

Salud laboral del personal de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, estado Trujillo, Venezuela

María Concepción Da Costa-Rivas²⁴

Universidad de Los Andes (ULA).

Núcleo "Rafael Rangel" (NURR). Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC).
Correo electrónico: dacostamariac69@gmail.com

Loyda Dury Colmenares de Carmona²⁵

Universidad de Los Andes (ULA).

Núcleo "Rafael Rangel" (NURR). Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC).
Correo electrónico: loydacdc@gmail.com

Luisangela Briceño-Pérez²⁶

Universidad de Los Andes (ULA).

Núcleo "Rafael Rangel" (NURR). Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC). Trujillo - Venezuela. Correo electrónico: luisa_angela@hotmail.com

Rebeca Coromoto Durán-Camacho²⁷

Universidad de Los Andes (ULA).

Núcleo "Rafael Rangel" (NURR). Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC). Trujillo - Venezuela. Correo electrónico: rebe0594@gmail.com

RESUMEN

La salud laboral tiende a favorecer las condiciones que salvaguardan la salud de los trabajadores. Desde esta perspectiva, el objetivo general se centró en examinar la Salud Laboral del personal de la Universidad de Los Andes, Trujillo. Para ello, se utilizó una metodología de tipo descriptivo, con diseño de campo no experimental, y como estrategia de investigación se utilizó un estudio de caso. La población se conformó por 32 personas adscritas particularmente al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y Contables de la Universidad de Los Andes (ULA), Trujillo, y se manejó un muestreo intencional a 26 personas. La técnica utilizada fue la encuesta, contentiva de 36 preguntas elaborada bajo la escala tipo Likert. Obtenida la información se procesaron los datos, mediante la estadística descriptiva, lo que permitió concluir que el personal tiene una salud laboral desfavorable, producto del deterioro de las condiciones de trabajo, condiciones ergonómicas e incumplimiento de los deberes establecidos en la normativa legal vigente, por parte del empleador.

Palabras claves: salud ocupacional, deber del empleador, condición laboral, condiciones ergonómicas

ABSTRACT

Occupational health staff of the University of the Andes, Núcleo Rafael Rangel, Trujillo state, Venezuela

Occupational health tends to favor conditions that safeguards the health of workers. Considering this, the purpose of this investigation was to examine the Occupational Health of the staff of the University of Los Andes, Trujillo. The study included a descriptive methodology with a non-experimental field design and a case study was used as a research strategy. The population was formed by 32 people from the Department of Economics, Administrative Sciences and Accounting of the University of The Andes (ULA) in Trujillo and 26 participants made up an intentional sampling, who completed a Likert scale questionnaire containing 36 questions. Collected data was processed by means of descriptive statistics. Results and conclusions show that personnel have an unfavorable health, resulting from the deterioration of working and ergonomic conditions as well as non-compliance with the duties of the employer.

Keywords: occupational health, employer's duty, work condition, ergonomic conditions.

²⁴ Licenciada en Administración de Empresas. Magister Scientiarum en Ciencias Administrativas. Mención Gestión del Talento Humano. Profesora Agregada. Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel" Trujillo. Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC)

²⁵ Doctora en Ciencias Gerenciales. Profesora Titular. Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel". Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC). Investigadora del Centro Regional de Investigación Humanística, Económica y Social (CRIHES). PEII Nivel B.

²⁶ Licenciada en Contaduría Pública de la Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel" Trujillo - Venezuela.

²⁷ Licenciada en Contaduría Pública de la Universidad de Los Andes (ULA). Núcleo "Rafael Rangel" Trujillo - Venezuela.

Recibido: 09-12-2017

Revisado: 17-01-2018

Aceptado: 26-06-2018

1. Introducción

La salud según la Organización Mundial de la Salud (OMS) es el perfecto estado físico, psíquico y social del individuo. Así lo refieren García, Iturraspe, Alfonso, Sainz, Méndez, Marcano, Salgado y Castillo (2006), quienes insertan este concepto con el trabajo, el cual es una actividad humana libre, que una persona natural ejecuta conscientemente al servicio de otra y recibe un beneficio por ello; en tal sentido expresan que la salud ocupacional o laboral es una rama de la salud pública cuyo propósito es mantener un alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, cualquiera sea su tipo de trabajo y condición contractual.

Al respecto, se puede decir que es el cúmulo de normas y procedimientos que buscan preservar la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los eventos de salud propios a las tareas de su puesto de trabajo y al medio ambiente donde las ejecutan. De ahí que surge la necesidad de proveer un ambiente de trabajo satisfactorio, con condiciones laborales justas, donde los trabajadores puedan desarrollar su labor con dignidad; así como garantizar la satisfacción, bienestar y salud tanto física como mental, al procurar evitarles situaciones que puedan causarles enfermedades o deteriorar su salud (Chiavenato, 2011).

En atención a esto, la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, proclama el derecho a la vida e integridad física de la persona. Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) principal organismo propulsor, de la promoción de la salud en el trabajo, a través de la creación de normas internacionales que pueden ser utilizadas como modelo para formular una legislación nacional, ha creado una serie de instrumentos que han contribuido a la

creación de un Código Internacional del Trabajo, pero esto resulta insuficiente si los Estados miembros no dan fiel cumplimiento a los instrumentos normativos ratificados, como los convenios y recomendaciones en materia de salud laboral.

En el caso de Venezuela se han creado leyes para garantizar la salud laboral de los trabajadores, en consonancia con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000); el artículo 86 instituye que "toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad".

Asimismo, el artículo 87 señala que "todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones".

Por su parte, la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) establece en el artículo 43 "que el empleador debe garantizar condiciones de seguridad, higiene y un medio ambiente laboral adecuados para el desempeño de los trabajadores y las trabajadoras".

En este contexto y desde la entrada en vigencia de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medioambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) se intenta crear un sistema para cubrir contingencias ante accidentes o enfermedades ocupacionales, además atender programas de uso de tiempo libre y descanso de los trabajadores. Regula los derechos y deberes de los trabajadores en las organizaciones enfocándose particularmente, al ámbito de seguridad y

salud laboral, configura entonces un régimen jurídico especial, específicamente en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Por lo cual, el trabajador que realice labores dentro de una organización, tanto pública como privada, debe mantenerse informado sobre los argumentos legales que los amparan en su entorno laboral, y a su vez, el patrono debe responder a las necesidades reales del trabajador con el propósito de resguardarle física y mentalmente, de conformidad con las diversas leyes que amparan al talento humano.

Desde esta perspectiva, las universidades públicas, no escapan a lo fijado en la legislación venezolana que respalda a los trabajadores, por lo que deben cumplir con lo establecido en las legislaciones y brindarles protección a sus trabajadores.

La Universidad de Los Andes, es una de las principales universidades de Venezuela, la cantidad de estudiantes que alberga, su nivel académico y sus aportes en investigación han contribuido al estudio y desarrollo de las ciencias. Se califica por su prestigio y alto índice académico, gracias a la excelente formación y ética profesional de los profesores, además de su posición privilegiada en el ranking de las mejores universidades de Latinoamérica.

Por su parte, el Núcleo Universitario "Rafael Rangel", dependiente de la Universidad de Los Andes, nació como una respuesta a la necesidad de educación superior en el estado Trujillo. Dicha casa de estudio cuenta con ocho Departamentos, de los cuales esta investigación sobre salud laboral se enfocó en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC), siendo su misión formar profesionales emprendedores que conformen la oferta de trabajo en entidades regionales y nacionales, para ello cuenta con una planta profesoral de elevados niveles de preparación

académica, conformada por la mayor cantidad de trabajadores y estudiantes del mencionado Núcleo.

Como antecedente fundamental de la presente investigación se menciona a Osuna (2012) quien realizó un trabajo vinculado al tema de Salud Laboral en la Universidad de Los Andes, específicamente en el Núcleo "Rafael Rangel", siendo su objetivo determinar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral por parte de la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario Rafael Rangel. Apoyado en una metodología descriptiva de campo, con una población de 157 personas y una muestra de 62 trabajadores fijos de la institución. En este contexto, los resultados obtenidos evidenciaron que existe un incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral en la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, debido a los escasos recursos económicos para el desarrollo de los programas de seguridad y salud laboral. Incurriendo en una serie de infracciones desde leves hasta muy graves con sanciones que oscilan entre las 25 y 100 unidades tributarias.

En la citada investigación, se pudo concluir que los trabajadores no cuentan con un ambiente físico adecuado; condiciones ergonómicas impropias; no se practican los exámenes y evaluaciones médicas periódicas y no existe un programa de salud laboral, lo cual es considerado necesario para garantizar el bienestar físico y mental de los trabajadores.

En virtud que ha transcurrido un periodo considerable, y según sondeos realizados a los trabajadores del NURR, se considera relevante examinar la situación actual; pues señalan los trabajadores que no cuentan con un ambiente físico apropiado, debido a la escasa iluminación, ruidos molestos y temperaturas inadecuadas; así como también las condiciones ergonómicas presentadas no son las más saludables, producto de tener que adoptar malas

posturas, largos periodos de tiempo de pie, un ritmo de trabajo acelerado y repetitivo con descansos insuficientes.

Con base en las consideraciones anteriores, el objetivo de la investigación que se presenta fue examinar la Salud Laboral del personal del DCEAC de la Universidad de Los Andes, Trujillo. Para ello se consideró particularmente al Departamento de Ciencias Económicas Administrativas y Contables (DCEAC) del Núcleo "Rafael Rangel" ubicado en el estado Trujillo - Venezuela.

2. Postulados Teóricos

Bajo estos parámetros y con una visión focalizada en la salud laboral, se debe concebir ésta como aquella que tiende a la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones, la protección de los mismos en sus puestos de trabajo, y el mantenimiento del trabajador en un ambiente laboral adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas. Chiavenato (2011, p. 276) la define como:

el conjunto de normas y medios que pretende proteger de la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realizan. La salud en el trabajo gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el ser humano y su ambiente laboral.

Además, el autor considera entre sus principales propósitos: eliminar las causas de las enfermedades ocupacionales; reducir los efectos perjudiciales provocados por el trabajo en personas enfermas o con discapacidades físicas; prevenir que se agraven las enfermedades y lesiones; conservar la salud de los trabajadores y aumentar su productividad por medio del control del ambiente laboral.

Adicionalmente para Baptista, citado por Chiavenato (2011) estos objetivos se alcanzan por medio de: la educación de todos los trabajadores, siendo los gerentes como representantes del patrono, factor fundamental para lograrlos, así como también, establecer y advertir acerca de los peligros existentes y cómo evitarlos. También, mediante el constante estado de alerta ante los riesgos en la entidad, los estudios, la supervisión de procesos y materiales nuevos, entre otros.

Por su parte, Dolan, Valle, Jackson y Schuler (2003, p. 247) relacionan la salud laboral "a las condiciones físicas y psicológicas que los empleados experimentan como resultado del ambiente de trabajo proporcionado por la organización en la que desarrollan su actividad". Es evidente entonces, que los objetivos principales de la salud laboral son de carácter preventivo, pues busca evitar que el trabajador se enferme o se ausente provisional o definitivamente del trabajo, garantizando la comodidad y el bienestar de los trabajadores.

Según lo planteado, en el caso de la presente investigación se contextualiza la salud laboral, bajo tres elementos que se reconocieron como fundamentales: a) Condiciones de trabajo; b) Condiciones ergonómicas; y c) Deberes de los empleadores.

2.1. Condiciones de trabajo

Ruíz, García, Delclós, y Benavides (2014) refieren que las condiciones de trabajo pueden convertirse en factores de riesgo laborales e influir positiva o negativamente en la salud de un trabajador. Neffa (1988) expresa que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), establece que la condición de trabajo está vinculada con el estado del entorno laboral. Los daños a la salud ocasionada por los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales son el resultado de la existencia de unas condiciones de trabajo que implican la exposición a factores de riesgo en el lugar

donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo. En este contexto, se consideró a efectos de la investigación los siguientes factores: a) ambiente; b) iluminación; c) ruido; y d) temperatura.

2.1.1. Ambiente

Piédrola (2002) señala que todo ambiente de trabajo debe poseer condiciones cónsonas que aseguren el bienestar de los trabajadores. El entorno ambiental no debe poseer agentes contaminantes que puedan poner en riesgo la salud de los trabajadores, se tiene que reducir al mínimo la presión para que no realice su actividad bajo tensión, al igual que disminuir el ambiente físico en que éste se da. Siza (2012) expone que es el conjunto de condiciones que rodean a la persona y que directa o indirectamente influyen en su estado de salud y en su vida laboral.

2.1.2. Iluminación

Chiavenato (2011) refiere que es la cantidad de luz que incide en el lugar de trabajo del empleado. No se trata de la iluminación en general, sino la cantidad de luz en el punto focal del trabajo. La iluminación deficiente ocasiona fatiga en los ojos, perjudica el sistema nervioso, ayuda a la deficiente calidad del trabajo y es responsable de una buena parte de los accidentes de trabajo.

De la misma manera, el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973) establece en sus artículos 129 al 131, que el patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural o artificial en cantidad y calidad suficientes, a fin de que el trabajador realice sus labores con la mayor seguridad y sin perjuicio de su vista.

2.1.3. Ruido

Según Dolan y otros (2003) el trabajar con ruido influye negativamente, disminuyendo el nivel de satisfacción y la

productividad, aumentando el riesgo de accidentes y el porcentaje de errores. Además, también reduce la cooperación y aumenta las actitudes negativas hacia los demás. Por su parte, el Reglamento de las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo de Venezuela (1973), artículos 137 al 140, estipula que en todo sitio de trabajo se eliminaran o se limitaran los ruidos vibraciones que puedan ocasionar trastornos físicos o mentales a la salud de los trabajadores.

2.1.4. Temperatura

Chiavenato (2011) reseña que es una condición ambiental importante. Hay puestos donde el lugar de trabajo se caracteriza por altas temperaturas, como la proximidad a los hornos en una siderúrgica de una empresa de cerámica, o una herrería, entre otros, en los cuales el empleado necesita vestir ropa apropiada para proteger su salud. Por otro lado, hay puestos cuyo lugar de trabajo impone temperaturas muy bajas, como frigoríficos. Según el Reglamento de las condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo (1973), en su artículo 122 determina que todo establecimiento de trabajo de cualquier naturaleza que sea y sus instalaciones anexas, estarán provistos de dispositivos que permitan, sin molestia para los trabajadores, la entrada del aire puro y la evacuación del aire viciado.

2.2. Condiciones ergonómicas

Según Dolan y otros (2003) otra manera para mejorar la salud en el trabajo es, hacer que el trabajo sea más cómodo y menos cansado. Esto se debe, a que, la ergonomía presta atención a los cambios en el ambiente físico del trabajo unido a las capacidades físicas y fisiológicas y las limitaciones de los empleados.

Márquez (2012) estima que los beneficios que se derivan de la ergonomía son necesarios para lograr el bienestar individual y colectivo, y cumplir además con las normativas y disposiciones legales en materia de salud y seguridad laboral.

En este sentido, se observó a efectos de la presente investigación lo relacionado con: a) malas posturas; b) largos períodos de pie; c) ritmo de trabajo acelerado, d) trabajo repetitivo; y e) descanso insuficiente: estrés.

2.2.1. Malas posturas

Colman (2014) señala que los trastornos músculo esqueléticos tienen como características la presencia de malestar, dolor persistente en articulaciones, y tendones, entre otras partes blandas; causados o agravados por movimientos repetitivos y posturas corporales incómodas o forzadas prolongadas en el tiempo. Asimismo, añade que según la Sociedad Brasileña para el estudio del Dolor, las molestias músculo esqueléticas son la principal causa de sufrimiento, e incapacidad en el trabajo y provoca importantes consecuencias psicosociales y económicas, resultando el primer motivo de bajas laborales e incapacidad

2.2.2. Largos periodos de tiempo de pie

Guizado y Zamora (2014) refieren que el estar de pie es una postura humana natural y por sí misma no representa ningún riesgo particular para la salud. No obstante, trabajar de pie de forma constante puede provocar dolor en los pies, hinchazón de las piernas, venas varicosas, fatiga muscular general, dolor en la parte baja de la espalda, rigidez en el cuello y los hombros y otros problemas de salud. Siza (2012) considera que existen numerosas actividades en las que el trabajador adopta posturas forzadas: son comunes en trabajos prolongados realizados de pie, pudiendo dar lugar a lesiones músculo esqueléticas, ya que se produce una sobrecarga de los músculos produciendo lesiones.

2.2.3. Ritmo de trabajo acelerado

Parra (2003) considera la carga de trabajo como el conjunto de requerimientos mentales y físicos a que se

ve sometido un trabajador para la realización de su tarea. Como factor de riesgo para la salud laboral, se puede ver desde dos aspectos: demanda de esfuerzo físico y demandas mentales o psicológicas del trabajo. Por lo cual, los ritmos intensos producen mayor demanda de esfuerzo físico y mental, fatiga y riesgo de accidentes, además de insatisfacción. A la larga, pueden ser improductivos. Al respecto, Dolan y otros (2003:256) señalan que el exceso de trabajo, en términos cuantitativos y cualitativos, es una fuente habitual de estrés.

2.2.4. Trabajo repetitivo: Guizado y Zamora (2014) expresan que los movimientos repetitivos se asocian con el riesgo de lesiones en el trabajador. Siza (2012) señala que los movimientos repetitivos o continuos de ciclos de trabajo, similares y mantenidos durante el desarrollo de una labor provocan fatiga muscular, sobrecarga, dolor y por último lesión, y las lesiones asociadas a los trabajos repetidos se dan comúnmente en los tendones, músculos y nervios del hombro, antebrazo, muñeca y mano.

2.2.4. Descanso insuficiente y estrés

Para Dessler y Varela (2011) existen factores externos que disparan el estrés, esto incluye los horarios laborales, el ritmo del trabajo, seguridad laboral, la ruta hacia y desde el trabajo, el ruido en el centro laboral, agotamiento, trabajo repetitivo y el número y naturaleza de los clientes. El estrés laboral tiene consecuencias contraproducentes para el empleado y la organización, como lo son ansiedad, depresión, ira y varias consecuencias físicas; como cardiopatías, dolores de cabeza y accidentes. Para la organización reducción del desempeño, ausentismo, rotación del personal, quejas y costos por atención a la salud creciente.

2.3. Deberes de los empleadores

Todas las organizaciones deben cumplir los deberes que garanticen el

cumplimiento de la LOPCYMAT (2007), entre ellos: a) registro de la organización ante el INPSASEL; b) comunicar a la INPSASEL los accidentes en el trabajo; y c) afiliar al trabajador en el Sistema de Seguridad Social.

De igual forma, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (2007) señala en su artículo 24 que los empleadores están obligados: a) cumplir con obligaciones entre ellas: a) cumplir los requisitos para su acreditación; b) suministrar los datos, información y medios de prueba requeridos; c) prestar la cooperación a los funcionarios del INPSASEL, d) comunicar cualquier cambio; d) presentar informe trimestral; y e) crear los comités de seguridad y salud laboral. En cuanto a este aspecto, se contempló para esta investigación: a) medidas necesarias para garantizar la salud laboral, b) capacitación; y c) cultura preventiva.

2.3.1. Medidas necesarias para garantizar la salud laboral

La LOPCYMAT (2005), en su artículo 56, establece los deberes de los empleadores y empleadoras en adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la ley.

2.3.2. Capacitación

Dessler y Varela (2011) exponen que consiste en proporcionar a los empleados, nuevos o actuales, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Chiavenato (2011) la define como un proceso educativo a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. Esta implica la transmisión de conocimientos específicos relativos al

trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente, y desarrollo de habilidades.

2.2.3. Cultura preventiva

La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) en el artículo 44 describe la obligación del patrono para garantizar facilidades que permitan al Delegado de Prevención desempeñar sus competencias en la promoción de la cultura preventiva.

3. Metodología

Para el tipo de investigación se siguió lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) quienes definen que "los estudios descriptivos persiguen especificar las propiedades significativas de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se ha sometido a análisis.

En tal sentido, la investigación se enmarcó en un estudio descriptivo porque se examinaron los elementos y características relacionadas con la salud laboral del personal que labora en la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario "Rafael Rangel", en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables (DCEAC) del Núcleo "Rafael Rangel" (NURR) en el estado Trujillo.

Asimismo, el estudio tuvo un carácter descriptivo de campo no experimental, con el objeto de obtener información acerca de la problemática que se plantea en esta investigación directamente de la realidad donde se presenta.

Cabe destacar, que como estrategia de investigación se utilizó un estudio de caso, el cual para Mertens (2010) citado por Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalan que es una investigación acerca de un individuo, grupo, organización, comunidad o sociedad, visto y analizado como una entidad, ya la Harvard Business School (1997) igualmente citada por Hernández (ibídem) lo utilizaba desde 1908 para evaluar unidades organizacionales. En tal sentido, se

consideraron los señalamientos anteriores y para el desarrollo de esta investigación la recolección de los datos se realizó directamente del personal adscrito al DCEAC.

En el contexto de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, la estructura organizativa se presenta de forma vertical, con una división por funciones, la cual está fundamentada en el Reglamento de Departamentos del Núcleo Universitario Rafael Rangel (s/f), el cual regula el funcionamiento de estas unidades académicas, siendo el DCEAC uno de los Departamentos el cual posee la matrícula más alta de estudiantes (1.382 alumnos lo que representa el 27,73% del total de alumnos inscritos en el NURR) y el mayor número de docentes del Núcleo, para el semestre A-2017, según datos ofrecidos por la Oficina de Registros Estudiantiles de la ULA-NURR y de la Jefatura del propio Departamento.

Por otro lado, según Arias (2012, p.174) al referirse a la población expresa que es el "conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación". Al respecto, la población de estudio estuvo conformada por el personal perteneciente al DCEAC de la Universidad de Los Andes, Núcleo Universitario "Rafael Rangel", en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables, los cuales en su totalidad suman 32 personas, divididas en 31 profesores y 1 secretaria. Ahora bien, en esta investigación se utilizó un muestreo No probabilístico Opinático o Intencional, según lo define Arias (2012), en este muestreo los elementos muestrales son escogidos con base en criterios o juicios preestablecidos por el investigador (Cuadro Nº 1). Por lo cual, la muestra elegida estuvo representada por 25 profesores y 1 secretaria, quienes representan la unidad de análisis.

En relación con las técnicas de recolección de datos se utilizó la encuesta, según Tamayo y Tamayo (2008,

p. 24), "es aquella que permite dar respuestas a problemas en términos descriptivos como de relación de variables, tras la recogida sistemática de información según un diseño previamente establecido que asegure el rigor de la información obtenida".

La encuesta estuvo dirigida a los profesores y secretaria. De igual forma, Arias (2012, p. 68) define los instrumentos de recolección de datos como los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información. Para ello, se aplicó un cuestionario auto administrado contentivo de 36 preguntas, elaboradas para una escala de Likert el cual se estructuró con 5 alternativas de respuestas: Totalmente de acuerdo (TDA), De acuerdo (DA), No lo sé (NS), Desacuerdo (D), Totalmente en desacuerdo (TED).

Además, se diseñó un baremo con intervalos para medir de forma más exacta los resultados obtenidos. Por lo tanto, para facilitar el análisis de los resultados, se consideró una escala de estimación, establecida en la opinión de Briones (2001), quien subraya que los límites y significados de ésta, son establecidos a juicio del investigador.

En tal sentido, a efectos de la investigación se desarrolló la siguiente escala:

Cuadro Nº 1. Escala de estimación

Opción de Respuesta	Valoración	Escala de Actitud
Totalmente de Acuerdo	≥4-5	Favorable
De Acuerdo		
No lo sé	1<4	Desfavorable
En Desacuerdo		
Totalmente en Desacuerdo		

Fuente. Elaboración propia.

4. Análisis y discusión de resultados

A continuación, se presenta el análisis efectuado a la información recopilada mediante la aplicación del instrumento, el cual consistió en un cuestionario que tuvo como objetivo principal examinar la Salud

Laboral del personal del DCEAC de la Universidad de Los Andes, en Trujillo y para profundizar en la investigación se diseñaron tres objetivos específicos. Bajo una metodología de respuesta de escala tipo Likert, para ello se obtuvo la media aritmética de cada objetivo, conectándolo con la Escala de Estimación desarrollada a fines de esta investigación.

En lo referente al primer objetivo vinculado con precisar las condiciones de trabajo actuales presentes en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. En la perspectiva que se adopta a efecto de la presente investigación se consideran las condiciones de trabajo como aquellos factores que influyen en el bienestar físico de los trabajadores, por lo cual unas buenas condiciones de trabajo, generan una buena salud.

Al analizar los datos presentados en la Tabla Nº 1, se puede observar una media aritmética de 2,19 ubicándola por debajo de 4 que es la media estimada para que las condiciones de trabajo sean consideradas adecuadas. Por tanto, el resultado revela una categoría "Desfavorable", pudiéndose traducir que la salud de los trabajadores del DCEAC-NURR se ve afectada por el deterioro de las condiciones en las que laboran.

De igual forma, se observan las condiciones de trabajo más y menos desarrolladas en el centro de trabajo. En este sentido, resalta como los menos desarrolladas la temperatura (1,81) y la iluminación (1,96) lo que significa que el personal del DCEAC presenta inconvenientes con altos niveles de temperatura por la carencia de equipos de aires acondicionados óptimos en su lugar de trabajo, además la falta de iluminación adecuada en las aulas de clases y pasillos de la ULA-NURR.

Como se puede apreciar y siguiendo los postulados de Piédrola, (2002), Chiavenato (2011), Dolan y otros (2003), las desfavorables condiciones de trabajo

relacionadas con: (a) ambiente; (b) iluminación; (c) ruido y (d) temperatura, influyen en la salud y seguridad del trabajador, si éste se desenvuelve en entornos físicos incómodos tales como: suciedad, falta de ventilación, inadecuación de las áreas de descanso y sanitarios, entre otros factores, pueden producir insatisfacción, irritación y frustración, lo cual según los resultados, se precisaron las precarias condiciones laborales bajo las cuales labora el personal del DCEAC. Es importante resaltar, que unas condiciones de trabajo adecuadas constituyen un correcto diseño del lugar, lo que permite un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado.

Tabla Nº 1. Condiciones de trabajo

Indicadores	Media Aritmética del Indicador	Media Aritmética de la Dimensión
Ambiente	2,20	
Iluminación	1,96	2,19
Ruido	2,81	
Temperatura	1,81	

Fuente. Elaboración propia.

En relación con el segundo objetivo vinculado con indagar las condiciones ergonómicas en la que labora el personal del Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. En referencia a las conceptualizaciones antes expuestas en la presente investigación, se consideraron las condiciones ergonómicas como el entorno necesario para que un trabajador pueda realizar sus tareas, para ello debe contar con la adecuación pertinente de su ambiente laboral, que le permita optimizar la realización de sus funciones dentro de la organización con eficacia, seguridad y bienestar.

Según los resultados obtenidos en la Tabla Nº 2, se precisó una media aritmética de 2,21 ubicándola en una categoría "Desfavorable", según el baremo de análisis contemplado en la

investigación. Por lo que se infiere, que las condiciones ergonómicas no son observadas en el DCEAC del NURR, y no sólo en las aulas de clases, sino en los laboratorios de computación y en los espacios universitarios en general, lo que puede ocasionar que sus trabajadores padezcan problemas de salud por la inobservancia de condiciones ergonómicas adecuadas.

Del mismo modo, se observa un resumen de los indicadores con sus respectivas medias aritméticas, donde se refleja cual condición ergonómica se desarrolla mejor y cuál no. En este caso, se advierte que de todos los indicadores los menos desarrollados son las malas posturas (2,23) y largos períodos de pie (2,25) lo que implica posiciones perjudiciales para las labores del personal del DCEAC.

En efecto, se hace evidente como lo afirman Márquez (2012), Colman (2014), Parra (2003), Guizado y Zamora (2014), Dessler y Varela (2011) entre otros; las consecuencias negativas de condiciones ergonómicas como: (a) malas posturas; (b) largos períodos de pie; (c) ritmo de trabajo acelerado, (d) trabajo repetitivo; y (e) descanso insuficiente; va en menoscabo no sólo de la salud de los trabajadores sino también de la propia productividad de la organización.

Con base a los resultados, y en concordancia con los autores, al indagar sobre las condiciones ergonómicas de la salud del personal del DCEAC, estas no son las óptimas, pues señalan las malas posturas, largos períodos de tiempo de pie, un ritmo de trabajo acelerado y repetitivo con descansos insuficientes como factores que inciden de manera desfavorable en su desempeño laboral, lo que va en detrimento de la tan noble labor que ahí se ejerce. Es por ello necesario integrar la ergonomía pues se debe adaptar tanto el lugar y puesto de trabajo al empleado, para no solo evitar distintos problemas de salud sino también para aumentar la eficiencia.

Con respecto al tercer objetivo relacionado con verificar el cumplimiento de los deberes del empleador con respecto a la salud laboral en el Departamento de Ciencias Económicas, Administrativas y Contables de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel. Desde la perspectiva que se adoptó, la investigación hizo énfasis en el acatamiento de los deberes del empleador establecidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medioambiente de trabajo (LOPCYMAT; 2005).

Tabla Nº 2. Condiciones ergonómicas

Indicadores	Media Aritmética del Indicador	Media Aritmética de la Dimensión
Malas posturas	2,23	
Largos períodos de tiempo de pie	2,25	
Ritmo de trabajo acelerado	2,46	2,21
Trabajo repetitivo	2,35	
Descanso insuficiente	2,30	

Fuente. Elaboración propia.

Según los resultados obtenidos en la Tabla Nº 3, la media aritmética obtenida fue de 2,32 lo que la posiciona en una categoría "Desfavorable". Lo cual se estudió particularmente a través de la verificación de los deberes de los empleadores tales como: (a) medidas necesarias para garantizar la salud laboral, (b) capacitación; y (c) cultura preventiva.

Tabla Nº 3. Deberes de los Empleadores

Indicadores	Media Aritmética del Indicador	Media Aritmética de la Dimensión
Medidas necesarias para garantizar la salud laboral	2,20	
Capacitación	1,96	2,32
Cultura de Prevención	2,81	

Fuente. Elaboración propia.

Todas las organizaciones tienen el deber legal de garantizar el cumplimiento

de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo (LOPCYMAT; 2005), para ello todas las instituciones públicas y privadas deben acatar deberes que garanticen la observancia de esta ley y de lo cual no escapan las universidades públicas, en este caso en específico la Universidad de Los Andes quien funge como patrono del personal del DCEAC.

Al respecto, se puede advertir en los resultados, que al verificar el cumplimiento de los deberes estos no son acatados por la Universidad de Los Andes, lo que aumenta el riesgo que sus trabajadores padezcan de enfermedades ocupacionales, en contravención a lo establecido por la ley.

5. Conclusiones

Respecto a las condiciones de trabajo actuales presentes en el DCEAC de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, se comprobó que los trabajadores no poseen un ambiente de trabajo adecuado, debido a que se ven afectados por el deterioro de las condiciones en las que laboran; porque no cuentan con una iluminación adecuada, lo que puede derivar en problemas visuales, estrés físico y mental; además el ruido, que afecta el equilibrio psíquico, tensión muscular y audición. Del mismo modo, la temperatura excesivamente calurosa hace que se sientan incómodos al trabajar, factores estos que son todos desfavorables y que originará un bajo rendimiento del personal.

Al indagar las condiciones ergonómicas en las que labora el personal, las mismas no son tomadas en cuenta en el DCEAC-NURR, lo que generará que sus trabajadores padezcan de problemas de salud, ocasionadas por dificultades ergonómicas del mobiliario y equipos de trabajo. Las malas posturas mantenidas por períodos prolongados producen esfuerzos musculares estáticos,

que pueden causar fatigas, lesiones músculo esqueléticas en hombros, cuello, espalda, manos y trastornos circulatorios. Los trastornos en músculos y huesos de la espalda y brazos, que derivan de malas posturas en el puesto de trabajo, es uno de los problemas más frecuentes de salud laboral a nivel mundial.

En cuanto a verificar el cumplimiento de los deberes del empleador con respecto a la Salud Laboral en el DCEAC-NURR, se presenta un elevado nivel de incumplimiento con la LOPCYMAT. En tal sentido, es necesario afianzar y profundizar las medidas de fomento de la prevención en todos los Departamentos de la ULANURR, donde el asesoramiento, la información y formación deben ser actuaciones prioritarias. Destacando como factor clave, en el cumplimiento de la LOPCYMAT, el compromiso, tanto de las autoridades universitarias como de los trabajadores, sin dicho compromiso y sin participación, el programa de salud laboral fallará y las situaciones peligrosas no se controlarán de manera adecuada.

Finalmente, se concluye que al examinar la Salud Laboral del personal del DCEAC de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, se pudo detectar que las normas de salud y seguridad del trabajo, no son cumplidas a cabalidad por la Universidad de Los Andes, lo que contradice el principio de respeto al trabajo humano, que tiene por esencia la protección de los trabajadores. Todo ello conlleva a la reflexión que la Universidad de Los Andes, como unidad de trabajo debe esforzarse y responsabilizarse más en este ámbito social y legal, representado por el derecho de los trabajadores a la salud, seguridad, calidad de vida y condiciones óptimas laborales.

6. Recomendaciones

A objeto de hacer posible la implementación y concreción efectiva de los conocimientos y resultados obtenidos en la presente investigación, se consideran

pertinentes las siguientes recomendaciones para la Universidad de Los Andes:

- Realizar planes de mejora de las condiciones físicas, psicológicas y sociológicas del ambiente laboral y así mejorar notoriamente la salud integral de los trabajadores.

- Desarrollar e implementar políticas a nivel universitario, para apoyar a la salud del trabajador.

- Fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, haciendo inversiones periódicas en el mejoramiento y acondicionamiento de los espacios de trabajo.

- Desarrollar acciones de investigación y evaluación en promoción de la Salud Laboral.

- Otorgar a los empleados la capacitación adecuada acerca de las condiciones seguras e inseguras de trabajo a las que van a estar expuestos.

- Hacer revisiones médicas antes de contratar a los trabajadores, a intervalos periódicos, o luego de regresar de vacaciones.

- Mejorar la aplicación de la ergonomía en el ámbito laboral para proporcionar seguridad al trabajador y mejorar el confort de los trabajadores.

- Implementar jornadas de reestructuración de la planta física de la Universidad de Los Andes, Núcleo Rafael Rangel, pues de no tomar prontas medidas de recuperación de sus espacios físicos el deterioro se incrementará a un punto de no retorno.

7. Referencias

Arias F. (2012). El proyecto de la investigación introducción a la metodología científica. 6ta Edición. Caracas. Editorial Episteme.

Briones, G. (2001). Metodología de la investigación cuantitativa en las ciencias sociales. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación

Superior, ICFES. Bogotá, Colombia. Recuperado septiembre, 20, 2017, de <https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/metodologia-de-la-investigacion-guillermo-briones.pdf>

Chiavenato (2011). Administración de Recursos Humanos. El Capital Humano de las Organizaciones (9ªed.). México D.F. Editorial McGraw-Hill.

Colman (2014). Estudio Observacional y descriptivo sobre la incidencia de los dolores músculo-esqueléticos de la espalda en estudiantes universitarios. Trabajo final de investigación. Instituto Universitario de Ciencias de la Salud Fundación H.A Barcelo. Argentina. Recuperado junio, 10, 2017, de <http://www.barcelo.edu.ar/greenstone/collect/tesis/index/assoc/HASH015e.dir/TFI%20Colman%20Analia.pdf>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela.5.453 (Extraordinario) del 24 de marzo del 2000. Caracas, Venezuela.

Dessler G. y Varela R. (2011). Administración de recursos humanos. Enfoque latinoamericano. 5ta Edición. México. Editorial Pearson Educación.

Dolan S., Valle R., Jackson S. y Schuler R. (2003). La gestión de los recursos humanos preparando profesionales para el siglo XXI. 2da Edición. España. Editorial McGraw-Hill.

García J.,Iturraspe F., Alfonso R., Sainz C., Méndez E., Marcano A., Salgado D., Castillo M. (2006) Legislación en prevención, salud y seguridad laboral. Venezuela. Editorial Pitágoras C.A.

Guizado M. y Zamora K. (2014). Riesgos ergonómicos relacionados a la lumbalgia ocupacional en enfermeras que laboran en centro quirúrgico del Hospital Daniel Alcides Carrión. Tesis de Grado. Universidad Wiener. Escuela de Enfermería. Perú.

Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la Investigación. 6ª Edición. México.

- Editorial McGraw-Hill.
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236 del 26 de julio de 2005. Caracas, Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.076 (extraordinario) del 07 de mayo de 2012. Caracas, Venezuela.
- Márquez (2012). Los sistemas de producción y la ergonomía: reflexiones para el debate. Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias. Año 5, vol. III, núm. 9, julio-diciembre, 2012, pp. 49-60.
- Méndez (2001). Metodología Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Tercera Edición. Colombia. Editorial McGraw-Hill.
- Neffa, J. (1988) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Centro de Estudios e Investigaciones laborales, CREDAL – CNRS. Buenos Aires. Editorial Humanitas.
- Osuna (2012). Cumplimiento de las normas de Seguridad y Salud Laboral en la Universidad de Los Andes Núcleo Rafael Rangel. Trabajo de grado. Universidad de Los Andes. Venezuela. Trujillo.
- Parra M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Oficina Internacional del Trabajo. Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Recuperado julio, 5, 2017, http://cvonline.uaeh.edu.mx/Cursos/Licenciatura/Enfermeria/ProgramaNivelacion/A21/Unidad%201/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral.pdf
- Piédrola (2002). Medicina preventiva y salud. Décima Edición. Barcelona, España. Editorial Masson, S.A.
- Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (1973) Gaceta Oficial Nº 1.631 Extraordinario de fecha 31 de diciembre de 1973.
- Reglamento de Departamentos del Núcleo Universitario Rafael Rangel. Universidad de Los Andes. (s/f).
- Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2007). Gaceta Oficial Nº. 38.596 del 03 de enero de 2007. Caracas, Venezuela.
- Ruíz C., García A., Delclós J., y Benavides F. (2014). Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. 4ta Edición. España. Editorial Elsevier.
- Siza (2012). Estudio Ergonómico en los Puestos de Trabajo del Área de Preparación de Material en Cepeda Compañía Limitada. Tesis de Grado. Escuela Superior Politécnica de Chimborazo. Escuela de Ingeniería Industrial. Ecuador.
- Tamayo, A. y Tamayo M. (2008). El Proceso de la Investigación Científica. 4ta Edición. México. Editorial Limusa.