

Mujeres en peligro en universidad venezolana.

Women at risk in a Venezuelan University

Víctor Castillo¹ & Evelin Escalona²

Resumen

El objetivo fue caracterizar las condiciones de trabajo y posibles efectos a la salud en los trabajadores y las trabajadoras de una universidad venezolana. Se diseñó un estudio de campo descriptivo que aplica el enfoque de investigación cualitativa apoyada en un método ergonómico. La población laboral fue de 500 personas. Utilizó muestra intencional, 28 sujetos (12 mujeres, 16 hombres), distribuidos en siete grupos homogéneos de exposición. **Las técnicas usadas fueron:** observación participante y observación de grupos, entrevista colectiva, esquema corporal y guía de observación modificada del "Método DÉPARIS." En el centro laboral las mujeres superan en número a los hombres y están ubicadas principalmente en áreas administrativas, docencia, bibliotecas-archivos, siendo los puestos con peores condiciones de trabajo. Los hombres están distribuidos en los diversos departamentos y están concentrados principalmente en las áreas de vigilancia y mantenimiento. La iluminación es deficiente, hay problemas en la organización técnica de los puestos. El peligro para las mujeres es continuo, el polvo, la presencia de animales y sus excretas ocasionan problemas de insalubridad. Ellas, pueden ser víctimas de trastornos musculoesqueléticos, enfermedades respiratorias, trastornos de la voz y accidentes laborales por peligros químicos, biológicos y altas exigencias ergonómicas y psicosociales. Se requiere realizar cambios urgentes en las condiciones de trabajo e incorporar la visión de género para mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres.

Palabras clave: Salud de la Mujer, Condiciones de Trabajo, Factores de Riesgo, Universidades

Abstract

The aim of this study was to characterize hazardous working conditions and associated health effects among the staff at a Venezuelan university, through a descriptive study that used qualitative methods, supported by an ergonomic evaluation. The target population consisted of 500 persons. A purposive sample of 28 people (12 women, 16 men), divided into seven homogeneous exposure groups, was used. Qualitative and ergonomic techniques included individual and group direct observation, collective interviews, body parts discomfort diagram, and an observation guide adapted from the Déparis method. In the workplace, women outnumbered men and mainly worked in administration areas, classroom teaching, libraries, and file rooms. Traditionally, these areas are not regarded as high risk, but the reality was quite different, with women generally exposed to the worst working conditions. Lighting was poor, and there were deficiencies in the technical organization of the work. Men worked mainly in surveillance and maintenance, distributed throughout various departments. Risks to women were frequent and also included exposure to dust, the presence of animals and their excreta, leading to unsanitary conditions. Women are at risk of musculoskeletal disorders, respiratory diseases, disorders of the voice and occupational disease due to chemical, biological, psychosocial and ergonomic hazards, together with high job demands. Changes in working conditions that incorporate a gender perspective to improve the working conditions of women are urgently needed.

Keywords: Women's Health , Working Conditions, Risk Factors, Universities

¹ Ingeniero Químico, Profesor investigador Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales "Ezequiel Zamora".

² PhD en Ciencias de la Salud. Investigadora del CEST-UC Universidad de Carabobo / castillovictordaniel@hotmail.com / evelinescalona@gmail.com

Introducción

El sector servicios lo conforman diversos centros de trabajos tales como los servicios de salud, instituciones educativas, sector comercio, entidades financieras, transporte, entre otros. Según los datos de la OCEI del 2002, citados por Acevedo (2002), este sector agrupa el 64% de la fuerza laboral general en Venezuela, donde el mayor porcentaje de personas empleadas, es decir el 82,5 % son mujeres, a diferencia de los hombres, los cuales tienen empleos más diversos. En estos empleos del sector servicios, existen condiciones de trabajo peligrosas que pueden afectar la salud de los y las trabajadoras. Así, en el sector salud un estudio reciente sobre las condiciones de trabajo en trabajadoras en un archivo de historias médicas en Venezuela demostró que en el 100 % de las trabajadoras existían alteraciones musculoesqueléticas como consecuencia de posiciones inadecuadas que incluyen flexión y torsión del tronco, posición de cuclillas, extensión de miembros superiores, extensión del cuello, bipedestación prolongada. (Camacho, Martínez y Borges, 2005).

El personal administrativo de cualquier centro de trabajo realiza actividades laborales similares, se encarga de la planeación, organización, dirección de la empresa y las condiciones de trabajo en este tipo de labores condiciona a los trabajadores y las trabajadoras a sufrir trastornos musculoesqueléticos del cuello y en miembros superiores e inferiores, alteraciones que están relacionadas a dos importantes exigencias desde el punto de vista ergonómico: el esfuerzo físico intenso y las posiciones forzadas durante gran parte de la jornada. (Nataren y Noriega, 2004). Sin embargo, la tipificación del trabajo administrativo y en general el trabajo remunerado que realizan las mujeres en las oficinas es visto como “un trabajo fácil,” afectando considerablemente, la oportunidad de reclamar los derechos que tienen las trabajadoras que padecen una enfermedad de origen ocupacional. Al respecto, queda evidenciado que las mujeres necesitan hacer “grandes esfuerzos para obtener reconocimientos del diagnóstico” de una enfermedad ocupacional (Silva Araujo, citado por Messing, Vogel, Parra., Grönkvis y Lagerlöf, 2002).

Por otra parte, en el sector educativo a nivel universitario en los últimos años se han llevado a cabo varios estudios, uno de ellos, de los autores Martínez y

Vázquez (2001), realizado en académicos de postgrado de una universidad mexicana demostró que las mujeres presentaron mayores tasas de morbilidad en trastornos psicósomáticos y mentales, padecimientos dorsolumbares, insuficiencia vascular periférica y fatiga; solamente, la tasa para la disfonía fue superior en los hombres. El personal académico realizaba actividades que exigían altos grados de concentración, adopción de posturas incómodas, aumento de las gestiones administrativas debido al exceso de trabajo, situación que causaba alteraciones de salud y pese a todos estos factores, el trabajo fue considerado como gratificante.

Rojas, Squillante y Espinoza (2002) sostienen que las universidades venezolanas presentan una diversidad de procesos potencialmente peligrosos. Encontraron que en relación a agentes químicos, el polvo es el agente de mayor frecuencia con un 65,6%, seguido de solventes orgánicos con un 25,6%, los ácidos fuertes 22,2%. Entre los agentes físicos, la humedad tiene la mayor frecuencia 52,2%, seguido de la deficiencia en iluminación y ruido con 31,1% y calor excesivo 25,6%. De los agentes biológicos se reporta 32,2% de frecuencia para los hongos. En relación a los de orden psicosocial, el trabajo repetitivo 18,9%, el estrés laboral 15,6%. De las situaciones disergonómicas, las posiciones inadecuadas afecta al 13,3% y la movilización de peso a 12,2%.

En Venezuela el sector universitario según las estadísticas de la UNESCO para el año 2004, existían 22 universidades públicas, donde laboraban 41.580 docentes y 46.066 trabajadores de otras áreas, lo que representan cerca 87 mil trabajadores. De igual forma, el actual presidente de la República Bolivariana de Venezuela, tiene planteada la creación de 58 nuevas universidades oficiales en el marco de la “Misión Alma Mater” (YBKE Mundial, Sep. 2008). De allí la importancia de estudiar los problemas de salud y seguridad en el trabajo a fin de evitar condiciones adversas a los actuales y futuros trabajadores del sector universitario.

El Estado Apure, por su parte, tiene cuatro (04) Universidades Oficiales. Una de ellas es la Universidad Nacional Experimental de los Llanos, “Ezequiel Zamora” en la cual laboran 500 trabajadores(as). Los trabajadores y las trabajadoras, no se encuentran en una misma zona geográfica, están ubicadas en dos instalaciones físicas, realizan diversas actividades y

las áreas de trabajo son: la Docencia e Investigación, el Mantenimiento y Limpieza, Atención al Público, Manipulación de Alimentos, Servicio de Transporte, Supervisión y Gerencia de Personal y otras Actividades de Oficinas. En materia de Salud y Seguridad en el Trabajo no se cumplen con las exigencias legales ya que adolece de implantación de políticas de salud y seguridad en el trabajo, no se han elegido los Delegados de Prevención ni se ha establecido el Comité de Salud y Seguridad en el Trabajo, incumpliendo con el mandato establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, Julio 2005). De igual forma, se ha observado a trabajadoras con lesiones o padecimientos que podrían estar relacionados con las condiciones de trabajo, algunos docentes refieren molestias en la garganta como consecuencia de jornadas de clases extenuantes, las secretarías y parte del personal administrativo expresan problemas de salud. Ante este panorama, los autores se plantean la necesidad de realizar un estudio de las condiciones de trabajo en una universidad venezolana del sector público ubicada en el estado Apure, contando con el apoyo de las autoridades de la Universidad, el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores de la Universidad de Carabobo y el Ministerio de Ciencias y Tecnologías de Venezuela, para de esta forma, caracterizar las condiciones de trabajo y posibles efectos a la salud en los trabajadores y las trabajadoras que allí laboran.

Materiales y Método

Investigación descriptiva, de campo que aplica el enfoque de investigación cualitativa apoyada en un método ergonómico a 500 trabajadores/as que laboran en una Universidad pública ubicada en el Estado Apure.

Sujetos de la Investigación

Participaron en forma intencional en el estudio 28 trabajadores (as), 12 mujeres y 16 hombres; ellos(as), son los actores e informantes. Distribuidos en siete grupos homogéneos de exposición, quedando agrupados entre 3 y 6 personas. La unidad de análisis la constituyeron los grupos homogéneos y sus características.

Tipo de Muestreo

El muestreo aplicado es dirigido e intencional, el investigador tiene la libertad para elegir ciertos casos, luego, analizarlos y “más adelante seleccionar casos adicionales para confirmar o no los primeros resultados. Posteriormente puede elegir casos homogéneos y luego heterogéneos para probar los límites” (Hernández, R., Fernández, C. & Batista, L. (2003, p.666). En la conformación de los grupos de informantes, se intentó respetar la diversidad de los trabajadores de la universidad, de acuerdo a los grupos y áreas de trabajo para, de esta forma, a partir de sus experiencias, identificar las condiciones peligrosas de trabajo de cada uno de los grupos establecidos (Ver Tabla N° 1).

Tabla N° 1. Distribución de la población y los informantes por grupo homogéneo y sexo.

Número	Grupo homogéneo De exposición	Número Trabajadores y trabajadoras (%)	Total personas muestra	Nº Mujeres Muestra (%)	Nº Hombres Muestra (%)
1	Actividades administrativas.	87 (17,6)	03	03(100)	00 (0)
2	Profesores y Auxiliares docentes.	295 (59,6)	03	02(66,7)	01(33,3)
3	Mantenimiento y transporte.	28 (5,7)	04	00(00)	04(100)
4	Biblioteca, Hemeroteca y Procesos técnicos	2 (4,4)	05	03(60)	02(40)
5	Comedor Universitario.	25 (5,1)	04	02(50)	02(50)
6	Vigilancia y limpieza.	22 (4,4)	05	01(20)	04(80)
7	Área de laboratorios.	16 (3,2)	04	01(25)	03(75)

Fuente: Datos de la Investigación, 2008.

Criterios de inclusión

Para conformar la muestra por grupo homogéneo de exposición, se aplicó los criterios siguientes: a) Personas que contaban con permiso de su Jefe inmediato para participar en el estudio, que ejercían diferentes cargos o áreas de desempeño laboral o profesional; b) Individuos que manifestaron en forma voluntaria y por escrito interés en participar en el estudio; c) Sujetos que pertenecían al grupo homogéneo estudiado y disponibles en el momento en el que el investigador se dirigió al lugar de trabajo.

Técnicas e instrumentos de investigación.

Para el estudio de las condiciones de trabajo de la universidad se utilizó como técnica la observación participante, que incluye la observación de grupos homogéneos de exposición y la aplicación de instrumentos de recolección de información denominados: Guía de observación del Método DÉPARIS (modificado), de Malchaire, (s.f.).

Diagnóstico participativo de riesgos profesionales en una situación de trabajo (Método DÉPARIS modificado).

El autor original de este método es el Prof. J. Malchaire de la Universidad Católica de Lovaina Bélgica. La guía de discusión del Método DÉPARIS contempla un conjunto de 18 ítems, ellos permiten estudiar la situación de trabajo de un conjunto de personas y se aborda partiendo de lo general a lo específico. Los ítems 1 y 2, estudian la organización general; el punto 3 corresponde con la situación de trabajo y el 4 es de la seguridad; las herramientas y medios directos de trabajo son abordados desde el ítem 5 hasta el 9; en los apartados 10 al 14 se consideran los factores físicos del ambiente y del 15 al 18 se aborda los factores organizacionales. La guía de observación anterior, fue adaptada a las situaciones de la institución. La modificación realizada a la guía aplicada fue en el ítem número 14, el cual fue transformado en su totalidad e incorporándose un aspecto importante en el contexto de la institución como lo es: "La Estabilidad Laboral." En una universidad no se presentan condiciones físicas que definan vibraciones en el ambiente de trabajo pero la estabilidad laboral es un aspecto que puede afectar a las personas. Los autores de

este trabajo incorporan en la guía del Método DÉPARIS el punto 19, para reflexionar sobre los posibles efectos del ambiente laboral sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras, usando para ello, el esquema corporal propuesto por Escalona, Yonusg, González, Chatigny & Seifert (2002); el cual consiste en el dibujo del cuerpo de una mujer o de un hombre (según el sexo) y la persona, en este caso, grupos de personas, que deben marcar con equis color rojo (x), el lugar donde sienten dolor o fatiga al final del día de trabajo y equis color azul (x) donde hayan sufrido accidentes, esto es considerado como las zonas de fatiga y de dolor relacionadas con el trabajo y corresponde con el ítem 19 de la guía de observación modificada.

Procedimiento de análisis de datos

El estudio de las condiciones peligrosas de trabajo de la universidad utilizó un enfoque integrador, aquí se plantea la existencia de condiciones peligrosas que pueden generar un efecto transformador en un grupo de personas. El efecto transformador es identificado como "carga laboral" y se manifiesta sobre un conjunto de personas que comparten las mismas condiciones de trabajo. El enfoque integrador planteado para el estudio de las condiciones de trabajo incluye medios, actividad, organización, división del trabajo, y procesos peligrosos. En esta investigación, los grupos homogéneos de exposición y las condiciones de trabajo son visualizados en forma holística. Para el análisis e interpretación de los resultados, se parte de la percepción de los trabajadores y las trabajadoras y se incorpora un análisis desde la perspectiva del investigador para superar así las limitaciones del estudio de una realidad percibida. Por ello, se toma en cuenta, las variaciones que pudieran ocurrir por la presencia del investigador y que son exteriorizadas u observables y la actitud de los trabajadores y las trabajadoras que participaron en el estudio como informantes.

En el análisis se considera que las condiciones de trabajo no son estudiadas mediante la cuantificación, sino, que se abordan desde la perspectiva de los trabajadores y las trabajadoras, de la percepción de las condiciones peligrosas de trabajo y el efecto modificador de éstos en el grupo de trabajadores (as). El análisis se

realiza desde una concepción preventiva, por lo que no es necesario esperar que ocurran modificaciones permanentes en las trabajadoras y los trabajadores (daños a la salud) para estudiar las condiciones peligrosas de trabajo; el enfoque del análisis corresponde con un estudio inicial para establecer criterios de vigilancia de las condiciones peligrosas de trabajo tratando de evitar las enfermedades y accidentes. En la investigación, se analiza la percepción de las condiciones peligrosas a través de la calificación otorgada por los informantes tomando como referencia la guía modificada del Método DÉPARIS

Resultados

Características del personal, contratos, beneficios laborales, y división del trabajo

La universidad en la que se realizó el estudio es un centro laboral donde prevalecen las mujeres; ellas, representan más del 50% en todos los tipos de personal reconocidos en las Nóminas de la Oficina de Recursos Humanos.

En la Tabla N° 2, se observa que el total de trabajadores y trabajadoras con una relación directa de trabajo con la universidad es de 455, pero esto no incluye el personal que labora para la Universidad a través de Cooperativas y a la mayoría de las personas que trabajan en el comedor, cuya cifra es de 45 personas, para llegar al universo estudiado de 500 sujetos. Según indicaciones del Departamento de Recursos Humanos, el personal obrero y empleado puede ser rotado del puesto de trabajo. Por ello, a medida que transcurre el tiempo, una persona puede ocupar diversos cargos en diferentes departamentos. Se hace referencia al caso, de una trabajadora que inició como obreras de limpieza y actualmente se desempeña en un puesto supervisorio en la Biblioteca; ello muestra que existe movilidad del personal, los obreros pueden pasar a formar parte de la nómina de empleados, siendo la rotación parte de la Forma de Organización del Trabajo, un trabajador que hoy está expuesto a ciertas condiciones, si es cambiado de puesto, será sometido a diferentes condiciones peligrosas.

El personal administrativo, es seleccionado a partir de criterios cuidadosamente establecidos que

permiten captar trabajadores con un perfil específico, para garantizar eficacia y eficiencia en las funciones a cumplir. Los obreros (as), por su parte, no tienen un perfil buscado, son los que realizan un trabajo directo, el personal académico presenta los mayores estándares de exigencia por perfil, es aquí, donde el mayor nivel de exigencia pareciera estar. En este sentido, se puede afirmar que la clasificación y/o división en el trabajo de la universidad, obedece a los planteamientos del taylorismo y el fordismo que clasifican a los trabajadores en “objeto pensante” y “objeto actuante,” todo esto, conlleva a una definición directa de jerarquías en el ambiente de trabajo que facilitan el seguimiento y el control de la forma de extraer la fuerza laboral. Sin embargo, existen diferentes modalidades para establecer la relación de trabajo. Los obreros(as) pueden ser clasificados en eventual-contratado y fijos. Los eventuales son los que contratan para servicio de limpieza, chóferes, electricistas, y otros servicios, donde no se requiere una preparación intelectual. Por lo general, estos trabajadores, son contratados por períodos cortos que oscilan entre un mes y dos meses, luego, son despedidos para ser recontratados posteriormente; todo esto con la intención de evitar prestaciones y antigüedad. Aquellos que soportan este estado de explotación por largos años y que en determinados momentos, logran conseguir contratos más largos. Los(as) obreros (as), fijos/as representan 76,3% (ver tabla N° 2), son los que gozan de todos los beneficios salariales, incluyendo la estabilidad laboral, pero, alcanzar este nivel, exige largo períodos de espera que puede durar hasta 10 años. En ese caso se evidencia inestabilidad laboral.

Los empleados administrativos son 120 en total, de ellos 33,3% están actualmente en modalidad de contrato (ver tabla N° 2). No obstante, gran parte de los que están en condición fija ya pasaron años en un contrato de servicios; ellos y ellas, inicialmente son contratados para ejercer determinadas funciones y por un monto de dinero que posteriormente es cancelado, teniendo la oportunidad de pasar a fijos mediante la modalidad de concursos internos, lo que ocurre, solo, cuando se abren concursos para cargos vacantes, a los que pueden optar aquellos trabajadores(as) que están contratados; así se vincula al trabajador(ra) especializado(a), es decir al profesional por largos períodos, sin mayores beneficios,

en espera de un “concurso.” Al adquirir el cargo por concurso, se disfruta de los beneficios salariales y se puede recibir una clasificación según los años de experiencia, el puesto de trabajo y el nivel de preparación y conocimiento del trabajador.

El período para la clasificación propicia el tráfico de influencia y el amiguismo, a fin de ubicar a los trabajadores en puestos estratégicos, donde existan “vacantes” o cargos con altos niveles de clasificación, la universidad, lo que genera un mayor nivel de incertidumbre e inestabilidad, que unido con el miedo y angustia atenta contra la tranquilidad de los trabajadores (as); cualquier cambio en el gabinete nacional (Ministro de Educación), influye de forma directa sobre el nombramiento y remoción de las Autoridades Universitarias, generándose cambios en las condiciones y puestos de trabajo de los empleados, de los obreros y también en los profesores.

El personal docente, presenta una organización del trabajo donde no escapa a estados de explotación propios de la flexibilización laboral. Los profesores pueden ser clasificados de la siguiente manera: personal ordinario y personal contratado. Los primeros gozan en su totalidad de todos los beneficios laborales, es decir, de los beneficios que propician la actualización en conocimientos (becas y permisos remunerados), vacaciones, seguro de hospitalización cirugía, maternidad y otros; los segundos, no siempre disfrutaban de los beneficios. El personal contratado en el ámbito de la docencia universitaria, tienen diferentes matices, los más comunes son: el docente contratado libre y el docente contratado de concurso, este último, es aquel profesional que ganó un Concurso de Oposición, él debe estar contratado durante dos años, para luego pasar a personal ordinario. El mismo, disfruta de gran parte de los beneficios, menos el de “estabilidad laboral,” antes de pasar a ordinario, él puede ser despedido. El número de docente libres o contratado 228 (76,8%) supera considerablemente al número de docentes de planta (fijos), ellos son contratados para ejercer la función docente por un semestre

en una materia específica y se le cancela el honorario correspondiente al finalizar el mismo, dicho honorario está normado según el número de horas de clases que tiene la asignatura dictada, a él o ella no se le reconoce ningún otro beneficio. La mayoría de los profesores están en condición de docentes libres, ello indica que la mayor carga en la formación de los futuros profesionales de la universidad está bajo la responsabilidad de personas que no tienen una estabilidad como profesores universitarios, no gozan de beneficios laborales que le permitan actualización de conocimiento, dedicación a la Investigación y/o a la Extensión Universitaria.

En el Departamento de Contraloría Interna, se pueden verificar la existencia de plurifunciones en el trabajo, donde las exigencias propias del taylorismo se solapan con cambios que generan mayores exigencias a los trabajadores. En este ámbito laboral, por definición de cargos y según palabras de la trabajadora, deben coexistir varias personas laborando, esto es, el obrero fabricante, el obrero-tecnólogo, y el obrero administrador; cada uno debería asumir trabajos polivalentes. En condiciones ideales, según el manual de cargos, debe existir una secretaria que también realice trabajos básicos de contabilidad. Un contador que simultáneamente, debe realizar actividades administrativas y un encargado del departamento que haga trabajos simultáneos de supervisión y control y vincule la gestión del departamento con otras dependencias de la universidad. Es decir, los puestos de trabajo tienen funciones plurifuncionales (varias), de esta forma se propicia la explotación de la fuerza laboral. Sin embargo, la situación ha tomado dimensiones alarmantes, en la actualidad y por más de tres años, una sola persona debe enfrentar todas las responsabilidades antes mencionadas. Las funciones de esta trabajadora son “extra-polivalente,” ella es secretaria, también ejerce funciones de auxiliar de contabilidad, es la contadora y administradora y tiene que representar la contraloría ante las otras dependencias de la Universidad (personal, compras, etc.), lo que se traduce en un estado de cansancio y agotamiento extremo.

Tabla N° 2. Distribución del personal de la universidad pública en el Estado Apure discriminada por tipo de personal, sexo y modalidad de relación de trabajo.

Tipo personal	% Mujeres	% Hombres	% fijos	% contratados	Total general
Empleados administrativos	66,25	33,75	66,67	33,33	120
Obreros	51,72	48,28	76,3	23,7	38
Docentes	52,17	47,83	23,2	76,8	297
Otros sin relación directa de trabajo (cooperativas y empresa externa)	N/D	N/D	N/D	N/D	45

Total 500 trabajadores (as)

Datos estimados a partir de la información subintraída por la oficina de Recursos Humanos de la universidad.

La información detallada de las mujeres y hombres que laboran en las cooperativas de limpieza y en el comedor de la universidad no se tiene disponible (N/D)

Fuente: Datos de la investigación, 2008

Condiciones peligrosas de trabajo en la universidad

Las “condiciones generales insatisfactorias y peligrosas” corresponden con aquellos puestos donde se realizan actividades a) administrativas; b) docencia universitaria; c) bibliotecas-archivos; y d) mantenimiento-transporte. Los informantes de los respectivos grupos homogéneos de exposición refieren que la suma de los aspectos de las condiciones de trabajo insatisfactorias y en alerta supera 70% (Tabla N° 3 y 4). De los cuatro grupos mencionados y que tienen las condiciones más adversas para trabajar, las mujeres prevalecen en tres de ellos, concluyéndose que las mujeres están en peligro, al tener las peores condiciones de trabajo. En segundo lugar están dos grupos homogéneos que perciben “condiciones generales en estado de alerta,” entre 40% y 50% de los aspectos que se perciben como satisfactorios (Tabla N° 3), la opinión del grupo refiere que se requieren urgentes modificaciones en aspectos peligrosos para evitar así daños a la salud de las personas. Aquí se encuentran los trabajadores y trabajadoras de los laboratorios de vigilancia y limpieza, donde la distribución de hombres y mujeres es homogénea.

Finalmente, el tercer lugar, es ocupado por el personal que labora en el comedor de la universidad, este grupo homogéneo manifiesta tener “condiciones de trabajo satisfactorias,” en ellos, más del 50% de los aspectos evaluados parecieran que satisfacen las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras (Tabla N° 3 y 4). Sin embargo, a partir de la consideración de la actitud de los informantes frente al estudio de las condiciones de trabajo es posible afirmar que el comedor

tiene condiciones de trabajo altamente peligrosas. Todo el contexto en el que se obtuvo la información, permite inferir que las condiciones de trabajo del personal del comedor son peores de lo que refieren los informantes, al observarse falta de adecuación de puestos de trabajo, ausencia de mobiliario e inadecuadas herramientas de trabajo, adopción de posiciones incómodas que no son reconocidas por los informantes, posiblemente porque fueron condicionados por el empleador (externo a la universidad), para dar respuestas sesgadas a fin de esconder las verdaderas condiciones de trabajo en el comedor.

Adicionalmente, al tipo de trabajo realizado en un lugar donde se preparan alimentos, resulta evidente la existencia de factores peligrosos como: altas y bajas temperaturas (cavas, hornos, cocinas), exigencia física para la manipulación de cargas y además, los autores constaron la existencia cicatrices en trabajadores y trabajadoras por causa de accidentes (cortaduras y quemaduras). Esto permite constatar que en el comedor existe un alto ritmo de trabajo, lo que dificultó la recolección de datos, siendo necesario realizar varias vistas para reunir el grupo de informantes que siempre estaban ocupados por las exigencias de tener a tiempo el almuerzo y la cena que se proporciona a los estudiantes universitarios diariamente, sumado a la escasa disposición del patrono para mejorar las condiciones de trabajo y que constituyen pruebas irrefutables de que las condiciones de trabajo en esta área son más graves de lo que refieren las personas que informaron, e incluso, podrían en gravedad, superar a las condiciones de trabajo en la universidad.

Tabla N° 3. Apreciación general de los factores peligrosos ocupacionales del centro laboral.

	GESTIONES ADMINISTRATIVAS	ACTIVIDADES DOCENTES	MANTENIMIENTO TRANSPORTE	BIBLIOTECA Y ARCHIVOS	COMEDOR UNIVERSITARIO	SECTOR LIMPIEZA VIGILANCIA	LABORATORIOS
1.- Áreas de trabajo							
2.- Organización técnica del puestos							
3.- Adecuación del trabajo							
4.- Riesgos de accidentes							
5.- Los comandos y señales							
6.- Las herramientas y el material de trabajo							
7.- Posiciones de trabajo							
8.- Esfuerzo y manipulación de cargas							
9.- Carga mental							
10.- La iluminación							
11.- El ruido							
12.- El ambiente térmico							
13.- Peligros químicos y biológicos							
14.- Estabilidad Laboral							
15.- Las relaciones de trabajo entre compañeros							
16.- El ambiente social local y general							
17.- El contenido del trabajo							
18.- El ambiente psicosocial							
19.- Zonas de dolor en el esquema corporal							

Fuente: Datos de la investigación, 2008.

Tabla N° 4. Clasificación de las condiciones de trabajo para los grupos homogéneos.

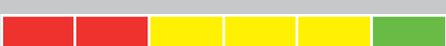
Grupo homogéneo	 (%)	 (%)	 (%)	Observaciones.
*Gestiones administrativas. *Actividades docentes. *Biblioteca y archivos * Mantenimiento y transporte.	12 (63) 13 (68) 09 (47) 04 (21)	05(26) 02 (11) 08(42) 11 (58)	02 (11) 04(21) 02(11) 04 (11)	Condiciones generales Insatisfactorias peligrosa y Mediana para mejorar. [ + ] > 70%
*Laboratorios *Vigilancia y limpieza.	06(32) 06(26)	04(11) 05 (11)	09 (47) 08 (42)	Condiciones generales en Estado de alerta o Mediana para mejorar  > 40 %  < 50%
*Servicio de comedor	02(11)	07(37)	10(52)	Condiciones de trabajo Satisfactorias.  > 50 % Deben ser estudiadas con mayor detenimiento ya que se presumen son peores de lo que refieren los informantes.
Total	72 (47,7)	42 (27,8)	37 (24,5)	151 ítems cualificados a partir de la guía de observación del Método Deparis

Fuente: Datos de la investigación, 2008.

Tomando en consideración las afirmaciones de los seis grupos homogéneos que se perciben concordantes con la realidad se optó por realizar una visión panorámica de las condiciones de trabajo en toda la universidad a fin de visualizar este centro de trabajo en forma general. De ello, se tiene que los aspectos identificados como en peligro están en rojo, los alerta se refieren en amarillo y los satisfactorios en verde. En

esta parte, se realiza una visualización global del centro laboral partiendo de las condiciones más adversa a la de menor gravedad, para, luego establecer una clasificación de las condiciones peligrosas de toda la universidad. Dicho análisis es llevado a cabo, a partir de la percepción de todos los trabajadores y trabajadoras abordadas de forma conjunta, obviando la información del grupo de comedor por estar sesgada (Ver Tabla N° 5).

Tabla N° 5. Niveles de acción para mejorar las condiciones peligrosas de trabajo de UNELLEZ Apure según la percepción de los trabajadores.

Nivel	Aspecto de trabajo	Evaluación cualitativa asignada por percepción
I	-Iluminación	
II	-Organización Técnica del Puesto. -Riesgos de Accidentes. -Peligros Químicos y Biológicos.	
III	-Herramientas y Materiales de Trabajo. -Carga Mental. -Ambiente Térmico. -Relaciones entre Compañeros de Trabajo	
IV	-Área de Trabajo -Ruido. -Comados y Señales. - Estabilidad Laboral	
V	- Posición de Trabajo	
VI	-Ambiente Social, Local y General	
VI	Esfuerzos y Manipulación de Cargas	

Fuente: Percepción de Seis (06) Grupos Homogéneos de Exposición de la universidad, 2008

Primer Nivel: La Falta de Iluminación. Las lámparas no reciben reposición oportuna, la iluminación es deficiente en todas las áreas de trabajo. Esto es considerado la peor condición, es decir la falta de iluminación es el factor que más afecta a los trabajadores y trabajadoras de la universidad, dicha condición puede generar serios problemas de salud como son: disminución de la capacidad de visión y cefaleas debido a los esfuerzos que debe realizar las personas que laboran en el ámbito de los servicios, al procesar información en pantalla de visualización de datos y en manejo de información escrita.

Segundo Nivel: La Inadecuada Organización Técnica del Puesto. Los Riesgos de Accidentes. Los Peligros Químicos y Biológicos. La falta de dotación de un mobiliario acorde desde el punto de vista ergonómico, la existencia de polvo producto del techo de madera que está en descomposición, la presencia de animales y de sus excretas, son condiciones que preocupan a los trabajadores e incrementan el factor de riesgo, el padecimiento de alergias, además de otras enfermedades ocupacionales, al no contarse con las condiciones adecuadas a las exigencias del puesto. Se concluye que esto es un aspecto digno de ser cambiado para evitar daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Tercer Nivel: Las Herramientas de Trabajo. La Carga Mental. El Ambiente Térmico. Las Relaciones entre Compañeros de Trabajo. El Contenido de Trabajo. El Ambiente Psicosocial, Constituyen el tercer nivel de acción, los trabajadores de forma conjunta ubican a todos estos aspectos en un mismo nivel de gravedad y son factores que condicionan a los trabajadores para trastornos músculo-esqueléticos y estrés laboral.

Cuarto Nivel: Los Comandos y Señales. El Ruido. Ocupan el cuarto nivel de acción según la percepción de los trabajadores. En este sentido, se considera importante revisar el estado de los reguladores de voltaje, de los tableros eléctricos, los controles de equipos y aplicar programas de mantenimiento a los equipos de los aires acondicionados, evitar el movimiento inadecuado de pupitres y la aglomeración de personas en áreas de trabajo, eliminar el ruido molesto que fastidia a los trabajadores y provoca dolores de cabeza, exigiéndole al trabajador mayor esfuerzo para lograr la concentración mental.

Quinto Nivel: La Posición de Trabajo. Deben mejorarse ya que si bien es cierto que preocupa en menor grado a los trabajadores y trabajadoras, tales aspectos reciben mayor cualificación como situación grave. Es posible que no se perciba como grave debido al desconocimiento de los efectos de las posiciones incómodas a largo plazo, pero, se observa al aplicar el esquema corporal que los trabajadores refieren diferentes lugares del cuerpo donde sienten fatiga y dolor y ello, sin lugar a duda, está relacionado con la posiciones incómodas. En relación a este aspecto, se puede estar en presencia de un falso sentido de seguridad respecto de las posiciones incómodas. Además, al considerar que el mobiliario no es el adecuado esto condiciona a las personas a adoptar posiciones incómodas, por ello, se recomienda realizar un estudio ergonómico en todos los puestos de trabajo para confirmar la situación referida a la adopción de posiciones incómodas.

Sexto Nivel: El Ambiente Local, Social y General. Es un factor peligroso que no se considera tan adverso a los trabajadores y trabajadoras, a pesar de los potenciales problemas que surgen en lo relativo a relaciones entre compañeros de trabajo, esto es más percibido en lo relativo a clima de toda la organización, se puede hablar de un microclima de organización adecuado pero el clima organizacional presenta una situación que afecta a los trabajadores. Dentro de la misma área de trabajo, se perciben un nivel de socialización adecuado.

Séptimo Nivel: El Esfuerzo y La Manipulación de Cargas, es la situación peligrosa que menos afecta a los trabajadores, el sector evaluado corresponde con trabajadores y trabajadoras que están ubicadas principalmente en servicios o administrativo, por lo que el resultado se corresponde con lo esperado en relación a este aspecto.

Discusión

Las afirmaciones de los grupos homogéneos indican que los trabajadores y las trabajadoras presentan fatiga principalmente en los miembros superiores (manos, dedos y brazos), en los miembros inferiores (pies, pantorrillas, rodillas), en los hombros, y la espalda.

Las áreas del cuerpo más afectadas, donde prevalecen las mujeres coinciden, en la espalda, los hombros y el cuello. Las dolencias referidas, están relacionadas en gran medida a las posturas incómodas producto de la falta de adecuación de los puestos de trabajo, los problemas en la organización técnica del puesto, así como la carencia de herramientas y materiales de trabajo. Según Alvarado y Roldan (2001), citados por Acevedo (2002), las mujeres trabajadoras tienen como problemas de salud más frecuente, dolores en la espalda y en el cuello, situación que está relacionada con condiciones ambientales deficientes.

Las molestias en los miembros inferiores fue referida por las personas que trabajan en bipedestación prolongada y/o caminando (vigilantes, personal del comedor, bibliotecarias, actividades de mantenimiento). En relación a los trastornos músculo-esqueléticos para miembros inferiores, Escalona (2001), refiere que diversos estudios plantean teorías explicativas para tales trastornos. Entre ello señala: a) deterioros producidos por la exposición a prolongados períodos de fatiga como consecuencia de realizar trabajos en espacios confinados; b) estar de pie por largos períodos; c) el levantamiento de pesos y los esfuerzos máximos con miembros inferiores y; d) los cambios biomecánicos vinculados al sobrepeso.

Los aspectos mencionados están presentes en las condiciones de trabajo del personal de mantenimiento, de vigilancia, del comedor y de la biblioteca. Ellos y ellas realizan trabajo pesado, podrían asumir posiciones de pie con flexión de las rodillas y con posturas de agachado o arrodillado, las fatigas en la cadera pueden estar relacionadas con la edad y también por la manipulación de carga.

Las molestias a nivel de la garganta fue señalada como zona de fatiga por los docentes, el personal de gestión administrativa y el de la biblioteca-archivo, esto puede estar vinculado a que deben hablar en forma prolongada dando clases, atención a clientes (servicios) en áreas con ruido molesto que aumenta las exigencias en la intensidad de la voz. Del personal administrativo el 66% son mujeres, por ello, se puede afirmar que por cada hombre hay dos mujeres que están sometidos a potenciales trastornos de la voz en el centro laboral estudiado.

En este sentido en el estudio de Escalona (2006) reporta que las mujeres docentes a nivel de escuelas primarias presentan mayor número de síntomas de alteraciones de la voz y sobrecarga vocal que los hombres. En cuanto a las condiciones del ambiente de trabajo que afecta la voz en las profesoras señala la presencia de humo por quema de basura en las comunidades.

En la Tabla N° 2, se observa que las mujeres prevalecen en el personal administrativo, por cada empleado administrativo (hombre) hay dos empleadas administrativas (mujeres). En la universidad estudiada las personas que laboran en las oficinas, bibliotecas y archivos son las que tienen las peores condiciones de trabajo y presentan el menor nivel de conformidad 11% (Tabla N° 3).

En el caso del personal que labora en el comedor está expuesto a esfuerzo y manipulación de cargas. Esta situación también está presente y afecta principalmente al personal administrativo, grupo donde prevalecen las mujeres, ellas consideran este aspecto como una situación de alerta para el esfuerzo físico y manipulación de carga y enfrentan altas exigencias en relación a las deficiencias en las áreas de trabajo, así como en organización técnica del puesto y adecuación del trabajo. La situación anterior fue referida por Nataren y Noriega (2004) como peligrosa para puestos administrativos, encontrando vinculación con esfuerzos físicos intensos y posiciones forzadas durante la jornada laboral.

El personal de la biblioteca y archivos, así como los docentes, se exponen a posturas incómodas en forma prolongada debido a la falta de un mobiliario adecuado. Esto es una situación que podría generar a largo plazo problemas de salud en lo relativo a trastornos musculoesqueléticos. Es importante destacar, que en la escogencia del mobiliario en la universidad estudiada no se consideraron las características antropométricas de las personas que ocupan los puestos de trabajo, por tanto, se observa deficiencias en el diseño del puesto. En el caso de las mujeres y hombres que laboran en pantalla de visualización de datos, por lo inadecuado del mobiliario, se exponen a posturas incómodas y tareas repetitivas que le pueden ocasionar daños crónicos y discapacitante. (Tabla N° 6 y 7).

Tabla N° 6. Zonas de dolor y fatiga de los diferentes grupos homogéneos de exposición según sexo.

Grupo Homogéneo y Sexo.	Zonas de dolor y fatiga de las mujeres	Zonas de dolor y fatiga de los hombres	Área del cuerpo donde se manifiesta la "Carga Laboral"
Gestiones administrativas F= 03. M= 00	a) Cabeza (nariz, ojos). b) Manos y brazos. c) Garganta. d) Pecho e) Hombros e) Espalda.	No se aplicó.	Cabeza zona frontal Miembros superiores. Garganta. Hombro Espalda Pecho.
Actividad Docente. F= 02. M= 01.	a) Cabeza (ojos) b) Garganta.	a) Cabeza (frente y ojos) b) Manos. c) Garganta.	Cabeza zona frontal Miembros superiores. Garganta.
Mantenimiento y Transporte. F= 00. M=04.	No se aplicó	a) Cabeza (ojos y frente) b) Hombros. c) Espalda. d) Cuello. e) Manos y brazos. d) Cadera. e) Rodillas. f) Tobillos. f) Pantorrillas. g) Muslos.	Cabeza zona frontal Miembros superiores. Miembros inferiores. Hombros Espalda. Cuello.
Bibliotecas y Archivos. F=03. M=02.	a) Cabeza (ojos y nariz) b) Manos, dedos y brazos. c) Cuello. d) Espalda.	a) Garganta. b) Cuello c) Brazos. d) Pantorrillas. e) Espalda f) Pies.	Cabeza zona frontal. Miembros superiores. Miembros inferiores. Espalda. Cuello. Garganta. Pecho.
Servicio de Comedor Universitario. F=02. M=02.	a) Hombros. b) Piernas. c) Pies. d) Espalda.	a) Manos	Miembros superiores. Espalda. Hombros Miembros inferiores.
Vigilancia y limpieza. F=01. M= 04.	a) Manos y dedos. b) Espalda. c) Piquiña en el cuerpo.	a) Cabeza (ojos). b) Rodillas. c) Cadera. d) Pantorrilla. e) Pies. d) piquiña en el cuerpo.	Cabeza zona frontal Miembros superiores. Miembros inferiores. Cadera. Purito
Personal de los laboratorios. F= 01. M=03.	a) Cabeza (frente y ojos) b) Manos c) Brazos d) Cuello	a) Cabeza (nariz y ojos). b) Pecho. c) Brazos. d) Piquiña en el cuerpo	Cabeza zona frontal Miembros superiores. Pecho. Purito

Fuente: Datos de la investigación, trabajadores y trabajadoras de los grupos homogéneos de exposición., 2008

Tabla N° 7. Problemas en el centro de trabajo estudiado, condición peligrosa y efectos a la salud.

Problema	Condición peligrosa	Posibles efectos a la Salud.
Carga excesiva de alumnos por secciones en los laboratorios.	Exposición a químicos	Accidentes de trabajo que pueden ocasionar quemaduras con químicos e intoxicaciones
Situación de insalubridad en baños, pasillos y paredes de la universidad.	Exposición a bacterias hongos y otros agentes biológicos.	Patologías respiratorias y enfermedades de la piel.
Deficientes condiciones físicas del centro de trabajo	Exposición a factores físicos (baja iluminación y ruido molesto)	Dolores de cabeza, irritabilidad y patologías visuales.
Deficiencia en escogencia del mobiliario	Exposición a altas exigencias ergonómicas.	Estrés y otras patologías mentales.
Inadecuado clima de la organización.	Exposición a factores psicosociales	Estrés y otras patologías mentales.
Ausencia de políticas de promoción y protección de la salud	Todos los existentes	Desajuste físico-mental-social- de las personas.

Fuente: datos de la investigación, 2008

El grupo homogéneo de exposición donde prevalecen los hombres y que tienen condiciones de mayor peligro, corresponde a mantenimiento y transporte. Ellos realizan un trabajo ocasional por lo que el efecto acumulativo de las exposiciones a condiciones de peligro no se hace presente. A diferencia de los puestos ocupados en su mayoría por mujeres, las cuales padecen más por causa de las condiciones peligrosas del trabajo. En este sentido, el trabajo administrativo considerado como ligero, exige un esfuerzo físico y de organización, por ello, muchos de los problemas de salud que pueden afectar a las trabajadoras pasan inadvertidos.

El diagnóstico refleja que el trabajo de las mujeres en la universidad estudiada tiende a hacerse más pesado y poco gratificante debido a las inadecuadas condiciones de trabajo y los peligros psicosociales tales como: las malas relaciones personales entre los trabajadores de diferentes departamentos. No así dentro de la misma área de trabajo, donde se perciben un nivel de socialización adecuado.

Al considerar las condiciones ambientales de trabajo las actividades son realizadas en áreas con escasa iluminación, solo un grupo refiere tener suficiente iluminación (comedor) y se realiza el trabajo donde hay ruido molesto. De igual forma las condiciones de ambiente térmico son poco adecuadas. Estos resultados coinciden con los hallazgos de Rojas, Squillante y Espinoza (2002). Las malas condiciones ambientales afectan en mayor proporción a las mujeres que a los hombres en los grupos estudiados.

Los y las informantes, refieren en forma general que se exponen al contacto con excretas de palomas y de murciélagos en las áreas de trabajo, los autores también constataron esta situación y aunado a la presencia de polvo (peligros químicos y biológicos), es posible considerar que las molestias respiratorias referidas en tres grupos homogéneos pueden estar relacionadas con efectos negativos causados por el polvo y la presencia de excretas de aves. En Estados Unidos, The National Alliance for Hispanic Health (2000), sostienen que “la

exposición intensa al polvo y al humo causa irritación a los ojos, la garganta y los pulmones, produce tos y estornudos. Estos primeros síntomas son la manera que tiene el cuerpo de deshacerse de sustancias extrañas.” Especial atención es necesario tener con la exposición a las excretas de aves por la posibilidad de enfermar por Histoplasmosis.

En la universidad también se puede exponer el personal al humo por quema desechos orgánicos, la zona donde está ubicada la universidad es cercana a campos agrícolas o terrenos donde son frecuentes las quemas, situación que afecta continuamente a las personas que laboran en oficinas administrativas, donde las mujeres son mayoría. Por otra parte, la presencia de solventes orgánicos en forma de vapor, al igual que el exceso de polvo, puede generar cuadros alérgicos. Estos factores están presentes en las áreas de trabajo, en las bibliotecas (polvo) así como en los laboratorios (vapores orgánicos). En los laboratorios de la universidad laboran seis técnicos, tres hombres y tres mujeres. Vale la pena destacar, que en el laboratorio, existen depósitos para sustancias químicas, hay recipientes por lo general de vidrio y de plásticos que son colocados a diferentes niveles de altura, la persona que trabaja en los laboratorios se expone al peligro de ser golpeado por objetos que podrían caerse de los estantes, los trabajadores de esta área por lo menos una vez han manifestado haber sufrido de irritación en los ojos y resequedad en la garganta.

De igual forma, ellos, deben participar en salidas de campo donde pueden ser expuesto a accidentes de tránsito, peligros de mordeduras y picaduras de animales o de sufrir muerte por inmersión. Todos estos factores exigen un abordaje con urgencia para evitar daños a la salud de docentes, investigadores y técnicos de

laboratorio. El personal de los laboratorios es donde se confirma su exposición a potenciales accidentes debido al exceso de estudiantes y las condiciones de los laboratorios. En relación al formaldehído que puede ser usado para disecar tejidos de animales y estructuras óseas, la Universidad Castilla-La Mancha, en España (2002), desarrolló un programa de prevención ya que la inhalación de vapores de esta sustancia orgánica puede irritar el tracto respiratorio y los ojos y causar con el tiempo graves daños respiratorios. Entre las preocupaciones de los trabajadores de los laboratorios está la sensación de peligro cuando los estudiantes entran por primera vez a las prácticas, debido a la inexperiencia y que pueden generarse situaciones peligrosas.

Conclusiones

Las condiciones de trabajo de la universidad fueron consideradas por los trabajadores y trabajadoras como insatisfactorias y peligrosas. Las mujeres prevalecen en todos los sectores laborales en la universidad, más de la mitad de la fuerza de trabajo es proporcionada por ellas y están ubicadas principalmente en áreas Administrativas, en Docencia y en la Biblioteca-archivos, siendo estas áreas las más insatisfactorias y peligrosas.

Las condiciones ambientales de trabajo en general son inadecuadas, el ruido es molesto y aumenta las exigencias en la intensidad de la voz de trabajadoras y trabajadores. La iluminación es el aspecto peor percibido en toda la universidad, existe problemas en la organización técnica del puesto, existen peligros químicos, biológicos y altas exigencias ergonómicas y psicosociales que afectan a toda la población trabajadora y en mayor proporción a las mujeres. (Tabla N° 8).

Tabla N° 8 Posibles soluciones propuestas para mejorar las condiciones de trabajo del centro laboral

¿Qué hacer en concreto?	Responsables	Aspectos a estudiar con más detalle
Aplicar un plan dotación de equipos y materiales para sustituir los dañados y que sean adecuados a las necesidades de los trabajadores y las trabajadoras	Autoridades y mantenimiento.	La ergonomía en los puestos de trabajo.
Mejorar la estructura organizativa de la universidad actualizando los reglamentos de la institución.	Comisión especial donde participen todos los actores.	Criterios para ascensos del personal
Construir una nueva estructura que permita la ampliación de los espacios que se ha quedado pequeños.	Autoridades y ejecutivo nacional	Necesidades de Espacios
Aplicar un plan de mantenimiento preventivo y correctivo para los aires acondicionados y para el mobiliario existente.	Departamento de Mantenimiento.	Diseño mobiliario
Propiciar el orden y la limpieza en todas las áreas de trabajo garantizando adecuadas condiciones higiénicas-ambientales.	Dpto. Limpieza y todos los Trabajadores.	Ninguno
Reponer las luminarias dañados en forma	Mantenimiento. Higiene y seguridad	
Evitar el acceso y la permanencia de los animales que pueden traer enfermedades aislando las áreas con mallas y cercas.	Mantenimiento. Higiene y seguridad	
Instalar un sistema de ventilación para la biblioteca que se pueda encender en las noches para expulsar el polvo y los malos olores.	Departamento de mantenimiento.	

Fuente: entrevista a trabajadores y trabajadoras de la institución, 2008

Referencias Bibliográficas

1. Acevedo, D. (2002). *El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género*. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.
2. Camacho, N., Martínez, M. y Borges, A. (2005). Condiciones de trabajo y salud de las trabajadoras de un archivo de historias médicas. *Salud de los Trabajadores*, 13(2), 81-90.
3. Escalona, E. (2006). Prevalencia de síntomas de alteraciones de la voz y condiciones de trabajo en docentes de escuela primaria. Aragua-Venezuela. *Salud de los trabajadores*; 14(2): 31-54.
4. Escalona, E. (2001). Trastornos músculo-esqueléticos en miembros inferiores: Condiciones de trabajo peligrosas y consideraciones de género. *Salud de los Trabajadores*, 1(09), 23-33.
6. Escalona, E., Yonusg, M., González, R., Chatigny, C. & Seifert, A. (2002). *La ergonomía como herramienta para trabajadores y trabajadoras*. Universidad de Carabobo: Ediciones del Rectorado.
7. Hernández, R., Fernández, C. & Batista, L. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.

8. Malchaire, J. (s.f.). *Método Deparis*. Extraído el 25 de Abril, 2006 de la siguiente dirección electrónica: http://www.md.ucl.ac.be/hytr/new/Download/presentacion_deparis.pdf.
9. Martínez, S. & Vázquez, I. (2001). Programa de estímulos, productividad y salud en académicos de postgrado. *Salud de los Trabajadores*, 9(1), 05-19.
10. Messing, K., Vogel, L., Parra, M., Grönkvis, L. & Lagerlöf, E. (2002). *El trabajo de las mujeres: comprender para transformar*. Madrid: Catarata, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
11. Nataren, J. & Noriega, M. (2004). Los trastornos musculoesqueléticos y la fatiga como indicadores de deficiencias ergonómicas y en la organización del trabajo. Venezuela. *Salud de los Trabajadores*, 2(12), 27-41.
12. The National Alliance For Hispanic Health. Estados Unidos. (2000). *Exposición a polvos y efectos a la salud*. Washington. DC. State Compensation Insurance Fund. Extraído el 29 de Marzo, 2008 de la siguiente dirección electrónica: http://www.hispanichealth.org/dust_deberis.lasso
13. República Bolivariana de Venezuela. Asamblea Nacional. (2005). *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*. Publicado en Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio del 2005. Extraído el 2 de Abril, 2008 de la siguiente dirección electrónica: <http://www.scribd.com/doc/40418/>
14. Rojas, M., Squillante, G. & Espinoza, C. (2002). Condiciones de trabajo de una universidad Venezolana. *Salud Pública de México*, 44(5), 413-21. Extraído el 20 de Marzo, 2008 de la siguiente dirección electrónica: <http://www.insp.mx/rsp/articulos/articulo.php?id=000354#introduccion>
15. UNESCO. (2004). Estadísticas. Extraído el 9 de Agosto, 2007 de la siguiente dirección electrónica: <http://www.iesalc.unesco.org/ve/estuni/public/index.aspx>
16. Universidad de Castilla-La Mancha. (2002). *Programa de prevención formaldehído de la Universidad de Castilla-La Mancha*. Extraído el 29 de Marzo, 2008 de la siguiente dirección electrónica: <http://www.uclm.es/organos/gerencia/servicioprevencion/documentacion/procedimientos/PROGRAMA%20DE%PREVENCI%C3%93N%20formaldehido.pdf>.
17. YBKE Mundial. Sep. 2008. Chávez lanza misión alma mater. Noticia publicada en el noticiero el día 25 de Septiembre de 2007. Disponible en <http://www.radiomundial.com.ve/yvke/noticia.php?212> Consultado el 10 de Noviembre de 2008.

Fecha de recepción: 08 de Noviembre del 2008
Fecha aceptación: 15 de Diciembre del 2008