esfera de la vida social, tal como señalan Banda & Gómez (2008).

Tiempo Libre / Importancia

El tiempo libre y su uso influyen en el desarrollo personal y social del hombre. El reconocimiento de esta interdependencia, orienta el examen de

la proyección de sus funciones en los procesos y relaciones que dinamizan la actividad de los hombres.

En este sentido, la valoración que los trabajadores y trabajadoras le otorgan al tiempo, está articulada con la cantidad de tiempo disponible para dedicarlo a compartir con amigos y familiares, complementar actividades que se desarrollan o pueden desarrollarse, fomentar relaciones informales, intercambios con otros pares o con miembros de su comunidad, desarrollo de su formación, disfrute de derechos adquiridos; así como otras actividades liberadoras que estén orientadas a la liberación de pensamiento, en tanto que actitud o postura previa que toma la persona ante este tiempo y las actividades que se desarrollan o pueden desarrollarse; también se consideran relevantes las actividades físicas y con el medio ambiente. Lo anterior se evidencia en las expresiones siguientes. Al referirse tiempo libre manifestaron que es importante porque:

"...es el momento en que no estás trabajando, que puedes estar en tu casa, compartir con la familia y hacer muchas cosas más..."(PO-3)

"... es un complemento, es parte del trabajo y eso te va a desestresar, te va a complementar, te incentiva a relaciones informales, te ayuda a compartir diferentes puntos de vistas, por eso te permite tener mayor visión de las cosas, puedes intercambiar con tus compañeros..." (PA-4)

"...es un derecho que nos asiste, (...) nosotros debemos tener la oportunidad para aprovecharlo al máximo. Aprovechar, planificar otras actividades que te liberan; liberación de pensamiento, de actitud, de todo..." (PA-4)

Tiempo Libre / Uso

Desde el punto de vista socio cultural, el uso adecuado del tiempo libre asociado a la recreación se constituye en un factor de bienestar individual y social, por cuanto promueve el desarrollo integral de las personas; “la participación del individuo en actividades recreativas durante su tiempo libre, permite restaurar y renovar aquellas energías desgastadas por el trabajo, por una energía activa, nueva, producto de la actividad recreativa” (Lazarus 2001, p.23). El aprovechamiento del tiempo libre equivale al uso constructivo que trabajadores(as) hacen del mismo en beneficio de su fortalecimiento personal y del disfrute de la vida, de manera individual o colectiva.

Es decir, el aprovechamiento del tiempo libre es el uso constructivo que el empleado hace de este espacio, en beneficio de su fortalecimiento personal y del disfrute de la vida, de manera individual o colectiva. Su función básica es el descanso, la recreación, la formación, la socialización, el desarrollo personal y creativo para su recuperación intelectual, social, laboral y biológica.

En la percepción de los trabajadores y trabajadoras, se rescata lo siguiente al indagar sobre el tiempo libre y su uso:

"Yo me quedo en la casa"(PO-2)

"A veces (...), cuando ya es el tiempo libre de uno, de repente llaman a una reunión, hay que ir a Cumana, eso también le quita el tiempo a uno"
(PO-10)

"Yo no tengo tiempo libre, (...), estoy entre una cosa, entre otra, llega el docente, llega el muchacho y así..." (PA-3)

"...utilizo el tiempo para lavar, para ayudar a mi mamá, ayudar a mis hijos, con las tareas del hogar."(PO-5)

"...nos estamos quitando ese tiempo de compartir, ese espacio de nosotros mismos, nos estamos negando, porque ha habido invitaciones... para jornadas del día de las madres, para un compartir, para infinidad de actividades y nosotros siempre nos quedamos en la oficina porque no podemos ir."(PA-1)

"Lo uso por parte, por lo menos un tiempo a la familia, a la casa, a las compras, muchas cosas..." (PO-14)

"...uno va a cualquier cancha de deporte por ahí, a una iglesia."(PO-4)

"...el poquito tiempo libre que uno tiene es para dedicárselo a sus hijos, a su familia, a su casa (...) entonces es justo y necesario tomarnos nuestro tiempo libre, (...) salir" (PA-2)

"...mi tiempo libre lo dedico más a las cosas de Dios, a la iglesia, a predicar la palabra a familiares o amigos, ese es mi tiempo libre y más a mi familia..."(PO-1)

"En mi tiempo libre me voy de paseo, a comer pollo, a tomar sopa..."(PO-6)

"Dormir" (PO-13)

"Lo poquito de tiempo que se logra en la casa hay que compartirlo con la familia, porque nosotros vivimos más aquí metidos, que en la casa" (PO-9)

Del discurso se puede inferir que las actividades que desarrollan los trabajadores y trabajadoras en el tiempo libre, en su mayoría no se relacionan con tareas cotidianas elegidas, sino establecidas socialmente. En este sentido, deja de ser tiempo libre.

Esto significa que la realidad de los trabajadores y trabajadoras se corresponde con lo planteado por Mosquera y Galindo (2010) al señalar que:

El tiempo libre es un espacio dedicado del tiempo en general que se utiliza para las labores cotidianas y personales, para el desarrollo individual de sí mismo (mente, o espíritu); independiente si las actividades que se realizan se hacen con o sin compañía alguna. Es decir, que en el tiempo libre pueden desarrollarse múltiples actividades; actividades que no tengan ninguna presión externa, sino que sean efectuadas por total voluntad del individuo, es solo que esta última característica deja abierta la posibilidad para que se utilice inadecuadamente (p.34).

En su constante lucha, muchos colectivos de trabajadores (as) tratan de poder disponer de un mayor “tiempo libre” sin trabajo, sin obligaciones, un tiempo de “liberación” personal, para poder disponer del mismo, para dedicarlo a la expansión, la evasión, para disfrutar de un tiempo de “autonomía”, independencia, sin presiones mediáticas externas, es un “tiempo libre”, de descanso de todo tipo de trabajo y ocupaciones (Touraine, 1973; Munné, 1980; Thompson, 1984).

Como se aprecia en los fragmentos del discurso, es poco el tiempo que tienen los informantes para realizar actividades para sí, ya que siempre hay algo por hacer en casa; acentuándose más en las mujeres, pues ellas regularmente atienden primero a “otros”; es decir, a los hijos, pareja, visitas y apoyo a las demás personas cercanas antes que a su persona. Respecto al aspecto lúdico, algunos de estos trabajadores(as) fluyen tanto a la actividad espiritual, comunitaria, entretenimiento y paseo.

Tiempo Libre / Actividades que se Desearían Realizar

Dumazedier (1968) identificó al menos tres funciones esenciales del tiempo libre: descanso, recreación y desarrollo personal. Por otro lado McPhail (2000), quien se apoyó en lo dicho por Dumazedier; define al tiempo libre como aquel que ocurre fuera de la jornada de trabajo, del tiempo de transporte, de las actividades fisiológicas necesarias para el mantenimiento del ciclo vital, así como fuera de toda obligación profesional, familiar y social; es decir, el espacio donde “se realizan aquellas actividades destinadas a divertirse, descansar, acrecentar la cultura, aumentar los conocimientos, estimular la vida y el bienestar social de la comunidad” (McPhail, 1997, p. 10).

Este tópico se ve expresado por los juegos deportivos, la actividad física, la formación, compartir y el paseo; aspectos que se articulan a la importancia que le asignan a la salud. En este sentido en el discurso se captó que entre las actividades que desearían realizar en el tiempo libre están:

“...cursos de formación.”(PO-5)

“...compartir más con mis hijos, llevarlos al parque...” (PA-2)

“A mí me gustaría en los tiempos libre de lunes a viernes prepararme más en herrería, claro aprender cada día más. Igualmente en la plomería también, electricidad.”(PO-1)

“Hacer un deporte, jugar bolas criollas, un domino una peleíta de gallo, entrar un billetico y así pues dedicarse un momentito” (PO-12)

"...me gustaría ir al gimnasio..." (PA-3)

"A mí me gusta mucho pasear, conocer, si conocer, pero no me alcanza el tiempo..., yo tengo años con deseos de ir a la Cueva del Guácharo y quiero conocerla, ...no he podido ir..."(PO-4)

En el discurso se puede apreciar que hay un marcado interés en el desarrollo de actividades recreativas en el tiempo libre, cuestión que es considerada muy favorable para la salud, por su efecto estimulante para la vida y el bienestar.

Tiempo Libre / Rutinas para el Disfrute

Sí, el tiempo libre es el tiempo ausente de la obligación laboral y sin embargo se tienen otras obligaciones como dormir, comer, hacer mercado, asearnos, además del tiempo que se utiliza para movilizarse; entonces el uso adecuado del tiempo libre asociado a la recreación se constituye en un factor de bienestar individual y social por cuanto promueve el desarrollo integral de las personas. Al respecto, Caña y Lezama (2011) señalan:

El tiempo libre como recurso valioso debe ser aprovechado para el mejoramiento social del ser humano, razón por la cual, no debe separarse del resto de sus objetivos vitales...Las prácticas recreativas pudieran considerarse estrategias complementarias de los procesos de aprendizaje y desarrollo cultural para romper con la pobreza y marginalidad, dependencia, violencia y exclusión; elementos que son comúnmente asociados a la ausencia de motivación y autoestima en los centros de trabajo (p.6)

Partiendo de esta concepción, se indagó en los trabajadores(as) su opinión sobre las rutinas que ellos tienen para el disfrute del tiempo libre. De lo que se captó en el discurso se puede identificar que los trabajadores y trabajadoras desarrollan algunas estrategias en su vida cotidiana orientadas

a disfrute del tiempo libre, ajustadas a las condiciones particulares de carácter familiar y laboral; entre las que destacan de sus discursos esta desarrollar actividades como:

"... eventos deportivos (...) cuando salgo, que es todos los fines de semana"(PO-4)

"...me acuesto un rato..." (PA-2)

"Ver a mi hijo jugando fútbol..., me entretengo."(PO-1)

"... tener más comunicación con mi hijo"(PO-5)

"...lo que hacen las amas de casa, que somos trabajadoras también, lavan, cocinan, acomodan la casa (...) porque se me ha acumulado, y domingos que me toca descansar o dar un paseo. Pero el mayor tiempo libre lo he obtenido es en las vacaciones..." (PA-1)

"...las labores del hogar, cuidar de mi niño; ya que toda la semana me la paso trabajando me dedico los sábados y domingo a él, a tejer, a leer periódico."(PO-2)

"pasear con la familia."(PO-6)

Son cuatro aspectos que determinan el uso del tiempo libre: Volumen del tiempo libre, indica la cantidad total de tiempo del que se dispone durante un momento determinado; la estructura del tiempo libre, referida a formas en que puede distribuirse este tiempo; contenido del tiempo libre corresponde a lo potencial, es decir, a su funcionalidad o importancia cualitativa y empleo del tiempo libre, indica el contenido real.

De acuerdo a esto, el volumen de tiempo, su estructura, contenido y empleo permiten hacer la diferencia entre el tiempo libre destinado a vacaciones o fines de semana, por ejemplo.

En este sentido se pudo evidenciar en los informantes que las rutinas para el disfrute del tiempo libre más presentes en ellos son: los eventos deportivos, el entretenimiento, dormir, leer periódico, tejer, el paseo y el cuidado de los hijos.

Ocio

Ocio / Significación

Existen muchas definiciones y acepciones de dicho término, en ocasiones contrapuestas y discrepantes, ya que los conceptos han dependido de la época histórica donde se han desarrollado, con una clara mediación, según las circunstancias históricas e ideológicas de los intereses dominantes. Según González Molina (2012):

Los términos de ocio, tiempo libre y la recreación, son muy populares y conocidos entre la población en general, ellos han existido desde siempre, desde épocas históricas, desde las primeras civilizaciones humanas, hasta nuestros días en el siglo XXI, han estado marcadas de alguna forma por “tiempos” reivindicativos de descanso, de liberación, contra el “tiempo” impuesto dedicado obligatoriamente al trabajo, a las obligaciones. No obstante muchas personas utilizan de forma indistinta el concepto de “ocio”, “tiempo libre” y “recreación”, para designar una misma cosa, no distinguiendo sus aspectos conceptuales, su contenido y su significación, confundiendo sus terminologías... (p.2)

Ocio y tiempo libre son conceptos que se asocian a la idea de placer, goce, disfrute, permitiendo la realización de alguna actividad que esté dentro

de los intereses personales de cada individuo. La concepción del ocio ha sido definida por diferentes autores siendo uno de ellos la que aporta Dumazedier (1978), quien considera el ocio como:

un conjunto de ocupaciones a las que el individuo puede entregarse con pleno consentimiento, ya sea para descansar o para convertirse, o para desarrollar su información o su formación desinteresada, su voluntaria participación social o su libre capacidad creadora cuando se ha liberado de sus ocupaciones profesionales, familiares y sociales.(p.20).

Por otro lado, es necesario aclarar que la noción de ocio añadida al adjetivo creativo sostenida por De Masi (2000: 299) se mezcla con la idea de tiempo libre y con una serie de manifestaciones culturales. De acuerdo con las palabras del autor: "Tiempo libre significa viaje, cultura, erotismo, estética, reposo, deporte, gimnasia, meditación y reflexión." En otras situaciones el empleo de la palabra ocio, por el autor, designa el "no hacer nada", que encuentra en la idea de estar en la hamaca el símbolo por excelencia del llamado ocio creativo.

Al tener en cuenta las dos definiciones sostenidas por los autores antes mencionados, se pudo percibir en el discurso de los protagonistas de esta investigación, que al indagar lo que significa el ocio expusieron lo siguiente:

"...persona que ni trabaja, ni estudia, ni hace nada."(PO-2)

"El ocio es cuando uno no tiene nada que hacer... cuando (...) culminaste tus tareas y después que las realizaste, tú no tienes más nada que hacer; ese es el ocio que estás haciendo en ese momento, no estás ocupado tu tiempo, lo puedes dedicar a otra cosa que puede ser productivo, hacer un trabajo que te piden. Tú lo puedes realizar en ese momento (...), que tienes espacio libre..." (PA-6)

“Es descansar, ver televisión” (PO-15)

“Ocio es, en este caso depende de la persona, porque siempre en una oficina hay algo que hacer, siempre. Si tú te pones a detallar algo hay que hacer algo, hay que ordenar, algo hay que procesar, algo...” (PA-3)

“...persona que se la pasa vagando todo el día en la calle, no busca la manera de hacer nada, no ocupa la mente en nada.”(PO-6)

Evidentemente se puede observar que la percepción que tienen estos trabajadores(as) sobre el ocio, está asociada con lo que culturalmente se ha relacionado el término en nuestras sociedades. En general no se considera bueno y se le identifica con personas que no tienen ocupación alguna, y por otro lado que lo aprovechan para la realización de alguna actividad que esté dentro de sus intereses personales.

Ocio / Diferencia con el Tiempo Libre

El ocio es una forma de vivir ese tiempo libre que resta una vez satisfechas las obligaciones no laborales, las ocupaciones impuestas y el trabajo. Es un tiempo que no se destina tampoco ni a ocupaciones voluntarias no autotélica, ni se deja escapar como tiempo desocupado o estéril. Es una actitud personal para vivir en libertad ese espacio de manera placentera, autónoma y con una motivación intrínseca. Es por tanto una vivencia personal, y en ese sentido, subjetiva. En cambio el tiempo libre es un tiempo cuantificable y objetivo.

Al indagar en los participantes sobre las diferencias que tienen el ocio y el tiempo libre, los mismos sostuvieron que:

“Ocio no es nada productivo y el tiempo libre es el tiempo que tú puedes utilizar para hacer algo productivo que te guste pero relajado...” (PA-4)

“...es tiempo de ocio cuando uno está descansando, tú no estás haciendo nada, y en el tiempo libre estás viendo televisión, haciendo otra cosa, estar distraído, uno haciendo algo.” (PO-14)

“El tiempo libre después de una jornada de trabajo uno está descansando y el ocio es la persona sin hacer nada, así tenga trabajo también...” (PO-2)

“Ocio es para descansar, para dormir, ver televisión y tiempo libre es para estar con la familia, para que la mujer no le vaya a pegar a uno más tarde, si no le dedico a la mujer se va con otro” (PO-12)

“El tiempo libre es para relajar la mente y en el ocio... tiempo de no trabajo... ocioso, además, no hacen nada...” (PO-6)

Ventosa (1998), señala en el manual del monitor del tiempo libre, que el ocio y el tiempo libre suelen ser en el saber popular lo mismo, sin embargo, a pesar de la estrecha relación que existe entre los dos, sus definiciones son diferentes. Uno es parte fundamental del otro, el tiempo libre es el marco para el desarrollo del ocio, si no hay tiempo libre, no se puede dar el ocio, sin embargo esta no es una condición suficiente, porque el ocio se refiere a un efectivo y eficaz aprovechamiento del tiempo libre y por tal motivo no acepta cualquier actividad.

No se puede confundir el concepto de tiempo libre, con el concepto de tiempo de ocio, no son sinónimos; se podría decir que en la concepción temporal de organizar ese tiempo, existe por una parte, un tiempo de trabajo,

que está lleno de obligaciones, de tareas rutinarias, es el denominado como tiempo de trabajo; una vez que se ha finalizado con las obligaciones y compromisos del trabajo, culturales, fisiológicas, sociales, etc.; el resto del tiempo que queda es considerado como tiempo libre, un tiempo vacío del todo, para poder disponer de él, de forma libre y voluntaria, sin interferencias; el tiempo de ocio, es un tiempo que está temporalmente y cronológicamente, incluido dentro del tiempo libre, pero este tiempo de ocio, está lleno de actividades intencionadas, que libre y voluntariamente hemos elegido para disfrutar de ese tiempo, para satisfacer las ansias psicoespirituales, físicas, intelectuales, culturales, artísticas, sociales, etc.... (leer, ir al cine, ver la televisión, conversar, jugar al fútbol, coleccionismo de sellos, hacer papiroflexia, montar en bicicleta, nadar, escalar, pasear, correr, etc...).

De acuerdo a esto, se puede deducir que en trabajadores(as) no están lo suficientemente claras ambas terminologías, "La ociosidad no consiste en no hacer nada, sino en hacer muchas de las cosas que no resultan aceptadas en los formularios dogmáticos de la clase dominante" (Stevenson, 1979, p.23); tal vez la diferenciación más pronunciada está relacionada con aquellas personas que por no realizar ningún trabajo, no tienen tiempo libre y por consiguiente tiempo de ocio, es decir, no pueden realizar alguna actividad que sea aceptada dentro del aprovechamiento del tiempo libre.

Ocio / Actividades que se Realizan

El ocio se considera como un tiempo de esparcimiento o de diversión en el cual no se obliga a la persona, sino que se realiza por voluntad propia lo que a éste le guste, pueden ser actividades que tengan algún valor económico o que simplemente se realicen en casa sin gastar dinero. González-Molina (2012) señala al respecto que:

El ocio está constituido por un conjunto de actividades muy gratificantes, que son prestigiosas, que representa un auténtico símbolo diferenciador, que da carácter y representa socialmente un estilo y un talante de vida, de rejuvenecimiento, de alegría, de experiencias humanas únicas, integrales y extraordinarias que han de ser vivenciadas y experimentadas, por todos los ciudadanos, sin distinción de edad, sexo, credos políticos o religiosos o condiciones físicas, intelectuales o culturales. (p.4)

Al oír a los trabajadores(as) sobre las actividades que realizan durante el tiempo de ocio, se pudo constatar la satisfacción en el juego, la lectura, el internet y ver un juego deportivo como las actividades más accesibles a ese tiempo que ellos disponen.

“Si nosotros nos planificamos, un día es tan productivo como una semana, (...) porque tú le dedicas una hora, bien estructurada, bien dirigida a una actividad que te satisfaga tanto en tu parte psicológica como en tu parte física, (...). Ahorita en mi tiempo de ocio es jugar cartas, ya lo dije es mi satisfacción y ese es mi ocio...” (PA-6)

“Leer un libro” (PO-14)

“Leer periódico” (PO-8)

“... como yo estudio, me gusta es, meterme en Internet, claro no digo que es ocio en el sentido de información, no estoy produciendo, estoy investigando pero es como un vicio que yo tengo sin hacer nada, yo aprovecho ese tiempo para investigar.” (PA-5)

“Ver un juego deportivo si nos alcanza el tiempo de ocio” (PO-7)

En efecto en el discurso se deja ver que las actividades que se realizan en su tiempo de ocio, se articulan con lo que les genera gratificación

personal, es decir están relacionadas con la significación interior que tienen las mismas para cada sujeto, tal como señala González-Molina (2012).

Ocio / Importancia

La importancia del ocio está arraigada en la libertad para decidir qué hacer, la creatividad en su desarrollo y tener garantizada la satisfacción y bienestar a todos los niveles. Es decir, al ocio se articulan todas aquellas actividades que se pueden desarrollar en el tiempo libre, que no suponen un esfuerzo para el que las realiza, que proporcionan placer, y en las que el sujeto tiene autonomía plena para elegir qué hacer.

En función de esta premisa se pudo captar tanto en el personal obrero como administrativo cuán importante es el tiempo de ocio para ellos, y en qué lo invierten:

“Yo creo que es importante porque uno se relaja”(PO-10)

“...te ayuda a planificar una actividad que tú realizaste en ese tiempo.”(PA-6)

“Relaja la mente porque todo el tiempo uno está metido aquí, siempre estas metido en esa casilla, todo el tiempo en la misma rutina” (PO-13)

“El tiempo [de ocio] se ve como que uno fuera flojo, pero no es así, se está aprovechando ese tiempo (...); en las oficinas cuando están los muchachos, los becados que yo los veo sin hacer nada,...les digo no, vengan vamos a acomodar este archivo” (PA-5)

“Por lo menos yo tenía mi pintura de uña y aprovechando, le saco provecho, bueno aprovecho y me las voy a pintar, me voy a sacar las cejas, o sea siempre para tratar de aprovechar el momentico, voy hacer una llamada, hago mi llamada, o sea hay muchas cosas que uno puede hacer para el bienestar de uno.”(PA-4)

Como se puede apreciar en el discurso que los trabajadores y trabajadoras hay posiciones antagónicas, por una parte se considera necesario bloquear ese espacio de tiempo, buscando cualquier tipo de actividades; esto refleja la estigmatización social del ocio como tiempo perdido. Mientras para otros se puede apreciar que hay una valoración positiva del tiempo de ocio, pues es el tiempo que dedican a actividades estrictamente personales, desarticuladas de la rutina laboral.

Ocio / Importancia del Disfrute

El tiempo de ocio según Dumazedier (1986) se puede entender a través de tres funciones que se les atribuye: *función de descanso*, que supone la liberación de esfuerzo que representa el desempeño de las obligaciones y actividades profesionales; *función de diversión*, que permite a la persona evadirse y escapar del aburrimiento o la rutina experimentada en el cumplimiento de las obligaciones y *función de desarrollo personal*, relacionada directamente con el ámbito de la educación, nos indica las posibilidades formativas del ocio, en cuanto a actividad que contribuye al desarrollo y mejora de actitudes, valores, conocimientos, etc.

Puede ser considerado como un pasatiempo, entretenimiento, un hobby, un tiempo libre, de descanso, de evasión, de desconexión, y a la misma vez un conjunto de actividades de proyección de nuestra personalidad, del desarrollo humano y de nuestras potencialidades internas

que se exteriorizan para compartirlas y vivirlas en grupo, socialmente, de forma alegre y desenfadada. A través del ocio se busca la felicidad.

“Para mí es importante porque yo siento que estoy relajada, que no tengo actividad en el trabajo, estoy relajada en otra cosa.”(PA-5)

“Descansar” (PO-8)

“Para mí, la parte del tiempo de ocio ha sido como mal concebida, porque muchas veces, antes uno decía, ese muchacho está ocioso, ya uno piensa que al estar ocioso es una persona floja, que está flojeando; porque es el nivel cultural por la concepción que se ha traído. No se entiende que se ocio es para refrescarse mental y espiritual en ese momento. Mira yo puedo hacer una oración, puedo cantar, puedo hacer algo, yo estoy haciendo, yo estoy produciendo pero en conexión interna, tanto espiritual, física y mentalmente; lo estoy aprovechando, entonces que el estar ocioso no significa que estoy flojeando sino que yo lo puedo cambiar porque yo puedo estar pensando en ese tiempo de ocio.”(PA-4)

“El tiempo de ocio es algo como un tiempo para nosotros, como decir un tiempo libre que uno de repente se dedica emocionado y se pone como a pensar algo o analizar voy hacer esto, aquello, como una actividad.”(PA-2)

“Meterme en Facebook, jugar los jueguitos que tiene el teléfono, que todavía no los conozco, aprender a no borrar los contactos que siempre lo estoy borrando con el apuro de responder.”(PA-1)

“Ver televisión” (PO-10)

“Bueno el ocio lo estoy utilizando como que es innato en nosotros mismos, ..., lo utilizamos en otra actividad.”(PA-6)

En estas opiniones se puede observar que el descanso, la diversión y el desarrollo personal cobra importancia en los trabajadores(as) que participaron en el estudio. El ocio es visto como momento de encuentro consigo mismo, espacio para la autoreflexión, meditación y la relajación lo cual pudiera revelar un acercamiento al sentido real del ocio y su importancia para una vida plena.

Ocio / Actividades que se Prefieren Hacer

Al indagar sobre las actividades que prefieren hacer en el tiempo de ocio se pudo captar que dentro de las actividades de diversión predominan los juegos deportivos, los chistes, la lectura y otras actividades físicas mientras otras prefieren como actividad, el descanso.

“Un saludo, echar broma..., un placer” (PO-2)

“La lectura” (PO-9)

“El descanso.”(PO-6)

“Jugar bolas criollas” (PO-6)

“Una actividad física...hacer un equipo de voleibol o de lo que sea para uno relajarse pues uno sale del trabajo, vamos y practicamos ahí y bochincheamos, distraemos la mente y nos desestresamos...” (PA-2)

“Irse para el gimnasio.”(PA-2)

Se revela en el discurso la valoración al intercambio con otros, compartir momentos gratos y de diversión.

Ocio / Actividades que Desearían Hacer

El ocio debe facilitarse proveyendo de seguridad, alimentación, educación, recursos y justicia, ya que para que una persona aumente su calidad de vida requiere satisfacer sus necesidades, cumplir aspiraciones e interactuar con su entorno de manera positiva. Esto permitirá que las actividades de ocio tengan como consecuencia un estado de bienestar global. (Asociación Internacional WLRA, (World Leisure & Recreation Association, 1993).

Moyano (2011) sostiene que:

El ocio puede expresarse mediante elementos intelectuales, sociales, artísticos, físicos o espirituales, los cuales se caracterizan también por la satisfacción, placer y felicidad; como un recurso que forma parte del desarrollo global de una persona vinculado a la calidad de vida; como una actividad enfocada a la salud y al bienestar, que permite que las personas elijan las condiciones de su actividad según sus preferencias e intereses; y como un derecho básico de las personas, independientemente de la edad, raza, religión, salud, discapacidad o condición económica.(p.11) .

Al indagar en el discurso de los trabajadores y trabajadoras, se pudo recoger lo siguiente:

“Hacer deporte, alguna actividad de deporte” (PO-1)

“Jugar bolas criollas” (PO-10)

“Yo quisiera que nosotros estableciéramos un lugar aquí en la institución, donde podamos utilizar media hora todos los días para reír, hablar, compartir, porque a veces es importante escuchar a la persona que tiene un problema no solamente con escucharlo se solventa porque ella lo que necesita que la escuchemos.”(PA-6)

“Hacer un curso de informática, que si me gustaría aprovechar” (PO-5)

“conocernos un poco más y conocer que hace la otra persona, que a lo mejor nunca habíamos escuchado (...) qué hacía en su tiempo libre o que hace en su tiempo de ocio.”(PA-6)

“Conversar con el compañero” (PO-14)

“Yo digo que a esto se le puede sacar provecho con esta parte de saberes (...), una lectura, un libro, una música.”(PA-4)

“Conversar con las muchachas” (PO-11)

“Tenemos tiempo libre (...) por lo menos, los fines de semana..., un sábado. Trabajo de 7 am a 7 pm siempre hay un tiempito o dos horas podemos tener un curso” (PO-7)

Estas expresiones permitieron develar que en el grupo participante las actividades que desearían hacer en el tiempo de ocio están las actividades deportivas, recreativas, intelectuales y contemplativas, las cuales son generadoras de satisfacción, placer y felicidad; todo lo cual coincide con lo expresado por Moyano (2011).

Ocio / Tiempo para el Disfrute

Los momentos y tiempos de ocio son espacios de tiempo privilegiados para una auténtica relación entre las personas, para la toma de conciencia de sus problemáticas y para una participación social activa y comprometida.

Fueron pocas las participaciones de estos trabajadores al tratar de indagar el tiempo que ellos tienen para el disfrute del ocio. Ese tiempo relativamente para ellos es muy corto, puesto que no siempre hacen uso de las actividades que los conduce a escasa o poca satisfacción o suponen satisfacciones inmediatas a las que les sacan el máximo provecho, tal como lo exponen los siguientes trabajadores:

“Se aprovecha en un tiempo corto pues que no es tan largo, la mente no da para nada, es un tiempo breve...” (PO-4)

“Una o dos horas máximo. Si máximo dos horas”PO-13)

A pesar de considerar que el tiempo de ocio tiene una gran importancia, los trabajadores y trabajadoras reconocen que no disponen de mucho tiempo para el ocio, y este resulta muy limitado en su vida cotidiana. Esto explica que sean pocos los que manifestaron el disfrute del tiempo de ocio.

Ocio / Actividades que se Desarrollan con la Familia

Muchas personas disfrutaban en su tiempo de ocio desarrollando sus obligaciones sociales; es decir se ocupan de las cosas que deben hacer en su vida cotidiana como miembros de un colectivo social. Esto incluye, los deberes del hogar, el arreglo personal, llevar a cabo los rituales y funciones ceremoniales de la vida familiar, el trato acostumbrado con los amigos y

vecinos, ir a reuniones, a la iglesia, etc. Se asiste a una boda o bautizo como deber familiar, pero esto no impide al individuo que goce comiendo, bebiendo y divirtiéndose.

“Ayudamos en la tarea del hogar a la familia” (PO-10)

“A lavar, planchamos” (PO-13)

En lo poco que se pudo extraer de sus discursos se puede apreciar que relacionan las actividades de ocio con la familia, sólo a aquellas que corresponden a las labores del hogar; es decir, no se evidenció el desarrollo de actividades ajenas a los deberes u obligaciones de la rutina del hogar. En consecuencia, dichas actividades con la familia en el tiempo de ocio, no se pueden considerar generadoras del enriquecimiento personal, la diversión, el placer o la satisfacción. Está ausente lo lúdico, factor de gran valor en la calidad de vida.

Ocio / Actividades que se Desarrollan con Colegas o Compañeros de Trabajo

La actividad de ocio tiene un valor espiritual, son gratuitas y aparentemente superfluas, reside en la opción personal y en la ejecución libre, el deseo de ocio es el deseo de poder satisfacer el conjunto de necesidades vitales de una cierta manera, que es precisamente la actitud de ante el ocio, según Mendía y Pitarque (2002):

El ocio va ligado a lo facultativo. Cuando existen actividades impuestas u obligatorias, el aspecto de ocio desaparece. Parece, sin duda, que el ocio reposa sobre una posibilidad de acción libre y espontánea, que comporta en cierta forma un aspecto de fantasía. Las modalidades de respuestas pueden ser preparadas

mientras la elección sea posible. Las condiciones pueden organizarse sistemáticamente, mientras ellas mismas permitan el libre juego de la acción (p.9).

Trigo (2001) sostiene que el ocio que goza el individuo, fuera de sus obligaciones laborales, la satisfacción de la actividad del ocio será física como el deporte o emocional como al observar un espectáculo, pero rara vez no es social.

El ocio en este centro de trabajo se ve enmarcado, según las declaraciones de sus protagonistas, en relación a las actividades que desarrollan con sus colegas e incluso compañeros de trabajo; aun cuando ellos dicen que disponen de breve tiempo para su utilización siendo el deporte, reuniones e inclusive como el tomar cervezas las actividades más frecuentes que, en ocasiones, se puede efectuar entre ellos.

Las expresiones al respecto, se muestran a continuación:

“Bueno, jugar bolas criollas y tomar cervezas” (PO-14)

“...es poco el tiempo que estamos juntos, porque las guardias son diferentes” (PO-13)

Recreación

Recreación / Actividades Preferidas para el Entretenimiento

Recreación es “el desenvolvimiento placentero y espontáneo del hombre en el tiempo libre, con tendencia a satisfacer ansias psico-espirituales de descanso, entretenimiento, expresión, aventura y

socialización” (Cutrera, 1993, p.7). Da información de quienes somos y puede tomar lugar a la autoestimulación o a conductas inapropiadas (Honing, 1990). Puede reducir el aislamiento físico, social y psicológico (Sauerburger, 1993) para algunos individuos.

El concepto de tiempo libre, de ocio y de recreación se opone claramente al tiempo de trabajo, al tiempo de obligaciones de tareas y por lo tanto han de estar en consonancia con el disfrute de un tiempo, sin obligaciones, y un tiempo “liberado”, de sentimientos y sensaciones personales para la expansión, el descanso, el entretenimiento, el placer y asegurar la evasión. (García, 2014, p.36)

Los trabajadores y trabajadoras no docentes prefieren para su entretenimiento, más que todo, las actividades deportivas, seguidas por la comunicación, el teatro, la religiosa, la televisión, el jardín, caminar y los paseos a sitios naturales, como se evidencia en las siguientes expresiones:

“Televisión... los programas televisivos...” (PO-13)

“Bueno echar un cuento, echar broma, conversar...” (PO-4)

“Un juego deportivo, jugar beisbol, bolas criollas” (PO-9)

“Ejercitar la parte del teatro” (PA-4)

“...compartimos palabras de la biblia” (PO-1)

“Ver juegos de básquet..., la vino tinto” (PO-13)

“Compartimos esos momentos, nos acercamos a hablar...” (PO-5)

“Conversar con el compañero” (PO-15)

“Me gusta caminar, me gusta la playa, me gusta el río...” (PA-1)

“ Mis tiempos de recreación, me gustan mis matas, me encantan las matas, tengo mi jardincito...” (PO-3)

“Lo mío es cuidar mis matas, a sembrar...” (PO-6)

Recreación /Actividades Recreativas que se Desarrollan en Familia

La recreación debe caracterizarse, según Miranda y Camerino (1996) de la siguiente manera: Pasarlo bien, uso placentero de la actividad y actividades que sean gozosas para el individuo que se dispone a realizarlas.

La recreación propicia elementos para un desarrollo de la personalidad del individuo, ya que le permite demostrar sus valores en el momento en que se recrea; ejemplo, comparte con los demás, disfruta de la naturaleza y de otros espacios que benefician al ser humano. Además, es una oportunidad para satisfacer una de las necesidades para desarrollarse como humano en el ámbito cultural y social que marque la vida digna y estilo de vida de una persona.

La recreación aporta al individuo conjuntamente con su familia, un conjunto de valores como son el liderazgo, la solidaridad, buenas relaciones interpersonales, compromiso por el desarrollo social, fraternidad, entre otras. Estas características se ven influenciadas por los ambientes propicios para la interacción, posibilita la cohesión de un grupo, hábitos positivos del ocio, comunidades solidas y fuertes, disminución del comportamiento antisocial, armonía cultural y étnica, posibilita la expresión de sentimientos e ideas.

Estos beneficios que se conciben en el ámbito familiar se ven expresados en algunas de estas frases:

"...en mi computadora (...) yo tengo un juego de niño viene el hijo mío (...) Lo agarro para jugar" (PO-10)

"...con mis hijos (...) juego a la pelota, con muñeca, con mi hijo juego videos juegos en la televisión, pone sus cuestiones."(PA-3)

"Bueno mi hija ahorita está tocando guitarra, entonces le apoyo, yo hago las planificaciones de cine, estamos ahorita llevando cine a las comunidades, comer helados,..." (PA-4)

"A veces salimos también al parque, es en la casa los pongo a jugar, yo tengo un perrito pequeñito, tengo un poquito de animales, tengo gato, tengo perro, loro; les saco la piscina y allí se distraen, cualquier comida les preparo, un tiempito allí de recreación."(PA-5)

Recreación/Actividades Recreativas que se Desarrollan con Compañeros de Trabajo

Es indudable que la recreación no solo se reduce a realizar una simple actividad y quedarse solo con eso, sino que también aporta grandes beneficios, según Ceballos, Flores & Hoyos (2008):

la recreación es una actitud permanente de vida que se puede dar en las diferentes áreas, en las que es necesario su aporte, como: juegos, deportes, artesanías (artesanías en diversos materiales), música (tocar instrumentos, cantos, etc.), bailes (danza folklórica, danza moderna), literaturas y afines (cuentos, poesías, fabulas, etc.), drama (teatro, mimos), actividades recreativas de índole social (fiestas, conciertos, cine), actividades de servicio a la comunidad (festivales deportivos y recreativos, festivales

gastronómicos, bazares.), actividades al aire libre (campamentos, giras, pasadías), pasatiempos (crucigrama, rompecabezas, sopa de letras, trique), pueden ser desarrollados o llevados a cabo no solamente con la familia sino también con los compañeros de trabajo(p.56).

Según lo expresado por los trabajadores y trabajadoras las actividades recreativas que desarrollan entre ellos son las siguientes:

“Jugamos bolas criollas,...nos relajamos” (PO-1)

“Recreativas, siendo sincero con el personal administrativo no, pero si con el personal obrero y docente (...), jugamos bolas criollas, compartimos, vamos a hacer sancocho, (...) siempre estamos compartiendo jugando softball y bolas criollas y saliendo de allí.”(PA-6)

“Si, hacemos una comida, cantamos cumpleaños, jugamos domino...” (PO-1)

Se pone de manifiesto que para los trabajadores y trabajadoras de la institución el deporte y los juegos son las actividades recreativas, que le permite una mayor satisfacción y un sentido de pertenencia.

Recreación / Actividades Recreativas que se Desearían Desarrollar en el Centro de Trabajo

La dedicación a una actividad físico-recreativa, mejora el funcionamiento fisiológico del organismo, favorece el contacto social y genera la satisfacción que produce el aprendizaje de una nueva destreza al mejorar la que poseen o por algo mucho más simple, por haber realizado dicha actividad y si buscamos la causa fisiológica de esta satisfacción, es

ésta es producida por la endorfina liberada a través de la acción motriz. (Querales y Sánchez, 2011, P.3)

La recreación como actividad organizada puede desarrollarse tanto en espacios abiertos como en espacios cerrados. La recreación es un factor importante en el desarrollo del humano. La participación en actividades recreativas es percibida beneficiosa para las diferentes áreas del ser humano y, por consiguiente, los programas recreativos deben contener actividades y prácticas articuladas a las preferencias de cada individuo. En el caso en estudio los trabajadores y trabajadoras expusieron al respecto lo siguiente:

“A mí me gustaría el futbol” (PO-1)

“Podríamos tener un curso, una formación con los compañeros de aquí y de la otra sede,..., seguridad industrial, de informática, de electricidad por lo menos lo básico de la electricidad” (PO-10)

“Bueno mucho de lo que han dicho, la parte deportiva, si... y de repente, incluso de las comunidades... algunos talleres con los Consejos Comunales PA-4)

“Voleibol” (PO-4)

“Un cursito de inglés, por lo menos a mi gustaría hablar inglés” (PO-7)

“Bueno aquí los eventos deportivos son muy notorios, con los eventos de teatro, eventos de cine no tanto, teatro... Aquí son muchas las personas que le gusta hacer deporte, yo me incluyo.”(PA-1)

“A mi si me llama la atención corte y costura, peluquería...” (PO-2)

“Repostería para hacer torta” (PO-3)

“A mí me gustaría nadar, pasear...” (PO-6)

Recreación / Actividades que se Podrían Desarrollar en el Centro de Trabajo que Involucre a la Familia

En la universidad, la recreación se enfoca en oportunidades de convivencia grupal, mediante torneos, festivales y actividades recreativas, pero en muchas ocasiones estos esfuerzos son aislados y se le delega la responsabilidad a una sola persona para planificar todos los programas recreativos, por lo tanto se hace necesario unir esfuerzos con otras instituciones o departamentos para que el impacto sea mayor (Camacho, 2007; Fouce y Gómez, 2003).

Las instituciones universitarias tienen la obligación de intervenir en la enseñanza del uso adecuado del tiempo libre, por medio de programas que impliquen actividades recreativas, como una manera de cultivar adecuados hábitos de vida sana durante su vida académica y laboral. Además, la recreación en el contexto social atiende tanto al individuo como a la familia, erigiéndose como el eje más eficaz de las relaciones interpersonales (Vega, 2012)

Al considerar la participación recreativa de la familia del centro de trabajo, los mismos consideraron la unión de toda la familia universitaria, sin exclusión, en viajes, playas, excursiones, juegos recreativos, artesanía y otros eventos donde se pueda compartir.

En su discurso quedó claro que reconocen lo importante que es el tiempo para compartir con la familia para fomentar la unidad, tener buena comunicación, cimentar valores éticos y religiosos. Tomando en cuenta que el núcleo de la sociedad es la familia, y es allí donde todo individuo tiene su base desde que nace, y de la cual recibe la influencia. Este aspecto es un factor protector, porque la familia es el principal soporte o apoyo para toda persona y, si las relaciones familiares son buenas, esto puede influir en el aspecto emocional del trabajador. Al respecto, en los discursos se captó lo siguiente:

“... un periodo de vacación (...) se podría aprovechar hacer algo entre todos, administrativos, docentes y obreros, que no sea nada más los obreros, (...) los obreros han planificado, nos vamos un viaje, la familia, los hijos y alquilan sus autobuses, se fueron a una playa.”(PA-5)

“Las excursiones” (PO-9)

“Juegos recreativos” (PO-10)

“Taller....así como por ejemplo de manualidades para la esposa de uno...” (PO-7)

“Aquí en el día del niño se hizo varias actividades para los niños, donde, (...) traje a mis hijos y ellos disfrutaron, porque hubo payasitas, hubo música, hubo bailes, hubo refrigerio, hubo actividades que ellos disfrutaron mucho porque más que todo, esas actividades (...) en los centros de trabajo son para disfrutar con la familia en muy pocos casos, (...)los que más van son los hijos, entonces tendría que ser actividades que complementen a los hijos y a los padres que trabajan en el centro.”(PA-1)

"...Aquí sería bueno también, mensualmente, un compartir con la familia, porque también, claro aquí es como una segunda casa, porque, son 8 horas que nosotros dedicamos al trabajo, (...) este, compartimos con nuestros compañeros, y no esta demás, pues que también nuestros hijos se involucren con el trabajo de."(PA-5)

Recreación / Actividades Recreativas que son Agotadoras

La participación en actividades recreativas está limitada por el bajo apoyo institucional, la escasa divulgación de actividades que se planifican y desarrollan, la deficiente cultura recreativa en la institución y el poco interés y estado de ánimo de las personas. Sin embargo, en este centro de trabajo algunos de estos trabajadores y trabajadoras aprovechan el poco tiempo libre para realizar bien sea una actividad física o deportiva, el cuidado de jardín y ver la televisión. Cabe resaltar que para algunos trabajadores estas actividades generan agotamiento en el trabajador.

"Bueno de las actividades recreativas, uno siempre se fatiga, porque no se crea que, acomodar una mata nada mas también fatiga, tener que acomodarla, tener que recoger la basura, eso cansa"(PO-3)

"...la cancha de bola..." (PO-15)

"Es el deporte."(PA-5)

"Ver televisión."(PA-3)

"En la parte del softball, ya que estás corriendo también, te cansas."(PA-6)

Recreación / Actividades Recreativas que son Relajantes

Existen actividades recreativas que generan en las personas sentimientos de alegría, satisfacción; son actividades por lo general, muy gratificantes, que les hace ser y sentir libres, en un mundo competitivo y estresante. La participación en recreación es valorada en términos de su contribución a la calidad de vida. Los atributos y resultados de la participación en recreación son contruidos por cada participante individualmente. Los beneficios personales podrían estar en las áreas del goce, la adquisición de actitudes positivas como la habilidad, la creatividad, la integración cuerpo y mente y la espiritualidad.

El deporte, la cultura, las actividades sociales y el turismo como recreación se muestran como unas actividades eminentemente lúdicas, divertidas, generadoras de placer. Que aunque susceptible de establecerse de forma sistemática, se presenta generalmente como poco rigurosa, flexible, libremente aceptada, donde el "placer" de jugar desplaza totalmente a objetivos tales como la victoria o el ser muy diestro. (González Molina, 2012)

El juego, los deportes, las aficiones, las reuniones sociales, las relaciones humanas, son las actividades recreativas que trabajadores y trabajadoras de esta universidad consideran como relajantes; vínculos importantes de fácil participación que contribuyen al mejoramiento y equilibrio intelectual y a la homeostasis espiritual de los mismos.

"Lo relajante es cuando uno se pone a conversar, uno se relaja" (PO-2)

"Hay veces que, por lo menos yo he visto, también allá nos ponemos a jugar dominó..., y desestresa mucho."(PO-7)

"Relajarte, para mí es estar en el cine viendo una buena película, bueno disfrutar."(PA-6)

"...a mi me relaja enormemente estar en la hamaca, escuchar música y atender mis matas... ya uno está en la casa, conversar con mis muchachos, yo me siento con ellos, conversamos, arreglamos las matas y compartimos y ahí si nos relajamos bastante" (PO-3)

"Jugar bolas criollas y comer después un pollito asado con casabe..."
(PO-12)

"Escuchar música."(PA-5)

"...bueno los juegos..., el dialogo entre grupo" (PO-4)

"Ver televisión."(PA-2)

"...a mi me relaja escuchar música y yo canto" (PO-2)

Estilo de Vida

Estilo de Vida/Actividades Físicas Rutinarias

La prevención de la enfermedad y promoción de la salud son dos temas de alta prioridad en las políticas y acciones de salud pública en el mundo actual. No es del todo desconocido, que la conducta de las personas esté directamente relacionada con los estilos de vida. Se asume que:

... el estilo de vida comprende los aspectos relacionados con el comportamiento individual, especialmente a aquellos patrones de conducta sostenidos durante un plazo relativamente largo y una

serie de actividades, rutinas cotidianas o hábitos tales como, características nutricionales, horas de vigilia y descanso, el hábito de fumar, el uso de alcohol y otros estimulantes, el ejercicio físico y otros rasgos del contexto en donde se desenvuelven los individuos (Organización Mundial de la Salud, 1988 citada por Cárdenas y Cascante, 1996: 19).

El estilo de vida se puede considerar como los tipos de hábitos, actitudes, conductas, tradiciones, actividades y decisiones de una persona, o de un grupo de personas, frente a las diversas circunstancias en las que el ser humano se desarrolla en sociedad, o mediante su quehacer diario y que son susceptibles de ser modificados (Tavera, 1994).

Al abordarse el tema, se pudo evidenciar que los trabajadores y trabajadoras de la institución universitaria no poseen una idea clara del concepto de estilos de vida saludable. Son pocos los que describen correctamente las actividades a practicar, como hacer deporte, caminar diariamente, dieta balanceada, recreación, convivencia familiar, que contribuyen a satisfacer sus necesidades y alcanzar bienestar en la vida. A continuación las expresiones en torno a sus actividades físicas rutinarias que son confundidas con el quehacer laboral:

“Pararse a las 5 de la mañana, prepararse para estar a las 6 de la mañana, regresar al medio día, es una actividad forzada” (PO-2)

“Para mí el estilo de vida es malo. Porque en lo que llego aquí es sentarme en la silla, medio camino un momento y otra vez sentada, de ahí a la casa a medio estar parada Ejercitarse, caminar (...) influye mucho en nuestra vida” (PA-2)

“Yo me dedico más a la iglesia, cosas religiosas y a la universidad” (PO-1)

“Bueno yo lo veo de otra manera...el mío, es un estilo de vida muy agotador, a pesar de que soy sedentaria en mi parte física (...) pero es muy activa la de relaciones,(...) tengo una función fuera de la institución que demanda mucho de mi presencia, de organizar eventos, llamadas telefónicas, revisar internet. Me tengo que presentar delante de un público. (...) tengo que viajar, tengo que hacer muchas cosas y eso me mantiene activa” (PA-4)

“..., estoy muy satisfecha, si estoy satisfecha porque yo creo que eso enmarca todo, en lo laboral, en lo personal, en todo” (PA-3)

“...mira lo que estoy haciendo es que agarro en las mañanas 5 minutos y hago ejercicios...” (PA-4)

Estilo de Vida/Tipo de Actividades Recreativas que Prefieren

Los trabajadores y trabajadoras, señalaron que dentro de sus estilos de vida consideran importante ciertas rutinas como: caminar diariamente, leer, practicar algún deporte y otras actividades recreativas. Estos estilos deben ser vistos como procesos dinámicos y no como acciones y comportamientos.

“A mí me gustaría el deporte para que me beneficie a mí con mi gordura” (PA-5)

“Deporte” (PO-10)

“Bueno como ya dije, las matas” (PO-3)

“Yo necesito caminar al aire libre, disfrutar de la naturaleza donde yo pueda sentir el viento, que me sople la cara, que pueda sentir esa dicha con

la naturaleza. Yo particularmente confieso que yo no disfruto de los lugares maravillosos, tenemos ese cielo, esa naturaleza, tan bello, los animales... ”
(PA-4)

“Practicar cualquier deporte” (PO-4)

“Bolas criollas, softball,..”(PO-13)

“... , ejercitarme, practicar deporte...” (PA-2)

“Futbolito, domino” (PO-11)

“Yo me dedico mas, a leer la biblia” (PO-1)

“Peleas de gallo” (PO-12)

“Bolas criollas” (PO-7)

“Yo ese momento lo comparto con mis hijos” (PO-5)

“Bueno cuando estoy en mi casa le dedico 24 horas a mi hijo” (PO-2)

Estilo de Vida/Lugares que se Prefieren Frecuentar durante el Tiempo Libre

Los lugares que prefieren frecuentar durante el tiempo libre por los trabajadores(as), tanto administrativo como obrero, son viajar a otro Estado, ir a la playa, al río, parques, teatro, plaza, ir de compras. La salida al aire libre, de excursión, es una actividad que suele realizarse en familia, pero está más asociada al lugar que se visita que a la compañía. Estos sitios van

desde un lugar salvaje a un lugar natural acondicionado por el hombre. Son frecuentados por la riqueza de experiencias personales que proporcionan.

"Voy para el rio, Maturín, Samán, Barrancos" (PO-6)

"Margarita, Margarita...La isla de Margarita" (PO-13)

"Rio, playa. Quiero ir para Cariña..." (PA-1)

"Yo a los abastos" (PO-2)

"Visitar otros Estados..." (PO-7)

"Caripe, personalmente me echo una escapadita para Caripe, hay que aprovechar...." (PA-6)

"Ir al parque La Guaricha a ver los animales" (PO-12)

"Hay que viajar, conocer lugares nuevos, conocer gentes, ir al teatro."(PA-4)

"Bueno yo me dedico los fines de semana se lo dedico mas a la iglesia o si no me voy para anaco con mi familia completa" (PO-1)

"...Visitar el campo" (PO-15)

"A mí me encanta la playa y a mis hijos les fascina cuando ya duro 2 o 3 meses sin llevarlos, me lo piden, me lo exigen a veces."(PA-3)

"Al cine" (PO-11)

“Yo me dedico en la mañanita al mercado, cuando regreso voy al centro comercial, claro, ese Monagas Plaza no me lo pelo a comer barquilla, después voy el domingo al parque” (PO-4)

“A la plaza con la familia a comerse un helado” (PO-8)

Estilo de Vida/Preferencias en Cuanto a Realizar Actividades Recreativas que Exijan Esfuerzo Físico o Actividades Recreativas de Carácter Intelectual.

Los participantes tienen sus preferencias en realizar actividades recreativas que exijan esfuerzo físico o actividades recreativas de carácter intelectual como las opciones de caminatas, practicar fútbol y softbol, y juego de dominó.

“A mí me gusta futbol” (PO-1)

“Jugar bolas criollas, dominó” (PO-13)

“Yo prefiero la parte física porque también te permite tener una vida saludable” (PA-6)

“Jugar domino” (PO-2)

“Yo preferiría jugar dominó, porque ahí tú no estás haciendo nada, sino la mente” (PO-10)

“...tengo muchísimos libros, tengo como unos 20 libros que he comprado..., que me han regalado, que necesito estar al día, entonces como

ya es más fácil leer internet, o sea ver por pantalla, entonces necesitaría como tiempo para leer.”(PA-4)

“Softbol, bolas criollas” (PO-4)

“Ir al gimnasio” (PO-7)

“En la parte intelectual me tiene que llamar la atención o me tienen que hablar de algo así que me atraiga...” (PA-1)

“Hacer ejercicios, a las 5 de la mañana y echar un trote” (PO-15)

Estilo de Vida/Cuidado en la Conservación de la Salud a Través de Hábitos Alimentarios Light.

Se evidencia en estos trabajadores que en casi la mayoría, no tiene conocimientos sobre alimentos a consumir, que les permitan una dieta balanceada que incluya proteínas, carbohidratos, vitaminas y minerales, recuperar energías y mantener cuerpo y mente saludables. Al respecto, Reyes (2008), señala que:

Estudios epidemiológicos han demostrado que el alimentarse saludablemente tiene un efecto protector a enfermedades crónicas degenerativas asociadas a determinados alimentos. La OMS ha señalado que la hipertensión arterial, hipercolesterolemia, bajo consumo de frutas y verduras, exceso de peso, falta de actividad física y tabaquismo son responsables de un tercio de vidas perdidas por incapacidad en países en desarrollo. (p. 29)

“Particularmente ahorita sí, porque tengo exceso de peso, Ahorita estoy cambiando un estilo de comida, lo necesito ya...” (PA-4)

“Yo por esa parte no tengo problema, yo como de todo” (PO-13)

“Por lo menos a mí me gusta comer una galleta y un jugo” (PO-6)

“Yo trato, lo máximo de no comer en la noche, pero si a veces meto cositas light, pues más que todo en las noches... mi esposo es muy estricto, cero arepa y si se puede en la mañana que no la coma, él me ayuda...” (PA-5)

“En la casa no hay nada light, en la casa pura sopa de mondongo, comidas, frijoles” (PO-1)

“En mi casa almuerzo y se repite en la cena” (PO-10)

“Una arepa, no hay nada light, yo nací criollito” (PO-4)

“... pancito con café con leche” (PO-12)

“En mi caso por lo menos yo ceno muy ligero pero mi familia no. Yo le hago una cena más o menos acorde, por lo menos mis hijas están en crecimiento, un poquito más pero menos grasas, pero siempre balanceada entre las fibras, los vegetales, las frutas.”(PA-1)

“El jugo es lo único light que tomo...” (PO-11)

“No me gusta nada light...” (PO-15)

Estilo de Vida/Cuidado en la Conservación de la Salud a Través de Hábitos de Ejercicio Físico Rutinario

Reyes (2008) señala que:

El ejercicio físico reduce el riesgo de mortalidad y morbilidad por enfermedades crónicas y mejora el estado y bienestar general. La práctica regular de algún deporte adquiere importancia para la salud pública como forma de compensar la progresiva sedentarización del trabajo que conlleva a que muchos trabajadores realicen poca actividad física (p. 29).

Los participantes entrevistados manifestaron caminar diariamente; en algunos casos dependiendo de su tiempo libre, y otros hacen ejercicios. Es evidente observar que algunos de ellos tienen conocimiento sobre el tiempo recomendable para caminar o practicar ejercicio físico. Las declaraciones expresadas por el grupo fueron las siguientes:

“Yo empecé a hacer una rutina esta semana porque necesito parecer mejor...esos 5 minutos.”(PA-4)

“..., yo camino diariamente” (PO-1)

“Caminando” (PO-8)

“Estoy automatizado, como dijo Sheila, llego camino 50 metros, que es algo sencillo..., de hecho lo abandoné pero yo anteriormente manejaba bicicleta cuando estaba en otra situación, andaba más cómodo pero ahorita el trajín de estudiar y de trabajar no me lo permite...”(PA-6)

“..., camino media hora por la salud, lo hago pero no todo el tiempo, todos los días por la mañana” (PO-5)

"Haciendo ejercicios" (PO-10)

"Yo normalmente camino de allí a mi casa y en la tarde también, a veces camino un poco más, salgo a distraerme..." (PA-1)

"Manejo bicicleta diariamente..." (PO-2)

"..., el que trabaja aquí no necesita hacer ejercicios porque el ejercicio uno lo hace en el trabajo..." (PO-15)

A continuación se resume en el micro análisis los aspectos más significativos sobre la percepción del tiempo libre, el ocio, estilo de vida, la recreación y su valoración para la calidad de vida:

MICROANÁLISIS	
ORDENAMIENTO DISCURSIVO	CATEGORIAS EMERGENTES
Uso del Tiempo Libre/ significación/importancia	
<p><i>"...utilizo el tiempo para lavar, para ayudar a mi mamá, ayudar a mis hijos, con las tareas del hogar."</i></p> <p><i>"...el poquito tiempo libre que uno tiene es para dedicárselo a sus hijos, a su familia, a su casa (...) entonces es justo y necesario tomarnos nuestro tiempo libre, (...) salir"</i></p> <p><i>"...mi tiempo libre lo dedico más a las cosas de Dios, a la iglesia, a predicar la palabra a familiares o amigos, ese es mi tiempo libre y más a mi familia..."</i></p> <p><i>"Tiempo libre es tiempo después del trabajo, después de la jornada de trabajo..., es tiempo para descansar, hacer otras cosas."</i></p> <p><i>"Tiempo libre es fin de semana, sábado y domingo, relajarse con su familia, con mi hogar..."</i></p> <p><i>"...es un derecho que nos asiste, (...) nosotros debemos tener la oportunidad para aprovecharlo al máximo. Aprovechar, planificar otras actividades que te liberan; liberación de pensamiento, de actitud, de todo..."</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tiempo dedicado a la familia ✓ Tiempo para la vida espiritual ✓ Tiempo para apoyar a otros ✓ Tiempo para la relajación y el descanso ✓ Tiempo para actividades recreativas ✓ Tiempo para compartir con amigos ✓ Tiempo para fomentar relaciones informales. ✓ Tiempo para intercambios con otros pares o con miembros de su comunidad, ✓ Tiempo para formación.
Tiempo Libre / Rutinas para el Disfrute	
<p><i>"... eventos deportivos (...) cuando salgo, que es todos los fines de semana"</i></p> <p><i>"...me acuesto un rato..."</i></p> <p><i>"pasear con la familia."</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Eventos deportivos, ✓ Entretenimiento, ✓ Dormir, ✓ Leer periódico,

<p><i>"...las labores del hogar, cuidar de mi niño; ya que toda la semana me la paso trabajando me dedico los sábados y domingo a él, a tejer, a leer periódico."</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tejer, ✓ Paseo ✓ Cuidado de los hijos.
Ocio / Significación/Importancia	
<p><i>"El ocio es cuando uno no tiene nada que hacer... cuando (...)–culminaste tus tareas y después que las realizaste, tú no tienes más nada que hacer; ese es el ocio que estás haciendo en ese momento, no estás ocupado tu tiempo, lo puedes dedicar a otra cosa que puede ser productivo, hacer un trabajo que te piden. Tú lo puedes realizar en ese momento (...), que tienes espacio libre..."</i></p> <p><i>"El tiempo [de ocio] se ve como que uno fuera flojo, pero no es así, se está aprovechando ese tiempo (...); en las oficinas cuando están los muchachos, los becados que yo los veo sin hacer nada,...les digo no,... vengan vamos a acomodar este archivo"</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Momento sin ocupación, tiempo perdido. ✓ Mal visto socialmente
Ocio / Actividades de Preferencia / Disfrute(Familia-Compañeros)	
<p><i>"La lectura"</i> <i>"El descanso."</i> <i>"Jugar bolas criollas"</i> <i>"Una actividad física...hacer un equipo de voleibol o de lo que sea para uno relajarse pues uno sale del trabajo, vamos y practicamos ahí y bochincheamos, distraemos la mente y nos desestresamos..."</i> <i>"Irse para el gimnasio."</i></p> <p><i>"Ayudamos en la tarea del hogar a la familia"</i> <i>"A lavar, planchamos"</i> <i>"Bueno, jugar bolas criollas y tomar cervezas"</i> <i>"...es poco el tiempo que estamos juntos, porque las guardias son diferentes"</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoración al intercambio con otros ✓ Compartir momentos gratos y de diversión ✓ Actividades con la familia ✓ Actividades relacionadas con deberes u obligaciones de la rutina del hogar ✓ Compartir con amigos ✓ Actividades deportivas ✓ Ausencia de lo lúdico
Recreación / Actividades Preferidas (Familia-Compañeros)	
<p><i>"Televisión... los programas televisivos..."</i> <i>"Bueno echar un cuento, echar broma, conversar..."</i> <i>"Un juego deportivo, jugar beisbol, bolas criollas" (</i></p> <p><i>"...con mis hijos (...) juego a la pelota, con muñeca, con mi hijo juego videos juegos en la televisión, pone sus cuestiones."</i> <i>"Bueno mi hija ahorita está tocando guitarra, entonces le apoyo, yo hago las planificaciones de cine, estamos ahorita llevando cine a las comunidades, comer helados..."</i> <i>"A veces salimos también al parque, es en la casa los pongo a jugar, yo tengo un perrito pequeñito, tengo un poquito de animales, tengo gato, tengo perro, loro; les saco la piscina y allí se distraen, cualquier comida les preparo, un tiempo allí de recreación."</i></p> <p><i>"... jugamos bolas criollas, compartimos, vamos a hacer sancocho, (...) siempre estamos compartiendo jugando softball y bolas criollas y saliendo de allí."</i></p> <p><i>"Si, hacemos una comida, cantamos cumpleaños, jugamos domino..."</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actividades deportivas, comunicación, el teatro, la religiosa, la televisión, el jardín, caminar y los paseos a sitios naturales ✓ Compartir con la familia y los hijos ✓ Ocuparse del cuidado de mascotas ✓ Desarrollar actividades deportivas

Estilo de Vida / Hábitos / Conservación de la Salud	
<p><i>"Yo me dedico más a la iglesia, cosas religiosas y a la universidad"</i></p> <p><i>"Bueno yo lo veo de otra manera...el mío, es un estilo de vida muy agotador, a pesar de que soy sedentaria en mi parte física (...) pero es muy activa la de relaciones,...) tengo una función fuera de la institución que demanda mucho de mi presencia, de organizar eventos, llamadas telefónicas, revisar internet. Me tengo que presentar delante de un público. (...) tengo que viajar, tengo que hacer muchas cosas y eso me mantiene activa"</i></p> <p><i>"... , estoy muy satisfecha, si estoy satisfecha porque yo creo que eso enmarca todo, en lo laboral, en lo personal, en todo"</i></p> <p><i>"Practicar cualquier deporte"</i></p> <p><i>"Bolas criollas, softball,.."</i></p> <p><i>"... , ejercitarme, practicar deporte..."</i></p> <p><i>"Futbolito, domino"</i></p> <p><i>"Particularmente ahorita sí, porque tengo exceso de peso, Ahorita estoy cambiando un estilo de comida, lo necesito ya..."</i></p> <p><i>"Por lo menos a mí me gusta comer una galleta y un jugo"</i></p> <p><i>"Yo trato, lo máximo de no comer en la noche, pero si a veces meto cositas light, pues más que todo en las noches... mi esposo es muy estricto, cero arepa y si se puede en la mañana que no la coma, él me ayuda..."</i></p> <p><i>"En la casa no hay nada light, en la casa pura sopa de mondongo, comidas, frijoles"</i></p> <p><i>"En mi casa almuerzo y se repite en la cena"</i></p> <p><i>"Una arepa, no hay nada light, yo nací criollito"</i></p> <p><i>"... pancito con café con leche"</i></p> <p><i>"En mi caso por lo menos yo ceno muy ligero pero mi familia no. Yo le hago una cena más o menos acorde, por lo menos mis hijas están en crecimiento, un poquito más pero menos grasas, pero siempre balanceada entre las fibras, los vegetales, las frutas."</i></p> <p><i>"Yo empecé a hacer una rutina esta semana porque necesito parecer mejor...esos 5 minutos."</i></p> <p><i>"... , yo camino diariamente"</i></p> <p><i>"Caminando"</i></p> <p><i>"... , camino media hora por la salud, lo hago pero no todo el tiempo, todos los días por la mañana"</i></p> <p><i>"Haciendo ejercicios" (PO-10)</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No poseen una idea clara del concepto de estilos de vida saludable. ✓ Actividades a practicar, como hacer deporte, caminar diariamente, dieta balanceada, recreación, convivencia familiar: <ul style="list-style-type: none"> • No expresan claridad sobre su significado para la salud • Contribuye a satisfacer sus necesidades y alcanzar bienestar en la vida • Preocupación por la rutina alimenticia poco saludable •

Del discurso se puede extraer que, a pesar que lo relativo al disfrute del tiempo libre y la recreación, constituye un derecho adquirido; aún en el sentir de los trabajadores y trabajadoras no se tiene conciencia que el propósito o fin último de las actividades que se desarrollen en esos momentos deben ser actividades liberadoras que estén orientadas a la liberación de pensamiento.

A pesar de observarse una valoración positiva del tiempo de ocio, pues es el tiempo que dedican a actividades estrictamente personales, desarticuladas de la rutina laboral, no se enfatiza en la importancia de actividades lúdicas como factor de gran valor en la calidad de vida y aún se mantiene el estigma social como algo no beneficioso.

Llama la atención en la importancia que le otorgan al desarrollo de actividades en el tiempo libre, donde se manifiesta el valor por el liderazgo en la comunidad, la solidaridad, buenas relaciones interpersonales, compromiso por el desarrollo social, fraternidad, entre otras. Estos factores se articulan a conformidad consigo mismo como parte de un colectivo y a la percepción favorable de calidad de vida.

Aunque en la institución no cuentan con los ambientes propicios para la interacción, que posibilita la cohesión de un grupo, hábitos positivos del ocio, y conformación de comunidades sólidas y fuertes, que disminuyan el comportamiento antisocial y propicien la armonía cultural y étnica, el personal no docente toma iniciativas, a modo personal, para el encuentro entre compañeros y reclama la organización de actividades recreativas desde la institución. En este sentido, emergen el deporte y los juegos como las actividades recreativas, que le permite una mayor satisfacción y un sentido de pertenencia.

Estilo de vida lo asocian a todas las actividades que realizan como practicar un deporte, caminar diariamente; así como mantener una dieta balanceada, desarrollar actividades de recreación, la convivencia familiar y todo lo que contribuya a satisfacer sus necesidades y alcanzar bienestar en la vida.

Sin embargo no tiene conocimientos sobre alimentos a consumir, que les permitan una dieta balanceada que incluya proteínas, carbohidratos, vitaminas y minerales, recuperar energías y mantener cuerpo y mente saludables, a pesar que en el discurso emergió que tienen conocimiento sobre el tiempo recomendable para caminar o practicar ejercicio físico.

Factores Objetivos del Entorno Laboral que Influyen en la Percepción de la Calidad de Vida y Salud de los Trabajadores y Trabajadoras No Docentes de la Institución.

La confusión entre calidad de vida y estado de salud ha dado origen a dilemas éticos, técnicos y conceptuales; de hecho, algunos críticos del concepto han considerado que el mismo no puede ser de ningún modo independiente de las normas culturales, patrones de conducta y expectativas de cada uno; está claro que es una noción eminentemente humana, que se relaciona con el grado de satisfacción que tiene la persona con su situación física, su estado emocional, su vida familiar, amorosa, social, así como el sentido que le atribuye a su vida, entre otras cosas (Schwartzmann, 2003).

Se puede deducir que la calidad de vida se asocia con lo que se valora socialmente como bueno o deseable, y también con lo que hace movilizar energías, recursos y esfuerzos para que sea efectivamente alcanzado en un punto del futuro; es decir, la calidad de vida busca contribuir a proteger la salud del trabajador, el ambiente y su bienestar; mientras que la salud de la población trabajadora es uno de los componentes fundamentales del desarrollo de un país y a su vez refleja el estado de progreso de una sociedad; visto así, un individuo sano se constituye en el factor más importante de los procesos productivos.

Para indagar los factores objetivos del entorno laboral que influyen en la percepción de la calidad de vida y salud del personal obrero y administrativo, se conceptualizó en términos cómo los trabajadores experimentan las situaciones de vida personal y las interpretaciones y valoraciones que hacen estos de los aspectos objetivos de su entorno.

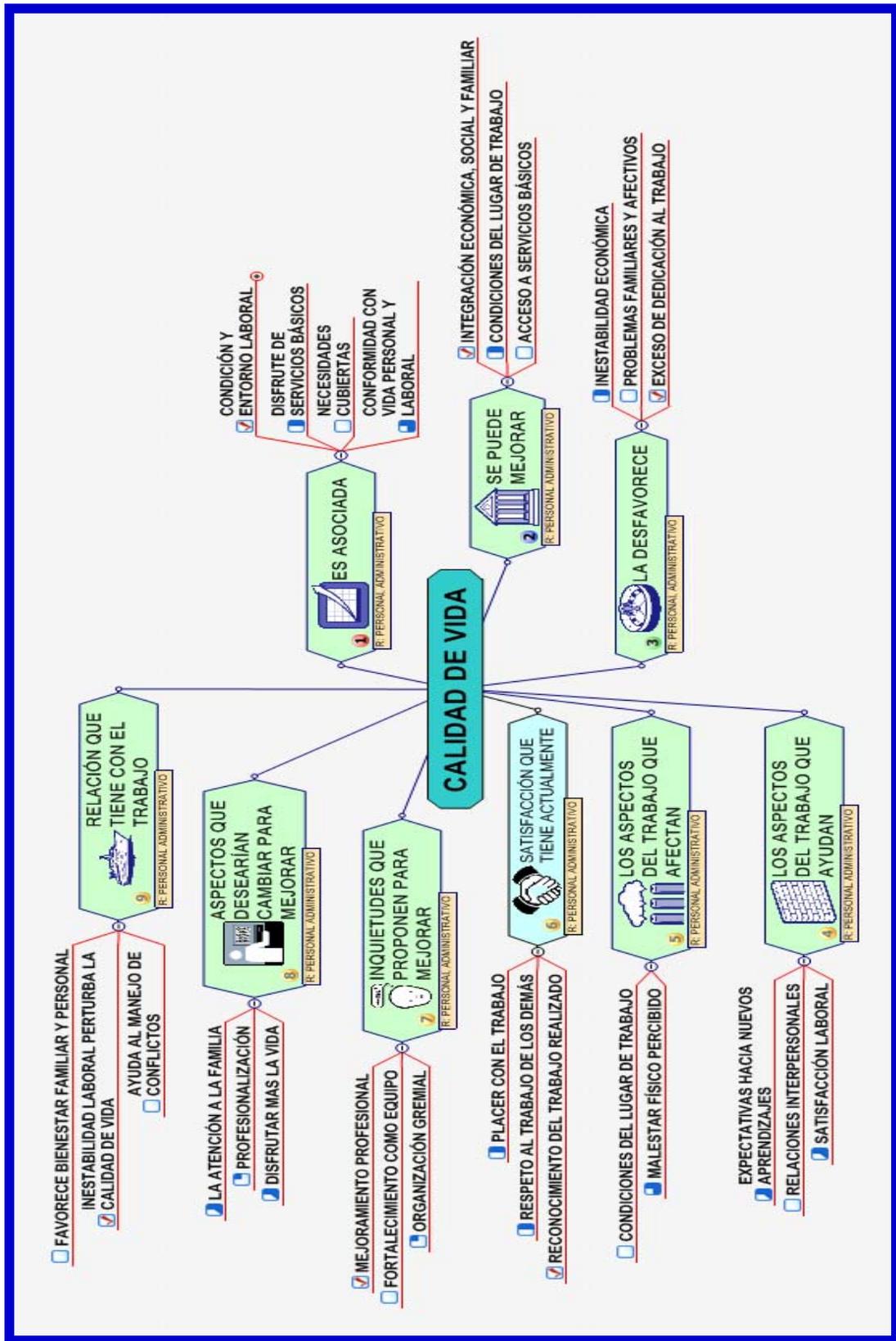
A continuación se recoge de forma sintética la expresión respecto a la calidad de vida y salud extraída del discurso de los trabajadores y trabajadoras no docentes de la institución. A partir de las frases, se rescatan las categorías emergentes de acuerdo a la opinión de los participantes en los grupos de discusión.

Aspectos del trabajo que influyen en la calidad de vida desde la percepción del personal administrativo

MICROANÁLISIS: CALIDAD DE VIDA	
GRUPO DE DISCUSION: Personal Administrativo	
ORDENAMIENTO DISCURSIVO	CATEGORIAS EMERGENTES
<p>Cuando hablamos de calidad de vida ¿con qué la asociamos?</p> <p><i>"A desarrollar una mejor condición laboral dentro de nuestro entorno"(PA-6)</i></p> <p><i>"Tener todo los servicios y necesidades cubiertas, estar en conformidad tanto en lo personal como en lo laboral"(PA-1)</i></p>	<p>Asociación de Calidad de Vida</p> <p><i>Condición y entorno laboral</i></p> <p><i>Disfrute de servicios (básicos)</i> <i>Necesidades cubiertas</i> <i>Conformidad con vida personal y laboral</i></p>
<p>¿Qué aspectos creen ustedes que pueden mejorar su calidad de vida?</p> <p><i>"El económico, el social y el familiar, la integración de esos tres aspectos"(PA-1)</i></p> <p><i>"Adecuación de las instalaciones (de trabajo),(...) a los servicios tales como agua, luz y área de descanso y comedor" (PA-6)</i></p>	<p>Aspectos que Mejoran la Calidad de Vida</p> <p><i>Integración económica, social y familiar</i></p> <p><i>Condiciones del lugar de trabajo</i></p> <p><i>Acceso a servicios básicos</i></p>
<p>¿Qué aspectos creen ustedes que desfavorecen su calidad de vida?</p> <p><i>"... una situación económica no estable, (...) la parte familiar, afectiva... si tienes problemas, he allí donde no vas a disfrutar 100%, a plenitud lo que tienes, (...) Siempre estas ocupado, (...), hazme esta diligencia, siempre hay situaciones que te van a perturbar y eso te lleva a que no seas feliz."(PA-6)</i></p>	<p>Aspectos que Desfavorecen la Calidad de Vida</p> <p><i>Inestabilidad económica</i> <i>Problemas familiares y afectivos</i> <i>Exceso de dedicación al trabajo</i></p>
<p>¿Qué aspectos del trabajo creen ustedes que ayudan a su calidad de vida?</p>	<p>Aspectos del Trabajo que Ayudan la Calidad de Vida</p>

<p>“...que cada día aprendemos algo (...) los nuevos programas, (...) todavía estamos como quien dice, en proceso de adaptación, porque día a día sale algo nuevo y tiene uno que ir empapándose de las cosas, entonces es enriquecerse uno mismo con toda la información que hay(...).”(PA-2).</p> <p>“... la integridad en el sitio de trabajo, (...) cuando existe algún altercado, tratar de bajar los ánimos.” (PA-6)</p> <p>“... relación que se hacen con otras instituciones (...) interactuar con municipios, entonces, eso me ha permitido hacer vida en el municipio, en el hospital. Hoy comencé a formar parte de una fundación vida y salud. (...), me enriquece esas relaciones (...) que nosotros de una u otra forma podemos aportar algo, eso para mí ha sido bien y también ver como logro en esta parte de hacer proyectos, eso por lo menos me ha traído satisfacción, eso es parte de lo que nosotros conocemos como calidad de vida, son satisfacciones que te vas proyectando a cosas mayores.”(PA-4)</p>	<p>Expectativas hacia nuevos aprendizajes</p> <p>Relaciones interpersonales</p> <p>Satisfacción laboral</p>
<p>¿Qué aspectos del trabajo afectan negativamente su calidad de vida?</p> <p>“... las condiciones de trabajo, las oficinas (...), el espacio físico, por ejemplo las sillas (...), muchas veces no están cómodas para durar 7 horas sentadas allí, cubriendo funciones, de repente no consigues un filtro de agua porque (...) no lo hay ni en las oficinas, ni en el pasillo, ni en ninguna otra parte,... Esteeee... los monitores muchas veces no tienen protector de pantalla, ninguno lo tiene, estoy hablando en particular no estoy hablando de lo general. Entonces eso influye mucho negativamente porque este... sino tenemos condiciones de vida mejores, condiciones, (...) no rinde porque este..., te sientes mal, te duele la espalda, tantas cosas que viene detrás de eso...”(PA-3)</p>	<p>Aspectos del Trabajo que Afectan Negativamente la Calidad de Vida</p> <p>Condiciones del lugar de trabajo</p> <p>Malestar físico percibido</p>
<p>¿Qué satisfacción tienen ustedes actualmente con su calidad de vida?</p> <p>“...actualmente yo me encuentro bien y lo más importante que me gusta de allí, no es tanto el trabajo rutinario sino brindar el apoyo a esos estudiantes, a mí me satisface con lo que estoy viviendo.”(PA-5).</p> <p>“... respetar los trabajos de los demás y de manera personal, también tengo,(...), una buena calidad de vida por los momentos...”(PA-6)</p>	<p>Satisfacción Actual con la Calidad de Vida</p> <p>Placer con el trabajo</p> <p>Respeto al trabajo de los demás</p>

<p>" ... me siento bien, cuando reconocen mi trabajo, personas que no están conmigo sino los que están afuera..."(PA-1)</p>	<p>Reconocimiento del trabajo realizado</p>
<p>¿Qué inquietudes proponen ustedes para mejorar su calidad de vida?</p> <p>"... la Institución se debe preocupar un poquito más por el adiestramiento del personal, (...) pienso que allí está fallando."(PA-3)</p> <p>"... yo creo que por lo menos,—fortalecernos nosotros como equipo de trabajo en la parte gremial, como sindicato, para poder solicitar todas esas reivindicaciones; porque dentro de la parte como gremio, la parte de adiestramiento (...), logramos por lo menos este año, el uniforme que antes no lo teníamos, (...) nosotros como equipos, lo que podemos lograr por esta universidad, no pensando en nosotros mismos sino en lo que va a quedar sentado, (...)."(PA-4)</p>	<p>Inquietudes para Mejorar la Calidad de Vida</p> <p>Mejoramiento profesional</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Organización gremial</p>
<p>¿Qué aspectos desearían cambiar para mejorar su calidad de vida?</p> <p>"... a veces, uno en cuestión de trabajo... uno se afloja o se descuida con los hijos, pues por el trabajo incluso..." (PA-2)</p> <p>"...deseo tener una carrera excelente (...) la vida hay que disfrutarla, saber aprovechar los momentos en cada instante, cada segundo, hay que vivirlos de una forma segura."(PA-6)</p>	<p>Aspectos que Desearían Cambiar para Mejorar</p> <p>Atención a la familia</p> <p>Profesionalización</p> <p>Disfrutar más la vida</p>
<p>¿Qué relación tiene su trabajo con su calidad de vida actual?</p> <p>"..., hay una relación muy estrecha, (...) para mantener tu hogar, tu vida personal, tenemos que mantener estabilidad laboral (...) porque aquí en la institución hay una sola persona fija y el personal administrativo y los demás somos contratados, tenemos que tener actividad laboral, que te va a permitir seguir adelante, progresando."(PA-6).</p> <p>"En el trabajo hay mucha información, por lo menos en el área donde yo estoy, hay una retroalimentación con las actividades que yo realizo, que de repente me ayuda en mi casa a conllevar una relación un poquito más armónica con mi pareja y con mis hijos, porque muchas veces aquí manejamos conflictos, (...)."(PA-1)</p>	<p>Relación que tiene el trabajo con la calidad de vida</p> <p>Favorece bienestar familiar y personal</p> <p>Inestabilidad laboral perturba la calidad de vida</p> <p>Ayuda al Manejo de conflictos</p>



De acuerdo a lo resumido en la tabla y grafico anteriormente expuestos, el personal administrativo explica la calidad de vida como un evento que se asocia con las condiciones de trabajo, además de, tener todas sus necesidades cubiertas para satisfacer su nivel de vida y tener conformidad tanto con su vida personal como profesional.

Según sus percepciones, la calidad de vida se puede mejorar por efecto de las buenas condiciones económicas, sociales y familiares; además con la adecuación de las instalaciones de la universidad donde se garantice acceso en la misma de todos los servicios básicos.

Una dimensión fundamental en la calidad de vida tiene que ver con los aspectos que la desfavorecen. Según los participantes, la situación económica, los problemas familiares y afectivos que viven en sus hogares así como el exceso de dedicación del tiempo al trabajo son factores que afectan la calidad de vida.

Sin embargo, para ellos, existen aspectos del trabajo que ayudan o contribuyen con su calidad de vida. En su opinión, les ayuda los nuevos aprendizajes adquiridos, la armonía que se vive en el trabajo, las posibilidades de proyección con otras entidades y la satisfacción con el trabajo que realizan.

Por otra parte consideraron que las condiciones imperantes en lugar de trabajo y el malestar físico percibido, expresado en diferentes dolencias o padecimientos, les afecta su calidad de vida.

La satisfacción que tienen actualmente estos trabajadores y trabajadoras con su calidad de vida, se relaciona con el placer en la ejecución de su trabajo, la armonía y el respeto que fluye en el ambiente

laboral y el reconocimiento que se les da por el trabajo que realizan cada día en esta casa de estudio.

Para mejorar su calidad de vida, este grupo, propone que se realice con más frecuencias los adiestramientos a todo el personal y que se intensifique el fortalecimiento como equipo para el logro de todas sus reivindicaciones colectivas. También expresan que para mejorar su calidad de vida desean cambios en algunos aspectos, como más atención a la familia, evolucionar o tener una carrera de trabajo, aprovechar mas el tiempo para el disfrute no solamente en familia sino también disfrutar más la vida.

Finalmente el personal administrativo, relaciona la calidad de vida y el trabajo con el bienestar familiar y personal, la adquisición de nuevos conocimientos que adquieren en sus puestos de trabajo y la conexión con las actividades que ellos realizan en el trabajo y sus hogares.

En el discurso del personal administrativo se recoge que la calidad de vida se ve influenciada por el trabajo, en la medida que éste permite satisfacer sus necesidades vitales; es decir contar con un conjunto de factores objetivos dentro de su entorno laboral que favorezca cubrir todas sus necesidades vitales y garantice satisfacción tanto en lo personal como en lo laboral.

La calidad de vida percibida por el personal administrativo, está sujeta a factores culturales, apoyo social, salud objetiva, disponibilidad de servicios de salud y sociales, calidad ambiental; salud percibida, valoración del entorno, y satisfacción de las necesidades culturales.

En cuanto al trabajo, se identificaron algunos aspectos que favorecen y otros que afectan negativamente a los trabajadores y trabajadoras. Son

aspectos favorecedores para el grupo, los relacionados con el ambiente social del trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, y desarrollo personal. Los aspectos percibidos, que afectan negativamente a trabajadores(as) fueron la seguridad en el trabajo, relacionado con la condición laboral de contratado y la salud subjetiva.

En relación a la satisfacción actual con la calidad de vida en el grupo, se pudo captar claramente que las tareas que ellos realizan pueden resultar motivadoras por la variedad, la importancia o significación de las mismas y la identificación con lo que se hace, al considerar que el placer por el trabajo, la armonía y el respeto en el trabajo, así como el reconocimiento laboral, están implícitas en las funciones de desempeño en la institución.

Esta satisfacción parcial con el trabajo los trabajadores(as) lo relacionan a un bienestar familiar y personal, en la medida que, para los trabajadores(as), el sentimiento de bienestar en el trabajo provoca sensación de armonía que se proyecta a las relaciones con la familia y el entorno social.

Existen inquietudes en mejorar su calidad de vida; en función de ello, identificaron aspectos que desearían cambiar para mejorarla. En primer lugar están las relacionadas con el trabajo. Manifestaron que en la institución no se mantiene el adiestramiento del personal y se descuidan los beneficios contractuales. El aprovechamiento del tiempo y disfrutar más la vida es una importantísima forma de organización de la vida cotidiana que influye en el desarrollo biológico, psicológico y social del trabajador o la trabajadora.

La familia tiene tres funciones importantes la bio-sico-social, educativo-cultural y económica. Esta última se ejerce por medio de la realización de las actividades productivas para garantizar la integridad de sus miembros, pues el hogar constituye el hábitat del hombre, el lugar donde satisface

necesidades materiales y espirituales, y donde se crean las bases para su participación social.

La posibilidad de ascender y promocionar a lo largo de la vida laboral es apreciada por los trabajadores porque se asocia a un mayor estatus laboral y social, al reconocimiento institucional a las aptitudes, esfuerzos y habilidades de la persona y a mayores ingresos económicos. Además, la promoción también puede satisfacer el deseo de desarrollo y crecimiento psicológico y suponer la posibilidad de llevar a cabo tareas más interesantes y tener mayor responsabilidad y autonomía en el trabajo.

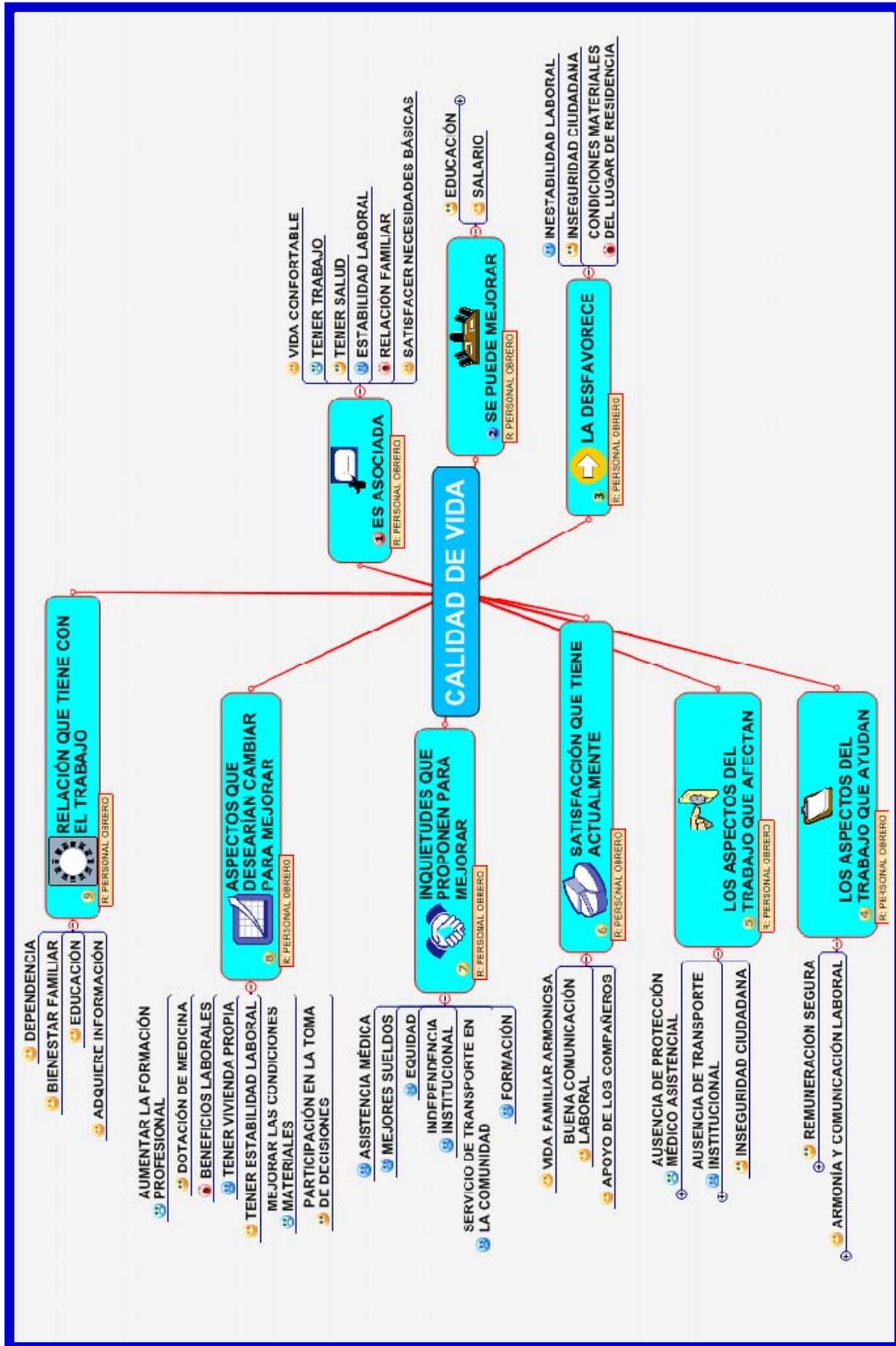
Aspectos del trabajo que influyen en la calidad de vida desde la percepción del personal obrero

MICROANÁLISIS: CALIDAD DE VIDA	
GRUPO DE DISCUSION: Personal Obrero	
ORDENAMIENTO DISCURSIVO	CATEGORIAS EMERGENTES
<p>Cuando hablamos de calidad de vida ¿a qué la asociamos?</p> <p><i>"Vivir bien."</i>(PO-2)</p> <p><i>"Estar cómodo."</i>(PO-1)</p> <p><i>"Tener Trabajo, salud."</i>(PO-3)</p> <p><i>"Estar cómodo y tener una estabilidad laboral, estar cómoda con mis hijos."</i>(PO-5)</p> <p><i>"Para mí, sería vivir bien, comer bien o sea tener todo lo necesario para uno vivir."</i> (PO-6)</p> <p><i>"Con el trabajo porque si no hay un buen trabajo no hay calidad de vida"</i> (PO-15)</p> <p><i>"...si uno no está trabajando que calidad vida puede tener un ser humano..."</i> (PO-12)</p>	<p>Aspectos Asociados a la Calidad de Vida</p> <p><i>Vida comfortable</i></p> <p><i>Tener trabajo</i></p> <p><i>Tener salud</i></p> <p><i>Estabilidad laboral</i></p> <p><i>Relación familiar</i> <i>Satisfacer necesidades básicas</i></p>
<p>¿Qué aspectos creen ustedes que pueden mejorar su calidad de vida?</p>	<p>Aspectos que Mejoran la Calidad de Vida</p>

<p><i>"Bueno, la educación..."(PO-8)</i></p> <p><i>"Bueno yo digo que la calidad de vida para mejorar tiene que comenzar por un salario, segundo dedicarse, también a la educación, que uno tenga en si formación" (PO-10).</i></p>	<p><i>Educación</i></p> <p><i>Salario</i></p>
<p>¿Qué aspectos creen ustedes que desfavorecen su calidad de vida?</p> <p><i>" Inestabilidad laboral "(PO-1)</i></p> <p><i>"En sí, no estoy satisfecha con mi calidad de vida porque en el sector donde yo vivo está muy oscuro, hay peligro, entonces como vivo en este sector, si salgo estoy expuesta a cualquier atraco..." (PO-2)</i></p> <p><i>"...El Frente se llama el barrio donde vivo es un río, en tiempo de lluvia. En tiempos de lluvia, por lo menos yo no puedo salir..."(PO-1)</i></p> <p><i>"...frente a mi casa se llena de agua..."(PO-3)</i></p> <p><i>"La delincuencia, la inseguridad que tenemos..."(PO-9)</i></p> <p><i>"En lo personal, la mala costumbre porque si es una persona que se dedica a las drogas y todo eso, tiene una mala calidad de vida, tanto personalmente como moral..."(PO-7)</i></p>	<p>Aspectos que Desfavorecen la Calidad de Vida</p> <p><i>Inestabilidad laboral</i></p> <p><i>Inseguridad ciudadana</i></p> <p><i>Condiciones materiales del lugar de residencia</i></p>
<p>¿Qué aspectos del trabajo creen ustedes que ayudan a su calidad de vida?</p> <p><i>"Tenemos un pago siempre puntual. Nos podemos meter en cualquier compromiso porque ya sabemos que contamos con ese dinero y podemos resolver"(PO-2)</i></p> <p><i>"...tratar de llevarse bien con los compañeros, que haya armonía, comunicarse entre los compañeros..."(PO-14)</i></p>	<p>Aspectos del Trabajo que Ayudan la Calidad de Vida</p> <p><i>Remuneración segura</i></p> <p><i>Armonía y comunicación laboral</i></p>
<p>¿Qué aspectos del trabajo afectan negativamente su calidad de vida?</p> <p><i>"El transporte, no hay para nada transporte, ni medicinas... ni clínicas"(PO-1)</i></p> <p><i>"Por lo menos entre nosotros, los familiares de uno necesitan de esa medicina, porque uno trabaja. Uno trabaja para tener."(PO-5)</i></p>	<p>Aspectos del Trabajo que Afectan Negativamente la Calidad de Vida</p> <p><i>Ausencia de protección médico asistencial</i></p>

<p><i>"No contamos con servicio médico...ni la parte del trabajo social y eso es un derecho..."(PO-4)</i></p> <p><i>"...uno trabaja en la noche y no es igual que estar en la casa, donde te acuestas a las 9; aquí uno tienes que pasar toda la noche despierto..."(PO-7)</i></p>	<p><i>Ausencia de transporte institucional</i></p> <p><i>Inseguridad ciudadana</i></p>
<p>¿Qué satisfacción tienen ustedes actualmente con su calidad de vida?</p> <p><i>"Bueno yo por ejemplo si estoy satisfecho, con mi calidad de vida..., yo me siento bien con mi familia, trabajando bien, con una buena comunicación"(PO-4)</i></p> <p><i>"También estoy satisfecha con mi calidad de vida, en lo único que no estoy satisfecha es que todavía no tengo un hogar estable con mis hijos, de yo estar con ellos...Mi calidad de vida es moderada"(PO-5)</i></p> <p><i>"Para el trabajo que uno desempeña debería tener mejor sueldo, más calidad de trabajo. Por un lado estoy satisfecho porque por lo menos uno tiene su trabajo, igual todos colaboran"(PO-13)</i></p>	<p>Satisfacción Actual con la Calidad de Vida</p> <p><i>Vida familiar armoniosa</i></p> <p><i>Buena comunicación laboral</i></p> <p><i>Apoyo de los compañeros</i></p>
<p>¿Qué inquietudes proponen ustedes para mejorar su calidad de vida?</p> <p><i>"Que se aporte la medicina"(PO-3)</i></p> <p><i>"Que haya un buen sueldo"(PO-4)</i></p> <p><i>"Que haya igualdad en la institución, hay muchas diferencias, bastante"(PO-1)</i></p> <p><i>"Que se independice el tecnológico"(PO-5)</i></p> <p><i>"Yo para mejorar mi calidad de vida necesito dinero exacto. Para yo salir de la casa yo tengo un hijo necesito un transporte por que a veces no pasa ni carro por ahí. A veces tengo que salir de noche y entonces no consigo."(PO-2)</i></p> <p><i>"Bueno, la educación..."(PO-8)</i></p> <p><i>"Bueno yo digo que la calidad de vida para mejorarla tiene que comenzar por un salario, segundo dedicarse, también a la educación, que uno tenga en si formación" (PO-10).</i></p>	<p>Inquietudes para Mejorar la Calidad de Vida</p> <p><i>Asistencia médica</i></p> <p><i>Mejores sueldos</i></p> <p><i>Equidad</i></p> <p><i>Independencia institucional</i></p> <p><i>Servicios de transporte en la comunidad</i></p> <p><i>Formación</i></p>
<p>¿Qué aspectos desearían cambiar para mejorar su calidad de vida?</p> <p><i>"Bueno prepararnos más, seguir estudiando"(PO-4)</i></p>	<p>Aspectos que Desearían Cambiar para Mejorar</p>

<p><i>"Bueno que se mejore, bueno por lo menos y nos den la medicina y demás beneficios que debe dar la institución"(PO-3)</i></p> <p><i>"Tener vivienda, claro. Bueno aparte de eso como te dije ahorita, asignar el trabajo porque uno dice que la institución se va a independizar no, y uno por más que sea se preocupa porque no se sabe cómo va a quedar. Si por fin se va a lograr..."(PO-5)</i></p> <p><i>"Bueno yo prepararme en lo personal y profesional... me gustaría un carro, escalar posición para uno ganar más, tener mejor ingreso para tener lo que deseo"(PO-2)</i></p> <p><i>"... los cargo fijo, que llegan los cargos fijos (...)Que se aumente el personal de vigilancia porque somos dos..."(PO-7)</i></p> <p><i>"... por lo menos que cuando se va hacer algo que sea a beneficio de la vigilancia, se le comunique, mire donde creen ustedes que puede ir esto. Que lo participen pues, porque, lo que van a trabajar ahí somos nosotros."(PO-7)</i></p>	<p><i>Aumentar la formación profesional</i></p> <p><i>Dotación de medicina</i></p> <p><i>Beneficios laborales</i></p> <p><i>Tener vivienda propia</i></p> <p><i>Tener estabilidad laboral</i></p> <p><i>Mejorar las condiciones materiales</i></p> <p><i>Participación en la toma de decisiones</i></p>
<p>¿Qué relación tiene su trabajo con su calidad de vida actual?</p> <p><i>"De este trabajo depende la calidad de vida de uno y la familia de uno, la educación "(PO-3)</i></p> <p><i>"Uno lleva buena información"(PO-4)</i></p>	<p>Relación que tiene el trabajo con la Calidad de Vida</p> <p><i>Dependencia</i></p> <p><i>Bienestar Familiar</i></p> <p><i>Educación</i></p> <p><i>Adquiere información</i></p>



Para los trabajadores(as) del grupo de discusión N° 2 correspondiente al personal (obrero) de mantenimiento, su conocimiento a cerca de calidad de vida, la asocian a varias dimensiones o factores como vivir bien, estar cómodo, tener trabajo, gozar de salud, estabilidad laboral, relación familiar, comer bien, tener todo lo necesario para su subsistencia. Su calidad de vida se puede mejorar con la preparación, mas diálogos entre compañeros de trabajo y manteniendo una buena comunicación.

Consideran que los aspectos que desfavorecen su calidad de vida, los más relevantes son la inestabilidad laboral, la inseguridad social y las situaciones negativas que afrontan las comunidades donde viven por condiciones de insalubridad e inexistencia de luz eléctrica. Del mismo modo dentro de su entorno laboral existen aspectos que ayudan a su calidad de vida y tiene que ver con el pago puntual pero también existen aspectos del trabajo que afectan negativamente la calidad de vida de ellos como la inexistencia de un transporte, falta de protección médica asistencial y apoyo social.

En cuanto a la satisfacción que ellos tienen actualmente con su calidad de vida, consideran que gozan de armonía familiar, disfrutan del trabajo, existe una buena comunicación pero evalúan que su calidad de vida se satisface moderadamente. Sin embargo dentro de sus inquietudes que ellos proponen para mejorar su calidad de vida destacan que se les proporcione asistencia médica, un buen sueldo, equidad, independencia institucional, rutas de transporte en las comunidades donde ellos viven.

También hay algunos aspectos que ellos desearían cambiar para mejorar su calidad de vida como tener una mejor preparación o seguir preparándose, seguir estudiando, obtener los beneficios laborales que les corresponden, dotación de medicina, estabilidad laboral, un mejor ingreso,

tener vivienda, tener carro, escalar posición y desarrollo tanto personal como profesional.

El personal de mantenimiento expresa que la relación que tiene su trabajo con su calidad de vida actual es que existe un grado de dependencia importancia entre el trabajo y la calidad de vida, pues contribuye con el bienestar familiar, con la educación y además se adquiere información.

De lo antes expuesto, se puede deducir que al abordar la calidad de vida de un individuo, se tienen que tomar en cuenta los aspectos objetivos como la percepción subjetiva que tienen sobre su propia situación, ya que sin esta perspectiva integradora no se puede entender la situación de individuo en su totalidad.

En el discurso se evidencia que la calidad está relacionada con las condiciones de vida objetivamente medibles en una persona, tales como salud física, condiciones de vida, relaciones sociales, actividades funcionales u ocupación.

Es importante puntualizar que el nivel de vida es un concepto económico que se refiere a la acumulación de bienes materiales y al disfrute de los mismos, mediado necesariamente por el ingreso; en tanto que las condiciones de vida son el conjunto de bienes que conforman la parte social de la existencia humana: salud, educación, alimentación, vivienda, medio ambiente (Cardona & Agudelo, 2005).

Esto se observa en las expresiones dadas por los participantes cuando relacionan la calidad de vida con vivir bien, comer bien, estar cómodo, tener trabajo, tener salud, relación familiar, estabilidad laboral, tener todo lo necesario para subsistir; es decir, la calidad de vida se asocia con tener

condiciones materiales necesarias para sobrevivir; amar, así como la necesidad de relacionarse con los demás y ser integrante de una sociedad en armonía con la naturaleza.

Es importante que para mejorar la calidad de vida existan indicadores que la miden a nivel objetivo, que se aproxime a la manera en que viven, de que recursos sociales y económicos disponen para prepararse o formarse; relaciones interpersonales que les permita un mayor grado de comunicación y diálogo.

La calidad de vida se ve afectada también por factores ambientales, del entorno del espacio habitado, las características del vecindario/comunidad, "presencia y acceso a servicios, grado de seguridad y criminalidad, transporte y movilización, habilidad para servirse de las nuevas tecnologías que hacen la vida más simple. También, las características del hogar son relevantes en determinar la calidad de las condiciones de vida" (Palomba, 2002), al igual que la inestabilidad laboral o de empleo. Recibir el pago salarial puntual, también se convierte en un factor que ayuda o contribuye a una mejor calidad de vida.

De igual manera, el grado de satisfacción con el trabajo, las tareas que desempeña y las condiciones bajo las cuales se trabaja, condicionan la percepción de calidad de vida de los trabajadores y trabajadoras.

Al consultarle a los trabajadores y trabajadoras respecto a la satisfacción actual con su calidad de vida, ésta es considerada como moderada; sin embargo sobresalen aspectos positivos que les hace sentir satisfechos específicamente se resalta la armonía familiar, el disfruten de su trabajo y la buena comunicación. Por otra parte, la relación que tiene el

trabajo con su calidad de vida actual se ve influenciada por el grado de dependencia de la institución.

Respecto a las inquietudes para mejorar su calidad de vida actual, surge con gran preocupación la asistencia médica, el buen sueldo, la equidad, el servicio de transporte en la comunidad y la independencia institucional que de una u otra manera los afectan y crea una incertidumbre por su estabilidad laboral o de su empleo.

La estabilidad en el empleo es un aspecto muy valorado porque además del valor económico asociado al hecho de tener un trabajo fijo y estable, el individuo tiene la sensación de ser competente, de que sus esfuerzos aportan algo a la sociedad y de que puede planificar su vida fuera del trabajo y el dinero es uno de los resultados del trabajo considerados más importantes y se desea porque gracias a él se pueden obtener otros bienes materiales. Asimismo, otorga estatus y prestigio social.

Los aspectos que se desearían cambiar para mejorar la calidad de vida están en función de lo que buscan satisfacer, como por ejemplo la seguridad, las relaciones sociales, la autoestima y autorrealización (Peiró, 1993); de allí que se considere que la mejora de su calidad de vida puede lograrse a través de la profesionalización la mejora de los beneficios laborales, la cobertura de la asistencia médica, la estabilidad laboral, la adquisición de una vivienda, un mejor ingreso, entre otros. Es de la calidad de vida se articula al ser y al tener, el tener hace referencia a las condiciones materiales necesarias para sobrevivir y evitar la miseria, como son los recursos económicos, vivienda, empleo, condiciones de trabajo, salud y educación; y el ser alude a la necesidad del ser humano de integrarse a la sociedad y de vivir en armonía con la naturaleza, como la participación en decisiones, las actividades

recreativas, la vida significativa en el trabajo y la oportunidad de disfrutar de la naturaleza (Allardt, 1998).

En particular, en el personal de vigilancia la calidad de vida está asociada con el trabajo; según ellos ésta se puede mejorar a través del salario, la educación y la formación. Consideran que a la calidad de vida la desfavorecen las malas costumbres o hábitos y la inseguridad social; los aspectos que ayudan son la eliminación de vicios, el apoyo familiar, la armonía laboral y la comunicación; y los aspectos que afectan negativamente su calidad de vida son la inseguridad social y los cambios de turnos en el trabajo.

La satisfacción que tiene actualmente el personal de vigilancia es que gozan de un trabajo y reciben apoyo entre compañeros, sin embargo consideran que su calidad de vida es moderada o regular. Expresaron que para mejorar su calidad de vida necesitaban tener cargo fijo, aumentar el personal de seguridad, y estabilidad laboral. Dentro de los aspectos que ellos desearían para mejorar su calidad de vida proponen la realización de nuevos proyectos en la institución, el cercado de todo el perímetro de la institución, una mayor participación en las decisiones sobre cualquier cambio que los relacione a ellos, ampliación y construcción de nuevas casillas de vigilancias. Por último manifestaron que para su calidad de vida actual es muy importante las bonificaciones que ellos perciben.

De lo expresado, se desprende que la calidad de vida está asociada en un cien por ciento con el trabajo. Lo anterior puede ser soportado por lo que al respecto sostienen Guerrero, Cañedo, Salman, Cruz, Pérez y Rodríguez (2006) cuando plantean que:

El trabajo no puede verse sólo como un medio para producir o prestar un servicio, como un medio de vida, es mucho más: es un medio de transformación del hombre, de realización, de creación de valores y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de la calidad de vida. No existe calidad de vida sin trabajo, las necesidades materiales y gran parte de las espirituales sólo pueden satisfacerse con el trabajo (26).

Es fácil percibir que existen aspectos del trabajo que ayudan a la calidad de vida del trabajador como eliminación de vicios, apoyo familiar, la armonía laboral y la comunicación. También existen aspectos del trabajo que afectan la calidad de vida de estos trabajadores como los cambios de turnos en el trabajo y la inseguridad social que hoy en día se ha convertido en uno de los grandes males de la humanidad.

Percibir una calidad de vida moderada significa para estos trabajadores que no todas sus necesidades y expectativas se ven cubierta y que solo consideran en que actualmente cuentan con el trabajo y el apoyo de sus compañeros como los factores más gratificantes y que al relacionar el trabajo con su calidad de vida actual solo se traduce en las bonificaciones que ellos reciben.

Estas situaciones planteadas generan algunas inquietudes que pudieran mejorar su calidad de vida actual. Se destaca por ejemplo sugerir tener cargo fijo, que se aumente el personal de seguridad, ya que las guardias se hacen de dos personas, y tener una estabilidad laboral, puesto que la pérdida del empleo, o el miedo a perderlo, se constituyen para ellos un marco de inseguridad, que afecta al colectivo laboral y que genera fuertes presiones sobre las condiciones psicosociales y de trabajo en general, altos niveles de estrés, lo cual impone riesgos en la salud física y mental y crecientes grados de insatisfacción laboral.

Desde una mirada más amplia, los aspectos que estos actores desearían cambiar, para mejorar su calidad de vida, están la disponibilidad de recursos materiales y técnicos y las buenas condiciones físicas de trabajo (iluminación, ventilación, espacios, etc.) y la regularidad de horarios, así como la posibilidad de participar en la toma de decisiones, resulta atractiva para la mayoría de estos trabajadores porque, entre otras cosas, representa un medio para desarrollarse como persona y satisfacer las necesidades de autorrealización.

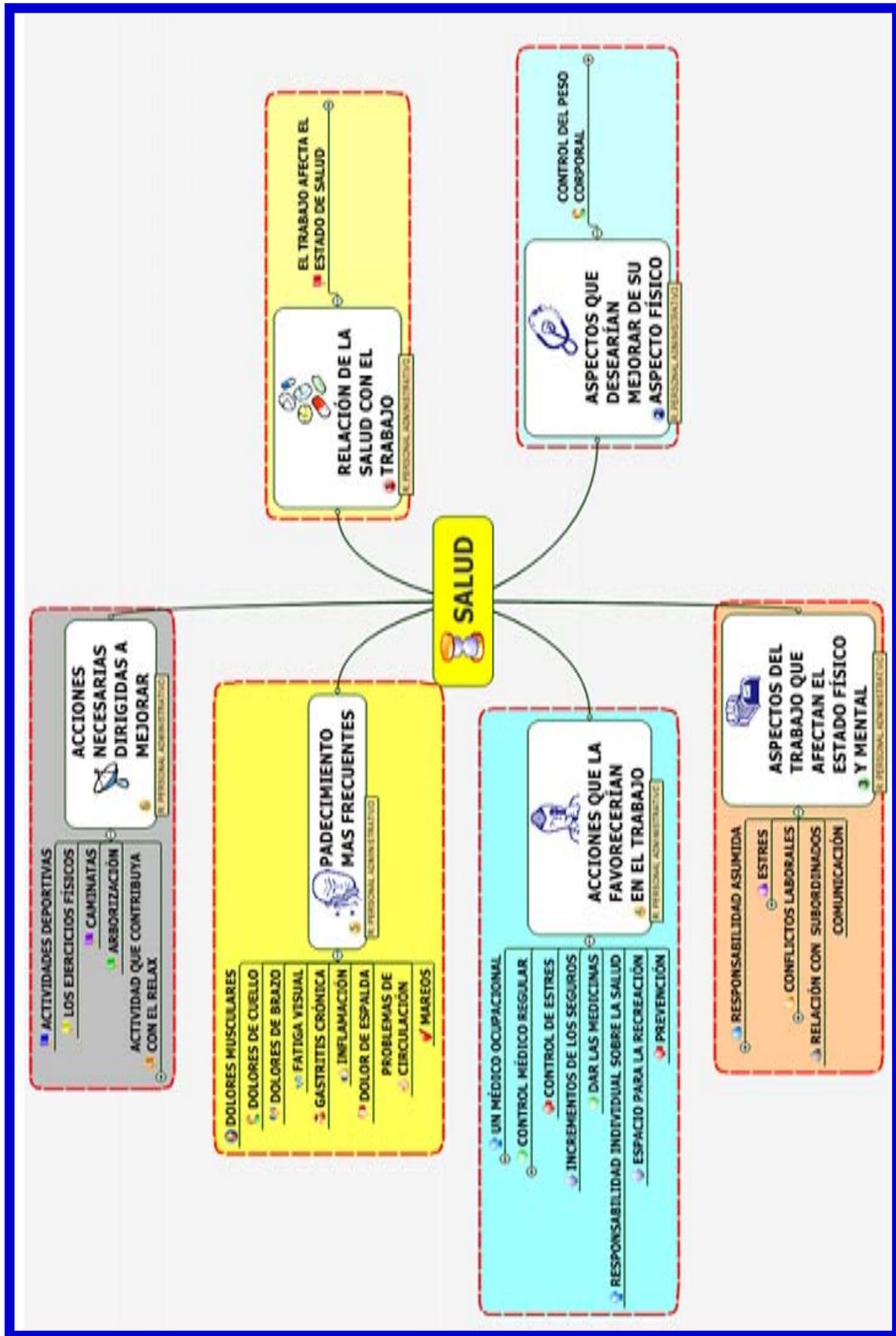
Auto percepción de la salud en el personal administrativo

A continuación se recogen expresiones de los trabajadores administrativos, referidos a la percepción de su salud.

MICROANÁLISIS: SALUD	
GRUPO DE DISCUSION: Personal Administrativo	
ORDENAMIENTO DISCURSIVO	CATEGORIAS EMERGENTES
<p>¿Qué consideraciones tienen ustedes sobre su estado de salud actual?</p> <p><i>"...he padecido de las hemorroides, el tiempo sentado afecta mucho, porque la persona que sufre de esa enfermedad no puede estar mucho tiempo parado ni mucho tiempo sentado, tiene que tener una actividad en constante movimiento (...)"(PA-6)</i></p> <p><i>"... mi trabajo es más que todo mover este brazo(derecho), esteee... transcribir constancia, el manejo de la computadora, empecé a tener molestias, empecé con la espalda, me di cuenta que la silla me estaba afectando, se corrigió lo de la silla y al tiempo ya no era solo la espalda sino el cuello, fui al médico y me dijo que era una neuritis y tenía que estar pendiente porque la neuritis a medida que va pasando el tiempo, se va haciendo mas y mas duradera."(PA-3)</i></p> <p><i>"..., sé que necesito lentes, he postergado esa parte porque no leo, no veo absolutamente nada...."(PA-4)</i></p>	<p>Relación de la salud con el trabajo</p> <p><i>El trabajo afecta el estado de salud</i></p>

<p>¿Qué aspectos ustedes desearían mejorar de su estado físico?</p> <p><i>"Yo bajar de peso"(PA-4)</i></p> <p><i>"Yo subir(de peso)"(PA-3)</i></p>	<p>Aspectos que Desearían Mejorar de su Estado Físico</p> <p><i>Control del peso corporal</i></p>
<p>¿Qué aspectos del trabajo afectan su estado físico y mental?</p> <p><i>"...ahora exigir una silla cómoda, mejores condiciones..."(PA-6)</i></p> <p><i>"Lo que afecta son a veces las situaciones problemáticas que existen en la institución, que de una u otra forma tienes que asumir una responsabilidad y dar respuesta a una problemática y a veces me estresa ... buscar una solución y no puedes, porque no tienes los recursos en el momento pero tienes que dar una solución "(PA-6)</i></p> <p><i>"...Los conflictos laborales, sobre todo mas cuando la persona no te escucha,.. esos conflictos influyen en mi estado anímico, mi estado de salud porque uno se estresa y el estrés se va acumulando y yo ya tengo experiencia en eso...estuve de permiso..."(PA-1)</i></p> <p><i>"Creo que muchas de esas situaciones los vivimos todos en cada una de las oficinas porque muchas veces yo he tenido diferencias con mi jefa, muchas veces nos encontramos con otros elementos diferentes..., conversamos y allí murió, yo digo que lo que estresa es cuando ya permites que se acumulen los problemas, lo vas dejando y dejando y cuando vienes a ver, explota."(PA-3).</i></p>	<p>Trabajo y Estado Físico y Mental</p> <p><i>Responsabilidad asumida</i></p> <p><i>Estrés</i></p> <p><i>Conflictos laborales</i></p> <p><i>Relación con subordinados</i></p> <p><i>Comunicación</i></p>
<p>¿Qué acciones favorecerían su salud en el trabajo?</p> <p><i>"La presencia de un médico es vital,..., un medico ocupacional puesto que es más amplio, porque un medico general solamente te ve la parte de medicina y el médico ocupacional tiene que relacionar la parte del trabajo, la parte laboral con la parte medica, entonces es mucho más amplio, además que puede atender también al grupo familiar, llevar ese historial es importante; otra parte es por lo menos imponer, la organización, por lo menos antes o después de las vacaciones obligar a los trabajadores a hacerse un chequeo médico respectivos, porque eso les va a dar</i></p>	<p>Acciones que Favorecerían la Salud en el Trabajo</p> <p><i>Un médico ocupacional</i></p> <p><i>Control médico regular</i></p> <p><i>Incrementos de los seguros</i></p> <p><i>Dar las medicinas</i></p>

<p><i>una referencia para ver cómo está el personal y por ende implementar lo que fuese necesario hacer, solicitar a los seguros ciertos incrementos, dar las medicinas... PA-4)</i></p> <p><i>"Concientizarnos nosotros mismos y crear una oficina de recreación para poder relajarnos y mantener un estado de salud...,atacar una enfermedad a tiempo, ser preventivos y no esperar que suceda la enfermedad para poder actuar..."(PA-6)</i></p>	<p><i>Responsabilidad individual sobre la salud</i></p> <p><i>Espacio para la recreación</i> <i>Control del estrés</i> <i>Prevención</i></p>
<p>¿Cuáles son los principales padecimientos más frecuentes que ustedes tienen?</p> <p><i>"...dolores musculares, cuello, brazos"(PA-1)</i></p> <p><i>"dolores musculares, de la vista,..., y gastritis... tengo gastritis crónicas, tengo inflamación..."(PA-2)</i></p> <p><i>"...dolor en la espalda"(PA-6)</i></p> <p><i>"La vista... y la circulación"(PA-5)</i></p> <p><i>"La vista y mareos..."(PA-4)</i></p> <p><i>"El cuello, el brazo y la espalda"(PA-3)</i></p>	<p>Padecimientos más Frecuentes</p> <p><i>Dolores musculares</i> <i>Dolores de cuello</i> <i>Dolores de brazo</i> <i>Fatiga visual</i> <i>Gastritis crónicas</i> <i>Inflamación</i> <i>Dolor de espalda</i></p> <p><i>Problemas de circulación</i></p> <p><i>Mareos</i></p>
<p>¿Qué acciones son necesarias para mejorar su salud?</p> <p><i>"Deportivas para mí porque hago ejercicio"(PA-6)</i></p> <p><i>"Ejercicios...imagínate que esta mañana vengo de allá de mi oficina y tengo que subir aquí al galpón a llevar algo al departamento de instrumentación y hoy me di cuenta que necesito ejercicios porque estoy tan delgada y subo ese poquito de escaleras y llegue a la oficina como si ya...me falta ejercicio "(PA-3)</i></p> <p><i>"Mira yo creo que nosotros deberíamos iniciar con caminatas dentro de la institución, arborización, hacer algún tipo de actividad de utilidad que pueda dejar un fruto, pero también nos pueda beneficiar en el relax..."(PA-4)</i></p> <p><i>"... aquí hace falta acondicionar para que uno pueda hacer ejercicios por lo menos media hora"(PA-5)</i></p>	<p>Acciones necesarias dirigidas a mejorar la salud</p> <p><i>Actividades deportivas</i></p> <p><i>Los ejercicios físicos</i></p> <p><i>Caminatas</i> <i>Arborización</i> <i>Actividad que contribuya con el relax</i></p>



De acuerdo a lo recogido en la tabla y el gráfico anterior, la percepción que actualmente tiene sobre su salud el personal administrativo, evidencia la presencia de algunos padecimientos como problemas de hemorroides, molestia de brazo, espalda y cuello, neuritis y mareos; así como también la ausencia de chequeo médico y hábitos alimenticios no controlados. Para este grupo subir de peso o bajar de peso se convierte en el principal aspecto deseado para mejorar la salud. Se puede desprender del discurso que los trabajadores y trabajadoras pueden llegar a identificar factores del trabajo que pueden llegar a afectar su salud.

Consideran que de los aspectos del trabajo que afecta su estado físico mental figuran la situación problemática institucional que tiene actualmente, la responsabilidad asumida ante ciertas situaciones, la asertividad en un momento dado y concreto para búsqueda de soluciones sin contar con recursos de la institución, el estrés que le genera la carga física y mental del trabajo, los conflictos laborales y las quejas de subordinados.

Las acciones que favorecerían su salud en el trabajo pudiesen resolverse con la presencia o contar con un médico ocupacional, contar con unas tendencias de salud según sea el cuadro diagnóstico, un incremento de los seguros médicos, chequeos médicos, dotación de medicinas, conciencia individual, fomentar la prevención, y contar con un espacio para la recreación. La identificación de la prevención y la necesidad de la figura de un médico ocupacional es muy importante para actuar en el fomento de la salud en el trabajo.

Dentro de los principales padecimientos más frecuentes que tienen este grupo están los dolores musculares, cuello, espalda y brazo, la fatiga visual, las gastritis crónicas, inflamación, mareos y problemas de circulación. Consideran que las actividades necesarias para mejorar su salud son las

deportivas, los ejercicios físicos, las caminatas, la arborización, y otras que contribuyan con el relax.

Como bien lo reporta la literatura, existen muchas concepciones acerca de la salud como: vida propia, trabajar, satisfacer necesidades personales y sociales, estar sano, sentirse bien, felicidad, sentirse conforme con el trabajo, y tranquilidad personal y familiar. En este discurso se describe la salud partiendo de las consideraciones actuales que tienen sus protagonistas. El estado de salud percibida se evidencia a partir de un conjunto de malestares que padecen actualmente algunos de los trabajadores como problemas de hemorroides, molestias de espalda, cuello y brazo derecho, neuritis, problemas visuales, niveles bajos, mareos así como también ausencia de chequeo médico y sin control en hábitos alimenticios.

La salud del trabajador(a) está en función de distintos factores, con influencia positiva o negativa, como un sistema con componentes individuales, conductuales, socioculturales y ambientales. En los trabajadores(as) de este grupo existen aspectos que desearían mejorar de su estado físico siendo el de mayor preocupación la variable control de peso, que para algunos es necesario bajar y para otros subir.

El trabajo puede considerarse una fuente de salud, porque con el mismo las personas consiguen una serie de aspectos positivos y favorables para la misma, pero bajo otras condiciones también se van a encontrar aspectos negativos y desfavorables que afectan el estado físico y mental de los trabajadores, como la situación problemática de la institución, asumir responsabilidad laborales fuera de la jornada de trabajo, responder con asertividad sin contar con los recursos, el estrés que le genera la carga física y mental del trabajo, los conflictos laborales y las quejas de subordinados. Para resolver estas situaciones es necesario tomar acciones que

favorecerían la salud de los mismos que según se puede solucionar con la presencia de un médico ocupacional, contar con unas tendencias de salud según sea el cuadro diagnóstico, un incremento de los seguros médicos, chequeos médicos, dotación de medicinas, conciencia individual, fomentar la prevención, y contar con un espacio para la recreación.

No obstante el trabajo también puede llegar a generar diferentes daños a la salud de tipo psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones sociales y materiales donde se realice el trabajo, siendo los principales padecimientos más frecuentes del grupo los dolores musculares, cuello, espalda y brazo, la fatiga visual, las gastritis crónicas, inflamación, mareos y problemas de circulación.

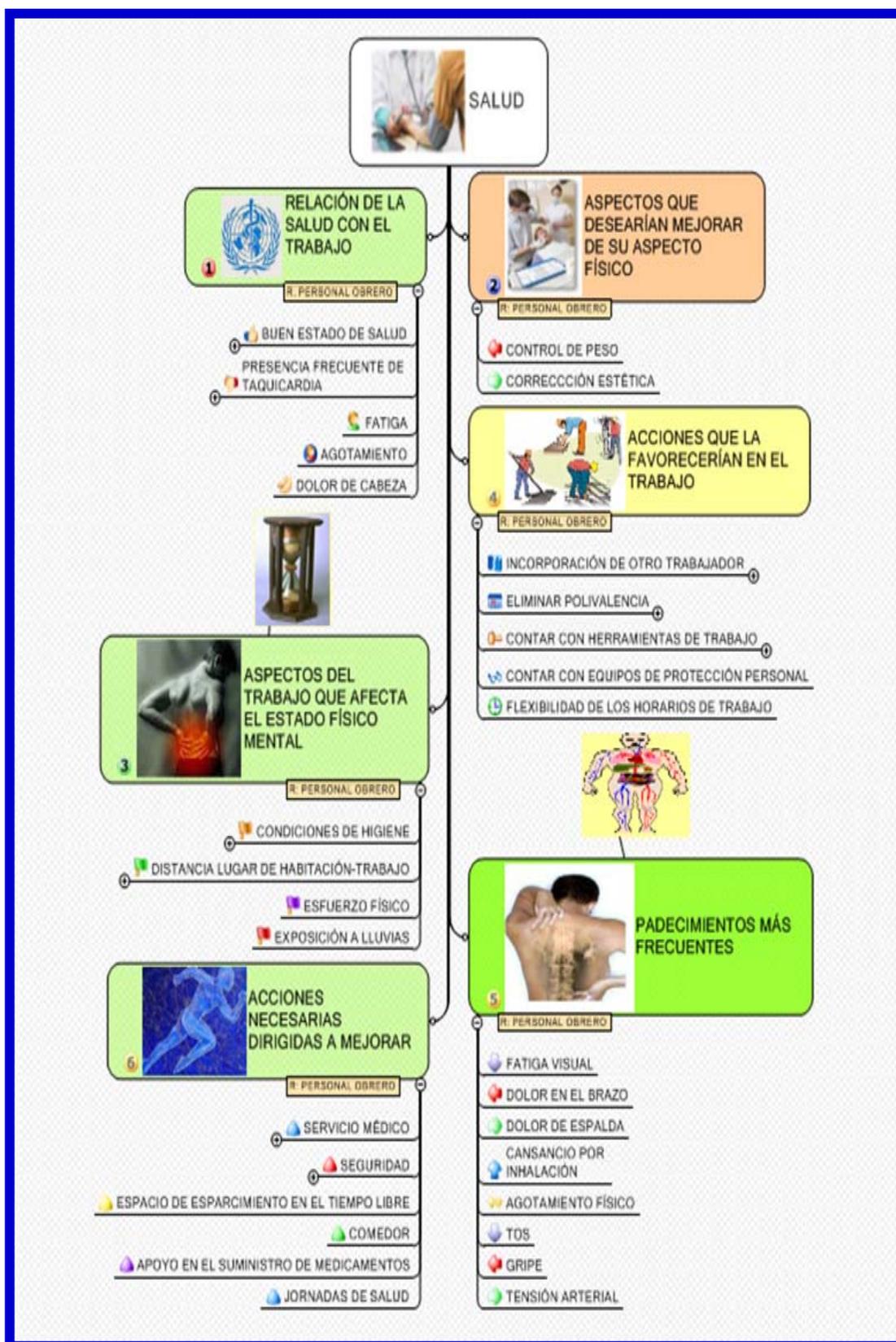
Auto percepción de la salud en el personal obrero

En la tabla siguiente se recogen fragmentos del discurso elaborado por el personal obrero, en relación a su percepción actual de su estado de salud.

MICROANÁLISIS: SALUD	
GRUPO DE DISCUSION: Personal Obrero	
ORDENAMIENTO DISCURSIVO	CATEGORIAS EMERGENTES
<p>¿Qué consideraciones tienen ustedes sobre su estado de salud actual?</p> <p><i>"En mi estado de salud yo me siento bien, pero no se sabe el momento cuando yo vaya al médico"(PO-3)</i></p> <p><i>"Igualmente yo me siento bien dale gracias a Dios. Gracias a Dios por eso me siento bien."(PO-1)</i></p> <p><i>"Me da mucha taquicardia..."(PO-2)</i></p> <p><i>"Bueno a veces un poco cansado, agotado"(PO-10)</i></p> <p><i>"Agotamiento"(PO-8)</i></p> <p><i>"Fatiga"(PO-13)</i></p>	<p>Relación de Salud con el Trabajo</p> <p><i>Buen estado de salud</i></p> <p><i>Presencia frecuente de taquicardia</i></p> <p><i>Fatiga</i></p> <p><i>Agotamiento</i></p>

<p><i>"Dolor de cabeza"(PO-15)</i></p>	<p><i>Dolor de cabeza</i></p>
<p>¿Qué aspectos ustedes desearían mejorar de su estado físico?</p> <p><i>"Rebajar"(PO-3)</i></p> <p><i>"Creo que para sentirme bien mi estado físico hacerme una cirugía plástica"(PO-2)</i></p>	<p>Aspectos que Desearían Mejorar de su Estado Físico</p> <p><i>Control de peso</i></p> <p><i>Corrección estética</i></p>
<p>¿Qué aspectos del trabajo afectan su estado físico y mental?</p> <p><i>"Bueno a mí me afecta cuando en los baños hediondísimos, bueno y cuando voy a limpiar las pocetas trancadas y no hay agua allí, eso me afecta a mí y los pulmones. Imagínate nunca hay agua"(PO-1)</i></p> <p><i>"A mí me afecta cuando yo termino por tantos movimiento y esfuerzos en mi trabajo y el viaje todos los días de Maturín, sentado ahí en la silla"(PO-4)</i></p> <p><i>" Las lluvias...Por lo menos si tienes una gripecita y a cerrar ese poco de aulas te mojas y te pones peor, no tienes ni un impermeable, Ni botas..."(PO-12)</i></p>	<p>Aspectos del Trabajo que Afectan el Estado Físico y Mental</p> <p><i>Condiciones de higiene</i></p> <p><i>Distancia lugar de habitación-trabajo</i></p> <p><i>Esfuerzo físico</i></p> <p><i>Exposición a lluvias</i></p>
<p>¿Qué acciones favorecerían su salud en el trabajo?</p> <p><i>"Por mi parte que metieran a otro compañero como si yo por ejemplo que metieran a un plomero, yo hago lo de herrero y a mí me favorece, porque yo agarro un solo cargo que yo soy aquí albañil, plomero, soy utilitis. Bueno a mi me favorecería, mira un 100%..., me tienen estresado."(PO-1)</i></p> <p><i>"Bueno tener las herramientas de trabajo y equipos que vayamos a utilizar para poder por ejemplo utilizar los lentes, los guantes, y las botas"(PO-5)</i></p> <p><i>"Modificar el horario de trabajo, o sea trabajar por ejemplo si es en la mañana hasta las dos de la tarde y así tenemos más tiempo para descansar "(PO-2)</i></p>	<p>Acciones que Favorecerían la Salud en el Trabajo</p> <p><i>Incorporación de otro trabajador</i></p> <p><i>Eliminar polivalencia</i></p> <p><i>Contar con herramientas de trabajo</i></p> <p><i>Contar con equipos de protección personal</i></p> <p><i>Flexibilidad de los horarios de trabajo</i></p>
<p>¿Cuáles son los principales padecimientos más frecuentes que ustedes tienen?</p> <p><i>"A mi más que todo es la vista, cuando yo ando por los baños"(PO-5)</i></p> <p><i>"Dolor en el brazo..."(PO-2)</i></p>	<p>Padecimientos más Frecuentes</p> <p><i>Fatiga visual</i></p> <p><i>Dolor en el brazo</i></p>

<p><i>"Me da cansancio cuando me asfixio por inhalación..."(PO-6)</i></p> <p><i>"Bueno cuando camino de aquí y de allá, de sede a sede. Lo mandan para allá y para acá y a pie."(PO-1)</i></p> <p><i>"La alergia del polvo que genera la suciesa de los aires acondicionados"(PO-4)</i></p> <p><i>"El olor de los detergentes a mí por lo menos me produce tos y cuando trabajo con el polvo también me da gripe."(PO-5)</i></p> <p><i>"La gripe"(PO-15)</i></p> <p><i>"Dolor de cabeza"(PO-13)</i></p> <p><i>"Tensión"(PO-9)</i></p> <p><i>"Dolor de espalda"(PO-13)</i></p>	<p><i>Cansancio por inhalación</i></p> <p><i>Agotamiento físico</i></p> <p><i>Alergias</i></p> <p><i>Tos</i></p> <p><i>Gripe</i></p> <p><i>Tensión arterial</i></p> <p><i>Dolor de espalda</i></p>
<p>¿Qué acciones son necesarias para mejorar su salud?</p>	<p>Acciones necesarias dirigidas a mejorar la salud</p>
<p><i>"Atención médica, no tenemos atención medica"(PO-2)</i></p> <p><i>"Que hubiera atención médica, debería, hace falta, ese es el primer recurso que nos hace falta a nosotros"(PO-5)</i></p> <p><i>"Por los momentos seguridad y un espacio para los obreros para pasar un rato, el tiempo libre, no comer dentro de un baño. Imagínate pasamos el tiempo libre dentro de un baño."(PO-1)</i></p> <p><i>"Si, no tenemos espacio adecuado pues"(PO-4)</i></p> <p><i>"Que tengamos un Servicio médico"(PO-9)</i></p> <p><i>"Que a la hora uno esté enfermo que tenga su farmacia al día pues. Cuando uno va a la clínica le mandan una receta entonces tiene que correr de su bolsillo porque no hay farmacia."(PO-12)</i></p> <p><i>"...Jornada de salud"(PO-10)</i></p> <p><i>"Chequeo Semanal o mensual..."(PO-15)</i></p> <p><i>"Que haya un programa de salud..."(PO-12)</i></p>	<p><i>Servicio médico</i></p> <p><i>Seguridad</i></p> <p><i>Espacio de esparcimiento en el tiempo libre</i></p> <p><i>Comedor</i></p> <p><i>Apoyo en el Suministro de medicamentos</i></p> <p><i>Jornadas de salud</i></p> <p><i>Chequeo médico regular</i></p> <p><i>Programa de salud</i></p>



A partir de lo antes expuesto, se pudo captar que actualmente el personal obrero percibe que goza de buena salud, están contentos con su trabajo salvo algunos que presentan problemas de taquicardia. Los aspectos que ellos y ellas desearían mejorar de su estado físico son control de peso y hacerse una cirugía plástica. En relación a los aspectos del trabajo que afecta su estado físico y mental, sobresalen el olor y mal estado de los baños, la escases de agua para realizar las labores de limpieza y el agotamiento físico que les genera a algunos por sus actividades en ambas sedes de la institución.

Para ellos las acciones que favorecerían su salud en el trabajo serían la incorporación de otro trabajador para evitar el exceso de tareas en alguno de los trabajadores, proveer de herramientas de trabajo, dotar de equipos de protección personal y flexibilizar los horarios de trabajo que les permita un adecuado descanso.

Entre los padecimientos más frecuente que manifiesta este grupo se encuentran la fatiga visual, dolor en el brazo, asfixia, tos, gripe, alergias y agotamiento físico. Como acciones proponen algunas actividades tendientes o dirigidas mejorar la salud como: la atención médica, seguridad integral, contar con un espacio para el disfrute del uso del tiempo libre y contar con un comedor o espacio digno para ingerir sus alimentos.

En el personal obrero la salud está asociada a sentirse bien y estar contento con el trabajo. Las condiciones de trabajo constituyen un determinante social de la salud y calidad de vida.

En el caso de los vigilantes, las consideraciones que tienen sobre su estado de salud actual resaltan el agotamiento, fatiga, dolor de cabeza y gripe. Ellos desearían mejorar su estado físico desestresándose y tener más tiempo de descanso. Manifiestan con relación a los aspectos del trabajo que afectan su estado físico y mental es la presencia de lluvias, no cuentan con equipos de protección personal y carecer de un servicio médico en la institución. Consideran que dentro de las acciones que favorecerían su salud en el trabajo es primordialmente contar con un servicio médico asistencial.

Por último sus padecimientos más frecuentes son: gripe, dolor de cabeza, problemas de tensión arterial y dolor de espalda. Consideran que las actividades necesarias para mejorar su salud son la realización de jornadas de salud en la universidad, que les realicen chequeos médicos semanal y/o mensual, y que se implemente un programa de salud.

CAPÍTULO I EL PROBLEMA

Contextualización del Problema

El tema de la importancia del uso del tiempo libre y sus beneficios en diferentes estratos sociales, así como los problemas que aquejan a las personas para poder disponer de tiempo para su recreación y buscar estilos de vida saludables en función de una mejor calidad de vida, ha sido objeto de estudio desde diversas vertientes, como las sociológicas, médicas, deportivas, económicas, entre otras. En el campo de la salud ocupacional, reviste particular interés, dentro del contexto universitario, indagar sobre la multiplicidad de actividades que realizan tanto el personal obrero como el personal administrativo, en tiempos y espacios no institucionalizados ya que es, justamente allí, donde los seres humanos accedemos a una serie de prácticas recreativas, culturales y de ocio que contribuyen al desarrollo de nuestra personalidad y a la construcción de la sociedad en que vivimos.

El estudio de los usos del tiempo que hacen las personas en una sociedad determinada nos ofrece información inestimable para conocer sus hábitos y costumbres, así como sus formas de organización social. Cabe destacar, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT, 2005) que se viene desarrollando en Venezuela, en el marco de la construcción del nuevo Sistema de Seguridad Social, viene a cumplir la exigencia de un nuevo enfoque normativo. Éste persigue poner término a la falta de visión unitaria de las políticas de seguridad y salud en el trabajo y adecuar la legislación venezolana a las necesidades de promoción del trabajo seguro y saludable y de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

Bajo la perspectiva de las nuevas tendencias sobre seguridad y salud en el trabajo, se regulan situaciones nuevas no contempladas con anterioridad, incorporando en forma plena los conceptos de ocio, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social como componente indisoluble de este nuevo enfoque. Esta ley establece no sólo la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores sociales, inmediatamente relacionados con el hecho laboral, sino fomentar una nueva cultura de la salud y la seguridad en el trabajo en una perspectiva mucho más compleja e integral. No obstante, el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo se ha ampliado de manera importante con el componente de ocio, recreación y utilización del tiempo libre; esto revela un rompimiento con la visión tradicional que fragmentaba la vida del trabajador en dos momentos desvinculados entre sí: el de la fábrica o centro de trabajo, y el de la casa o espacio público, fracturando lo que hemos denominado la relación salud-trabajo-enfermedad.

De igual manera, y como complemento de lo anterior, la esperanza de vida con períodos cada vez más largos para gozar y disfrutar de la misma, genera y desarrolla una cultura del bienestar que estimula la realización de actividades cotidianas placenteras, expresadas en la utilización del tiempo libre y descanso a través de la recreación y turismo social. La nueva cultura del bienestar para todos pasa, necesariamente, por el derecho a disfrutar del ocio en sus diversas formas.

La Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, establece la exigencia de una actuación en la empresa, en el marco de un concepto amplio de lo que son las condiciones y medio ambiente de trabajo, más allá del mero cumplimiento formal de un conjunto de deberes y obligaciones.

La cultura de las instituciones universitarias es una variable que modela la conducta tanto del personal docente como no docente, es decir que las prácticas habituales desarrolladas en su entorno de trabajo, influyen en la calidad de la interacción de la institución. Sin embargo, la adecuada administración de la cultura institucional se constituye en un elemento unificador de la práctica laboral universitaria favoreciendo el logro de los objetivos que la unidad educativa se propone (Osborne en Rivera, 2000). La sensación de pertenencia de docentes y no docentes, generada por la cultura institucional, los compromete respecto a los resultados de la institución y el éxito de los proyectos que emprende (Mells en Rivera, 2000). Se ha postulado que más que los diferentes modelos de cultura, tomado el término en un sentido amplio que puede existir en las diferentes universidades, es la fuerza de su cultura institucional la que determina el éxito del desempeño de las mismas.

En un mundo cada vez más complejo y competitivo, la institución universitaria es atravesada por múltiples y contradictorias exigencias que se manifiestan en la salud de sus trabajadores. (Tamez & Pérez, 2009). Dentro del contexto universitario, resulta pertinente indagar sobre la multiplicidad de actividades que realizan sus trabajadores, en tiempos y espacios no institucionalizados ya que es, justamente allí, en donde los seres humanos accedemos a una serie de prácticas recreativas, culturales y de ocio que contribuyen al desarrollo de nuestra personalidad y a la construcción de la sociedad en que vivimos.

En las instituciones universitarias se observan una serie de situaciones relacionados con las condiciones de trabajo, uso del tiempo libre, calidad de vida y estado de salud tanto del personal obrero como administrativo; en la que se ven expresadas y en la que tanto el personal obrero como administrativo se aliena de sí mismo, porque pierde cada vez más el control

sobre su propio proceso de trabajo y sobre el producto de su trabajo. En particular, en una institución universitaria ubicada en el Estado Monagas, ha surgido por parte de sus trabajadores y trabajadoras, la inquietud respecto al uso del tiempo libre, que junto con las condiciones de trabajo, pueden llegar a intervenir en la calidad de vida y salud de los mismos en la institución.

En este sentido, es primordial realizar un estudio de estas variables a través de las diferentes sinergias desde un enfoque holístico, en los trabajadores y trabajadoras de la institución universitaria objeto de interés, de manera que, por un lado, se pueda llegar a conocer aspectos de interés en cuanto al uso del tiempo libre; así como la realidad sentida por los trabajadores(as) no docentes, que develen los factores que puedan estar afrontando en su centro de trabajo, relacionados con las condiciones bajo las cuales desempeñan sus labores diarias. A tal efecto, se estableció como problema de investigación dar respuesta a la siguiente interrogante: ¿Cómo perciben las condiciones de trabajo, el uso del tiempo libre, la calidad de vida y la salud, el personal obrero y administrativo de una institución de educación universitaria?

A partir de esta interrogante, cabe preguntarse:

¿Bajo qué condiciones de seguridad e higiene labora el personal obrero y administrativo de la institución?

¿Cómo perciben su calidad de vida y salud el personal objeto de estudio?

¿Qué actividades realizan en su tiempo libre los trabajadores no docentes de la institución?

¿Cuáles son los factores objetivos del entorno laboral, que influyen en la percepción de calidad de vida y salud de los trabajadores no docentes?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Estudiar las condiciones de trabajo, el uso del tiempo libre y la percepción de la calidad de vida y salud en trabajadores no docentes de una institución de educación universitaria pública.

Objetivos Específicos

1. Describir las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo del personal obrero y administrativo de la institución.
2. Captar la percepción de calidad de vida y salud del personal objeto de estudio.
3. Sondear las formas de uso del tiempo libre de los trabajadores no docentes de la institución.
4. Determinar los factores objetivos del entorno laboral que influyen en la percepción de la calidad de vida y salud de los trabajadores no docentes.

Justificación de la Investigación

Las instituciones son sistemas sociales; si se desea trabajar en ellas o dirigir las es necesario comprender su funcionamiento, tomando en cuenta que en su seno se desarrollan actividades de docencia, servicio, extensión e investigación en las áreas de la ciencia, tecnología y la humanidad. Estas instituciones son necesarias para lograr los beneficios del progreso de la civilización, para el éxito de los sistemas educativos y otras metas que los ciudadanos desean alcanzar.

El progreso de la sociedad se basa en instituciones eficientes. Las instituciones tienen propósitos humanos, se constituyen y sostienen basándose en intereses mutuos que comparten los participantes. Las personas consideran a las instituciones como medios para alcanzar sus propias metas y al mismo tiempo, las instituciones necesitan personas que les ayuden para lograr los objetivos institucionales.

Estudiar las condiciones de trabajo, el uso del tiempo libre, la calidad de vida y la salud del personal no docente de una institución universitaria desde la percepción que éstos tienen sobre las mismas, constituye una difícil tarea tanto teórica como vivencial. El derecho al disfrute del tiempo libre, el ocio y la recreación constituye uno de los grandes logros que favorece a la población trabajadora. En Venezuela, la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT, 2005), rescata la importancia de generar programas con la participación de los trabajadores y las trabajadoras para garantizar la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que permitan, no sólo contar con el tiempo para ejecutar estos programas, sino también con infraestructura y controles a fin de evidenciar el impacto a la salud que tienen dichos programas. La importancia del tiempo libre se puede advertir si se analiza su evolución social, hasta llegar a convertirse en uno de los aspectos centrales de la vida cotidiana que evalúan la calidad de vida y el bienestar social.

Por otro lado, el concepto de calidad de vida, es tan dinámico que dificulta el planteamiento de definiciones claras y concretas, no obstante permite determinar la influencia que ejerce sobre ella el entorno en el que se desenvuelve cada persona y la manera de cómo trabaja día a día por armonizar su individualidad y su socialización. Para ello mejorar el entorno, el ambiente, el aire que se respira en una organización constituye labores sistemáticas que realizan las organizaciones con el objeto de proporcionar a

los empleados una oportunidad de mejorar sus puestos y sus contribuciones a la empresa creando un sitio de trabajo donde exista confianza, respeto y se tomen en cuenta las ideas que el personal pueda aportar.

De allí la importancia de desarrollar una investigación cuali-cuantitativa, con un enfoque empírico-descriptivo y con un diseño de estudio de caso, de grupo laboral escasamente abordado por investigadores; por lo tanto los resultados serán de gran interés, tanto para las instituciones como para los sujetos que laboran en ella. Es de importante resaltar que desde las teorías que transitan por el tema, no existe un consenso ni en la forma de ser abordado (metodológicamente) como problema de investigación, ni aun, en los alcances, definiciones y límites que configuran este hecho social.

Con el fin de responder a las necesidades de un medio laboral cada vez más exigente y que corre el gran riesgo de deshumanizar sus relaciones por una competitividad concebida para alcanzar resultados inmediatos, se busca ahondar en la apreciación que tiene tanto el personal obrero como el personal administrativo del marco que caracteriza sus condiciones de trabajo, el uso de su tiempo libre, su calidad de vida y salud percibida, con el propósito de suministrar los elementos necesarios para la definición de acciones orientadas a superar las condiciones desfavorables para los trabajadores y trabajadoras.

CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO

Las teorías que sustentan esta investigación están abocadas al sector universitario en lo referente a: análisis del proceso de trabajo, desde la perspectiva del Modelo Mexicano (Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, 2001), riesgo y exigencias, clasificación de los factores de riesgos, condiciones de higiene y seguridad, el trabajo como un determinante de salud y problemas de salud.

Antecedentes de la Investigación

Los estudios sobre la población trabajadora de instituciones universitarias han cobrado particular interés en los últimos años, tanto en relativo al personal docente como al personal administrativo y obrero. En relación al personal administrativo, Castillo & Escalona (2009), estudiaron en una universidad venezolana las condiciones de trabajo de las oficinistas desde un enfoque ergonómico, con la finalidad de promover transformaciones para mejorar el espacio de trabajo de las trabajadoras del área administrativa de la institución.

También, Castillo & Escalona (2008), evidenciaron situaciones de riesgo, en el personal no docente que laboraba de una universidad pública venezolana. En el centro laboral los hombres estaban distribuidos en los diversos departamentos y concentrados principalmente en las áreas de vigilancia y mantenimiento; las mujeres superan en número a los hombres y ubicadas principalmente en áreas administrativas, docencia, bibliotecas-archivos, siendo estas áreas las más insatisfactorias y peligrosas.

En la investigación de Galarsi & Marrau (2007), se analizó la Influencia

del entorno laboral en el personal no docente de la Universidad Nacional de San Luis (Argentina). La misma tuvo como objetivos conocer, analizar y diferenciar los distintos ámbitos de trabajo, detectar sus posibles riesgos y su incidencia en la salud del personal no docente. En la investigación, las autoras concluyeron que existe un buen clima de trabajo con algunas carencias, las cuales podrían mejorarse a través de una revisión en determinados sectores o en la institución en general. Se encontró que la comunicación es uno de los aspectos más débiles entre el personal no docente, esto sustenta la importancia de implementar como estrategia de intervención el entrenamiento en asertividad, que podría ser implementado desde la institución. El valor de esta investigación está representado en los aportes teóricos que ayudan a sustentar la investigación.

Higuera & Martínez (2001) investigaron las condiciones de salud y de trabajo de las funcionarias y funcionarios no docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, desde un enfoque psicosocial. Encontraron que las funcionarias se incapacitan más por enfermedades del aparato respiratorio, osteomuscular y del sistema nervioso y los funcionarios se incapacitan más por enfermedades del aparato respiratorio, traumatismos y envenenamientos y por enfermedades del sistema osteomuscular. Las personas que trabajan por turnos presentan problemas de sueño, gastrointestinales, fatiga y problemas de relaciones interpersonales. Las funcionarias tienen un perfil lipídico más bajo que el de los hombres. También los empleados administrativos y de servicios generales de las entidades universitarias se enfrentan continuamente a nuevos y cambiantes estresores (adaptación a nuevas tecnologías, asignación de mayores responsabilidades, temor a ser despedidos, etc.), que en ocasiones superan sus respuestas de afrontamiento.

Rincón & Vargas (2000) en su investigación sobre las condiciones de trabajo y de salud de 1.854 funcionarios no docentes de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá, encontraron que las dependencias que reportaron más problemas de salud fueron Mantenimiento y Aseo y Biblioteca; los síntomas más comunes en esas áreas fueron: ardor de ojos, disminución de visión, dolor de cintura e irritación de garganta, dolor de cabeza y ardor en la boca del estómago. La sobrecarga de trabajo y de responsabilidades y la limitación del desarrollo profesional pueden explicar los elevados niveles de colesterol de algunos trabajadores que presentan dichas condiciones de trabajo y esos síntomas. También se encontró que los empleados que enfrentaron altos niveles de estrés durante el último año son los más propensos a presentar problemas de salud.

Por último, Rojas, Squillante & Espinoza (2002), en su investigación sobre las condiciones de trabajo y salud en una universidad venezolana, identificaron los procesos peligrosos a los que están expuestos los trabajadores como consecuencia de sus actividades laborales. El aporte que tiene esta investigación trasciende en la aplicación de una encuesta de área y una personal muy parecida al Programa para la Evaluación y el Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (**PROESSAT**®), en la que se precisaron las características demográficas y laborales, procesos peligrosos ocupacionales, uso de equipos de protección personal (EPP), conocimiento de riesgos laborales y hábitos.

Como bien se señaló en líneas anteriores, los estudios sobre el personal que labora en las instituciones universitarias se han centrado más en el personal docente (Irigoyen & Martínez, 2015; Gutiérrez; 2008; Herranz, 2004). Aunque en el presente estudio el interés es el personal no docente, vale la pena mencionar el estudio de Herranz (2004) el cual tuvo como propósito estudiar la calidad de vida general, la satisfacción laboral

y el estado de salud de una muestra representativa de los profesores de la Universidad de Alicante, aspectos de interés en la presente investigación, y sobre los cuales concluye por un lado que la gran mayoría de los profesores tienen una calidad de vida buena o muy buena, muestran un grado de satisfacción con la vida, moderadamente alto y que el 90% se sienten feliz; y por el otro se identificaron algunos comportamientos a reducir como: consumo de fármacos, sedentarismo, tabaquismo, etc., y otros a potenciar como: salud, satisfacción laboral y bienestar ligado al trabajo.

Se rescata de esta investigación el aporte que brinda su aporte en cuanto a los criterios claros y sencillos para establecer las teorías que sirven de apoyo para tener una visión amplia de los eventos de estudios y sus sinergias. Además por los instrumentos que presenta, para evaluar la calidad de vida de los profesores, los cuales constituyen un referente importante para el abordaje de la calidad de vida del personal no docente de las instituciones universitarias.

Bases Teóricas

Las universidades en tanto que organizaciones, se les debe considerar como sistemas contruidos socialmente, abiertos y flexibles que se basan en el establecimiento de transacciones individuales y grupales entre sus miembros, lo que implica el consenso de leyes implícitas y roles para su buen funcionamiento. Es importante considerar que la organización del sistema como tal puede afectar la calidad del servicio que se presta, como consecuencia del diseño y manejo de procedimientos y estructuras e, indirectamente, puede afectar el bienestar del personal.

En este sentido, si consideramos que las instituciones universitarias

funcionan como cualquier otra organización, al analizarlas se debe considerar lo planteado por Grau, Gil, García, & Figueiredo (2009), quienes señalan que las organizaciones se soportan en una estructura social que determina que la calidad de los productos no sólo está relacionada con la exclusividad de los mismos sino también con la naturaleza de las relaciones entre sus miembros. En este sentido, De Miguel (2007), por su parte expresa que dentro del constructo de calidad tienen cabida diversos conceptos relacionados, entre ellos, las condiciones de trabajo, el clima organizacional, la seguridad y la satisfacción y el desarrollo personal.

Precisiones sobre las Condiciones de Trabajo

Al analizar las instituciones universitarias, se debe considerar la mirada de la salud ocupacional, en tanto que ella conjuga el conjunto de ciencias y técnicas para analizar y evaluar las condiciones de trabajo en estas instituciones, con el propósito de determinar en qué grado, positivo o negativo, éstas afectan la salud del personal que en ellas laboran; para minimizando los efectos negativos y favorecer los efectos positivos de las condiciones de trabajo que se acerquen cada día más a ese ideal de desarrollo personal y social al que todos los trabajadores tenemos derecho.

De acuerdo a lo antes expuesto Galarsi & Marrau (2007), al referirse a las consideraciones de las condiciones de trabajo en el ámbito universitario señalan que:

Las instituciones tienen propósitos humanos, se constituyen y sostienen basándose en intereses mutuos que comparten los participantes. Las personas consideran a las instituciones como medios para alcanzar sus propias metas y al mismo tiempo, las instituciones necesitan personas que les ayuden para lograr los objetivos institucionales. Si no existen intereses mutuos, no tiene sentido tratar de reunir un grupo e impulsar la cooperación entre

ellos, porque no hay base común en la que se desarrolle tal estructura. El estudio del comportamiento humano dentro de las instituciones es imprescindible debido a que se origina en necesidades y sistemas de valores muy arraigados en las personas. (P. 167)

En las universidades como en cualquier centro de trabajo, existen una diversidad de factores que caracterizan el ambiente de trabajo y uno de ellos tiene que ver con la atmósfera que se respira, la cual va a depender del modo en que se vive y se trabaja, otro factor son las actividades que se desarrollan como son las comunicaciones que se establecen, los modos de actuar, de relacionarse, de evaluar desempeños y resultados, los estilos para dar órdenes, recomendaciones, aclaraciones, exigencias en cumplimiento de horarios y la disposición física entre otros.

El trabajo es la fuente de progreso no solo se los individuos, sino de las organizaciones, de la sociedad y de las naciones, por lo cual, todas las acciones que se lleven a cabo para mejorar la calidad de vida laboral, contribuyen a la productividad de las organizaciones. Los seres humanos dedican por lo menos una tercera parte de su tiempo al trabajo, lo que representa una actividad fundamental en la vida de las personas (Peiró y Prieto, 1996).

Tal como señalan autores como Peiró y Prieto (1996), ciertas condiciones de trabajo pueden producir sobrecarga, lo que puede motivar distracciones por parte de los trabajadores o mecanismos que traten de combatir esa sobrecarga. Es por eso que resalta la importancia del diseño del puesto de trabajo, el cual puede ser la razón principal por la cual la satisfacción y el rendimiento pueden verse afectados. Al igual que el hacinamiento, en el lugar de trabajo, genera estados subjetivos con demandas psicológicas que afecta a los trabajadores y trabajadoras. Cada

una de estas variables juega un papel fundamental en la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Según Neffa (1995),

El trabajo más que una penosa obligación, es un derecho humano fundamental, una de las actividades más nobles que desarrollan los seres humanos, la que estructura su personalidad y es la fuente de los derechos laborales. Además de su carácter creativo, dada su capacidad de producir bienes y prestar servicios indispensables para asegurar la reproducción de la especie, el trabajo genera las condiciones necesarias al desarrollo de todas las dimensiones de la persona y el establecimiento de relaciones de intercambio y cooperación, constituyendo una nueva realidad: el colectivo de trabajo. (p.7)

Desde esta perspectiva, el trabajo es fuente de satisfacción o insatisfacción personal, ya que en él se obtiene reconocimiento, el cual contribuye a la sensación de logro, que a su vez impacta en la autoestima de los individuos. De igual manera, el trabajo proporciona una fuente de ingresos económicos, los cuales sirven para satisfacer diversas necesidades. Por otra parte, las condiciones en que se realiza el trabajo tienen también un impacto en el individuo y en su bienestar. Todos los aspectos mencionados son significativos para el logro de un equilibrio entre los intereses de las personas y los de las organizaciones (Muchinsky, 2002; Tack y Patitu, 2000; Schultz, 1998).

La concepción integral del trabajador y mejoramiento de sus condiciones tanto laborales como extra laborales, constituyen las bases fundamentales del enfoque de Condiciones de Trabajo, que son definidas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo (INSHT) de España, como el conjunto de variables que describen la realización de una tarea completa y el entorno en que ésta se lleva a cabo, determinando la salud del trabajador. Es importante destacar que la actividad de trabajo es la manera

como un trabajador o trabajadora realiza su trabajo, teniendo en cuenta las condiciones en que se realiza, los recursos, las limitaciones, las exigencias y las dificultades que este tiene (Escalona, Yonusg, González, Chatigny & Seifert, 2002), puesto que son las condiciones de trabajo intervienen en la carga de trabajo en sus dimensiones físicas, mentales y psicosociales, que afectan a todos y cada uno de los trabajadores.

En el proceso laboral se van a encontrar una gran variedad de factores que de acuerdo a Neffa (1995)

...se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo; estos son factores de otra naturaleza, debido a que se refieren a formas institucionales, a las relaciones sociales de producción, a los modos de organización de las empresas u organizaciones, de gestión del trabajo y de la producción. Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el impacto diferente de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores. (p.7)

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidos por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo (Neffa, 2015). La legislación venezolana vigente en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, desde la más general a la más específica, obliga a los empleadores empresarios a velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, para lo cual deberán adoptar las medidas necesarias en materia de prevención y protección, tendentes respectivamente a eliminar los riesgos profesionales y en su defecto a minimizar sus consecuencias.

Dentro de esta legislación se encuentra el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007) se definen medio ambiente de trabajo y condiciones de trabajo definidos en

los artículos 10 y 11 respectivamente correspondiente al título I en la que se exponen las disposiciones fundamentales:

Artículo 10. Medio Ambiente de Trabajo

Se entiende por medio ambiente de trabajo:

1. Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas presten servicios a empresas, centros de trabajo, explotaciones, faenas y establecimientos, cualquiera sea el sector de actividad económica; así como otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio; o de cualquier otra naturaleza, sean públicas o privadas, con las excepciones que establece la Ley.
2. Las situaciones de orden socio-cultural, de organización del trabajo y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre y mujer-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y las trabajadoras y la de sus familias.
3. Los espacios aéreos, acuáticos y terrestres situados alrededor de la empresa, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio y que formen parte de las mismas. (p. 4)

Artículo 11. Condiciones de Trabajo

Se entiende por condiciones de trabajo:

1. Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
2. Los aspectos organizativos y funcionales de las empresas, centro de trabajo, explotación, faena, establecimiento; así como de otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicio en general; los métodos, sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas; los servicios sociales que éstos prestan a los trabajadores y las trabajadoras, y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre éste. (p. 4)

Para Acosta (1991) las condiciones y medio ambiente de trabajo, son inherentes al proceso de trabajo y se refieren “al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo

(costos humanos), como para la empresa (costos económicos)” (p. 12). Igualmente el enfoque divide las condiciones de trabajo en factores intrínsecos, los referidos al mismo trabajo y al individuo, y los factores extrínsecos, catalogados en factores materiales, organizacionales y psicolaborales

Calidad de Vida

Aunado a las condiciones de trabajo, existen otros elementos que son muy importantes para los trabajadores y las trabajadoras de cualquier institución universitaria, como lo son la calidad de vida y el uso del tiempo libre. Explorar la calidad de vida y el tiempo libre desde la óptica de la persona o desde el sí mismo es una tarea teórica y vivencial para los trabajadores y las trabajadoras de las instituciones universitarias.

Al respecto, la calidad de vida para Bobes *et al.* (1995,1996), es un concepto extenso, que incorpora una serie de dimensiones complejamente relacionadas, como son la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales y con el entorno, y las creencias religiosas. Es un concepto multidimensional que incorpora la percepción del individuo sobre éstos y otros aspectos de la vida. Para Veenhoven (2000) el término calidad de vida denota dos significados: por una parte, la presencia de las condiciones necesarias para una buena vida y por otro lado, la práctica del vivir bien como tal.

La calidad de vida es considerada por muchos autores como un concepto de moda, pero no por eso menos esquivo y complejo. Sánchez & González (2006) sostienen que:

...por debajo de las diferencias electivas, y por encima del grado de bienestar material o nivel de vida, la clave de la calidad de vida se haya en la capacidad de control de las propias condiciones en que se vive. Es decir, la posibilidad de decidir cómo, dónde, y por qué se vive como se vive. La calidad de vida involucra la reflexión y la actuación, de acuerdo a una forma de vida conforme con el medio natural y el ambiente socio-cultural del entorno. (p. 24)

Sánchez & González (2006), también comentan que:

la calidad de vida hace referencia a la compleja trama en la que se desarrolla la vida cotidiana de los individuos, abarca más que necesidades y aspiraciones quedando, comprometidas en ella, no sólo las condiciones objetivas sino también las percepciones subjetivas de aspectos concernientes a la propia vida, inherentes a cada individuo. La calidad de vida se aprecia de manera subjetiva, pero está lejos de ser un logro individual, pues involucra al entorno y a los otros. (pp. 38-37).

Así mismo, Morales de Romero (1998) define la calidad de vida como proceso de integración armoniosa entre los recursos internos y externos (materiales e inmateriales) disponibles para la persona en su medio social. Es una construcción hecha por el individuo e integrada a su propia persona que incluye tres indicadores: 1) Satisfacción: ajuste entre lo que tiene y lo que se aspira, 2) Felicidad: la identificación de los sentimientos positivos con relación a las condiciones que se poseen y 3) Bienestar: la apreciación de la seguridad, la comodidad, y la armonía que esas condiciones le producen. La aspiración se considera un moderador indispensable dentro de este constructo pues determina la distancia entre las condiciones reales y las esperadas. Por otro lado, se indica que las personas perciben dos formas de calidad de vida: Personal, dependiente del uso de los recursos internos para el funcionamiento individual (amistad, autoestima, educación) y social, dependiente del acceso a los recursos socioeconómicos externos para el funcionamiento en el ambiente (dinero, empleo, vivienda).

La calidad de vida se define en términos generales como el bienestar, felicidad y satisfacción de un individuo, que le otorga a éste cierta capacidad de actuación, funcionamiento o sensación positiva de su vida. Su realización es muy subjetiva, ya que se ve directamente influida por la personalidad y el entorno en el que vive y se desarrolla el individuo. Lawton (1984) y Calman (1987) son probablemente los primeros autores que elaboran un concepto de lo que es o debe entenderse por calidad de vida. Para Lawton, calidad de vida debe entenderse como “el conjunto de evaluaciones que el individuo hace sobre cada uno de los dominios importantes de su vida actual”.

El concepto de calidad de vida ha estado generalmente entre dos orientaciones, por una parte quienes la relacionan con el grado de satisfacción que sienten las personas con diferentes aspectos de su vida, necesidades y deseos individuales, equilibrio entre cuerpo, mente y espíritu (Abrams 1976; Shin y Johnson, 1978; Lawton, 1991; Albrecht y Devlieger 1999) y por la otra quienes la asocian con el bienestar físico, mental y social, tal y como la percibe cada individuo y cada grupo, y de felicidad, satisfacción, capacidades para funcionar y recompensa; posibilidades relevantes en su vida en tres áreas importantes: ser, pertenecer y hacerse. (Levi y Anderson, 1980; Oleson, 1990; Walker y Rosser, 1993; Raphael et al., 1999).

Así mismo, en términos de Veenhoven (2000) la calidad de vida denota dos significados: 1) La presencia de condiciones necesarias para una buena vida, y 2) La práctica de vivir bien como tal. Cuando los términos se usan en el nivel societal, sólo se puede aplicar el primer significado. El segundo significado no se aplica a nivel societal. No se puede decir que un país vive bien, un país no “vive” sólo lo hacen sus habitantes. En el plano individual, el término calidad de vida se puede usar en sus dos acepciones. Cuando se dice que alguien no vive bien, esto significa que le faltan cosas que consideramos indispensables y/o que esa persona languidece.

Estas condiciones pueden coincidir, pero no concurren necesariamente. Una persona puede ser rica, poderosa y popular, pero puede estar afligida y achacosa. Por otra parte, alguien que es pobre, que no tiene poder y está aislado, puede de cualquier modo tener un buen desarrollo mental y físico. Así este autor diferencia dos aspectos de la calidad de vida; una calidad de vida “supuesta” y una calidad de vida “realizada”.

Reig et al., (2001) y Reig (2000, 2002, 2003) proponen una definición de calidad de vida en la que la mayor relevancia la poseen los aspectos comportamentales y el bienestar subjetivo que produce la vida que viven las personas. Estos autores consideran que lo que realmente determina la calidad de vida de una persona es lo que hace o deja de hacer y cómo llega a experimentar eso que hace.

Estas definiciones ubican la calidad en dos ámbitos, en el ámbito objetivo material y en el ámbito subjetivo o del sentir de los sujetos; lo cual revela la complejidad de su abordaje y comprensión en casos concretos; pero orienta la forma de poder acercarse a su estudio.

Las Dimensiones que Componen la Calidad de Vida.

La calidad de vida se relaciona con una amplia gama de dimensiones vinculadas con la propia existencia humana, que van desde las más básicas, comida o protección, hasta las más elevadas, sentimientos de autorrealización y felicidad. Y aunque individuos pertenecientes a distintas culturas pueden diferir significativamente respecto de qué condiciones son necesarias para tener una buena vida, no lo hacen cuando valoran lo felices o satisfechos que están.

Respecto a la calidad de vida, los autores identifican diversas

dimensiones. George y Bearon (1980), describen cuatro dimensiones relevantes de la calidad de vida. Dos son consideradas objetivas: salud general y capacidad funcional y estatus socioeconómico, y las otras dos subjetivas: satisfacción vital y autoestima. Fernández- Ballesteros (1997), considera que las condiciones que parecen integrar la calidad de vida son, tanto personales (la salud, la satisfacción con la vida, las relaciones sociales, las actividades, etc.), como socio ambientales (calidad ambiental, condiciones económicas, factores culturales, etc.), tanto objetivas (nivel de renta, actividades que se realizan, etc.), como subjetivas (satisfacción con la vida, salud subjetiva, etc.).

Según la Organización Mundial de la Salud, a través de su grupo de trabajo en calidad de vida, la calidad de vida es vista como un concepto amplio, complejamente afectado por una serie de factores de la vida del sujeto tales como la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, el ambiente, la espiritualidad, la religión o creencias personales. También señala que la calidad de vida está asociada con la percepción que el individuo tiene sobre su posición en la vida, su contexto cultural, el sistema de valores en el que vive, sus metas, expectativas, normas y preocupaciones. Es un concepto extenso y complejo que engloba la salud física, el estado psicológico, el nivel de independencia, las relaciones sociales, las creencias personales y la relación con las características sobresalientes del entorno (WHOQOL Group, 1995).

Desde este enfoque, el término calidad de vida, alude a la complejidad de experiencias subjetivas y objetivas de la persona, con inclusión de los factores económicos, políticos y culturales. La confluencia de dichas variables y la manera como las percibe el individuo, podrían tener relación con el estado de bienestar general; determinado además, por factores como el medio ambiente, la vivienda, la educación, la familia y las relaciones

sociales. Es decir, que la calidad de vida es un concepto multidimensional en toda la extensión del término.

De acuerdo a lo anterior, es importante destacar la incorporación de la opinión del individuo sobre su percepción y valoración sobre sus condiciones de calidad. Dicho aspecto había sido excluido en las clásicas definiciones. Cummins y Cahjill (2000), defienden que “la calidad de vida es a la vez objetiva y subjetiva, siendo cada componente la agregación de siete ámbitos como son el bienestar material, la salud, la productividad, la intimidad, la seguridad, la comunidad, y el bienestar emocional. Los ámbitos objetivos comprenden medidas culturalmente relevantes de bienestar objetivo. Los avances en torno a la definición de calidad de vida, han favorecido que en su abordaje se le otorgue una importante significación a las dimensiones subjetivas y a las percepciones de los actores.

Vida Cotidiana

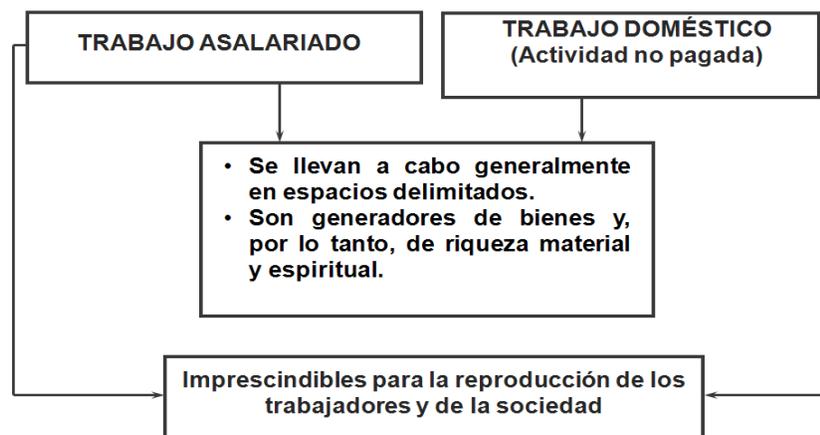
En la vida cotidiana el trabajador o la trabajadora no solo se va a ver influenciado por el trabajo, en tanto que medio para la generación de ingresos y espacio en el que va a estar expuesto a riesgos y exigencias derivadas de la organización del trabajo e inherentes al objetos y a instrumentos o medios de trabajo; los cuales se perfilan como elementos mediadores entre el proceso de producción y los daños a la salud de los trabajadores y las trabajadoras. También influyen otros factores que pueden ser protectores o no el trabajador o la trabajadora, los cuales tienen que ver con variables socioeconómicas como por ejemplo el nivel de ingresos, la situación económica, la adquisición de bienes, entre otros; así como también la variables interindividuales tales como los soportes sociales con que cuenta o no, como por ejemplo el apoyo recibido por parte del grupo familiar, compañeros de trabajo, supervisores o subordinados, que les permita

encarar presiones o estresores derivados del proceso de trabajo tal como lo señala Martínez(1997).

El trabajador o trabajadora también va a verse influenciado por el trabajo doméstico puesto que guarda relación con el proceso de trabajo. El trabajo doméstico como el trabajo asalariado, es imprescindible para la reproducción de los trabajadores y de la sociedad. Aunado a lo anterior, en la actualidad un buen número de trabajos asalariados se realizan en el hogar (Rajchenberg, 1990), lo que no hace tan fácil diferenciar los tiempos ni los espacios entre uno y otro.

El trabajo doméstico es además, parte íntima de la vida de trabajadores(as), una parte cotidiana e inseparable y un elemento que en muchas ocasiones, sobre todo en el caso de las mujeres, llega a fundirse con el trabajo asalariado. Ambos tipos de trabajo son parte y esencia uno de otro, al sumarse o potenciarse en la generación de patología en los trabajadores. (Duran, 1986; Garduño, 1997; Menicucci, 1997). Como bien lo recoge Noriega (2003) en el gráfico 1.

Gráfico 1. Elementos Principales de la Vida Cotidiana



Fuente. Noriega, 2003.

El Ocio y Tiempo Libre. Su Importancia en la Vida Humana

El ocio, el tiempo libre y la recreación tienen actualmente, en nuestra cultura occidental, y en todos los países desarrollados, una consideración conceptual muy especial y una creciente relevancia y protagonismo, por la significación simbólica que supuso, en la lucha por el derecho al disfrute de un espacio de tiempo libre para el descanso, libre de obligaciones laborales y liberados de las tareas diarias del trabajo, para poderlo dedicar a momentos de creatividad e imaginación, la evasión, la liberación (González Molina, 2012).

Su importancia e incidencia social, económica y política en la sociedad moderna, lo eleva a la categoría de derecho, de un concepto que está legitimado a través de leyes y normas, que regulan los derechos fundamentales de los ciudadanos y está recogido, en el artículo 24 de la Declaración de los Derechos Humanos: *“Toda persona tiene derecho al tiempo libre y, particularmente, a una limitación razonable de la jornada laboral, y a unas vacaciones pagadas”*.

La necesidad humana de disfrute del ocio y del tiempo libre ha quedado poco a poco soslayada y condicionada por esquemas de consumo de ocio que mediatizan el propio disfrute de éste, así como la valoración de las actividades lúdicas y la posibilidad real de conexión con lo observado. La calidad del uso del tiempo libre y el disfrute del ocio va más allá de la simple condición de tiempo de no trabajo. Hoy en día, el ocio es una industria organizada en la cual, la inversión y el negocio son sus ingredientes básicos. Esta concepción del ocio dictada por el simple valor del mercado, refleja el proceso mediante el cual, los valores cuantitativos reemplazan a los cualitativos. Ante esa visión del ocio emerge una visión orientada a que éste se convierta en un factor que favorezca el desarrollo de la imaginación

creativa y la inteligencia crítica, capaz de cuestionar la importancia los valores mercantilistas.

Precisiones sobre el Tiempo Libre

El tiempo libre es un concepto complejo, porque no es simplemente “no hacer nada”. Más aún, es hacer, pero disfrutando, donde lo que predomina es la motivación y se tiende a lograr placer, gratificación, tranquilidad, paz interior. Es complejo porque no es lo mismo para todas las personas. Tiene en común la motivación y el disfrute, pero las formas en que pueden tomar esas actividades de tiempo libre son muy variadas. Según Noriega y colaboradores (2000), teóricamente el tiempo libre forma parte de la esfera del consumo, en la cual los trabajadores recuperan su fuerza de trabajo a través del descanso, la recreación, la convivencia en el grupo familiar y social. Interesa indagar las características del tiempo libre y cómo es usado este, dado que puede estar afectado por múltiples actividades y circunstancias, diversas en su calidad y cantidad, como lo son: la prolongación de la jornada laboral, la misma jornada laboral extenuante, la falta de recursos económicos o bien el desarrollo de trabajo doméstico.

El tiempo libre es el tiempo que queda una vez realizadas, y satisfechas las necesidades básicas y las obligaciones sociales y familiares. Pueden incluirse entre estas necesidades y obligaciones; el trabajo, el sueño, la alimentación, el desplazamiento al trabajo, las atenciones familiares, etc. Se trata por tanto, como indica Weber (1969), de periodos de la vida en los que la persona se siente libre de determinaciones externas, sobre todo en forma de trabajo asalariado.

En este mismo orden, Munné (1980), define al tiempo libre como:

a) Tiempo libre es el que queda después del trabajo, entendiéndose trabajo a las actividades productivas de carácter material e intelectual; a las remuneradas o lucrativas, a las asalariadas o dependientes, a las que reúnen a dos o más de estas características. Fuera de estas actividades quedará el tiempo libre; tiempo libre y trabajo son opuestos.

b) Tiempo libre es el que queda libre de las necesidades y obligaciones cotidianas, en esta definición diversos autores excluyen de este tiempo residual a los desplazamientos hogar-trabajo, o bien, el de comer.

c) Tiempo libre es el que queda libre de las necesidades y obligaciones cotidianas y se emplea en lo que uno quiere, esto es, lo que se conoce comúnmente como ocio.

d) Tiempo libre es la parte del tiempo fuera del trabajo destinada al desarrollo físico e intelectual del hombre en cuanto fin en sí mismo.

El tiempo libre es una temporalidad para el ocio. (pp. 55-56)

Uso del Tiempo Libre

El tiempo libre, constituye una parte importante en la vida cotidiana de los trabajadores puesto que el uso que éstos les den al mismo, condiciona el grado de bienestar y satisfacción.

Es necesario conocer en qué prefieren ocupar su tiempo libre el personal obrero y administrativo universitarios, puesto que ahora disponemos de mayor diversidad de nuevas alternativas para ocupar ese tiempo libre y cada vez existe mayor disponibilidad de tiempo libre en la población en general. Si somos capaces de conocer las preferencias de ocupación de este sector de la población, podremos mejorar y adaptar la oferta físico-deportiva, consiguiendo así, una práctica continuada, un estilo de vida activo y consecuentemente, una mejora de su estado de salud y calidad de vida, intentando también que este estilo asumido, lo prolonguen a lo largo de toda su vida, ya que la adolescencia es una etapa decisiva en la adquisición y consolidación de los estilos de vida, estimulando patrones maduros de

funcionamiento y desarrollando una identidad personal y social claramente definida (Hendry, 1992).

Respecto al tiempo libre, son de especial interés las investigaciones desarrolladas en la Unión Europea, más concretamente en Alemania, la comunidad francesa de Bélgica, Finlandia, Gran Bretaña y Portugal. En los estudios desarrollados por Piéron, Ledent, Almond, Airstone y Newberry (1996); Piéron, Telama, Almond y Carreiro da Costa (1997) y Piéron, Ledent, Telama, Almond, y Carreiro da Costa (2002), se dan respuestas a interrogantes como qué importancia tienen diferentes tipos de actividades de ocio practicadas por los jóvenes, motivaciones por la práctica físico-deportiva, entre otros no menos importantes.

Igualmente se han llevado a cabo otros estudios en el marco europeo como los desarrollados por Piéron, Mico y Orona (2002) en el Principado de Andorra, el estudio de Anttila, Godenhjelm, Vihko y Uutela (1998) desarrollado en Finlandia, donde uno de los resultados obtenidos fue que el tiempo dedicado a la actividad física como ocio ha aumentado, en cambio en otros estudios como el llevado a cabo por Hadjiev y Dasheva (1998) en Bulgaria, descubren que tan sólo el 10% de la población búlgara participa regularmente en actividades deportivas.

Más recientemente, Elizalde & Gomes (2010), al analizar las concepciones de ocio y de recreación que se han posicionado en nuestras realidades, pudieron detectar que éstas no se corresponden con nuestro contexto, siendo éstos poco adecuados, por las contradicciones que se observan al interpretar bajo esa óptica esta problemática en el marco del referente cultural latinoamericano. En consecuencia, alertan sobre la necesidad de actuar hacia una educación crítica hacia el ocio que permita la dignificación de nuestras diferencias culturales en el disfrute del ocio. Este

planteamiento abre una nueva reflexión sobre el tema en nuestras realidades latinoamericanas.

En apariencia, tomar el tiempo libre como uno de los objetos de estudio, puede parecer un ejercicio investigativo poco relevante. Sin embargo, al indagar sobre las implicaciones de este tema, con respecto al desarrollo del ser humano, su impacto en la salud y la vida en sociedad, nos encontramos con una problemática de alta complejidad. En efecto, la comprensión del tiempo libre supone tener en cuenta variables de tipo psicológico, sociológico, cultural, económico y político.

En un estudio realizado en Colombia por Carmona (2015), con empleados y estudiantes de una universidad colombiana se encontró desconocimiento del uso adecuado del tiempo libre en la comunidad universitaria, los empleados ocupaban este tiempo a otras actividades o el descanso.

El tiempo libre es un concepto complejo porque no es lo mismo para todas las personas, no es simplemente “no hacer nada”, sino mas bien, es hacer, pero disfrutando, optando, en donde lo que predomina es la motivación y lo que se tiende es a lograr placer, gratificación, tranquilidad, paz interior. Tiene en común la motivación y el disfrute, pero las formas en que pueden tomar esas actividades de tiempo libre son muy variadas.

Al hablar sobre el uso del tiempo libre por fuera de la institución universitaria, se hace referencia a un amplio conjunto de actividades que tienen que ver con los horizontes sociales y las ocupaciones del personal que allí labora, en función de lo grupos con que interactúan cotidianamente.

Recreación

La recreación es un término que según reconocen algunos autores, se pone de moda en los años cincuenta, esto no significa que antes no hubiera estado presente, implica que en este momento comienza a generalizarse su uso, y por tanto colmarse de significados.

Argyle (1996) menciona en su obra *La psicología social de tiempo libre*, una vez incorporado socialmente el derecho a una mayor disponibilidad de *tiempo libre*, comienza a hablarse de una “recreación racional”. Se reconoce que las actividades recreativas posibilitan la expresión de nuevas *necesidades* y *capacidades*. Esto implica que se reconoce la autonomía progresiva que va tomando un conjunto de actividades, que en estrecha relación con las demandas de las destrezas exigidas en los ámbitos laborales, se adaptan al ámbito del *tiempo libre* y van a su vez evolucionando con características propias.

La recreación, expresa las prácticas que en una sociedad concreta, realiza el colectivo social en su tiempo libre. Tales prácticas representan el significado que una sociedad les da a las manifestaciones de placer público y búsqueda de emociones agradables. Compartiendo las características del juego, la recreación traspasa los límites impuestos por éste y cristaliza en instituciones sociales la vivencia colectiva.

Cuando hablemos de recreación, estaremos haciendo referencia al desenvolvimiento placentero, dinámico y espontáneo del ser humano en su tiempo libre con el único fin de descansar, de entretenerse, de socializarse y/o aventura. En otras palabras la recreación viene a ser esa actividad positiva, de progreso y favorable de cambio que usualmente sale a relucir en el tiempo libre, a través de cualquier actividad recreativa.

La recreación debe caracterizarse, según Miranda y Camerino (1996) de la siguiente manera:

- Pasarlo bien.
- Uso placentero de la actividad.
- Actividades que sean gozosas para el individuo que se dispone a realizarlas.

Proceso de Producción, Riesgos, Exigencias y Salud de los Trabajadores

La percepción de salud es un proceso abiertamente cognitivo, de carácter espontáneo e inmediato, que permite realizar estimaciones o juicios más o menos básicos de la situación de salud según el estado de bienestar, sin embargo, este discernimiento se ve influenciado por diferentes aspectos como las creencias, estereotipos, actitudes, medio ambiente laboral y motivaciones individuales. (De Miguel, 2007a)

La mayoría de las personas considera que su salud es más importante que cualquier otra cosa. Algunos la relacionan con los factores sociodemográficos, otros consideran que dependen de factores personales, o comportamentales, y finalmente los hay quienes consideran que la salud depende de factores culturales.

Una descripción general de salud puede incluir referencias a no estar enfermo, a no padecer molestias físicas o psicológicas, al buen funcionamiento comportamental, a los roles que se desempeñan, a la forma física que se tiene, a la energía y vitalidad de las que se dispone, al bienestar emocional que se experimenta, o a las relaciones sociales que uno establece (Reig y Cepeda, 2003).

La salud es el bien máspreciado del hombre. Según la definición de la OMS (1948) es: "...el completo estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedades". Diversos autores han valorado la importancia y el carácter innovador de este concepto, así como sus limitaciones.

Actualmente, en materia de salud del trabajador tal vez no sea muy operativo establecer una única definición de salud, sino que en función de distintos factores, con su influencia positiva o negativa, como un sistema, con componentes individuales, conductuales, socioculturales y ambientales, se deberían establecer diferentes niveles de salud y sus determinantes en el estado de salud del trabajador.

La evolución del concepto salud del trabajador, desde un enfoque centrado en la enfermedad a otro más amplio, que abarca las determinantes y los cambios en las condiciones de salud y de la enfermedad en el tiempo, propician el logro de una calidad de vida en el trabajo, porque el profesional de la información científico técnica y bibliotecología es un ser bio-psico-social 24 horas, que comparte con su familia, con el ambiente laboral y con el entorno que lo rodea.

Betancourt (1995) señala que el ciclo vital del ser humano transcurre en dos grandes momentos: el momento de la producción y el momento de la reproducción. Se afirma que en el ciclo vital existe un primer momento de producción, donde se trabaja y donde los sujetos simultáneamente se desgastan y se producen como tales, mientras en un segundo momento, considerado de reproducción, los sujetos consumen para reproducir lo que desgastaron en el momento de trabajar (producir) al mismo tiempo que se reproducen biológica y socialmente.

Las formas productivas modernas han roto la unidad concepción-ejecución para el trabajador, reflejándose directamente en su salud. El trabajo es esencial para el desarrollo del ser humano, éste incide tanto en la jornada laboral como en su vida cotidiana. Es un fenómeno social porque el hombre, por esencia, es un ser social y se corresponde a un grupo determinado cuyas características tiene una historia y una relación estrecha con otros grupos humanos. Para entender el problema salud-trabajo-enfermedad hay que estudiarlo de manera integral, tomando en cuenta las particularidades individuales, las del trabajo y las del contexto social donde se desarrolla (Betancourt, 1995).

Una de las categorías fundamentales de las condiciones de trabajo es el proceso de trabajo, es decir el eje central de lo que sucede en un centro de trabajo y del cual surgen procesos peligrosos (riesgos y exigencias) causantes de los problemas de salud o las potencialidades para el desarrollo del ser. Precisamente por ello, es importante interiorizar la necesidad de conocer a profundidad el proceso de trabajo para desentrañar los orígenes de esos procesos peligrosos y la inferencia de los problemas de salud. Además, sobre esta base, es posible definir las medidas de intervención (prevención, protección y promoción) más adecuadas (Betancourt, 2007).

El proceso de trabajo es definido en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo NT-01-2008 (2008) como:

el conjunto de actividades humanas que, bajo una organización de trabajo interactúan con objeto y medios, formando parte del proceso productivo". El proceso de trabajo se realiza bajo unas formas históricas concretas denominadas "relaciones de producción", existe igualmente un "objeto de trabajo" que se transforma para elaborar un producto y esta transformación la hace el hombre a través de instrumentos o "medios de trabajo. (p. 11)

Los elementos esenciales de todo proceso laboral son los medios de producción, el trabajo mismo y la organización del trabajo. La combinación de estos elementos se corresponden con las formas específicas que adopte determinado tipo de proceso laboral y determina las características que adquiere el perfil de salud enfermedad (Noriega, 1993). El mismo autor señala que estas características son las que determinan la presencia de numerosos elementos, entre los cuales destacan la generación de diversos riesgos y exigencias laborales.

El proceso salud-trabajo-enfermedad resulta ser complejo y en éste se ven inmersos una serie de conceptos que son necesarios conocer para hacer una aproximación a la realidad estudiada tomando en cuenta su contexto e historicidad, lo cual se ve influenciado directamente por el modo de producción imperante.

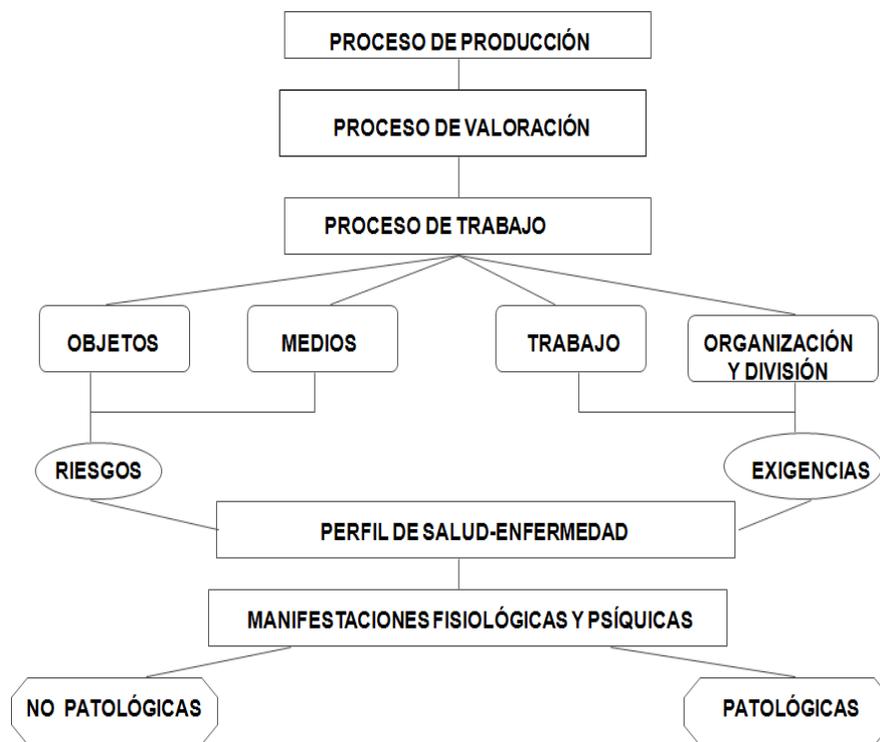
La relación trabajo-salud no siempre es una relación directa y unidireccional, más bien es complejo, recíproco e incierto. En las últimas décadas, el desarrollo del modo de producción capitalista ha generado profundas transformaciones en el mundo laboral. La salud colectiva se encuentra condicionada por los modos de vida, por la manera en que los grupos pueden articular sus condiciones de vida, de consumo y las formas de trabajar. La salud de los grupos sociales es consecuencia de su inserción en los procesos de producción a través de sus ocupaciones u oportunidades de empleo, y de sus condiciones de vida producto de los recursos sociales destinados a la reproducción social (Almeida-Filho 2000; Lynch y Kaplan 2000).

Cuando se habla de salud de los trabajadores se debe considerar no solamente los denominados accidentes y enfermedades del trabajo y los accidentes en trayecto. Estas nociones incluyen procesos terminales o

entidades que se expresan con todo un cortejo sintomático que reflejan alteraciones órgano funcionales manifiestas, en la mayoría de casos irreversibles, sustentadas en una supuesta relación inequívoca causa efecto de tipo unidireccional (Betancourt, 1999).

Noriega (2003) esquematiza la relación entre proceso de producción, riesgos, exigencias y salud de los trabajadores en el gráfico 2. En la relación salud y trabajo existen tres grandes ámbitos: condiciones de trabajo, condiciones de salud y condiciones de vida.

Gráfico 2. Relación entre Proceso de Producción, Riesgos, Exigencias y Salud de los Trabajadores



Fuente: Noriega, 2003.

Las condiciones de trabajo engloban: proceso de trabajo, procesos peligrosos o riesgos del trabajo, exigencias y los procesos positivos o saludables. Las condiciones de salud-enfermedad en cambio, se encuentran

representadas por: los accidentes del trabajo, enfermedades del trabajo, manifestaciones tempranas o subclínicas y las manifestaciones saludables. Las condiciones de vida se las puede encontrar en los mediadores singulares, particulares y generales.

Noriega (2003), hace explícita la postura de Betancourt, a través del siguiente gráfico:

Gráfico 3. Categoría de la Salud y Seguridad en el Trabajo.



Fuente: Noriega, 2003.

El análisis del proceso de trabajo, la definición precisa de los elementos que lo integran, objeto, medios, actividad misma, organización y división del trabajo y la claridad con que se abordan las características que adquiere el proceso de trabajo en la producción capitalista expresada, entre otras cosas, en el proceso de valorización, permiten adentrarse en la esencialidad de la relación salud y trabajo.

Objetos de Trabajo

Son los elementos sobre los que actúa el hombre y que se transforman en producto final, en un bien. Cuando aún no ha intervenido la mano del hombre se llama materia bruta. Cuando el objeto es producto de un trabajo previo se denomina materia prima. Pueden existir diversos objetos de trabajo en un proceso: uno principal, otros secundarios y algunos que los consumen los medios de trabajo. Es importante conocer los objetos que intervienen porque éstos, como las transformaciones que sufren, pueden significar riesgos para la salud de los trabajadores.

Medios de Trabajo

Son los elementos que se utilizan para transformar un objeto en un producto o bien. Son el vínculo de la acción del trabajador sobre dicho objeto (manos, herramientas, máquinas, equipos automatizados). En sentido más amplio incluyen las instalaciones del centro laboral y las características del lugar de trabajo. A los objetos y a los medios de trabajo se les conoce como medios de producción.

Trabajo (Actividad Humana)

Para que el objeto sea transformado es necesaria la participación del trabajador que con su accionar permite la obtención de un bien o servicio. El trabajo o la actividad humana, es el elemento principal del proceso laboral, sin él no hay generación de bienes para la reproducción social. La actividad de cada trabajador requiere de esfuerzo físico y mental. Todas las actividades requieren del trabajador diversas habilidades y capacidades. El tipo de proceso de trabajo, el desarrollo técnico y la organización interna son los elementos que definen las características de la actividad de los

trabajadores.

Organización y División Internas del Trabajo

Es una categoría que pocas veces se le toma en cuenta, a pesar de ser muy importante para la salud de la población trabajadora. Son las formas en que se sistematiza las actividades de los trabajadores y se regula el funcionamiento de los objetos y medios de trabajo. La organización y división internas del trabajo se encuentran en cualquier proceso laboral. Juegan un papel determinante en las características de la actividad física y mental de los operarios. La organización del trabajo se plasma en varios elementos que varían de acuerdo al tipo de producción, desarrollo tecnológico y relación entre patronos y trabajadores.

La Significación del Trabajo

El trabajo, es uno de los aspectos más importantes de la vida, ha permitido la existencia de los seres humanos y el desarrollo de la sociedad hasta llegar a niveles de conquista del espacio. Por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtienen los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, perimiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales.

El trabajo no es solamente una cualidad biológica, sino una característica del hombre como ser social que se encuentra relacionado con el proceso de transformación y dominio de la naturaleza.

Al mismo tiempo que entra en contacto con el objeto de trabajo, con herramientas y maquinarias para obtener un producto, el ser humano va adquiriendo nuevo tipo de conocimientos, modificaciones en su organismo y

en las relaciones con sus semejantes, interacción entre ser y naturaleza, trabajador y trabajo, que es necesario tenerla siempre presente para entender e intervenir de mejor manera en la salud de la población.

El trabajo es algo inseparable del ser humano, se impregna en las veinte y cuatro horas del día, incide tanto en lo que sucede durante la jornada laboral como en los otros momentos de la vida del trabajador (Betancourt, 1995).

De acuerdo a las diferentes acepciones que han dado diferentes autores como Betancourt, Laurell, Navarro, Breilh, Noriega entre otros, Noriega (2003) enfatiza respecto a la significación del trabajo, en los siguientes argumentos: En la mayoría de las sociedades precapitalistas, incluso sociedades tribales, el trabajo tiene una percepción negativa, el trabajo aparece como tortura, como obligación, indica generalmente esfuerzo y tiene connotación de actividad penosa, en el nivel mayor de abstracción, el trabajo tiene también, bajo el capitalismo, un significado negativo para el trabajador (hay una continuidad), el trabajo no sólo evidencia consecuencias negativas: morbilidad, envejecimiento, invalidez, muerte [significación objetiva], sino que aparece como un proceso conflictivo y contradictorio [significación subjetiva], el trabajo no sólo lo vivimos y nos permite acceder al salario y las prestaciones [significación objetiva], sino que se evidencian las más negativas relaciones de control social [significación subjetiva]. El trabajo tiene sobre todo significación salarial para la mayoría de los trabajadores, puesto que se vive como vacío de significaciones intrínsecas.

Riesgos y Exigencias

Los riesgos son aquellos elementos potencialmente nocivos en los centros laborales derivados de los medios de producción, es decir de los

objetos y los medios de trabajo. Mientras que por exigencias se estaría entendiendo las necesidades específicas que impone el proceso laboral a los trabajadores como consecuencia de las actividades que ellos desarrollan y de las formas de organización y división técnica del trabajo en un centro laboral (Alvear y Villegas, 1989).

Esta caracterización que hacen los autores permite distinguir la tipología de riesgos y exigencias en dos grandes clasificaciones, tal como lo reseña Noriega (2003) en lo siguiente:

- **De los medios de producción se derivan los siguientes tipos de riesgos:**

Riesgos derivados de la utilización de los medios de trabajo: Ruido, vibraciones, iluminación, temperatura, humedad, ventilación, radiaciones ionizantes y no ionizantes.

Riesgos que los medios de trabajo representan en sí mismos: Seguridad de la construcción, salidas de emergencia, pisos, paredes, techos, escaleras, rampas, estibas, instalaciones eléctricas y de gas, otras fuentes de energía, equipo contra incendio, maquinaria-de la peligrosidad, dispositivos de seguridad, avisos, mantenimiento), baños y regaderas, vestidores, agua para beber, comedores.

Riesgos derivados de los objetos de trabajo y de las transformaciones que sufren: Polvos, humos, gases y vapores, líquidos (ácidos, disolventes), pastas (resinas, grasas), biológicos.

- **De las características del trabajo y la organización interna se derivan las siguientes exigencias:**

En función del tiempo de trabajo: Duración de la jornada diaria y semanal,

horas extras, dobles, guardias, tipo de turno, rotación de turno, trabajo nocturno y pausas.

En función de la cantidad e intensidad del trabajo: Grado de atención, tiempos y movimientos (ritmo de las máquinas, rapidez de la tarea), repetitividad de la tarea, prima de producción, pago de destajo y posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

En función de la vigilancia: Supervisión estricta, con mal trato y control de calidad.

En función del tipo de actividad: Dificultad de comunicación (aislamiento), dificultad de desplazamiento, esfuerzo físico intenso, posiciones incómodas y forzadas, minuciosidad de la tarea y monotonía.

En función de la calidad del trabajo: Calificación del trabajo, posibilidad de iniciativa, dirección de la actividad, grado de conjunción entre concepción y ejecución e interés de los trabajadores en su actividad.

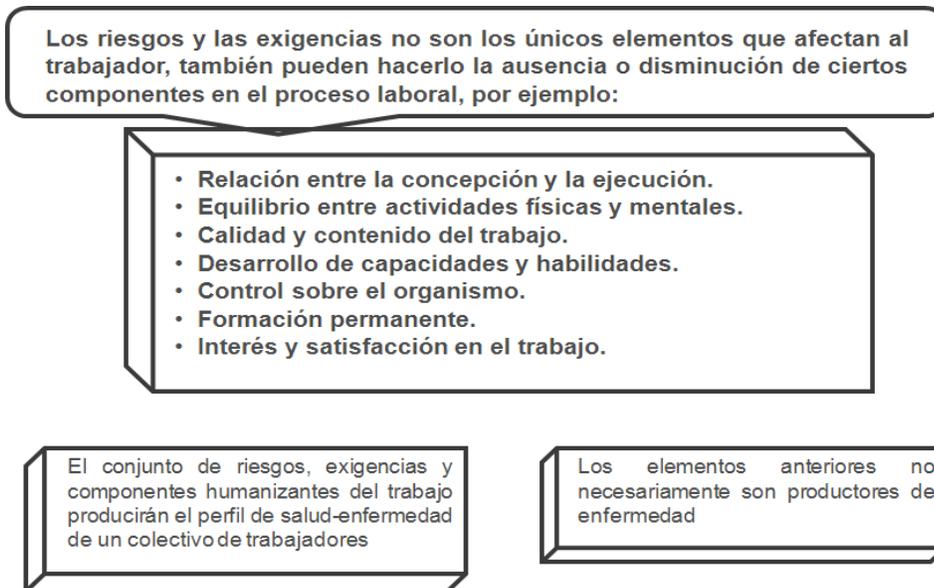
Elementos Humanizantes del Proceso de Trabajo

Los riesgos y las exigencias laborales según Noriega y colaboradores (2000), no son los únicos elementos que afectan la salud de los trabajadores. Ellos consideran que también son determinantes aquellos aspectos que están ausentes o están presentes, pero de manera muy limitada en el proceso laboral. Es importante tratar de recoger también estos elementos, ya que pueden ser determinantes en la aparición de problemas de salud en los trabajadores.

Es posible llevar a cabo una actividad sin estos elementos, sin embargo, son indispensables para desarrollar las potencialidades realmente humanas del trabajo. Muchas de las características del perfil patológico de un colectivo de trabajadores se deberá a la manera como se combinen estos elementos con los riesgos y las exigencias. Algunos de los indicadores que

son susceptibles de dar cuenta del contenido enriquecedor del trabajo, para estos autores son la satisfacción en el trabajo, el control del trabajo y el apoyo social. Noriega (2003) esquematiza los componentes humanizantes del proceso de trabajo de la siguiente manera (ver gráfico 4).

Grafico 4. Componentes Humanizantes del Proceso de Trabajo



Fuente: Noriega, 2003.

Tipología de Riesgos y Exigencias

Noriega y colaboradores (2000) proponen para la evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores nueve (9) grupos de riesgos y exigencias con los que ellos intentan precisar el origen diferente de los riesgos y exigencias y a su vez pretenden agruparlos a unos y a otros en función de sus características comunes. Los riesgos lo han clasificado en cuatro (4) grandes grupos y las exigencias en cinco (5). (Ver gráficos 5 y 6).

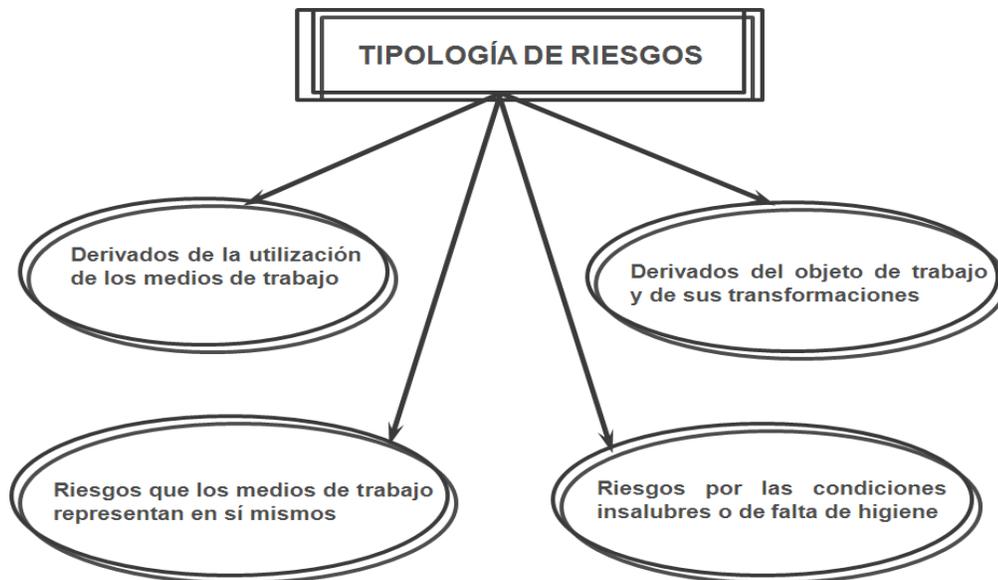
Riesgos Derivados de la Utilización de los Medios de Trabajo

Estos riesgos corresponden a lo que la medicina y la higiene y seguridad industrial denominan agentes físicos dentro los que se encuentran: calor, frío, cambios bruscos de temperatura, poca iluminación, deslumbramiento, ruido, vibraciones, rayos X, radiaciones de soldar, humedad excesiva y deficiente ventilación.

Riesgos Derivados de los Objetos de Trabajo y de las Transformaciones que Sufren

Dentro de éstos se encuentran aquellos riesgos fundamentalmente químicos y biológicos como: polvos, humos, gases o vapores, líquidos (ácidos o disolventes), animales ponzoñosos y otros animales que en su manejo pueden implicar daños a la salud como es el caso de las palomas o aves.

Grafico 5. Tipología de Riesgos.



Fuente: Noriega, 2003.

Riesgos que los Medios de Trabajo Representan en Sí Mismos

En este grupo se encuentran los riesgos que se producen directamente por los medios de trabajo como: pisos, techos, paredes, rampas o escaleras, falta de guardas, protecciones o dispositivos de paro de emergencia en las máquinas, herramientas de mano, eléctricas o neumáticas, instalaciones (eléctricas, neumáticas o de gas), operación, mantenimiento o limpieza de las máquinas y equipos, manejo, transporte y almacenamiento de materiales y sustancias peligrosas, equipos de soldadura y de corte, las compresoras o calderas en el área de labores, la falta de equipo y personal para la prevención, protección o combate contra incendios, falta de orden y limpieza y falta de equipo de protección personal o el deficiente mantenimiento.

Riesgos por las Condiciones Insalubres o de Falta de Higiene

Interesa identificar aquellas condiciones potencialmente insalubres de los centros laborales relacionadas con las instalaciones sanitarias (baños, regaderas o vestidores), en el comedor y los alimentos y el agua para beber.

Exigencias en Función del Tiempo de Trabajo

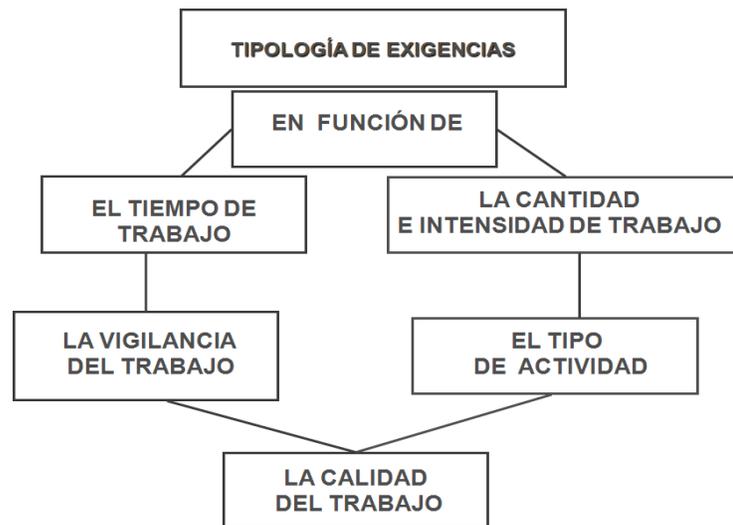
Al interior de este grupo se encuentran exigencias tales como: duración de la jornada diaria y semanal, horas extras, doble turno, guardias, realizar trabajos en horas o días de descanso o vacaciones, tipo de turno, rotación de turno, trabajo nocturno y las pausas.

Exigencias en Función de la Cantidad e Intensidad del Trabajo

Interesa conocer el grado de atención que el trabajo depara como: grado de atención (no poder desatender la tarea por más de cinco minutos),

tiempos y movimientos (ritmo de las máquinas, rapidez de la tarea) (muchas concentraciones para no accidentarse), repetitividad de la tarea (el conjunto de tareas se repite por lo menos cada medio min. o entre medio minuto y cinco minutos), prima o cuota de producción, trabajo a destajo y posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

Grafico 6. Tipología de Exigencias



Fuente: Noriega, 2003

Exigencias en Función de la Vigilancia del Trabajo

La supervisión estricta, el mal trato y el estricto control de calidad forman parte de este grupo.

Exigencias en Función del Tipo de Actividad

A este grupo se acoplan aquellas exigencias que implican un esfuerzo físico sostenido o bien la adopción de posturas incómodas o forzadas y explora las características de cada una de ellas, es decir, como se presentan en el ejercicio cotidiano del trabajo. El esfuerzo físico intenso se puede ver

pernotado por movimientos que requieren fuerza con alguna de las siguientes partes del cuerpo: hombros, brazos, manos, espalda o cintura y piernas, levantar objetos: desde nivel de piso, desde rodillas y pecho, por arriba de los hombros, cargar, empujar o jalar: hasta 5 kilos, 6 a 15 kilos, 16 a 30 kilos y más de 30 kilos o por usar herramientas manuales: martillo, cuchillo o pinzas, pico, pala, machete, marro. Las posiciones incómodas y forzadas pueden producirse por: movimientos con los brazos por encima o por detrás de los hombros, estar encorvado, movimientos repetitivos con manos o abrir excesivamente los dedos o torcerlos, rotación de cintura, hombros tensos, torcer o mantener tensas las muñecas, el peso recae en uno de los pies, utilizar pedales u otro mecanismo con pies o rodillas, asientos sin respaldo o incómodo, permanecer de pie para trabajar, permanecer sentado o también por permanecer en cucullas o arrodillado.

Exigencias en Función de la Calidad del Trabajo

En este grupo interesa conocer la posibilidad de comunicación, de movilidad, de variedad y claridad de las tareas y la valoración en cuanto a la peligrosidad del trabajo. Esto se puede determinar a través de: calificación del trabajo, posibilidad de iniciativa, dirección de la actividad, minuciosidad de la tarea, dificultad de comunicación (aislamiento), interés de los trabajadores, dificultad de desplazamiento (estar fijo en el lugar de trabajo), grado de conjunción entre concepción y ejecución, trabajar en un espacio reducido, ejecutar trabajo peligroso, ejecutar un trabajo denigrante, realizar un trabajo que pueda ocasionar algún daño a la salud, monotonía (trabajo aburrido), órdenes confusas o poco claras y satisfacción en el trabajo.

Proceso Salud-Enfermedad: Término, Concepto y Categoría

El concepto de salud se ha definido como un estado opuesto a la enfermedad, por lo que una persona sana es cuando no manifiesta molestias, alteraciones o afecciones en cualquiera de los aparatos o sistemas de su organismo. Viéndose de esta manera, el concepto salud se sitúa en un marco estrictamente biológico (Rojas, 1995). Esta concepción biológica genera problemas para determinar si una persona está sana o enferma, porque la misma, estando normal al examen físico, puede referir sentirse mal o, en el otro extremo, sentirse bien y tener parámetros alterados que indican que hay una afección.

En otras posturas, la salud se define en forma subjetiva pero surge, tal como lo señala Rojas (1995) de la realidad objetiva, y es por ello que muchas personas definen a la salud como “la sensación de sentirse bien”. En sí, la salud va a depender de elementos objetivos y subjetivos, pero íntimamente relacionados. En consecuencia, para entender el proceso salud-trabajo-enfermedad a través de la corriente médico social, se han adoptado algunos conceptos del materialismo histórico como el concepto de “proceso de trabajo”.

Rojas (1995), hace referencia a tres niveles de análisis distintos del proceso salud-enfermedad, vinculados entre sí, pero cada uno de ellos válido en cierto momento y responden a necesidades y circunstancias individuales y sociales diferentes.

El proceso salud-enfermedad es abordado de manera preponderante desde la óptica de la enfermedad, es decir desde el polo negativo de este proceso. En esta línea de pensamiento y acción, los problemas de salud son considerados como fenómenos que resultan de la presencia de

microorganismos patógenos (bacterias, virus, parásitos) o por el surgimiento de procesos degenerativos y metabólicos. No obstante, resulta significativo destacar el *polo positivo del trabajo* como actividad que no sólo ha permitido el progreso y transformación de la humanidad, sino también el perfeccionamiento de las capacidades físicas, intelectuales y emotivas; el cultivo de las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo; la satisfacción al transformar el objeto en producto y el sentirse útil para la comunidad al ofrecer un servicio. (Betancourt, 1995).

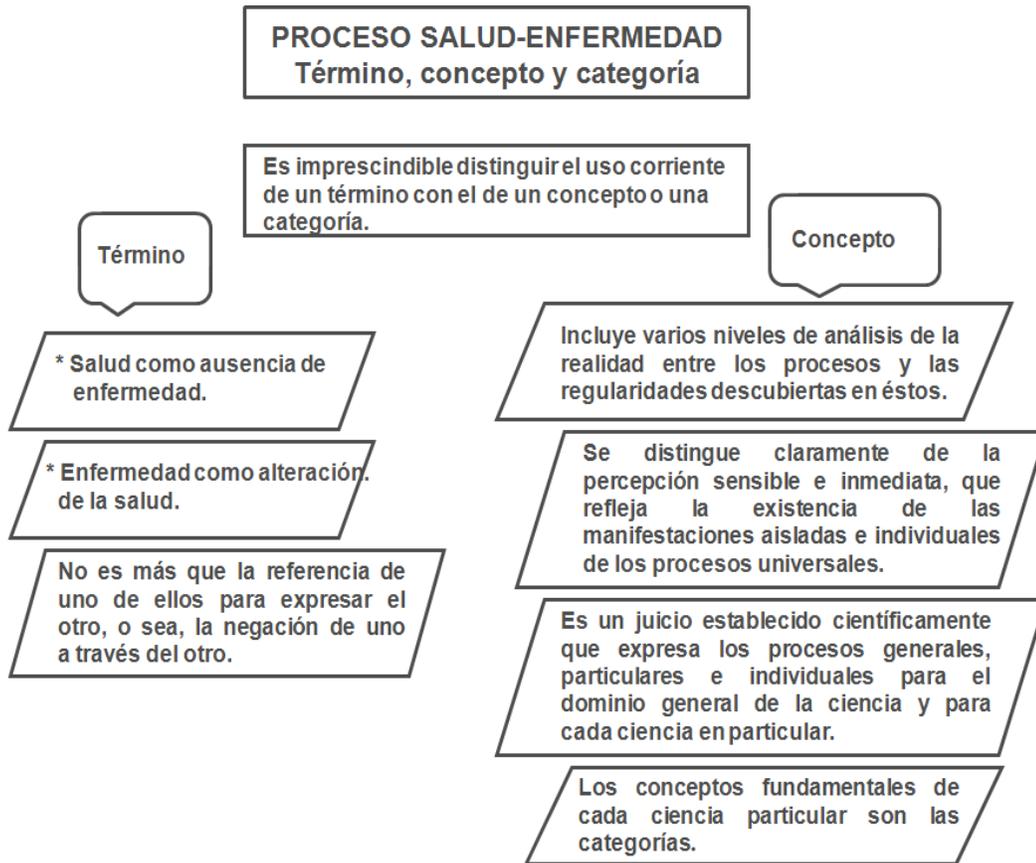
Noriega (2003) esquematiza el proceso salud-enfermedad en función del término, concepto y categoría (ver gráfico 7), puesto que resulta ser complejo y en éste se ven inmersos una serie de conceptos que son necesarios conocer para hacer una aproximación a la realidad estudiada tomando en cuenta su contexto e historicidad, lo cual se ve influenciado directamente por el modo de producción imperante.

Para Breilh (1992)

La salud-enfermedad de los trabajadores debe abordarse como un proceso unitario y dinámico que se configura en el seno de la vida social, la cual se forja tanto en los procesos generales o más amplios de la sociedad, cuanto en los particulares procesos de una clase o grupo y también se determina por lo que ocurre en la cotidianidad familiar personal, para especificarse finalmente en cuerpos y mentes humanas concretas (p. 19)

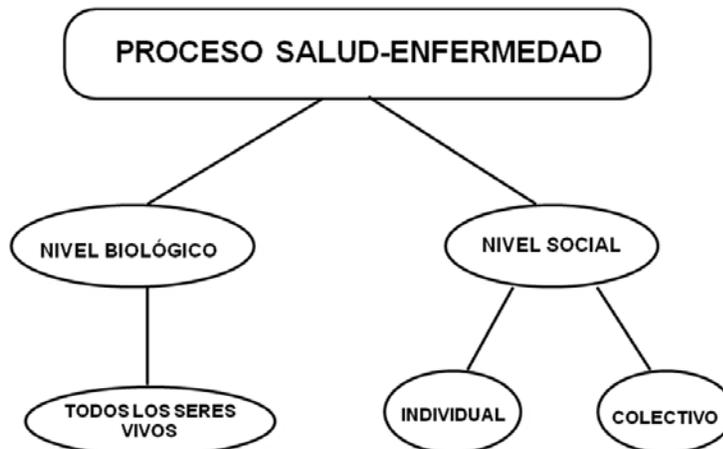
Según Noriega (1989) "Para conocer con mayor precisión qué son la salud y la enfermedad debemos abordarlas en tres niveles: el biológico, el individual y el colectivo. Cada uno de éstos entiende a la salud y a la enfermedad de manera diferente y explica distintos problemas de la realidad (p.10.). Estas posturas son representadas por este autor en el gráfico 8.

Grafico 7. Proceso Salud- Enfermedad



Fuente: Noriega, 2003.

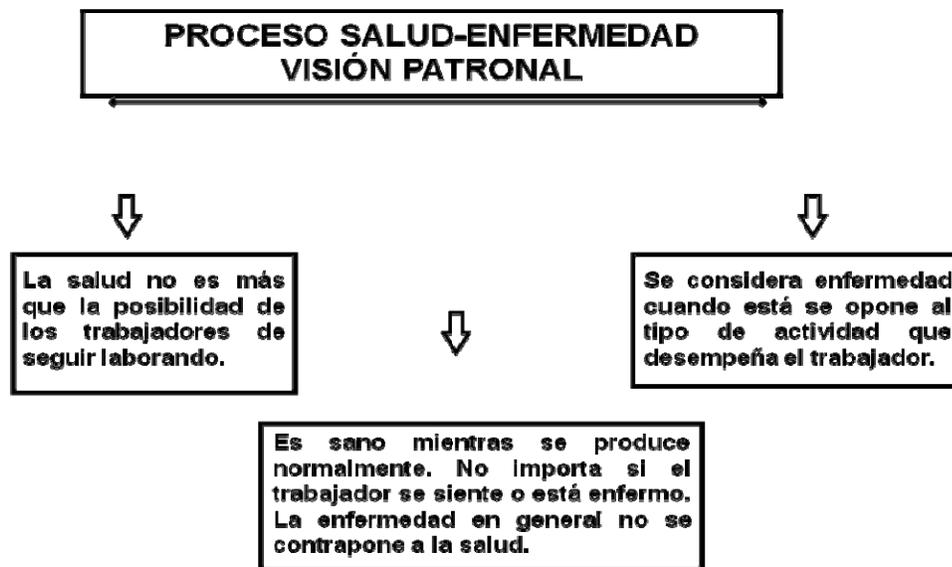
Grafico 8. Proceso Salud-Enfermedad



Fuente. Noriega, 2003.

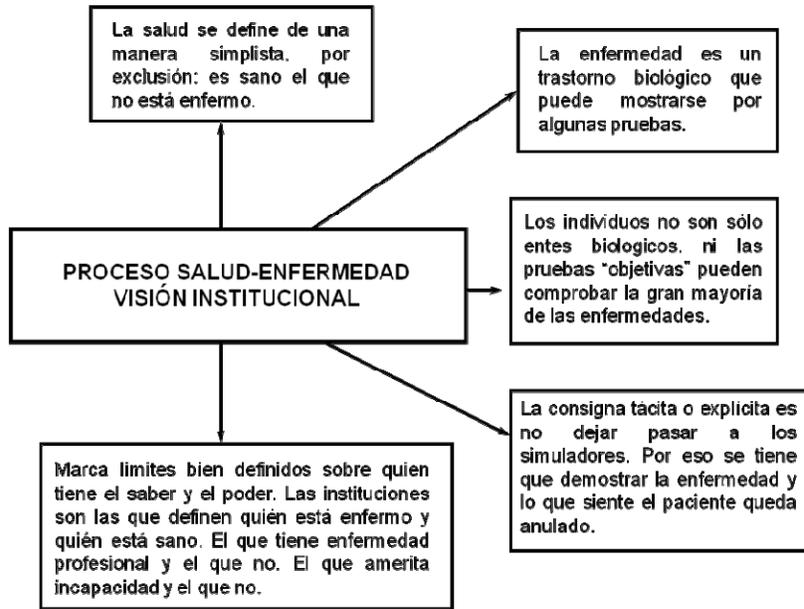
El proceso salud-enfermedad, a pesar de que se expresa de manera concreta en los individuos, se corresponde a la manera como trabajan, viven, se alimentan, se educan, descansan, se recrean, se organizan los grupos humanos a los que pertenece dicho individuo. Por lo tanto, las expresiones concretas de salud de los trabajadores y sus determinantes no podemos encontrarlos tan sólo en la corporeidad del ser ni exclusivamente en las cuatro paredes de su centro laboral. Tampoco se debe soslayar la importancia de las expresiones surgidas en la dimensión singular del ser, porque a pesar de que se corresponda con una colectividad, tendrá características personales que le hagan diferente a los demás. Por eso la importancia de recuperar la subjetividad de los trabajadores al momento de abordar la relación salud-trabajo. En esto, las técnicas cualitativas introducidas últimamente en el estudio de la salud de los trabajadores, cobran alta significación. Noriega (2003) esquematiza el proceso salud-enfermedad a través de tres panoramas o visiones: Visión patronal, Visión institucional y la Visión de los trabajadores (ver gráficos 9, 10 y 11).

Gráfico 9. Visión Patronal del Proceso Salud-Enfermedad.



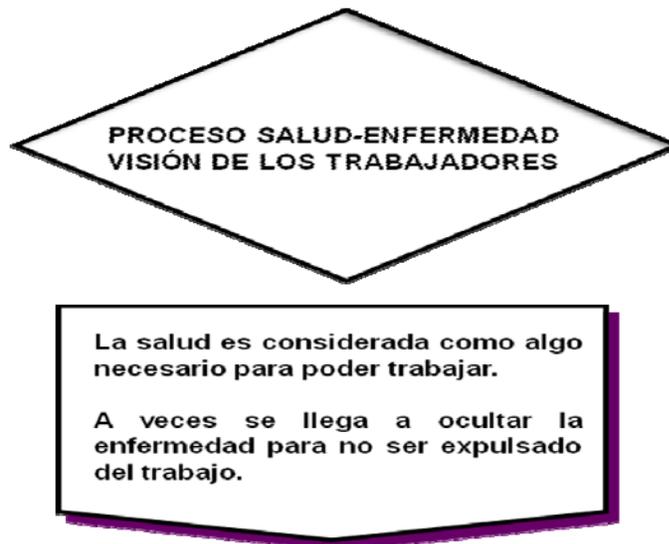
Fuente: Noriega, 2003.

Grafico 10. Visión Institucional del Proceso Salud-Enfermedad.



Fuente: Noriega, 2003.

Grafico 11. Visión de los Trabajadores del Proceso Salud-Enfermedad.



Fuente. Noriega, 2003.

El Trabajador Universitario

La flexibilización neoliberal del trabajo impone mecanismos a través de los cuales se pretende extraer mayor plusvalía del trabajo humano vivo. Mediante políticas globales dictadas a los gobiernos, desde el Banco Mundial y la Organización Mundial de Comercio, se aprueban leyes, códigos y reglamentos que permiten a las clases dominantes un mayor control sobre el proceso de trabajo. La productividad, calidad, eficiencia y competitividad, tan propulsadas en los últimos 20 años, son las nuevas cadenas invisibles con las que los grandes capitalistas imprimen al proceso de trabajo un ritmo, un rumbo y una cualidad necesarias para impulsar aún más su proyecto de explotación intensiva y acumulación infinita de capital, sin importarles la destrucción de los derechos sociales y económicos conquistados durante décadas de luchas obreras, ni el empobrecimiento de las condiciones de vida, ni la salud física y mental de las y los trabajadores en general.

Desde diferentes enfoques sociales de salud ocupacional y de psicología de la salud ocupacional se considera que existe una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y las condiciones de estrés y salud de los trabajadores y que los problemas en estas áreas en el ámbito laboral deben abordarse desde una perspectiva epidemiológica (Robaina, Robaina & Tamargo, 2006).

Con relación a los trabajadores de las instituciones universitarias, hay dos grandes grupos ocupacionales que, aunque comparten un mismo ambiente de trabajo y cultura laboral, tienen condiciones de trabajo, demandas y expectativas de rol particulares y patrones de desgaste diferenciales por la naturaleza específica de la labor que realizan: el grupo de docentes y el grupo de trabajadores no docentes (jefes y auxiliares administrativos, trabajadores de servicios generales (personal obrero) y

académicos con funciones administrativas. Cada uno de estos grupos desempeña labores específicas diferenciadas en cuanto al tipo de tareas, espacio donde se desarrolla la actividad y grado de complejidad. Sin embargo estando dentro de un mismo establecimiento y bajo una estructura organizativa que engloba a todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras, éstos comparten riesgos y exigencias típicas de instituciones de educación superior.

Es importante precisar que en las instituciones universitarias según la Primera Convención Colectiva Única (2013) en su capítulo I define el término Instituciones de Educación Universitaria

...a los Institutos Universitarios de Tecnología, Colegios Universitarios y Universidades Nacionales, cuyo presupuesto ordinario es otorgado a través del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Estas instituciones de educación universitaria, podrán establecer en su ámbito regional o nacional: Extensiones y/o Núcleos Universitarios. (p.6)

También este documento de carácter legal define el término Trabajadores Universitarios como

...trabajadoras y trabajadores Docentes y de Investigación, Administrativos y Obreros, de las instituciones de educación universitaria, incluyendo los Núcleos y Extensiones en los cuales se imparta la educación universitaria, quienes serán beneficiarias y beneficiarios de la presente Convención Colectiva Única...(p.7)

De la definición de trabajadores universitarios subyace la definición de Trabajadora y Trabajador Administrativo para referirse a "la trabajadora y al trabajador administrativo de apoyo, técnico y profesional en condición de fijo o contratado, pensionado por jubilación, incapacidad y sobreviviente, a quienes se aplicarán las Cláusulas que correspondan de la presente

Convención Colectiva Única”; y como personal obrero a “la trabajadora y al trabajador calificado o no calificado de conformidad con la legislación laboral venezolana, en condición de fijo o contratado, pensionado por jubilación, incapacidad y sobreviviente, a quienes se aplicarán las Cláusulas que correspondan de la presente Convención Colectiva Única”.

CAPÍTULO III MARCO METODOLÓGICO

Tipo de Investigación

Esta investigación se define como un estudio de caso, de campo y de nivel descriptivo, opción que responde a la necesidad de detenerse un poco en el problema, explorando diversas aristas del mismo, revisando su evolución en un período de tiempo y profundizando en el análisis.

Los casos de investigación adoptan, en general, una perspectiva integradora. Un estudio de caso es, según la definición de Yin (1994, p. 13),

...una investigación empírica que estudia un fenómeno contemporáneo dentro de su contexto de la vida real, especialmente cuando los límites entre el fenómeno y su contexto no son claramente evidentes. (...) Una investigación de estudio de caso trata exitosamente con una situación técnicamente distintiva en la cual hay muchas más variables de interés que datos observacionales; y, como resultado, se basa en múltiples fuentes de evidencia, con datos que deben converger en un estilo de triangulación; y, también como resultado, se beneficia del desarrollo previo de proposiciones teóricas que guían la recolección y el análisis de datos.

En este sentido, se asume en esta investigación el tipo de estudio de caso interpretativo, por considerarlo congruente con la visión paradigmática y el marco metodológico que sustenta el estudio y porque presenta las siguientes características: se obtiene información con la finalidad de interpretarla que conduzca a plantear elementos teóricos acerca de lo que se estudia en esa realidad, esto conlleva a generar categoría conceptuales que permitan dar luz a una discusión de los presupuestos que pudiesen emerger

de la realidad estudiada como lo es la percepción del bienestar subjetivo relacionado con el trabajo.

Tal como señala Stake (1999) en el estudio de caso la escogencia del sujeto de estudio, puede ser un individuo o un colectivo homogéneo, y responde al interés de profundizar, más que de hacer generalizaciones; de allí que para Yin (2003), a partir de un diseño empírico, el estudio de caso permite investigar un fenómeno social contemporáneo dentro del contexto de la realidad social específica. Debido a la potencia de este tipo de diseños se asume en la presente investigación.

Área Empírica

La investigación se desarrolló en una institución universitaria pública, ubicada en el estado Monagas, en la cual se ofrecen las carreras de Informática, Instrumentación y Control, Electrónica e Higiene y Seguridad Laboral.

Sujetos de Investigación

De acuerdo a la información suministrada en la Oficina de Recursos Humanos de la Institución, actualmente prestan servicio cuarenta y cuatro (44) trabajadores no docentes, los cuales se distribuyen de la siguiente manera: 23 obreros y 21 administrativos. Para efectos de la investigación, el caso quedó conformado por la totalidad del personal no docente que labora en la institución.

También se recurrió, al grupo de discusión, a efectos de captar los eventos de interés y las subjetividades de los trabajadores(as), en lo concerniente a las dimensiones objeto de estudio, a partir de los diálogos emergentes (Ver anexo C).

Procedimiento

La recogida de los datos se efectuó en las instalaciones de la institución en estudio. El guión del grupo de discusión se aplicó bajo acuerdo de los participantes en los diferentes grupos conformados. En total fueron tres (3) grupos y oscilaron de seis (6) a nueve (9) trabajadores. Esto sirvió de apoyo para captar la percepción de los trabajadores sobre calidad de vida, el trabajo, la salud, el uso del tiempo libre, el estilo de vida, ocio y recreación en sus diferentes categorizaciones y sus significancias.

Para la aplicación de los instrumentos del PROESSAT (la guía de observación, para recoger información sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo y la encuesta individual sobre salud de los trabajadores), se le hizo saber con anticipación a los trabajadores y trabajadoras el propósito que se perseguía y la importancia de su aplicación. Es decir, se obtuvo el consentimiento informado. Se les dio las instrucciones para el llenado de la encuesta individual, su participación en la observación y además de su opinión en los eventos de estudio.

El procedimiento empleado para dar respuesta a los objetivos planteados se llevó a cabo de la siguiente manera:

1. Se solicitó el consentimiento informado por escrito, a cada uno de los trabajadores y trabajadoras, para que colaboren en los distintos procedimientos a realizar (ver anexo D).

2. Luego del consentimiento informado, por parte de los trabajadores, se aplicó en primer lugar la guía de observación y después la encuesta individual
3. Se conformaron los grupos de discusión por categoría de trabajadores, en los cuales participaron de manera voluntaria. El desarrollo de los mismos permitió captar la percepción que de manera espontánea expusieron al colectivo sobre los eventos en estudio.

Una vez aplicados los diferentes instrumentos y obtenidos los datos requeridos, se procedió a codificar y tabular la información, de acuerdo a los propósitos de la investigación, agrupando los ítems articulados a las sinergias e indicios o indicadores de las variables objeto de estudio y la categorización de dimensiones para ahondar en el análisis. Específicamente sobre las dimensiones uso del tiempo libre y la calidad de vida y salud, la indagación de significados se orientó a partir de la siguiente matriz (Ver cuadro 1)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Para el desarrollo de la investigación se recurrió a diferentes técnicas e instrumentos de recolección de datos, los cuales dependen del tipo de evento estudiado y su diseño se basó en los indicadores del evento.

En este sentido, se recurrió al Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud de los Trabajadores (PROESSAT), diseñado por Noriega *et al*, (2000), como instrumentos de recolección de datos, tomando en cuenta que este instrumento tiene la potencialidad de contar con una guía, para la observación, diseñada para recoger información sobre las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo (ver anexo A). Esta consta de 16 apartados. Cada uno contiene un conjunto de preguntas que, de acuerdo con un tema específico, permite ubicar y evaluar las carencias o el nivel de eficacia del centro laboral en materia de seguridad e higiene en el trabajo. El rigor de su diseño reposa en la posibilidad de evaluar de una manera rápida, los principales problemas de seguridad e higiene (proceso laboral y riesgos presentes) que se encuentran en la institución, y por lo tanto establecer las acciones que son necesarias para corregirlas, así como evaluar permanentemente dichas acciones.

Así mismo el PROESSAT cuenta con la encuesta individual, así se le denomina al instrumento del programa destinado para recoger la información referente a la salud de los trabajadores (ver anexo B). Este instrumento permite recuperar información demográfica, del proceso laboral y daños a la salud e incorpora un apartado sobre el trabajo doméstico y el uso del tiempo libre. También reporta los perfiles patológicos, para tales efectos dedica 119 ítems, los cuales se agrupan para conforman los diagnósticos presuntivos (somáticos, psicosomáticos y psíquicos). Este instrumento es auto llenado, cada trabajador aporta individualmente la información.

Cuadro 1. Categorización y Generación de Significados

CATEGORIZACIÓN DE SIGNIFICADOS	GENERACIÓN DE SIGNIFICADOS
Tiempo libre Ocio Recreación Estilo de vida	Concepción Beneficios Importancia Uso Cantidad de horas diarias que se tienen Actividades que se desarrollan Tiempo dedicado a cada actividad a la semana Actividades que se desearían realizar Rutinas para el disfrute Diferencia
Factores objetivos del entorno laboral que influyen en la calidad de vida y salud	Asociación Aspectos que mejoran Aspectos que desfavorecen Aspectos del trabajo que ayudan Aspectos del trabajo que afectan Satisfacción Inquietudes Aspectos que se desearían cambiar relación con el trabajo Consideraciones

Para el procesamiento y análisis de los datos, recogidos tanto con la guía para el estudio de las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, como con la encuesta individual para la salud de los trabajadores, se utilizó el software del programa PROESSAT© (Noriega *et al*, 2000). Este software permite procesar la información para el seguimiento de la salud de los trabajadores y la profundización en el análisis por la posibilidad de cruzar variables, así como la presentación gráfica de los datos en tablas integrales.

En este sentido, toda la información recogida con los distintos instrumentos del programa, fue vaciada en el software, el cual permitió la asociación entre causas y efectos e identificar los principales problemas de salud o daños que padecen los trabajadores, así como la relación de éstos con variables demográficas y la situación de riesgo y exigencias que viven, para el momento de la investigación, el personal no docente de la institución en estudio.

De los resultados generados por el programa, se pudo establecer las condiciones que presenta la institución, de acuerdo a los parámetros establecidos en la guía; a decir:

TE (Total Esperado), que corresponde al número de respuestas positivas esperadas en cada apartado de la guía (con excepción de las variables seleccionadas como NA “No Aplica”).

TSÍ (Total de respuestas Sí): Total de respuestas positivas.

%SÍ (Porcentaje de respuestas Sí): Porcentaje de respuestas positivas con respecto al total esperado.

EI TPM (Total de respuestas PM): Total de respuestas que cumplen la condición sólo parcialmente (PM).

%PM (Porcentaje de respuestas PM): Porcentaje de respuestas que cumplen la condición sólo parcialmente, respecto al total esperado.

TNO (Total de respuestas NO): Total de respuestas negativas.

%NO (Porcentaje de respuestas NO): Porcentaje de respuestas negativas con respecto al total esperado.

IE (Índice Esperado): Es la sumatoria de todas las preguntas positivas posibles en cada uno de los capítulos de la Guía, en ese centro de trabajo.

IR (Índice Real): Es la sumatoria de todas las preguntas del capítulo contestadas positivamente y las contestadas como PM (Parcialmente) en ese centro de trabajo.

%E (Porcentaje de Eficacia): Es el Porcentaje del Índice Real en relación con el Índice Esperado.

NE (Nivel de Eficacia): Es la expresión literal del Porcentaje de Eficacia (Ver cuadro 2)

Cuadro 2. Nivel de Eficacia que valoran las condiciones de seguridad e higiene en un centro laboral

NIVEL DE EFICACIA	
EXPRESIÓN NUMÉRICA	EXPRESIÓN LITERAL
0 a 40 %	NULO (N)
41 a 60 %	MUY MALO (MM)
61 a 80 %	MALO (M)
81 a 90 %	BUENO (B)
91 a 100 %	MUY BUENO (MB)

Fuente: PROESSAT. Guía Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores

La agrupación de los datos obtenidos a partir de las encuestas se sometió a un análisis de frecuencias simples que permitió obtener las cifras absolutas, la distribución porcentual y el porcentaje acumulado de las diferentes categorías o clases de cada una de las variables que se ofrece en el listado respectivo.

Con el PROESSAT se obtuvo automáticamente los diagnósticos presuntivos, éste se generó a partir de las preguntas sobre síntomas y de ciertas respuestas positivas. Estos se presentaron en frecuencias absoluta y relativa. Asimismo, con el PROESSAT se efectuó el agrupamiento de diagnósticos en 21 conjuntos patológicos y se presentaron los resultados en cuadros.

La información recogida en los grupos de discusión se categorizó y se analizó, tomando como unidad de análisis la construcción discursiva que se

generó en la interacción entre los participantes, en la cual se recoge de forma integral los significados de las categorías emergentes de cada una de las dimensiones abordadas.

CONCLUSIONES

La información recogida tanto por el PROESSAT como por los grupos de discusión para captar la percepción la calidad de vida en los trabajadores y trabajadoras universitarios no docentes, develó que, en términos generales, al respecto se sienten regular y moderadamente satisfechos. Tomando el carácter multidimensional de la calidad de vida, se puso en evidencia que al indagar lo concerniente a la esfera del tiempo tipo libre, el ocio y estilo de vida, considerados teóricamente como factores articulados a ésta, se pudo poner de manifiesto que, el personal no docente, no tienen claridad en cuanto a la definición de cada uno de estos términos, y al momento de diferenciar la dedicación a uno u otro expresaron confusiones con las terminologías. En cuanto al estado de salud, manifestaron la presencia de algunos padecimientos o diagnósticos presuntivos de salud. Además, identificaron como factores que afectan la salud los horarios de trabajo poco flexibles, las deficientes herramientas de trabajo y la falta de equipos de protección personal. Asimismo, reconocieron que las malas condiciones de higiene y seguridad laboral.

En síntesis al efectuar el análisis integrado de los resultados, se puede concluir que:

1. Se evidenció en las dieciocho (18) áreas donde labora el personal obrero y administrativo, que las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo son muy malas, expresadas en un nivel de eficacia de 45.4%, según la escala que establece el PROESSAT.
2. No cuentan con un médico ocupacional ni cuentan con tendencias de salud según sea el cuadro diagnóstico, no se realizan chequeos médicos, ni se dota de medicinas, no se fomenta la prevención, y tampoco cuentan con un espacio para la recreación.

3. En cuanto a los principales problemas de salud, se identificaron entre los padecimientos con mayor frecuencia los trastornos derivados del esfuerzo físico y de las posiciones incómodas y forzadas sostenidas, las enfermedades irritativas de los ojos y las enfermedades irritativas de las vías respiratorias superiores.
4. Se pudo determinar en cuanto que tienen una percepción regular o moderada de su calidad de vida, ésta puede estar sujeta a ciertas condiciones materiales, laborales y familiares que afronta el personal no docente; lo cual queda expresado en que más del 50% de los trabajadores(as) manifestaron no alcanzarle el salario y en su mayoría son contratados y tienen un alto índice de carga de trabajo doméstico, sin embargo, se muestran positivos en relación a la valoración del trabajo.
5. Son diversas las concepciones que tienen los trabajadores y trabajadoras sobre el uso del tiempo libre. Entre las actividades desarrolladas, que no son obligatorias, ni forzadas sino seleccionadas para el tiempo que queda tras el trabajo y que desarrollan durante su tiempo libre están: los eventos deportivos, el entretenimiento, dormir, leer periódico, tejer, el paseo y el cuidado. En cuanto a la concepción que tienen sobre el ocio, este se asocia con personas que no tienen ocupación alguna y las que aprovechan el tiempo que les queda para la realización de alguna actividad que esté dentro de sus intereses personales. Esto revela que los trabajadores y trabajadoras no diferencian ambas terminologías. Las actividades que ellos realizan durante el tiempo de ocio son el juego, la lectura, el internet y ver un juego deportivo; por ser las actividades más accesibles en el tiempo que disponen fuera de la jornada laboral y las rutinas domésticas. Para su entretenimiento prefieren fundamentalmente las actividades deportivas, seguidas por la comunicación, el teatro, las actividades religiosas, la televisión, la jardinería, caminar y los paseos a sitios

naturales. Las actividades que llevan a cabo y que más disfrutan en su tiempo libre son las que realizan con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo,

6. El personal tampoco posee una idea clara del concepto de estilos de vida saludable; son pocos los que describen correctamente las actividades a practicar como hacer deporte, caminar diariamente, dietas balanceadas, recreación, convivencia familiar, como factores importantes a satisfacer para alcanzar bienestar en la vida.
7. Emergieron, entre los factores objetivos del entorno laboral, que influyen en la percepción de la calidad de vida y salud de los trabajadores y trabajadoras no docentes por un lado, su condición laboral, ausencia de servicios básicos y necesidades cubiertas, el tiempo total dedicado al trabajo, la inadecuación de las instalaciones la inestabilidad laboral, malestar físico percibido, inseguridad social, la inestabilidad laboral, la inseguridad social y las situaciones negativas que afrontan las comunidades donde viven producto de las condiciones de insalubridad e inexistencia de luz eléctrica, la falta de un transporte colectivo, ausencia de protección médica asistencial y carencia de apoyo social, escaso adiestramiento al personal, debilidad en el equipo de trabajo. Y por el otro la insatisfacción con su vida personal y laboral, la situación económica, los problemas familiares y afectivos.
8. Asimismo se pudo captar que el estado de salud de estos trabajadores(as) se ve afectado por la presencia de algunas patologías como estrés, gripe, dolor de cabeza, problemas de tensión arterial, problemas de hemorroides, molestia en miembros superiores, espalda y cuello, neuritis, mareos, dolores musculares, fatiga visual, gastritis crónicas, inflamación, problemas de circulación, asfixia, tos, gripe, alergias y agotamiento físico. Estos padecimientos sentidos por los trabajadores y trabajadoras, que soportan el diagnóstico

presuntivo, representan un llamado de alerta para el desarrollo de evaluaciones médicas puntuales que permitan la determinación de un diagnóstico clínico del estado de salud de este importante sector de la población trabajadora de la institución. En este sentido, los resultados revelan la necesidad de implementar acciones orientadas a establecer mecanismos para garantizar condiciones laborales favorables, dirigidas a la preservación de la salud de los trabajadores y trabajadoras y a orientar al personal no docente en cuanto al desarrollo de un estilo de vida saludable para una mejor calidad de vida.

RECOMENDACIONES

A partir de las conclusiones anteriores se considera necesario sugerir las siguientes recomendaciones:

1. Implementar un sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional para los Trabajadores y Trabajadoras de la universidad activando la gestión de delegados y delegadas de prevención y por consiguiente la constitución del comité de seguridad y salud laboral y creando el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo(SSST), con carácter multidisciplinario, que dé prioridad a las actividades preventivas y donde se lleven adecuados registros sobre siniestrabilidad laboral, morbilidad y mortalidad, que permitan la detección temprana de enfermedades y accidentes ocupacionales.
2. Promover el cumplimiento del programa de vigilancia epidemiológica y de utilización del tiempo libre garantizando el disfrute del mismo, en el personal que tenga jornadas de trabajo extensas, a través de la elaboración e implementación del programa de seguridad y salud en el trabajo.
3. Realizar estudios de puestos de trabajo, que permitan determinar la posibilidad de alternar a los trabajadores en las distintas actividades que desempeñan, con la finalidad de disminuir el estrés, la fatiga y los trastornos psicosomáticos y musculo esqueléticos como la lumbalgia.
4. Implementar pausas activas, tomando en cuenta el tipo de actividad que realizan, para no afectar el proceso, realizando ejercicios de relajación y estiramiento que favorecen su salud.

5. Establecer un programa educativo sobre los potenciales efectos adversos del ambiente laboral, así como las medidas de prevención y de atención de urgencias, con el objetivo de mantener un ambiente de trabajo saludable donde ellos mismos sean garantes de su propio bienestar biopsicosocial al propiciar el autocuidado.

INTRODUCCIÓN

La universidad es una institución compleja que amerita distintos enfoques, para su adecuada y objetiva comprensión. Uno orientado al análisis a lo interno de la misma; entendiendo por ello todas las actividades propias de la institución, referidas al comportamiento de sus partes. Las mismas van desde el currículo que desarrolla una institución, hasta todas las partes referidas a sus actores: estudiantes, obreros, empleados, profesores, actividades económicas generadas por la universidad, como librerías, servicios varios entre otras. El otro enfoque alude a las situaciones generadas en la vida económica y política de cada sociedad que afecten el funcionamiento de las universidades, según el tipo y modelo de cada una de ellas.

El enfoque que orienta esta investigación, parte del principio que una institución universitaria es un centro de trabajo, entonces no solo es relevante el personal docente, sino también el personal no docente que allí labora que, aunque comparten un mismo ambiente de trabajo y cultura laboral, tienen condiciones de trabajo, demandas y expectativas de rol particulares y patrones de desgaste diferenciales por la naturaleza específica de la labor que realizan.

En este sentido, se considera importante destacar que se debe dirigir la atención hacia una universidad saludable y de calidad, entendida como aquella que continuamente está mejorando su ambiente físico y social, potenciando aquellos recursos comunitarios que permiten a su población realizar todas las funciones de la vida y auto-desarrollarse hasta su máximo potencial, desde la perspectiva del apoyo mutuo (Reig, Cabrero, Ferrer & Richart, 2001). Es indudable la existencia de una estrecha relación entre las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores y que generalmente

las condiciones de trabajo a nivel mundial se encuentran lejos de proporcionar las posibilidades para vivir dignamente y para ofrecer condiciones saludables y calidad de vida a todos los trabajadores.

En este sentido, en el presente estudio se aborda la calidad de vida, entendida como un constructo multidimensional y dinámico, el cual ha sido evaluado desde situaciones objetivas y donde es necesario incluir la valoración subjetiva del nivel de bienestar del individuo. Desde esta perspectiva, se asume el planteamiento de la Organización Mundial de la Salud sobre la de calidad de vida, entendida como “la percepción del individuo de su posición en la vida, en el contexto de la cultura y sistema de valores en que vive, y en relación a sus objetivos, expectativas, valores e intereses” (WHOQOL Group, 1995); a diferencia de los estilos de vida saludables entendidos como “una forma general de vida basada en la interacción entre las condiciones de vida en un sentido amplio y los patrones individuales de conducta determinados por factores socioculturales y características personales”. (WHO, 1986).

El interés por la calidad de vida y la creación de un estilo de vida en la población, presuponen la existencia de una relación dialéctica entre la utilización adecuada del tiempo libre y la salud mental y física de cada persona, ya que por un lado la realización de adecuadas actividades recreativas – físicas, fortalecen la salud y lo preparan para el pleno disfrute de la vida, y por otro lado, una buena salud posibilita un mayor y mejor aprovechamiento del tiempo libre en otras esferas de la recreación. Entonces es de destacar que ocio, tiempo libre, recreación y animación sociocultural son conceptos que aunque de distinta procedencia, naturaleza y momento de aparición, han compartido áreas comunes en cuanto a historia, procesos, grupos y actividades. (Hernández Mendo, 2000). El tiempo libre es fundamental en la vida de cualquier individuo, no obstante, su beneficio o

repercusiones, han sido poco explorados en el ámbito laboral y extralaboral de los trabajadores y en concreto, sobre el papel que tiene esta variable en la salud.

En este sentido, con el fin de responder a las necesidades de un medio laboral cada vez más exigente, y que corre el gran riesgo de deshumanizar sus relaciones por una competitividad concebida para alcanzar resultados inmediatos, en la presente investigación se abordó la percepción que tiene, tanto el personal obrero como administrativo, de sus condiciones de trabajo, así como del uso de su tiempo libre, su calidad de vida y salud.

Esta investigación se estructuró en cuatro capítulos cuyos contenidos se especifican a continuación. Capítulo I: El Problema. En él se establece la contextualización del problema, los objetivos y la justificación la investigación. Capítulo II: Marco Teórico. En éste se recogen los antecedentes de la investigación y las teorías que sustentan la investigación. Capítulo III: Marco Metodológico. Se caracteriza por el tipo de investigación, área empírica, sujetos de la investigación, técnicas e instrumentos de recolección de la información, procedimientos, sistema de variables, categorización y generación de significados y análisis de la información. Capítulo IV: Presentación de los Resultados: En el mismo se presenta un despliegue de los resultados por cada objetivo planteado con sus respectivos análisis, integración y discusión. Finalmente se muestran en el Capítulo V, las conclusiones y recomendaciones respectivas, derivadas de la investigación realizada.

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
SEDE ARAGUA
DIRECCIÓN DE POSTGRADO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
MAESTRÍA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL
AMBIENTE LABORAL**

VEREDICTO

Nosotros, Miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de
Grado titulado _____

_____ presentado por:
_____ para optar al Título de
_____ estimamos que

el mismo reúne los requisitos para ser considerado como:

(Aprobado o tesis óptima *)

Nombre, apellido, C.I., Firma del Jurado

LA MORITA, OCTUBRE 2016

* NOTA: Quedara a criterio del jurado la calificación del trabajo en una de las dos opciones.

DEDICATORIA

A DIOS TODOPODEROSO y a la Virgen del Valle, por haber escuchado mis plegarias y estar siempre conmigo.

A la memoria de mis padres Isabel y Jesús, quienes con abnegación, dedicación, comprensión, amor y respeto, son motivos en mi lucha por alcanzar las metas anheladas y quienes hubiesen querido estar aquí para compartir junto a mí, estos gratos e inolvidables momentos. Mamá y Papá, donde quiera que se encuentren bendígame y gracias.

A Luisa Alejandra y Gustavo que son mis compadres pero también son mis ahijados, mil gracias por tenerme mucha paciencia y por su apoyo siempre incondicional, los quiero mucho.

A mi querido hermano Manuel y su esposa Nidia por el apoyo siempre depositado en mí, por su comprensión, estima y amistad, serán siempre para mí, muy queridos, se merecen siempre lo mejor.

A mi hermana Isabel María, gracias por tu apoyo, comprensión y amor.

A mis compañeros de postgrado Gladys, José Agustín, Carolina y Angemí, que aunque fue un pequeño grupo, todos son y serán siempre excelentes personas, buenos compañeros, nobles y muy profesionales, siempre los llevare en mi mente.

Luis V. Sánchez

RECONOCIMIENTO

La realización de este trabajo de grado se hizo posible gracias a la oportunidad brindada por la Universidad de Carabobo, sede Aragua y a la colaboración prestada por el personal docente y administrativo que allí labora.

Un gran agradecimiento muy especial a mi tutora Doctora Ligia Sánchez, por toda su dedicación, consejos y sobre todo por la confianza depositada nuevamente en mí. Gracias profesora, la admiro y la quiero mucho.

A mis queridos profesores: María Cristina, Leopoldo, Doris, Evelin, Ligia, María Mercedes y Gerónimo por ser fuente de inspiración para mi desarrollo profesional, gracias a todos ustedes.

Al personal obrero y administrativo de la Universidad Politécnica Territorial del Norte de Monagas "Ludovico Silva" por su apoyo siempre incondicional.

A todas aquellas personas que de una u otra forma colaboraron conmigo en la realización de esta investigación.

ÍNDICE GENERAL

CONSTANCIA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO	pp. v
ACTA VEREDICTO	vi
DEDICATORIA	vii
AGRADECIMIENTO	viii
INDICE GENERAL	ix
LISTA DE CUADROS	xi
LISTA DE TABLAS	xii
LISTA DE GRAFICOS	xiv
RESUMEN	xv
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULOS	4
I. EL PROBLEMA	4
Contextualización del Problema	4
Objetivos de la Investigación	8
Objetivo General	8
Objetivos Específicos	8
Justificación de la Investigación	8
II. MARCO TEÓRICO	11
Antecedentes de la Investigación	11
Bases Teóricas	14
III. MARCO METODOLÓGICO	57
Tipo de Investigación	57
Área Empírica	58
Sujetos de Investigación	58
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	59
Procedimientos	60
IV. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	66

Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Personal Obrero y Administrativo de la Institución.	66
Percepción de Calidad de Vida y Salud del Personal Objeto de Estudio.	96
Formas del Uso del Tiempo Libre de los Trabajadores No Docentes de la Institución.	132
Factores Objetivos del Entorno Laboral que Influyen en la Percepción de la Calidad de Vida y Salud de los Trabajadores y Trabajadoras No Docentes de la Institución.	183
CONCLUSIONES	214
RECOMENDACIONES	218
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	220
ANEXOS	232
A. Guía para el Estudio de las Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo PROESSAT	233
B. Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Trabajadores PROESSAT	242
C. Guion de Discusión	257
D. Consentimiento Informado	261

LISTA DE CUADROS

No.	Descripción	p.
1	Categorización y Generación de Significados	62
2	Nivel de Eficacia que valoran las condiciones de seguridad e higiene en un centro laboral	64

LISTA DE TABLAS

No.	Descripción	p.
1	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Coordinación General. Monagas, año 2012.	68
2	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Coordinación Académica. Monagas, año 2012.	69
3	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Coordinación Administrativa. Monagas, año 2012.	71
4	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Higiene y Seguridad Laboral. Monagas, año 2012.	72
5	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Electrónica. Monagas, año 2012.	74
6	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Instrumentación y Control. Monagas, año 2012.	75
7	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo del Departamento de Informática. Monagas, año 2012.	77
8	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo de la Oficina de Recursos Humanos. Monagas, año 2012.	78
9	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Departamento de Control de Estudios. Monagas, año 2012.	80
10	Condiciones de Seguridad e Higiene en la Biblioteca. Monagas, año 2012.	81
11	Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Servicios Estudiantiles. Monagas, año 2012.	83
12	Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Servicios Generales. Monagas, año 2012.	84
13	Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Mantenimiento de la Sede Vieja de la Universidad. Monagas, año 2012.	86
14	Condiciones de Seguridad e Higiene en la Sección de Mantenimiento de la Sede Nueva de la Universidad. Monagas, año 2012.	89
15	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Vigilancia Sede Vieja de la Universidad. Monagas, año 2012.	90
16	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Vigilancia Sede Nueva de la Universidad. Monagas, año 2012.	91

LISTA DE TABLAS (Cont.)

No.	Descripción	p.
17	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Sala de la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Monagas, año 2012.	92
18	Condiciones de Seguridad e Higiene en el Trabajo en la Oficina de la Fundación para el Servicio de Asistencia Médico Hospitalaria para los Estudiantes de Educación Superior (FAMES). Monagas, año 2012.	94
19	Nivel de eficacia de las áreas de una institución universitaria del Estado Monagas, 2012.	95
20	Momento de aplicación de la encuesta al personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	96
21	Variables demográficas del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	97
22	Vida cotidiana del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	101
23	Trabajo doméstico del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	104
24	Tiempo libre del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	106
25	Trabajo asalariado del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	109
26	Valoración del Trabajo Asalariado del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	113
27	Riesgos laborales del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	115
28	Exigencias laborales del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	120
29	Diagnósticos de la encuesta del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	124
30	Grupos de diagnósticos de la encuesta del personal obrero y administrativo de una institución de educación superior. Monagas, año 2012.	126

LISTA DE GRÁFICOS

No.	Descripción	p.
1	Elementos Principales de la Vida Cotidiana.	26
2	Relación entre Proceso de Producción, Riesgos, Exigencias y Salud de los Trabajadores.	37
3	Categoría de la salud y seguridad en el trabajo.	38
4	Componentes Humanizantes del Proceso de Trabajo.	44
5	Tipología de Riesgos.	45
6	Tipología de Exigencias.	47
7	Proceso Salud- Enfermedad.	51
8	Proceso Salud-Enfermedad.	51
9	Visión Patronal del Proceso Salud-Enfermedad.	52
10	Visión Institucional del Proceso Salud-Enfermedad.	53
11	Visión de los Trabajadores del Proceso Salud-Enfermedad.	53

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrams, M.A. (1976). Analysis of a life satisfaction index. *Journal of Gerontology*, 24: 470 - 474
- Acosta R. (1991). *Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS*. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Medicina e Instituto de Seguros Sociales.
- Albrecht, G. L., & Devlieger, P. J. (1999). The disability paradox: *high quality of life against all odds*. *Social Science & Medicine*, 48: 997-988.
- Allardt E. (1998). Tener, amar, ser: una alternativa al modelo sueco de investigación sobre el bienestar. p. 126-134. En: Sen M, Nussbaum M. (comp.). *La calidad de vida*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Almeida-Filho N. (2000) *La ciencia tímida. Ensayos de Deconstrucción de la Epidemiología*, Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Alvear, G. & Villegas, J. (1989). Los riesgos y sus efectos en la salud. En M. Noriega (ed.), *En defensa de la Salud en el Trabajo*. México: SITUAM.
- Anttila, R.; Godenhjelm, P.; Vihko, V. y Uutela, A. (1998). Los niveles de actividad física de la población adulta de Finlandia. En *VII Congreso Mundial de Deporte para Todos "El deporte para todos y los retos educativos a nivel mundial"*. Barcelona: COI.
- Argyle, M. (1996). *The Social Psychology of Work*. Harmondsworth: Penguin.
- Banda, C., S. & Gómez, J., A. (2008). *Elaborar un Manual de la Utilización Adecuada del Tiempo Libre, Dirigido a los Alumnos de los Octavos Años de Educación Básica del Colegio Experimental "Jacinto Collahuazo" del Cantón Otavalo, Provincia de Imbabura*. (Tesis de grado profesional no publicada, Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador).
- Betancourt, O. (1995). *La Salud y el Trabajo. Reflexiones Teóricas Metodológicas. Monitoreo Epidemiológico. Atención en Salud*. Quito: Ediciones Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS) - Organización Panamericana de la Salud (OPS).
- Betancourt, O. (1999). *Salud y Seguridad en el Trabajo*. Quito: Ediciones Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS) - Organización Panamericana de la Salud (OPS).

- Betancourt, O. (2007). De la Salud y Seguridad en el Trabajo. *Prevención es Desarrollo* 1(1): 3-16.
- Bobes, G. J., González G. Portilla, M.P. & Bousoño G., M. (1995). *Calidad de vida en las esquizofrenias*. Barcelona: J. R. Proust.
- Bobes J., Bousoño M. & González MP. (1996). Concepto y desarrollo de Calidad de Vida (CV). En Bobes, J y Cervera S(Ed), *Psiquiatría: Calidad de Vida y Calidad de Asistencia*. (13-47), Barcelona: Laboratorios Menarini.
- Breilh, J. (1992). *Epidemiología del trabajo: Reflexiones metodológicas para un avance de la línea contra hegemónica*. Quito: Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS).
- Cardona A., Doris; Agudelo G., Héctor Byron. (2005). Construcción cultural del concepto calidad de vida. *Revista de la Facultad Nacional de Salud Pública*, Vol. 23, Núm. 1, pp. 79-90. Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=12023108>
- Calman, K.C. (1987). Definitions and dimensions of quality of life. En N. K. Aaronson y I. M. Beckman (Eds.). *The quality of life in cancer patients*. Nueva York: Raven Press.
- Camacho, J. M. (2007). *Efecto de un programa recreativo en la población estudiantil de primer ingreso del año 2006, de residencias de la Universidad de Costa Rica* (Tesis de Maestría en Recreación sin publicar). Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica.
- Caña, J y Lezama, C. (2011). *Programa de recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, dirigido a las trabajadoras y los trabajadores de la empresa Toyota de Venezuela, C.A. Cumaná 2011*(Tesis Especial de Grado sin publicar). Universidad de Oriente, Cumana, Venezuela.
- Cárdenas, A. y Cascante, M. (1996). Programa de Capacitación al Personal de Enfermería de Medicina, Cirugía y Sala de Operaciones para Promover Estilos de Vida Saludable. Hospital de la Anexión, Nicoya. (Tesis de Licenciatura, Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica).
- Carmona, L. V. (2015). Aprovechamiento del tiempo libre y realización de actividad física regular en comunidad universitaria de Colombia. Prueba piloto. *CES Movimiento y Salud*; 3(1), 16-22.

- Castillo, V. & Escalona E. (2008). Mujeres en peligro en universidad venezolana. *Salud de los Trabajadores*, 16(2), 17-28.
- Castillo, V. & Escalona E. (2009). Cuando el trabajo en oficinas se percibe pesado: Casos en una universidad venezolana. *Salud de los Trabajadores*, 17(2), 107-120.
- Ceballos, A. V., Flores, M. J. & Hoyos, C, D. (2008). *Identificación de conceptos y prácticas sociales de tiempo libre, ocio y recreación de los estudiantes de pregrado diurno de la fundación universitaria del área andina de Pereira 2008*. (Trabajo de grado para optar al título de profesional en ciencias del deporte y la recreación). Universidad tecnológica de Pereira. Colombia.
- Correa, Ola & Pereyra. (2006). Calidad de Vida del Personal de Apoyo Universitario (PAU). *HOLOGRAMÁTICA*. 2(5), 47 – 58.
- Cruz, A., Noriega, M. & Garduño, A. (2001). Salud y vida cotidiana en el ámbito doméstico en la población trabajadora de una industria farmacéutica. *Salud de los Trabajadores*, 9(2), 53-65.
- Cummins, R. A. y Cahill, J. (2000). Avances en la comprensión de la calidad de vida subjetiva. *Intervención Psicosocial*, 9(2), 185-198.
- De Masi, Domenico (2000), *O ocio creativo*. Rio de Janeiro: Sextante.
- Cutrera, J, C. (1993). Técnicas de recreación. Buenos Aires: Stadium
- Declaración Universal de Derechos Humanos. Adoptada y proclamada por la Resolución de la Asamblea General 217 A (iii) del 10 de diciembre de 1948
- De Miguel, A. (2007). Jornada hacia un nuevo enfoque de la calidad: la cultura de reconocer y exigir calidad. Ponencia Empresa, calidad y consumo. Fundación Valenciana de Calidad. Generalitat Valenciana.
- De Miguel A. (2007a). Percepción de salud por los españoles, cuenta y razón; Vol. (13) disponible en: http://www.cuentayrazon.org/revista/pdf/113/Num113_002.pdf
- Dumazedier, J. (1968). *Hacia una civilización del ocio*. Barcelona: Estela.
- Dumazedier, J. (1978). *Ocio y sociedad de clases*. Barcelona: Estela.
- Dumazedier, J (1986): "*Hacia una civilización del ocio*". Barcelona: Estela.

- Durán, Ma. A. (1986) *La jornada interminable*. Barcelona: Icaria.
- Elizalde, R. y Gomes, C. (2010). Ocio y recreación en América Latina: conceptos, abordajes y posibilidades de resignificación. *Polis*, 9(26), 1-16
- Escalona, E. Yonusg, M., González, R., Chatigny, C. & Seifert, A. (2002). *La ergonomía como herramienta para trabajadoras y trabajadores*. Valencia: Universidad de Carabobo.
- Fernández-Ballesteros, R. (1997). Calidad de vida en la vejez: condiciones diferenciales. *Anuario de Psicología*, N° 73: 89-104.
- Fouce, J., y Gómez, E. (2003). El programa de ocio nocturno juvenil Torrejón a Tope. *Intervención Psicosocial*, 13(2), 247-260.
- Galarsi, M. F., & Marrau, C. (2007). La influencia del entorno laboral en el personal no docente de la Universidad Nacional de San Luis. *Fundamentos en Humanidades*, 165-182.
- García, A., Jaime Leonel. (2014). Influencia de las actividades físico recreativas en la conducta de los Internos del Proyecto Victoria de San Pedro Sula. (Tesis Maestría). Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazan. San Pedro Sula.
- Garduño, H. (1997) "Water Rights Implementation". (Presentation at the First Regional Seminar on Policy Reform in Water Resources Management. *MENA/MED Water Initiative*, Cairo, Egypt).
- George, L. K. y Bearon, L. B. (1980). *Quality of life in older persons: meaning and measurement*. Nueva York: Human Sciences Press.
- Gil Morales, P.A. (2003). *Animación y dinámica de grupos deportivos*. Sevilla: Wanceullen.
- González Molina, A (2012). *Perspectivas y tendencias del ocio y la recreación en el siglo XXI. Ponencia presentada en el VI Simposium Internacional: Educación física, Deporte y Recreación*. Gran Canaria, (s/f), Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Grau, A. E., Gil, M., P., García, J. J. y Figueiredo, F., H. (2010). Incidence of burnout in Spanish nursing professionals: A longitudinal study. *International Journal of Nursing Studies*, 47, 1013-1020.

- Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Salman Lengarin EM, Cruz Cruz Y, Pérez Quintero GF, Rodríguez Lora H. (2006) Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed*; 14(2),1-25.
 Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm
- Gutiérrez, E. (2008). Tiempo libre y calidad de vida desde el sí mismo docente. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 13(38), 867-890.
- Hadjiev, N. y Dasheva, D. (1998). *Deporte para todos. Adaptación y promoción de la salud*. En VII Congreso Mundial de Deporte para Todos "El deporte para todos y los retos educativos a nivel mundial". Barcelona: COI.
- Hendry, L. B. (1992). *Deporte, recreación y desarrollo de los estilos de vida de los adolescentes*. En Congreso Científico Olímpico. Instituto Andaluz del Deporte. Junta de Andalucía.
- Hernández, R., A. (2001). *Análisis de la demanda de la comunidad universitaria almeriense en actividades físico-deportivas. Estudio de adecuación de la oferta*. (Tesis Doctoral no publicada). Universidad de Almería, Almería, España.
- Herranz, B. J. (2004). *La Calidad de vida, el Trabajo y la Salud de los Profesores Universitarios*. (Tesis doctoral). Universidad de Alicante, España.
- Higuera, B. & Martínez, E. (2001). *Condiciones de trabajo y de salud de las funcionarias y los funcionarios no docentes de la Universidad Nacional de Colombia. Un enfoque psicosocial* (tesis de grado profesional, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá).
- Honing, H. (1990). Issues in the Representation of Times and Structure in Music. *Music and the Cognitive Sciences Conference*, Cambridge, Septiembre 1990, 16-21.
- Informe del Encuentro Interdisciplinario Trabajo - Tiempo Libre - Ocio y Salud en el marco del Congreso Iberoamericano Salud Seguridad y Trabajo 2006. (2007). *Salud de los Trabajadores*, 15(1), 59. Recuperado en 20 de mayo de 2017, de http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382007000100006&lng=es&tlng=.

- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1998): *Manual sobre la evaluación de las condiciones de trabajo para pequeñas y medianas empresas*. Madrid: Centro Nacional de Nuevas Tecnologías.
- Irigoyen Padilla, Francisco Daniel & Martínez Alcántara, Susana (2015) Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*. 23 (2), 127-136.
- Lawton, M.P. (1984). The varieties of Well-being. En Malatesta, C., e Izard, F. (Eds.). *Emotion in adult development*. California: Sage Publications Inc.
- Lawton, M.P. (1991). A multidimensional view of quality of life in frail elders. En E. Birren., J. Lubben., J. Cichowlas., y D. E. Deutchman (Eds.). *The concept and measurement of quality of life in the frail elderly* . (1-27). San Diego: Academic Press.
- Lazarus, N. (2001). *Tiempo Libre*. México: Trillas.
- León, C. (2010). Riesgos y exigencias laborales y problemas de salud en una funeraria de Barquisimeto, Estado Lara. (Tesis Inédita de Grado Especialista no publicada). Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado", Barquisimeto, Venezuela.
- Levi, L. y Anderson, L. (1980). La tensión psicosocial. *Población, ambiente y calidad de vida*. México: El Manual Moderno.
- Lynch, J. & Kaplan, G. (2000) Socioeconomic Position, en: Berkman, L. & Kawachi, I. *Social Epidemiology*, New York: Oxford.
- Martínez del Castillo, J. (1986). La planificación y gestión estratégica de la actividad física de tiempo libre a nivel local. En *Seminario Europeo de Gestión Deportiva a nivel local*. Hospitalet de Llobregat: FISPT-Ayuntamiento de Hospitalet.
- Martínez, S. (1997). *El estudio de la Integridad mental en su relación con el proceso de trabajo*. Serie Académicos CBS, Núm. 23. México: UAM.
- McPhail, E. (1997). En busca del tiempo libre. *Argumentos*, 27, 17-26.
- McPhail, E. (2000). Comunicación y democracia: El tiempo libre como práctica colectiva. *Razón y Palabra*, 17, 18-25.

- Mendía R & Pitarque J. (2002). *Educación en el Tiempo Libre*. Salamanca Instituto Pontificio San Pío X.
- Menicucci, Eleonora. (1997). Gênero, Saúde et Trabalho: um olhar transversal. En: *Trabalho, Saúde e Gênero na era da Globalização*. Brasil: AB Editora.
- Miranda, J & Camerino O. (1996). *La recreación y la animación deportiva, sonrisa y esencia de nuestros días*, Salamanca: Amarú.
- Morales de Romero, N. M. (1998). *La Calidad de Vida en las Organizaciones Emergentes*. Bogotá: Segundo Simposio sobre Calidad de Vida en el Trabajo.
- Mosquera y Galindo (2010). *Utilización del Tiempo Libre como Factor Protector y de Riesgo para el Consumo de Sustancias Psicoactivas en Jóvenes Afrodesplazados de la Ciudadela Tokio en Pereira*. (Tesis Inédita de Maestría). Universidad Tecnológica de Pereira, Pereira, Colombia.
- Moyano Díaz, E & (2011). *Cultura, Ocio, Bienestar*. México: Conferencia Latinoamericana para Medición del Bienestar y la Promoción del Progreso de las Sociedades.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo. Una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional*. Barcelona: Desclee de Brouwer.
- Munné, F. (1980): *Psicosociología del tiempo libre. Un enfoque crítico*. Trillas: México.
- Neffa Julio César (1995). *Las condiciones y el medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa*. Buenos Aires: PIETTE-CONICET (Documento CYMAT, N° 1).
- Neffa, Julio César (2015). *Introducción al concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)*, Buenos Aires: en Voces del Fénix (Documento "Corazón de fábrica", año 6, N° 46).
- Noriega, M. (1989). *El trabajo, sus riesgos y la salud*. En Defensa de la Salud en el Trabajo, pp. 5-12. México: SITUAM
- Noriega, M. (1993). Organización laboral, exigencias y enfermedad. En A. Laurell (Coord.). *Para la investigación sobre la salud de los*

trabajadores. (Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000, N° 3). Organización Panamericana de la Salud.

Noriega, M (2003). *Materiales para el Curso de Epidemiología Laboral. Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores*. Universidad Autónoma Metropolitana. Unidad Xochimilco. Ciudad de México, 2003. Disponible. <http://www.docdatabase.net/details-esquema-explicativo-de-la-relaci211n-entre-el-proceso-de-956006.html>

Noriega, M., López, J., Franco, G., Martínez, S., Villegas, J. & Alvear, G. (2000). *Programa para la evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores*. México: UAM-Xochimilco.

Oleson, M. (1990). Subjectively perceived quality of life. *Journal of Nursing Scholarship*, 22: 187-190.

Organización Mundial de la Salud. (1946). Constitución de la Organización Mundial de la Salud. Recuperado de http://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

Palomba, Rossella (2002), *Calidad de vida: conceptos y medidas*. Taller sobre calidad de vida y redes de apoyo de las personas adultas mayores, CELADE/División de población, Santiago, Chile, 24 de julio.

Peiró, J.M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Salamanca: Endema.

Peiró, J. M.; Prieto, F. (1996). Calidad de vida laboral. En *Tratado de psicología del trabajo* Vol II: aspectos psicosociales del trabajo. Madrid: Síntesis.

Piéron, M., Ledent, M., Almond, L., Airstone, M. y Newberry, I., B. (1996). *Comparative analysis of youth lifestyle in selected European Countries*. University of Liège & University of Loughborough. Study prepared to be submitted to the International Council of Sport and Physical Education. Liège.

Piéron, M., Telama, R., Almond, L. & Carreiro da Costa, F. (1997). Life style of young europeans: comparative study. In, J. Walkuski, S. Wright & S. Tan Kwang San Proceedings, AIESEP International Congress Singapore 1997. World conference on Teaching, Coaching and Fitness Needs in Physical Education and the Sport Sciences (pp. 403-415). Singapore: School of Physical Education. National Institute of Education. Nanyang Technological University.

- Piéron, M.; Ledent, M.; Telama, R.; Almond, L. y Carreiro da Costa, F. (2002). Student perception of physical competence and appearance. Comparative Analysis of youth lifestyle in Selected European Countries. En *Congreso Internacional de la Asociación Internacional de Escuelas Superiores de Educación Física (AIESEP)*. A Coruña: AIESEP. Instituto Nacional de Educación Física de Galicia. Xunta de Galicia.
- Piéron, M.; Micó, J. y Orona, L. (2002). Los jóvenes y sus actividades físicas y la percepción de sus capacidades atléticas. En *Congreso Internacional de la Asociación Internacional de Escuelas Superiores de Educación Física (AIESEP)*. A Coruña: AIESEP. Instituto Nacional de Educación Física de Galicia. Xunta de Galicia.
- Querales Bencomo, Julio Cesar y Sánchez Benavides, Xiomara (2011). Influencia de la actividad física recreativa en el estilo de vida del adulto mayor de la comunidad del sector Agua Dulce de la Parroquia Barinitas del Municipio Bolívar. *Lecturas: Educación Física y Deportes, Revista Digital*. Buenos Aires, Año 16, N° 161, Octubre de 2011. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4189810.pdf>,
- Rajchenberg, E. (1990). Nuevas tecnologías, proceso de trabajo y salud, en I. Almada (coord.) *Salud y crisis en México. Textos para un debate, Siglo XXI*, (164-168), México.
- Raphael, D., Steinmetz, B., Renwick, R., Rootman, I., Sehdev, H., S., & Smith, T. (1999). The Community Quality of Life Project: a health promotion approach to understanding communities. *Health Promotion International*, 14, 197- 210.
- Reig Ferrer, A. (2000). La calidad de vida en gerontología como constructo psicológico. *Rev. Esp. Geriatr. Gerontol.*; 35, (S2): 5-16.
- Reig Ferrer, A. (2002). Estrés laboral asistencial y calidad de vida personal en la atención oncológica. En Días, M.R. y Durá, E. (Cood.). *Territorios da Psicología Oncológica*. Lisboa: Climepsi.
- Reig Ferrer, A. (2003). Quality of life. En Fernández-Ballesteros, R. (Ed.). *Encyclopedia of Psychological Assessment*. 2 Vols. London: Sage Publications.
- Reig Ferrer, A., Cabrero García, J., Ferrer Cascales, R.I., Richart Martínez M. (2001). *La calidad de vida y el estado de salud de los estudiantes universitarios*. Alicante: Universidad de Alicante.

- Reig Ferrer, A. & Cepeda Benito, A. (2003). Health. En Fernández-Ballesteros, R. (Ed). *Encyclopedia of Psychological Assessment*. 2 Vols. London: Sage Publications.
- República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). (2005, 26 de julio). Imprenta Nacional. Publicado en *Gaceta Oficial N° 38.236* de fecha 26 de julio del 2.005.
- República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. Reglamento de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2007, 03 de enero). Imprenta Nacional. Publicado en *Gaceta Oficial N° 38.596* de fecha 03 de enero del 2.007.
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (*NT-01-2008*). (2008, 1 de Diciembre). Imprenta Nacional. Publicado en *Gaceta Oficial N° 38.910* de fecha 01 de diciembre del 2.008.
- República Bolivariana de Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria. Primera Convención Colectiva Única. (2013, 15 de Mayo). Imprenta Nacional. Publicado en *Gaceta Oficial N°40.167* de fecha 15 de mayo del 2.013.
- Reyes (2008). *Factores que intervienen a llevar estilos de vida saludables en el personal de enfermería en los servicios de medicina y cirugía de hombres y mujeres en el hospital San Benito, Petén*. (Tesis pregrado). Universidad de San Carlos de Guatemala. San Carlos, Guatemala.
- Rincón, M. & Vargas, A. (2000). *Condiciones de trabajo y de salud de los funcionarios no docentes de la Universidad Nacional de Colombia. Santafé de Bogotá. 1996-1999. Enfoque de tendencias de opinión* (tesis de grado profesional no publicada, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá).
- Rivera Lam, M. (2000). *El Clima Organizacional de Unidades Educativas y la Puesta en Marcha de la Reforma Educativa*. (Tesis Inédita Maestría no publicada). Universidad de Antofagasta, Antofagasta, Chile.
- Robaina, C., Robaina, F. & Tamargo, N. (2006). La epidemiología ocupacional como herramienta básica para la salud de los trabajadores. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 22(2), 1-3.

- Rojas, R. (1995). *Capitalismo y enfermedad*. (5ta ed.). México: Plaza y Valdés.
- Rojas, Squillante & Espinoza (2002). Condiciones de trabajo y salud de una universidad venezolana. *Salud Pública*; 44, 413-421.
- Sánchez & González (2006). *Estilos de vida y participación comunitaria*. IAES "Dr. Arnoldo Gabaldon.
- Sauerburger, D. (1993). *Autonomía sin ver ni oír: sugerencias para profesionales que trabajan con adultos sordociegos*. (Traducción de Aurora Suengas, para uso interno de la ONCE, del original Independence without sight or sound: suggestions for practitioners working with deaf-blind adults. New York: American Foundation for the Blind).
- Schultz, D. (1998). *Psicología Industrial*. México: Interamericana.
- Schwartzmann L. (2003). Calidad de vida relacionada con la salud: aspectos conceptuales. *Revista ciencia y enfermería*. 9(2):9-21.
- Shin, D.C. y Johnson, D.M. (1978). Avowed happiness as an overall assessment of the quality of life. *Social indicators Research*, 5: 475-492.
- Stake, R. (1999). *Investigación con estudios de casos*. Madrid: Morata.
- Stevenson, R.L. (1979). *Apología de los ociosos y otras ociosidades*, Editorial: Laertes, Barcelona.
- Tack, M. & Patitu, C. (2000). Faculty Job Satisfaction: Women and Minorities in Peril. *Eric Digest*.
- Tamez González Silvia & Pérez Domínguez Josué Federico (2009). El Trabajador Universitario: Entre El Malestar y la Lucha. *Educ. Soc., Campinas*, 30(107), 373-387.
- Tavera J. (1994). Estilos de vida, factores de riesgo y enfermedades crónicas no transmisibles. Promoción de estilos de vida saludables y prevención de enfermedades crónicas no transmisibles.
- Thompson E. P. (1984). *Tradición, Revuelta y Consciencia de Clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Grijalbo.

- Touraine, A., (1973). *Tiempo Libre, participación social e innovación cultural en La Sociedad Post- Industrial*. España: Ariel.
- Trigo, V. (2001). Contextos de Ocio y desarrollo humano en M. Csikszentmihalyi, et al *Ocio y Desarrollo: Potencialidades del Ocio para el desarrollo humano*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Veenhoven, R. (2000). The four qualities of life. Ordering concepts and measures of the good life. *Journal of Happiness Studies* 1: 1-39.
- Vega, Agüero, Jorge. (2012). Análisis de factores asociados a la participación en actividades recreativas de la comunidad universitaria del Tecnológico de Costa Rica: una estrategia recreativa. *Revista Educación* 36(2), 31-50, ISSN: 0379-7082.
- Ventosa, V. (1998). *Ocio, cultura y tiempo libre. Manual de Monitor de Tiempo Libre*, 1 ed. Madrid (España): CSS.
- Walker, S. R. y Rosser, R. M. (1993). *Qualities of Life Assessment: Key Issues in the 1990s*. Lancaster: Kluwer Academic Publishers.
- Weber. E. (1969). *El problema del tiempo libre*. Madrid: Nacional.
- World Leisure and Recreation Association (1993): "International Charter for Leisure Education", en *Revista ELRA (European Leisure and Recreation Association)*: 13-16.
- WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): *Position paper from the World Health Organization. Social Science and Medicine*, 41: 1403-1409.
- Yin, R. (1994). *Case study research: Design and methods* (2da Ed.). Newbury Park, CA, Sage.
- Yin, R. K. (2003). *Case study research: Design and methods* (3er Ed.) Thousand Oaks, CA: Sage.
- Zamora, M. & Cruz, M. (2011). El Papel del Tiempo Libre en la Salud de un Grupo de Conductores de Carga. *Revista Salud de los Trabajadores*, 1(19), 47 – 56.
- Zamora, M & Cruz, M. (2012). La Importancia de la Valoración del Trabajo en un Grupo de Conductores de Carga. *Enseñanza e Investigación en Psicología* 17(1), 209 - 220.