

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS OBREROS DEL
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE LA UCV.
PERIODO 1994-1995**

TUTOR: FRANCISCO ITURRASPE

GRACIELA J. BRICEÑO R.
LISBETH CALDERÓN S.
JARINELL C. CEDEÑO C.
DANYS C. CRESPO F.

CARACAS 1995

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

**APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS OBREROS DEL
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE LA UCV,
PERIODO 1994-1995**

TUTOR: FRANCISCO ITURRASPE

GRACIELA J. BRICEÑO R.
LISBETH CALDERÓN S.
JARINELL C. CEDAÑO C.
DANYS C. CRESPO F.

CARACAS 1995

**APROXIMACIÓN A LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE
TRABAJO Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS OBREROS DEL
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE LA UCV.
PERIODO 1994-1995**

TESIS DE GRADO PRESENTADA ANTE LA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
PARA OPTAR AL TÍTULO DE LICENCIADA EN
TRABAJO SOCIAL

AGRADECIMIENTOS Y DEDICATORIAS

AGRADECIMIENTOS

A nuestros padres, hermanos, abuelos, tíos y sobrinos por brindarnos su amor, cariño, comprensión, apoyo, ánimo y empeño constante.

A Francisco Iturraspe, nuestro tutor, por su orientación, tiempo y dedicación.

A los docentes y compañeros de la Escuela de Trabajo Social que han estado con nosotras durante nuestro proceso formativo.

A los profesores Sara Vera, Carlos Febres, Víctor Robles y Cesar Barrantes, de la Escuela de Trabajo Social; al Ingeniero Eric Omaña jefe del Departamento de Higiene y Seguridad de la UCV, a los profesores Hector Lucena y Pedro Mata de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, por su asesoría, lectura y corrección de los papeles de trabajo.

A las Dras. Yajaira Villasmil y María Tamoy del Servicio Médico de los Empleados de la UCV, al personal de la jefatura del Departamento de Transporte, a los representantes de SUTRA-UCV, a la Dirección de Planeamiento de la UCV y personal del Grupo 16, Base Aérea Mariscal Sucre, por brindarnos la información necesaria para el desarrollo de la investigación.

Especialmente a Hector y Orlando Acosta, Marco Antonio Arias, Judith Calderón, José Carrero, José Luis Lorenzo, Diana Quilargue y Graciela Ruiz, por su ayuda y apoyo incondicional.

A todas aquellas personas e instituciones que de una u otra manera contribuyeron con la realización de nuestra investigación.

Y muy especialmente, a los obreros que trabajan en los talleres mecánicos de la UCV, sin cuya colaboración no hubiese sido posible ni hubiese tenido sentido el presente trabajo.

¡A todos Gracias!

Ante todo gracias a Dios por guiarme hacia el horizonte.

A ti Amilcar, que a pesar de tu ausencia, siempre me impulsaste a la realización de las cosas hermosas

A mis padres, Sara y Pedro por todo su apoyo y comprensión en las situaciones más difíciles. Y muy en especial a ti mamá, por tus sacrificios constantes y el amor que siempre me has brindado.

A mis hermanos, sobrinos y cuñado; porque siempre han estado allí para apoyarme y estimularme en todo momento.

A ti Romel, que aunque llegaste ya iniciado el proceso, me brindaste apoyo y amor en los momentos más tristes y difíciles.

A mis amigas por sus afectos y alientos cuando más los necesitaba. Y a todas aquellas personas que me impulsaron y orientaron a la realización de este estudio.

Dany's

"La esencia de la grandeza radica en la capacidad de optar por la realización personal en circunstancias en que otras personas optan por la locura" (Dyer).

A ti mamá por permitirme alcanzar este crecimiento profesional, gracias a tu dedicación y orientación constante

A mi papá y mis hermanos por su apoyo y cariño

A mis compañeras de tesis por su tolerancia, sinceridad, cariño y perseverancia

Y a todos los trabajadores de Venezuela para que tomen conciencia sobre su salud y su vida

Jarinell

Cuando nos toca decidir
alguna cosa importante en
nuestras vidas, cualquier
cosa que decidamos siempre
va a depender de lo que nos
han enseñado nuestros
padres.

Ese día llegó hoy 11 de
septiembre de 1995 y el
obsequio es mi tesis, que
dedico a toda mi familia,
muy especialmente a Ana
Mercedes Suárez de
Calderón, mi madre.
Ejemplo de sacrificio
abnegación, solidaridad,
perseverancia y aplomo.

Un día decidí hacer una cosa
muy, pero muy grande que diera
cuenta de lo muy agradecida que
estoy para con ustedes.

A todos aquellos trabajadores que
día a día dejan temprano la calidez
de su hogar humilde o pudiente,
cálido o frío para irse la calle detrás
de un por puesto con pasos largos o
cortos procurando llegar justo a la
hora y entregarse con esperanza y
desesperanza ilusión y tristeza a esa
acción gratificante y avergonzante a
la vez, que diariamente reemplaza
sus deseos sus ilusiones y su vida
familiar.

Lisbeth

Dedico esta tesis:

A mi familia, quienes
comparten conmigo los
resultados de este esfuerzo.

A mis padres y mis hermanas, por
demostrarme diariamente que la
felicidad más que una palabra es
una manera de vivir.

A mis compañeras de tesis
Lisbeth, Jarinell y Danys
que entre ilusiones,
pucheros, carotas y
sonrisas caminaron
conmigo el escabroso y
maravilloso camino de la
investigación.

A los hombres y mujeres que
trabajan, razón fundamental que
me motiva a estudiar el Trabajo.

Graciela

INDICE

INTRODUCCION

I. Planteamiento del Problema.	1
1.1 Planteamiento del problema	2
1.2 Objetivos	13
II. Marco Teórico	15
2.1 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	16
2.2 Definición conceptual de las variables estudiadas	32
2.3 Relación CYMAT y la salud Ocupacional	39
III. Marco Institucional	49
3.1 Caracterización general	50
3.2 Identificación del Departamento	53
3.3 Reseña Histórica	54
3.4 Caracterización actual del Dpto.	58

IV. Metodología	70
4.1 Tipo y nivel de la investigación	71
4.2 Variables de Trabajo	71
4.3 Población	72
4.4 Diseño de la investigación	73
4.5 Técnicas de la investigación	73
4.6 Procedimiento	80
V. Aproximación a las CYMAT y salud ocupacional de los obreros del Departamento de Transporte de la UCV	87
5.1 Caracterización general de la población estudiada	88
5.2 Organización del trabajo	98
5.3 Disciplina laboral	110
5.4 Relación laboral	113
5.5 Seguridad e higiene	136
5.6 Salud ocupacional	152

CONCLUSIONES	164
RECOMENDACIONES	167
BIBLIOGRAFIA	171
ANEXOS	
APENDICE	

INTRODUCCION

INTRODUCCION

Si bien el trabajo contribuye al desarrollo social del hombre, puede exponerlo a graves amenazas en contra de su salud integral y de su propia existencia. En este sentido, las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT) - a las que se hace referencia a lo largo de este trabajo - tienen una clara relación con el trabajo y la salud del trabajador. Esta última puede verse afectada ante la presencia de situaciones riesgosas que inciden en la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. De allí, la importancia que adquieren las CYMAT, por ser un elemento directamente relacionado con la actividad laboral del hombre, con su salud y en general con su vida.

Son diversos los investigadores y escritores que desde diferentes disciplinas y mediante la utilización de distintos enfoques han abordado el estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Asimismo, es motivo de interés para los entes estatales que trabajan en la creación e implantación de normativas que regulen y promuevan el desarrollo de las mismas. Particularmente desde el ámbito del Trabajo Social como profesión y disciplina, resulta interesante que los trabajadores sociales

... puedan señalar la existencia de problemas, contribuir a examinarlos y colaborar en la aplicación de las soluciones del caso. Les incumbe proporcionar información a los trabajadores y también a sus familias; por lo tanto, es importante que los Trabajadores Sociales estén adecuadamente **capacitados en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo**, y que sean sabedores de los vínculos existentes entre estas condiciones y la vida individual y familiar de los trabajadores (O.I.T.,1984:183).

El planteamiento anterior, denota la utilidad que tiene la capacitación de estos profesionales en materia de CYMAT, para relacionar el estudio del individuo, su familia y el medio de trabajo donde se desarrolla. El presente trabajo titulado "Aproximación a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Salud Ocupacional de los obreros que laboran en el Departamento de Transporte de la U.C.V., Periodo 1994-1995", tiene como finalidad describir las condiciones y medio ambiente de trabajo en que este personal labora, con el fin de aportar elementos en el estudio de la relación de las CYMAT y la salud de los mismos.

Cuando abordamos el estudio de las CYMAT, resulta pertinente referir ciertas características del contexto nacional donde estas ocurren. Encontramos que la población venezolana, ha experimentado un deterioro progresivo en las condiciones de vida y de

trabajo, generadas por una profunda crisis económica, política y social, que repercuten negativamente sobre la salud de los trabajadores.

Venezuela como país subdesarrollado y económicamente dependiente, ha tenido cambios coyunturales debido al descenso de los precios del petróleo, al endeudamiento externo y a la fuga masiva de capital, lo que denota el agotamiento del modelo rentista y da inicio a una fuerte crisis económica, que es contrarrestada mediante la implantación de medidas de ajuste económico. Estas medidas de ajuste tipo "Shock", han tenido como resultado el deterioro del poder adquisitivo de la moneda, con los aumentos en los precios de los bienes y servicios, y en general, un encarecimiento en el costo de la vida.

Los grupos sociales (dentro de estos, el perteneciente al sector obrero) comienzan a experimentar de forma progresiva graves consecuencias como: la exclusión de oportunidades a un empleo estable y bien remunerado, que permita obtener ingresos y medios de consumo para la satisfacción de las necesidades; la precarización del mercado laboral que involucra directamente la calidad de los puestos de trabajo, la caída del salario real y de la ineficiencia e insuficiencia de los bienes y servicios por parte del estado. Ante esta situación, el estado fomenta e implanta políticas económicas y sociales de carácter compensatorio, con el fin de controlar la recesión económica que afecta a la

población. Así, existe una distribución en el gasto social que también se ve influenciado por los desajustes económicos.

En este sentido, la Universidad, como institución pública que depende del presupuesto asignado por el Estado, no escapa a esta crisis económica. Si bien es competencia de la U.C.V. formar, capacitar y fomentar la educación gratuita de la población, también le corresponde la función social de generar empleos. No obstante, en reiterados momentos, se han conocido los diferentes conflictos laborales que se producen a lo interno de la Universidad, debido al recorte del presupuesto asignado para su funcionamiento. Esta situación se ha manifestado por años, sólo que en la última década los conflictos se han acrecentado. El presupuesto gubernamental que se asigna a la Universidad ha decrecido gradualmente desde el año 1982, mostrándose un descenso del 37% para el año 1995. Esto ha traído como consecuencia que las autoridades universitarias tomen medidas en la asignación de los recursos. En consecuencia, progresivamente se han ido deteriorando las condiciones de trabajo del personal que labora en la institución, además de que se ha visto afectado el funcionamiento de las actividades en las áreas de docencia, investigación y extensión.

I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Entre otras exigencias, la vida social en la cual se desenvuelve el hombre le impone a éste, la obligación de trabajar en función de satisfacer sus necesidades, de acuerdo a sus posibilidades y preferencias. De aquí, que el trabajo sea considerado una actividad vital que los individuos desarrollan, como un medio útil para cubrir necesidades tanto materiales y morales, colectivas e individuales, así como un medio de perfeccionamiento de los hombres, que puede traducirse en bienestar.

Como consecuencia, de las transformaciones ocurridas en los procesos de trabajo de los diferentes modos de producción, se ha manifestado a lo largo del devenir histórico, una degradación de las condiciones en las que el hombre realiza su trabajo, caracterizándose por la presencia de condiciones adversas que tienden a repercutir en la vida de los trabajadores. Si las condiciones de trabajo, repercuten en la vida de los trabajadores, por ende, pueden tener influencia en su salud, la cual es necesaria para los trabajadores y a la vez determinada por el trabajo, de allí la importancia que en el

ambiente laboral se planteen mecanismos que tiendan a proteger la salud y con ello el bienestar de los individuos (Anexo N° 1).

El disfrute de un buen estado de salud, es requisito (Sic) para el cumplimiento de otros aspectos esenciales de la vida, tal es el caso del trabajo, sin salud no es posible trabajar y este hecho determina la imposibilidad de obtener una remuneración que permita preservar y/o restablecer la salud y demás bienes y servicios requeridos por el ser humano...(Key, 1991:106).

De lo expuesto anteriormente, se desprende que el hombre necesita de condiciones favorables en la realización de su labor, que contribuyan al cumplimiento satisfactorio de las tareas establecidas para el trabajo. Estas condiciones se refieren al entorno físico y ambiental, las instituciones, locales, centros de trabajo, entre otras; donde se realiza la actividad productiva. Son estos los factores hacia los cuales deben dirigirse las acciones que sean necesarias para prevenir cualquier accidente o enfermedad producida en el ámbito laboral.

En pro del mejoramiento de las condiciones laborales, se han establecido luchas por parte de los trabajadores que han llevado al Estado, Organizaciones y demás entes involucrados, a la creación y formulación de normas que regulen el proceso preventivo, la seguridad y bienestar de los mismos, así como también, vigilar su cumplimiento y acatarla como empleador. El Estado venezolano reglamenta este proceso a través de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Estos instrumentos tienen como fin garantizar a los trabajadores condiciones y medio ambiente de trabajo seguras, salud y bienestar social (artículo # 1 LOPCYMAT y artículo # 1 del Reglamento).

No obstante, aún cuando se han puesto en práctica normativas jurídicas en el ámbito laboral para proteger a los trabajadores, éstos continúan siendo protagonistas de afecciones y dolencias, tales como , enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, producto de las actividades que realizan y que pueden influir en su salud. Esta realidad denota que la sola creación de leyes y normas no da respuesta al problema laboral. Por lo tanto, se requiere de un abordaje sistemático y multidisciplinario del problema que aporte información relevante y útil para la elevación de la calidad de las condiciones y medio ambiente de trabajo como vía hacia la consecución del bienestar social. Este

conocimiento debe servir a los entes involucrados (Estado, Empresarios y Trabajadores) para el desarrollo de las acciones pertinentes. Es así, como el trabajador podrá ir alcanzando el tan deseado bienestar y con ello un buen desenvolvimiento en la sociedad

...cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimiento de superioridad y confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción en general y mejor salud (OIT-OMS,1984:3)

Se refleja en este planteamiento de la O.I.T., el reconocimiento de la influencia positiva que pueden tener las condiciones y el medio ambiente de trabajo favorables, sobre el trabajador.

Si el trabajador se enferma o se accidenta a consecuencia del trabajo, esto implica para él una disminución de su ingreso entre otras cosas, ya que vive de un trabajo asalariado. En consecuencia, si pierde su salud, también perderá su ingreso: las pensiones e indemnizaciones por incapacidad laboral o por muerte del trabajador resultan insuficientes para mantenerse económicamente a sí mismo (en caso de que

sobreviva) y a su familia. A esta situación económica se le unen los elementos psicológicos, sociales y culturales propios de la condición de incapacitados (CELATS-ALAETS, 1984:46).

Ante esta problemática debe tenerse presente que:

...tanto los accidentes como las enfermedades constituyen un verdadero problema social, pues un trabajador accidentado o enfermo percibe una paga menor, padece una disminución física o psíquica lo que no le permitirá desenvolverse en el trabajo traduciéndose esto en un nivel de vida más bajo (Conde, 1981:208).

Es interesante destacar, el hecho de que los trabajadores se enfermen o tengan accidentes de trabajo, es un problema que tiene su origen a partir de la incorporación del hombre en actividades laborales. Sólo en cuanto a accidentes de trabajo tenemos que :

...lo normal de un carpintero o de quienes manejaban prensas o troqueles era que le faltase algún dedo, que los soldados veteranos, no vieran bien; o que los trabajadores siderúrgicos y textiles se fueran quedando sordos (Aznarez, 1988:3).

Cada día la situación de muchos trabajadores se agrava, debido a condiciones y medio ambiente de trabajo difíciles, tales como las prolongadas jornadas que cumplen, el tipo de trabajo que deben realizar, el desorden de muchos locales (sobre todo de aquellos espacios reducidos), el ambiente de trabajo, la higiene precaria así como factores intervinientes relacionados con el aspecto familiar, social, cultural, y económico. Estos factores van conformando el entorno propicio para la ocurrencia de accidentes y enfermedades, ya que en unas condiciones de trabajo y de vida inadecuadas, el trabajador tiende a volverse indefenso, frágil y susceptible de sufrir enfermedades profesionales (OIT,1990:157). Aunado a esto, se encuentran las condiciones de vida de los trabajadores, las cuales, cada día se ven

...seriamente afectadas por los procesos de marginalización, urbanización (migración campo-ciudad) y de problemas sociales conexos como los de vivienda, transporte, salubridad, cultura (Iturraspe,1989:17).

Adicionalmente, los obreros que se enferman con ocasión de su trabajo o sufren algún accidente laboral tienen que recurrir al sistema público de salud, concretamente al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (I.V.S.S.). Dicho servicio resulta inoperante en la mayoría de los casos: en ciertas ocasiones acudir a él puede resultar

contraproducente, ya que si se trata de una emergencia, el trabajador puede llegar incluso a morir en la espera de atención médica.

Asumiendo que las condiciones y medio ambiente de trabajo, constituyen uno de los principales factores que están relacionados con la salud de los trabajadores, se ha considerado pertinente investigar esta relación en un grupo de obreros. El problema de las condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud ocupacional de los trabajadores, posee la magnitud suficiente como para influir en el alcance de las metas del desarrollo social, que países como Venezuela deben trazarse, hacia la consecución de su bienestar social.

Para el estudio del problema, fueron seleccionados el grupo de obreros que laboran en el Departamento de Transporte de la UCV, que se encargan de hacer reparación y mantenimiento al parque automotor oficial de dicha institución. La escogencia de este grupo se fundamenta en varios aspectos. En primer lugar, porque la U.C.V. representa una comunidad con características especiales, con respecto a otras instituciones donde se desarrolla el quehacer obrero. En su seno, son muchas las

instancias y personas que estudian, definen, vigilan, coordinan y defienden las CYMAT, de los trabajadores dentro del propio recinto universitario. Un ejemplo muy pertinente de lo anterior se encuentra en la Escuela de Trabajo Social: allí se imparte una asignatura optativa que aborda esta temática llamada "Las Condiciones de Trabajo y sus implicaciones en la Salud Ocupacional del Trabajador", de la cual han surgido muchos estudios que constituyen precedentes de esta investigación.

En segundo lugar, por la relevancia que tiene esta temática para nuestra profesión (Trabajo Social), ya que se enmarca dentro de su radio de acción, es decir, la búsqueda del bienestar social.

En tercer lugar, por ser la universidad una institución que explícitamente fomenta no sólo el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, sino que a través de su quehacer doctrinario busca como fin último contribuir al logro del bienestar social.

Por último, la escogencia de la población obrera del Departamento de Transporte responde a una inquietud surgida de observaciones realizadas por las autoras en distintas unidades de Servicio de la Universidad. Durante la realización de las observaciones se hizo evidente la precariedad de las CYMAT de estos obreros en particular. Esta situación representa una discrepancia entre la importancia de este servicio para la comunidad universitaria, que traslada diariamente miles de miembros de la institución por diferentes rutas urbanas y extra urbanas. Empezar la descripción y estudio sistemáticos de tal circunstancia, puede proporcionar conocimientos útiles a las autoridades competentes para el desarrollo de acciones tendientes al mejoramiento de la misma.

Por otra parte, se hace necesario delimitar nuestro estudio en el tiempo. En este sentido seleccionamos el periodo comprendido entre el 01 de enero de 1994 y el 01 de mayo de 1995, siendo la intención conocer la situación actual e inmediata de las CYMAT de dichos obreros, a fin de que estos datos puedan ser utilizados en la elaboración de planes, proyectos, etc, en pro de la atención y/o mejora de las mismas.

Lo antes expuesto, aunado al interés que actualmente manifiestan varias instancias universitarias en el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo en este Departamento, reafirma la necesidad de elaborar este trabajo en tanto puede resultar un aporte al estudio de las CYMAT en dicho lugar, lo que permitirá que se asuman las necesidades que sean detectadas y que se haga un esfuerzo real para satisfacerlas, lo cual se podrá traducir en un mejoramiento y bienestar de los individuos.

La intencionalidad de esta tesis es aportar información que sirva como un diagnóstico previo de las CYMAT de los obreros del Departamento de Transporte, a partir de datos de primera mano. Ello contribuiría a: 1) que otros investigadores ahonden o profundicen en el estudio de aspectos relacionados; 2) que los mismos obreros obtengan información valiosa para la reivindicación de sus derechos a un trabajo seguro, satisfactorio e inofensivo para su salud integral; 3) que la Universidad utilice los resultados de iniciativas como esta que contribuyan al bienestar del personal obrero que allí labora.

Es así, como adquiere sentido el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su posible influencia en la salud ocupacional de los obreros de las unidades y secciones del Departamento de Transporte de la U.C.V. en el período 1994-1995.

1.2.- OBJETIVOS

GENERALES

1.- Describir algunos elementos de las condiciones y medio ambiente de trabajo en las que laboran los obreros de los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995.

2.- Describir algunos elementos de la salud ocupacional de los obreros que laboran en los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995.

ESPECIFICOS

1.1.- Caracterizar las condiciones específicas en que vive la población estudiada, en cuanto a sexo, edad, vivienda, instrucción, remuneración, situación familiar y medio de transporte. Período 1994-1995.

1.2.- Describir la Organización del Trabajo en los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V, en cuanto a duración del trabajo,

contenido del trabajo, proceso de trabajo, disciplina laboral y relación laboral. Período 1994-1995.

1-3.- Describir la Planta Física en la cual funcionan cada uno de los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995.

1.4.- Describir las Condiciones de Seguridad e Higiene presentes en los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995., en cuanto a prevención de incendios, orden y limpieza, uso seguro de herramientas, equipos de protección y materiales; instalaciones sanitarias; señales y avisos de seguridad, iluminación, ventilación y ruido.

2.1.- Identificar los exámenes médicos a los que son sometidos los obreros que laboran en los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995.

2.2.- Caracterizar algunos elementos concernientes al esfuerzo físico que deben realizar los obreros que laboran en los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995.

2.3.- Identificar los Accidentes de Trabajo sufridos por los obreros que laboran en los Talleres de Reparación y Mantenimiento de Vehículos del Departamento de Transporte de la U.C.V. Período 1994-1995.

II.- MARCO TEÓRICO

2.1.- CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

CONSIDERACIONES PRELIMINARES

El estudio de las CYMAT ha llevado a los individuos que de ellas se han ocupado a establecer puntos de vista muy diversos, motivo por el cual, encontramos múltiples concepciones, enfoques, conceptualizaciones, métodos y procedimientos diseñados para su estudio, análisis, evaluación y mejoramiento. Según lo expone Juan José Castillo, dicha diversidad se debe a que: "...no todo el mundo plantea la problemática de las condiciones de trabajo del mismo modo, ni la orienta en el mismo sentido, ni se acerca a ella desde los mismos intereses..." (Castillo, 1990: 33)

Por esta razón, y debido a que la intención de este capítulo no es hacer una recopilación bibliográfica acerca de las conceptualizaciones existentes sobre las CYMAT, sino obtener una contextualización teórica que sustente el estudio. Con este propósito presente, se tomarán como base aquellos enfoques que de acuerdo a los objetivos de esta investigación, permitan su desarrollo.

En este sentido, se reseñarán los enfoques que han sido trabajados por el destacado especialista de las CYMAT a nivel internacional, Julio César Neffa¹. Los lineamientos planteados por dicho autor, siguen las directrices establecidas a nivel mundial por la Organización Internacional del Trabajo "O.I.T" y el Programa Internacional para el mejoramiento de las Condiciones de Trabajo "PIACT". Se impuso la necesidad de recurrir a este especialista en razón de que el desarrollo teórico de la temática es insuficiente en Venezuela, donde generalmente se cuenta con las conceptualizaciones elaboradas desde la perspectiva técnico-jurídica conformada por: el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad Industrial y la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Neffa, en el trabajo titulado: "Reconsideraciones a la Noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Definición y Contenido. Enfoques y Perspectivas"², expone dos concepciones para abordar el estudio de las CYMAT: el enfoque tradicional o restringido y el enfoque global o renovador.

El enfoque tradicional plantea como eje central para el estudio de las CYMAT tres factores: "... la seguridad, la higiene y la Medicina del Trabajo..." (Neffa¹,1987:24). Neffa califica ese enfoque de restringido, señalando que se limita "... a los aspectos

¹.- Investigador del CNRS en el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL-CONICET) en la Argentina.

microeconómicos, o sea, al nivel de los establecimientos sin insistir en su dimensión histórica, es decir dinámica...". En otras palabras, el enfoque es restringido porque sólo toma en consideración tres aspectos de las CYMAT, referidos específicamente al ámbito **laboral, sin considerar otros tópicos que inciden en dicha problemática, asignándole así un carácter estático y predeterminado.** Es decir, los elementos que se consideran como integrantes de las CYMAT siempre van a ser los mismos.

Desde esta perspectiva, todo lo que se relacione con esos tres elementos, va a ser concebido de manera restringida. Así, el trabajador es visto como simple fuerza de trabajo, definiendosele por la capacidad física y/o intelectual que emplee en el proceso de trabajo, dándole mayor atención a su dimensión física en menoscabo de la psíquica y mental. De igual manera, al no contemplar la influencia que sobre esta problemática pueden tener otras condiciones de los trabajadores (psíquicas, sociales, fisiológicas, culturales, ideológicas, morales, etc.) y de su entorno laboral, se asume que todos los trabajadores tienen similar capacidad de resistencia tipificándolos como trabajadores promedio.

².- Presentado en el Primer Seminario Multidisciplinario sobre Estudios e Investigaciones en materia de CYMAT. Buenos Aires del 16 al 19 de diciembre de 1985.

Los seguidores de éste enfoque explican la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales a partir de la "teoría del factor humano"³, que atribuye como causa básica de los problemas de seguridad factores personales del trabajador, tales como: descuido, desobediencia, irresponsabilidad, etc. Dichos factores entran en juego cuando éste viola u omite el cumplimiento de una norma o procedimiento de seguridad establecidos por la institución, incurriendo entonces en actos inseguros que dan origen a los cuasi-accidentes, a los accidentes como tales y a las enfermedades profesionales, que ponen en peligro su salud. Se presume - desde esta perspectiva - que la mayor parte de la responsabilidad frente a los riesgos derivados de la actividad laboral dependen del trabajador, quién se perfila simultáneamente como víctima y culpable de las condiciones de seguridad laboral.

La práctica acorde con la perspectiva tradicional respecto a la seguridad consiste, fundamentalmente, en la elaboración de reglamentos de seguridad que adviertan al trabajador sobre los riesgos a los que se expone si incurre en actos inseguros. En el material instruccional del curso de higiene y seguridad industrial dictado por la compañía ACOPIN, S.R.L. (1994), se define como acto inseguro "...toda actividad voluntaria, por acción u omisión, que conlleva la violación de un procedimiento, norma, reglamento o práctica segura establecida, tanto por el estado como por la empresa, que pueda producir

³ Hacia 1930, Heinrich, ingeniero consultor de compañías en los E.U.A., puso en evidencia la intervención del factor humano en los accidentes después de estudiar 7.500 casos de accidentes, llegó a la conclusión de que en ellos en el 88% ocurrían preponderantemente por el factor humano (Pemiche, 1985:23).

un accidente o un enfermedad derivada del trabajo" (ACOPIN, 1994:3-7). En el mismo material puede leerse el siguiente listado de actos inseguros:

- 1.- Operar sin autorización.
 - 2.- No llamar la atención o asegurar.
 - 3.- Operar a una velocidad inadecuada
 - 4.- Poner fuera de servicio los dispositivos de seguridad.
 - 5.- Usar equipo defectuoso.
 - 6.- Usar el equipo incorrecto.
 - 7.- No usar el equipo de protección personal.
 - 8.- Cargo o ubicación incorrecto.
 - 9.- Levantamiento de cargas pesadas de manera incorrecta.
 - 10.- Adoptar una posición incorrecta.
 - 11.- Mantenimiento del equipo cuando esté funcionando.
 - 12.- Bromas.
 - 13.- Bebidas y Drogas"
- (ACOPIN, 1994:3-7)

La noción de acto inseguro como factor causal de la ocurrencia de accidentes y enfermedades profesionales, reafirma el carácter restringido que se le da al enfoque tradicional, ya que: a) coloca la responsabilidad de las condiciones de trabajo de manera desproporcionada en el trabajador y; b) no toma en cuenta otros factores determinantes, como son los medios de trabajo (máquinas, herramientas, infraestructura física, etc), a los cuales deben aplicárseles medidas de protección y control que minimicen los riesgos derivados del trabajo.

En lo tocante al enfoque renovador, éste tiene su origen en un programa de la OIT-PIACT destinado a la promoción y coordinación de estudios e investigaciones en materia de CYMAT, en el cual se asume una perspectiva global y multidisciplinaria para el análisis de dichos aspectos (Spyropoulos, 1985:206).

Sobre la base de estas consideraciones, J.C. Neffa explica los criterios que se utilizan en este enfoque para definir al hombre, al trabajo, a los elementos que integran dicha noción así como la metodología de estudio de las CYMAT, estableciendo una concepción "... casi simétricamente opuesta..." a la tradicional (Neffa^A, 1985:25). A la perspectiva renovadora también se le denomina concepción global e integral, puesto que involucra a la higiene, la seguridad y la medicina ocupacional, además de otros elementos de más amplio alcance, tales como: medio ambiente de trabajo, condiciones de vida, características antropológicas de los trabajadores, organización del trabajo, etc.; las cuales deben ser analizadas de manera interrelacionada para llegar a la esencia de dicha problemática. A este respecto, Neffa plantea:

Para el enfoque renovador, las CYMAT no se limitan, entonces, a los tres factores mencionados: higiene, seguridad y medicina del trabajo, los cuales serían algo así como la parte visible del "iceberg", ya que la mayor parte de dichos factores habrían quedado "bajo la superficie" y su no percepción causaría serias dificultades (Neffa^A, 1985:25).

Los propulsores de este enfoque, conciben al hombre "en situación de trabajo (...)
como una unidad psicosomática, sobre la cual van a repercutir en su conjunto y no
individualmente, los diversos factores de riesgo" (Neffa^A,1987:26). Consideran que el
hombre, no sólo tiene una dimensión física (la que se prioriza en el enfoque tradicional)
sino también social y psíquica que de manera interrelacionada lo conforman como ser
humano; en consecuencia si una de estas dimensiones es afectada por factores de su
entorno laboral o de su vida cotidiana, las demás dimensiones también estarán afectadas.

Pero aún hay más: dentro de esas grandes dimensiones que conforman al
individuo, hay múltiples características intraindividuales tales como: sexo, edad, nivel
profesional, estado de salud, etc. que conforman sus diferencias, dándole un carácter
heterogéneo que será determinante en sus comportamientos, actitudes, acciones,
reacciones, así como también en la capacidad de adaptación y resistencia que puedan
desarrollar para enfrentar los riesgos derivados de su entorno laboral.

Las múltiples dimensiones que tienen las CYMAT, limitan todo intento de hacer
un análisis completo y global desde una sola perspectiva. Por tal razón en este enfoque se
recomienda el estudio de aquellas en equipos multidisciplinarios, donde cada una de las
diferentes disciplinas suministre sus aportes y los integre en una visión general que llegue
a la esencia de la problemática de las CYMAT en sus diferentes ámbitos (económicos,
sociales, psicológicos, legales, técnicos, ergonómicos, etc.). De esta manera, aumentan
considerablemente las probabilidades de introducir cambios y soluciones significativos,

que incidan con éxito en el bienestar de los trabajadores. Este aspecto es resaltado en un informe publicado por la O.I.T., en el que se plantea:

... una acción dirigida tan sólo a uno de los factores que están en juego, que se aislaría del conjunto del sistema en forma artificial, es doblemente ineficaz ya que, por una parte, el trabajador no percibe un cambio de ese tipo como un mejoramiento real de sus condiciones de trabajo y que, por la otra, es muy posible que tal cambio sólo surta un efecto dentro de un sistema causal complejo, sin remontarse a los verdaderos orígenes de la situación. (OIT/OMS1984:16).

Adicionalmente se observa que para la investigación y el análisis de las CYMAT, existen dos métodos: el objetivo y el subjetivo.⁴ En el contexto de este enfoque, resulta necesaria la utilización de ambos métodos, puesto que la medición objetiva de los factores técnicos de las CYMAT sólo da cuenta de una parte de dicha problemática, por lo tanto, debe complementarse con el análisis subjetivo del trabajador a través de "la vivencia y la percepción que tienen los trabajadores sobre su propia situación de trabajo y sobre la

⁴ " en términos generales puede decirse que existen dos categorías de métodos, investigación y análisis de las condiciones de trabajo, la subjetiva que considera "que la valoración ha de ser hecha por los propios individuos que trabajan". El objetivo que "... sustituye la valoración de los propios individuos afectados, por la valoración, científicamente probada del propio estudioso"(Castillo,1990:122)

repercusión que los elementos objetivos tienen sobre su vida y su salud" (Neffa[^],1985:36).

Finalmente el enfoque renovador, atribuye las causas de accidentes y enfermedades, a un conjunto de factores internos y externos al trabajador provenientes del medio ambiente de trabajo las cuales, en un Informe de la OIT (OIT,1984:10), se resumen de la siguiente manera:

- Aspectos físicos del medio ambiente de trabajo: productos y sustancias utilizadas, temperatura, polvo, iluminación, gas, vapores, infraestructura física, etc.
- A las condiciones en las que se desarrolla la actividad profesional: contenido del trabajo, ritmo de trabajo, duración de la jornada, estructura organizativa, condiciones psicológicas y condiciones jurídicas, etc.
- Condiciones de empleo, sistema de formación, condiciones generales de vida con relación al urbanismo y al transporte. (OIT, 1984:10-11).

En este sentido, al incluir esta serie de aspectos en las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se presume que la mayor parte de responsabilidad es del empleador, puesto que es él quien especifica al trabajador cuándo, cómo y donde deberá realizar su tarea, el ritmo de trabajo, la calidad y cantidad de producción esperada, los materiales y el equipo que se emplearán, etc.

La existencia de estos enfoques no son otra cosa que una muestra de lo antes planteado, acerca de la dinamicidad y amplitud del concepto de CYMAT, representan una característica general de una gran cantidad de aristas a partir de las cuales se pueda abordar las CYMAT.

CONCEPTUALIZACIÓN.

Conceptualizar las CYMAT es una tarea difícil puesto que no se cuenta con una consideración clara que las defina y determine. Las razones que originan esta falta de claridad conceptual, parecen hallarse en los distintos planteamientos de la problemática, las diversas orientaciones e intereses, y la falta de unificación de criterios que al respecto existen, dada la amplitud del concepto y la multidisciplinariedad que lo caracteriza.

Así por ejemplo hay autores que las definen a partir del contenido del trabajo de la siguiente manera:

entendemos por condiciones de trabajo el contenido de trabajo (en sentido amplio) y las repercusiones que pueden tener sobre la salud y la vida personal y social de los asalariados (F. Gueland y otros, 1987:1; citado por Castillo, 1990:119).

Limitándose las conceptualizaciones en este estilo a los factores inherentes a la actividad laboral en sí, dejando a un lado otros factores externos al ámbito laboral que también ejercen influencia sobre las CYMAT.

Otros autores definen el concepto, desde el punto de vista del contenido jurídico de la relación de trabajo

... las condiciones de trabajo (...) son, en términos técnicos-jurídicos, los contenidos de la prestación del trabajo (...), la jornada y el horario de trabajo y la seguridad e higiene del trabajo (...) que sirve, en última instancia de referencia para definir la condición obrera (Valdes Dalre, 1981, citado por Castillo, p 117).

Vemos así que esta conceptualización restringe el concepto de las CYMAT a las características normativas y jurídicas relativas a la relación empleador-trabajador, no tando en caonsideración el aspecto dinámico del individuo que trabaja.

Una de las acepciones mas comunmente utilizada en nuestro país es la planteada por la LOPCYMAT, la cual define los conceptos de CYMAT por separado, entendiendo por condiciones de trabajo

- Las condiciones generales y especiales bajo las cuales se realiza la ejecución de las tareas.
- Los aspectos organizativos funcionales de las empresas y empleadores en general, los métodos,

sistemas o procedimientos empleados en la ejecución de las tareas, los servicios sociales que éstos presten a los trabajadores y los factores externos al medio ambiente de trabajo que tienen influencia sobre él" (LOPCYMAT,1986:Art. 4ª)

En tanto que por medio ambiente de trabajo esta Ley establece que está conformado por:

- Los lugares, locales o sitios, cerrados o al aire libre, donde personas vinculadas por una relación de trabajo presten servicios a empresas, oficinas, explotaciones, establecimientos industriales, agropecuarios y especiales o de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados con las excepciones que establece esta Ley.
- Las circunstancias de orden socio-cultural y de infraestructura física que de forma inmediata rodean la relación hombre-trabajo, condicionando la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.
- Los terrenos situados alrededor de la empresa, explotación, establecimientos industriales o agropecuarios y que formen parte de los mismos (LOPCYMAT,1986:Art.5º)

Estas definiciones sobre CYMAT expresan la concepción amplia del concepto, la cual abarca una gran variedad de elementos en los cuales se desarrolla la actividad laboral del hombre.

Por último encontramos los autores que orientados por los lineamientos establecidos por el PIACT (OIT), engloban en dicho concepto un conjunto bastante amplio de factores definiendo el concepto como:

... un conjunto de variables que a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo; influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo (Neffa, 1987^A:30).

Esta concepción da cuenta del aspecto global e integral del concepto, de su relación directa con la vida y la salud tanto física como mental del individuo; influencia esta que no resulta igual para todos los trabajadores, va a depender de la particular de adaptación y resistencia que desarrollen estos frente a los riesgos.

Las diferencias fundamentales entre las diversas acepciones se encuentran en los elementos que se incluyen en una y se excluyen en otros.

Los factores que se toman en cuenta, generalmente son de tipo material (medio físico, seguridad, etc.). No obstante, las diversas factores que integran esta noción, tienen en común el considerar a las CYMAT tiene incidencia en la salud, el bienestar y la vida de los trabajadores.

Vemos entonces que este enfoque global parte de concebir al hombre como:

...un ser histórico que posee un conjunto de valores, creencias, ideas, representaciones, que surgen de la vida material de cómo se produce y reproduce en tanto ser social, y (...) como ser que tiene una determinada estructura biológica, la cual se halla condicionada por diversos determinantes sociales, al igual que los valores y las creencias (Rojas, 1982:29)

Al considerar al trabajador bajo estos parámetros, en tanto ser humano, poseedor de características particulares (sociales, culturales, psicológicas, ideológicas, etc) que determinan y condicionan su forma de vida y por ende cómo se adapta a sus CYMAT, así como la influencia que éstas puedan tener en él. Por lo tanto, se hace difícil abordar la temática de CYMAT desde otra perspectiva que no sea la renovadora, ya que las mismas no pueden ser reducidas a unos pocos elementos de los tantos que conforman el concepto. Se hace necesario el estudio de las CYMAT en base a la atención de "... todo aquello que es y gira en torno al trabajo. Desde el punto de vista de su incidencia en las personas que trabajan" (Castillo, 1990:121).

Por lo tanto no puede afirmarse la existencia de un concepto terminal y acabado de CYMAT, sino que éste estará determinado en base a los criterios explorativos contenidos para cada estudio; situación que conlleva a reafirmar lo planteado por Castillo (1990:119)

en cuanto a que es el sentido común, el criterio más acertado para definir el concepto de CYMAT, implica necesariamente la relación con la forma en que es concebido el trabajo.

Partiendo de esta concepción, son enumerables, entonces, aquellos elementos que conforman las CYMAT. Para ello debemos recurrir a la opinión que al respecto emiten algunos autores, para quienes el concepto comprende:

- ... un conjunto de variables que a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. Esas variables son, en primer lugar, el proceso de trabajo predominante, el que a su vez determinara en mayor o menor grado la naturaleza, el contenido, la organización y la división del trabajo correspondiente, la higiene, seguridad y salud ocupacionales, la ergonomía, la duración y configuración del tiempo de trabajo la carga física, psíquica y mental del trabajo, el sistema de remuneración, el modo de gestión de la fuerza de trabajo, las condiciones generales de vida y posibilidades de participar en el mejoramiento de dichas condiciones (Neffa^A,1985:30).
- ... tanto el medio físico del trabajo y la dotación de la maquinaria e instrumentos de producción, como la duración y el acondicionamiento del tiempo de trabajo, la organización y el contenido de trabajo, la seguridad y salubridad (Galín,1984:11).

- ... el conjunto de factores técnicos y sociales que forman parte del proceso de trabajo y que influyen sobre el bienestar físico y mental de los trabajadores (CTV/ILDIS,1992:18).
- ... el conjunto de condiciones de todo tipo en las cuales se desarrolla el trabajo del hombre que condicionan la salud psicofísica del trabajador (Aznarez, 1988:5).

A través de estas enumeraciones de elementos se observa como las variadas conceptualizaciones acerca de CYMAT presentan un conjunto de elementos que se repiten o complementan pudiendo resumirse los mismos en el listado presentado por Francisco Iturraspe, el cual no sólo compendia los elementos mencionados, sino que presenta un listado más detallado, que los anteriormente mencionados. Es así como Iturraspe plantea su listado sobre algunos componentes que conforman el concepto de CYMAT:

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| • Jornada de trabajo, | Riesgos químicos |
| descanso, vacaciones | Riesgos ergonómicos |
| Ritmo de trabajo | Riesgos psicosociales |
| Distribución y diseño | Prevención de riesgos |
| de las tareas | Protecciones personales |
| Organización del | Clima |
| trabajo | Nutrición de trabajador |
| Trabajo por turnos | Condiciones ambientales |
| Trabajo nocturno | físicas |
| Horas extraordinarias | Luz |
| Ventilación | Transporte |
| Ruido | Contaminación atmosférica |
| Polución | Locales de trabajo |
| Radiaciones | Condiciones sanitarias |
| Calor | Agua potable |
| Relación laboral | Entornos industriales |
| Estabilidad | Servicios médicos |
| Adaptación al puesto | servicios sociales |

de trabajo	Capacitación
Adaptación del puesto	Aspectos socioculturales
Idioma	Alienación
de trabajo	Autoritarismo
Sistema jerárquico	Represión
Disciplina laboral	Participación
Supervisión	Riesgos biológicos
Riesgos físicos	
(Iturraspe, 1989:22)	

2.2- DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LAS VARIABLES ESTUDIADAS.

Tomando como base los elementos enumerados anteriormente se definirán aquellos que fueron desarrollados en el presente estudio.

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN.

Por condiciones de vida deberá entenderse todos aquellos factores que conforman el proceso de reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, todo aquello que junto con el trabajo y sus condiciones conforman la manera en que vive, se desenvuelve y se reproduce el trabajador en tanto ser humano. La índole de estos factores es variable y dinámica, ya que los mismos son determinados y a su vez determinantes de los ámbitos que conforman la vida privada, familiar y social del individuo y en nuestro caso del individuo que trabaja.

Según Marta Panaia (1987:50) el concepto de condiciones de vida se refiere a las condiciones mínimas, que posibilitan el desarrollo del trabajador como ser humano; su **desenvolvimiento social, afectivo, vital, económico y reproductivo** de manera que le permita obtener un reconocimiento en el medio en que vive. Resaltándose así, la importancia que para el trabajador representan las condiciones de vida en tanto éstas ejercen influencia sobre sus condiciones en los demás ámbitos de la vida.

Tal como lo expresa Panaia este término es muy amplio y complejo; conocer aspectos referidos al mismo requiere de un exhaustivo e integral estudio de los factores que la conforman. No obstante las condiciones de vida representan un factor de gran relevancia en el estudio de las CYMAT.

Considerando que el trabajador es un ser heterogéneo producto de la influencia interactuante de múltiples factores de diversa índole, se hace necesario para su estudio tomar en consideración, aún de manera aproximada los aspectos específicos que caracterizan a los trabajadores que se desenvuelven en las CYMAT del Departamento de Transporte de la U.C.V

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Se refiere al método o la manera que utiliza el trabajador para la ejecución de tareas en el desempeño diario de sus actividades, así mismo involucra una serie de aspectos, tales como la división del trabajo, la inspección sobre el trabajo, el desempeño de cargos dependiendo de la aptitud de cada individuo y el sistema jerárquico de comunicación. (OIT/CST:76)

***DURACIÓN DEL TRABAJO.**

Este tópico encierra una diversidad de elementos, entre ellos se encuentra la organización del tiempo de trabajo, así como también el periodo que tiene laborando el trabajador, es decir, aquí se toma en cuenta el lapso desde que comenzó a trabajar el mismo. Con respecto a si la duración fue de años o de toda la etapa en la que se estuvo trabajando (implica tomar en consideración las vacaciones anuales, los días feriados y la edad de la jubilación). (OIT.1990:166)

***CONTENIDO DEL TRABAJO.**

Para la definición de este concepto pueden ser tomados en cuenta aspectos tales como la distribución de los cargos, las tareas y funciones que debe cumplir cada

trabajador, así como el grado de calificación y capacitación que se necesita y que es exigida para el desempeño de determinada labor.(Neffa.1987:38)

***PROCESO DE TRABAJO.**

Este tiene que ver con lo que es la descripción específica de la actividad que llevan a cabo los trabajador en el desempeño de sus actividades por lo que se incluye en este aspecto los instrumentos y medios de trabajo con que se relaciona el hombre para llevar a cabo su actividad laboral

***DISCIPLINA LABORAL.**

Esta variable esta referida con lo que son las líneas de autoridad dentro del sistema organizacional en el área laboral, es decir, tiene que ver con el cumplimiento que le corresponde desempeñar a cada trabajador, dado el cargo que le toque desempeñar para la ejecución de una actividad, así mismo esta tiene que ver con lo que es la supervisión y la autonomía.

***RELACIÓN LABORAL.**

Son aquellas que se llevan a cabo entre todos los trabajadores que desempeñan a diario sus actividades en el área laboral, es decir, es el interaccionar con todas aquellas personas con las cuales se trabaje, de aquí que se diga que pueden ser tanto individuales como colectivas.

CARGA FÍSICA.

forman parte los desplazamientos, levantamientos de cargas y las posturas corporales que los trabajadores adquieren para el desempeño de una actividad laboral.
(Neffa, 1987:35: Vera, 1989)

MEDIO FÍSICO DE TRABAJO.

Constituye el sitio y espacio donde los trabajadores desempeñan su actividad laboral; involucrando así tanto la infraestructura física (iluminación, ventilación, ruido, contaminación, etc.) como los locales de trabajo y el entorno industrial.

***INFRAESTRUCTURA FÍSICA.**

Constituyen todos aquellos elementos que son necesarios dentro del lugar donde se labora, para que el trabajo se desarrolle en condiciones favorables para el trabajador. Esta involucra la iluminación, ventilación, ruido, contaminación, etc.

Con respecto a la iluminación, se debe tener presente la importancia de esta en la prevención de accidentes, ya que en la medida que exista una adecuada iluminación en el lugar donde se labora, o sea, que se corresponda con una distribución homogénea, podrá

el trabajador laborar en mejores condiciones, lo que irá en pro de su bienestar y por ende su salud.

En cuanto a la ventilación, se tiene que esta constituye un elemento de vital importancia en la salud de los trabajadores, sobre todo para aquellos que laboran y se hallan en contacto directo con ciertos humos, gases, vapores y polvos peligrosos. Por lo que es necesario que se tome la mejor medida de seguridad para que exista en ciertos lugares de trabajo un buen sistema de ventilación que desplace y dirija todas aquellas sustancias que son dañinas tanto de área donde se realizan las actividades, como del aire que se respira. Así mismo, se hace indispensable que aquellas exhalaciones atmosféricas que requieran ser tratadas, se lleven a cabo, para que luego sean enviadas al exterior con mayor seguridad, ya sea por "...precipitación electrostática, filtración, lavado".(Mckcown,1989:209)

El ruido, puede ser considerado "...como cualquier sonido dañino" (Vera,1984: 109) para la salud de los individuos.

En caso de la presencia de este en el medio de trabajo, va a ser considerado como un problema para la salud del trabajador. Se tiene conocimiento que la presencia del mismo donde se labora, tiende a entorpecerlo, así como la comunicación y la salud, lo que

puede llevar a que se incremente la peligrosidad o que ocurran accidentes, es por ello que este debe ser controlado ya que constituye un factor de riesgo.

SEGURIDAD OCUPACIONAL.

la Seguridad Ocupacional, esta considerada como aquella que busca la prevención de riesgos, daños y accidentes a los trabajadores en su ambiente laboral, así como de las maquinarias, herramientas y equipos que intervienen en el desarrollo de dicho proceso.

HIGIENE OCUPACIONAL.

Es aquella que se encarga de mantener un ambiente laboral en condiciones favorables para el trabajador, para cumplir dicho propósito, busca conocer, evaluar y controlar todos aquellos riesgos que puedan estar presentes en el área donde se trabaja o que sean producto del desempeño mismo de la actividad.(Acopin,1994:1-1)

RIESGOS.

Puede ser entendido como la probabilidad de que en el ambiente de trabajo suceda un accidente, dado el tipo de actividad que el trabajador debe llevar a cabo en el desempeño de una actividad. (Urquijo, 1992:12)

ACCIDENTES DE TRABAJO.

Son todas aquellas lesiones internas o externas que pueden sufrir los trabajadores, tanto a nivel físico como orgánico en el ambiente laboral, producto de una energía exterior violenta proveniente del mismo desempeño de una actividad. (LOPCYMAT, 1986:art.32)

ENFERMEDAD PROFESIONAL.

Vienen a constituir aquellos cuadros patológicos de los cuales puede ser objeto el trabajador, producto del desempeño mismo de la actividad que realiza o por la exposición a ciertos agentes dafinos que se encuentran presente en el mismo ambiente de trabajo y que se suelen manifestarse en alguna lesión que tiende a afectar su salud. (LOPCYMAT, 1986:art.28).

2.3 - RELACIÓN CYMAT Y SALUD OCUPACIONAL

Culturalmente, se asume que el estado normal de una persona es estar sana, entendiéndose por tal condición la ausencia de enfermedades. No obstante, salud es más que la simple ausencia de estas últimas; según la OMS salud es "...un completo estado de bienestar físico, mental, social, y no solamente la ausencia de enfermedad" (Pacheco, 1989:18). Este concepto se encuentra acorde con la concepción dinámica y dialéctica del hombre. Un individuo sano es un individuo que goza de bienestar y satisfacción de sus

necesidades. En tanto sanas, se supone que las personas pueden desarrollar sus potencialidades. Esta condición óptima de salud se relaciona con factores ambientales, físicos y psicosociales, que pueden afectarla positiva o negativamente.

Las afirmaciones anteriores se aplican a todos los ámbitos de la vida, incluyendo por supuesto el laboral. Específicamente, el ser humano en tanto trabajador puede ver alterado su estado de salud en razón de las condiciones en que se desarrolla su actividad laboral, así como de la naturaleza misma de su trabajo. Siendo la salud un derecho humano, los trabajadores deben desempeñar sus actividades en un medio ambiente y condiciones laborales propicias, que no atenten contra su bienestar y salud en general.

Por razón de su trabajo, las personas resultan expuestas a riesgos profesionales de diversa índole, que afectan la salud del trabajador, manifestándose en la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Tomando en consideración que "...hay riesgos en todos los lugares de trabajo"(OIT.s/f:5) y que los agentes pueden ser de muy variada naturaleza, se tiene que están los riesgos físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y de orden psico-social. En los siguientes párrafos, se definirán los más comúnmente mencionados por diversos autores.

1.- El riesgo físico, lo conforman los factores ambientales que rodean el sitio de trabajo, tales como: iluminación, ventilación, vibración, ruido, etc., " ...los cuales no sólo

causan incomodidad al trabajador, sino que afectan la seguridad, la salud y la eficiencia en el trabajo".(OIT. s/f: 27).

2.- El riesgo químico, lo componen todas aquellas sustancias, polvos, gases, humos y vapores utilizados por el trabajador para realizar una actividad determinada; los cuales en muchas oportunidades suelen ser sumamente tóxicos, lo que deriva en afecciones en el organismo de los individuos. Por ello se hace necesario que el personal que labora en estos ambientes de trabajo, deba exigir condiciones más favorables, tales como exposiciones más breves, asignación a puestos de trabajo menos contaminados que se localizan en el aire, para que se precise la exposición de los mismos en relación a su ambiente y que se le instruya al respecto (Omaña.1989:42-44; Ruiz.1987:52-53)

3.- Los riesgos biológicos, están referidos a aquellos organismos animales y vegetales, así como también agentes ambientales presentes en el medio de trabajo tales como: bacterias, hongos, virus, etc., que son causantes de ciertas enfermedades, provocando patologías específicas. De acuerdo a esto, es necesario que se establezcan todas las medidas preventivas necesarias para que se controlen esas fuentes de riesgo, es decir, que se tomen medidas higiénicas, así como que se conozcan y controlen los mecanismos de infección. (Omaña.1989:42-44; Ruiz.1987:52-53)

4.- Psicosociales. Son todos aquellos agentes que involucran el desarrollo del individuo en el plano psicológico y social, tales como: stress, desgaste físico y mental, fatiga rotación de turnos, nivel de responsabilidad, situación socioeconómica, etc. (Omaña, 1989:42-44; Ruiz, 1987:52-53)

De lo antes expuesto, es necesario resaltar que la presencia constante de estas categorías de riesgo en el ambiente laboral y la carencia de un plan preventivo, pueden crear una atmósfera de inestabilidad al trabajador y por ende a su salud; lo cual desembocará en la ocurrencia de un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional.

De acuerdo a las disposiciones contenidas en la LOPCYMAT, se entiende por accidente de trabajo lo siguiente:

Todas las lesiones funcionales o corporales, permanentes o posteriores, o la muerte, resultante de la acción violenta de una fuerza exterior que puede ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo por el hecho o con ocasión del trabajo, será igualmente considerado como accidente de trabajo toda lesión interna determinada por un esfuerzo violento, sobrevenida en las mismas circunstancias. (LOPCYMAT, 1986:art. 32).

Tomando como referencia este concepto tenemos que el accidente de trabajo, se produce cuando la fuerza externa causante del mismo es mayor que la resistencia del trabajador, el cual como ya se dijo no es un ser standard, sino que por el contrario es heterogéneo.

Por otra parte, se entiende por enfermedad profesional, de acuerdo a lo expresado en la LOPCYMAT, lo siguiente:

Los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales, que se manifiestan por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrios mental, temporales o permanentes contraídos en el ambiente de trabajo... (LOPCYMAT. 1986:art.28).

Partiendo de lo antes expuesto, cabe resaltar que las enfermedades profesionales, son estados patológicos que se manifiestan en el individuo, producto de la influencia paulatina que ejercen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre su organismo. No obstante, no se descarta la posibilidad de que la ocurrencia de éstas, sea producto de factores externos; como por ejemplo sus condiciones de vida

Del mismo modo, es posible señalar que las enfermedades profesionales tienen la particularidad de revelarse como un estado lento, durable y de acción progresiva, que va deteriorando paulatinamente la salud, es decir, estas no se presentan al momento, sino que se van desarrollando a través de los años en el cumplimiento de sus labores.

Asumiendo que el trabajo en el hombre es un "...factor indiscutible de morbi-mortalidad, es causa indubitable de enfermedad y muerte". (Llabot,1987:223); se considera que el trabajador constantemente durante la actividad laboral, se encuentra expuesto a cualquier contingencia generada por las condiciones y medio ambiente de trabajo en el cual actúa, atravesando por varias facetas que se inician en algunos casos, con advertencias de peligros en el Medio de Trabajo o Cuasi-Accidentes, seguidos de accidentes y/o enfermedades hasta llegar a la muerte.

En efecto, la salud ocupacional de la población trabajadora se describe en función de aspectos pertenecientes al lugar de trabajo, así como de las condiciones de vida que rodean al trabajador. Es por ello que la salud ocupacional dependerá o estará ligada a la **manera cómo los sujetos ... "satisfacen sus necesidades, cómo viven, que tipo de alimentación tienen, cómo es su casa y su barrio, cuál es su nivel educativo, cómo trabaja, cuáles son sus condiciones de trabajo, a que riesgos está sometido".** (Arias y otros. 1992:2)

En correspondencia con todos los aspectos que se han venido tratando, se tiene que relacionar salud y trabajo como procesos concernientes a la vida del hombre en situación de trabajo, pasa por considerar los elementos que conforman el concepto de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, tales como el ambiente, las tareas, los procedimientos, el horario, los instrumentos de trabajo, etc.

Hablar de trabajo y sus condiciones en relación a la salud del trabajador, conlleva a resaltar la perspectiva que adjudica al trabajador su carácter heterogéneo en la dinámica social. es decir, se puede observar que la ocurrencia de afecciones en la salud de los trabajadores, ocasionados por las condiciones y medio ambiente de trabajo, tendrán manifestaciones distintas en los sujetos, las cuales pudieran estar determinada por las condiciones generales de vida y por la capacidad de resistencia y adaptación del trabajador frente a la misma.

A favor de la prevención de la influencia negativa de las CYMAT en la salud de los trabajadores se debe tener presente que para llevarse a cabo dicho propósito, se requiere un equilibrio entre ambas categorías, lo cual se traducirá en una adecuación del **hombre a su ámbito laboral.**

A partir de lo antes expuesto, y para dar respuestas a las situaciones por las cuales el trabajador pueda pasearse en el desempeño de una actividad y que lleguen a perturbar o imposibilitar la salud de los mismos, emergió un área específica denominada salud ocupacional dentro de la medicina del trabajo, que tiene como propósito que los trabajadores alcancen integralmente un alto nivel de bienestar físico, mental y social; además de protegerlo de las condiciones de trabajo que le son adversas y que pueden deteriorar su salud, así como de aquellos agentes nocivos que constituyen un riesgo, "...en suma, adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo". (Schmidt, 1986:3067, citado por Aznarez, 1988:6)

En base a lo señalado, se tiene que la salud ocupacional, busca mantener y proteger al factor humano mediante la prevención de riesgos que se puedan presentar en relación con las condiciones y medio ambiente de trabajo, así como el cumplimiento de la acción de la higiene y la seguridad industrial, que permita rechazar cualquier situación que pueda interferir en la salud del trabajador.

Cabe destacar además, que la salud ocupacional, viene a ser desde sus inicios producto de las exigencias y luchas de los trabajadores en la búsqueda de mejores condiciones en el desempeño de una labor, así como un alto nivel de bienestar.

Así mismo, es de hacer notar que el trabajador, a través de la medicina del trabajo puede lograr que se le hagan estudios y se establezcan condiciones y medio ambiente de trabajo que contribuyan a proteger su salud. (Legaspi. 1979:17)

De aquí la importancia de la salud ocupacional, ya que representa un área que proporciona al trabajador beneficios en pro de su salud. No obstante, hay que tener presente que su importancia no solo radica en la existencia de esta, sino en el establecimiento de un servicio médico ocupacional de la empresa, que permita a los trabajadores realizarse exámenes médicos pre-empleo, así como chequeos periódicos, para conocer el estado de salud de los mismos.

Los exámenes médicos ocupacionales vienen a constituir un mecanismo para descartar o detectar cualquier afección o enfermedad en el trabajador, es por ello que este debe exigirlo, ya que ello le ayudará a que tenga conocimiento de la situación y si es necesario para que se proteja de la posible presencia de elementos dafinos que pudieran estar en el ambiente de trabajo

En líneas generales se puede decir que con la realización de exámenes médicos periódicos, no solo será el trabajador el que podrá actuar en pro de su salud, sino también el médico, a quien le corresponderá llevar a cabo los informes que darán cuenta acerca de **determinados hechos relacionados con los obreros**, y que a su vez pueden llegar a formar parte de documento para intentar acciones de reparación o para el pago de indemnizaciones en el caso de los trabajadores cubiertos por el seguro social. (Gómez. 1989:107).

III.- MARCO INSTITUCIONAL

El propósito de este capítulo es describir los aspectos, que de acuerdo a los objetivos planteados se consideraron más relevantes, para lograr la ubicación contextual del lugar donde se realizó la investigación. Los aspectos indicados son en primer lugar, la caracterización general de la UCV como institución; en segundo lugar la identificación del Departamento de Transporte; luego la reseña histórica del mismo; y por último la caracterización actual de dicho departamento.

3.1. CARACTERIZACIÓN GENERAL:

La investigación se realizó en una dependencia de la UCV, la cual se caracteriza por ser una, institución autónoma de carácter Nacional, que forma parte del sistema educativo, y cuya función es capacitar a profesionales a nivel superior.

"La Universidad es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que tiene a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre" (UCV,1986:7).

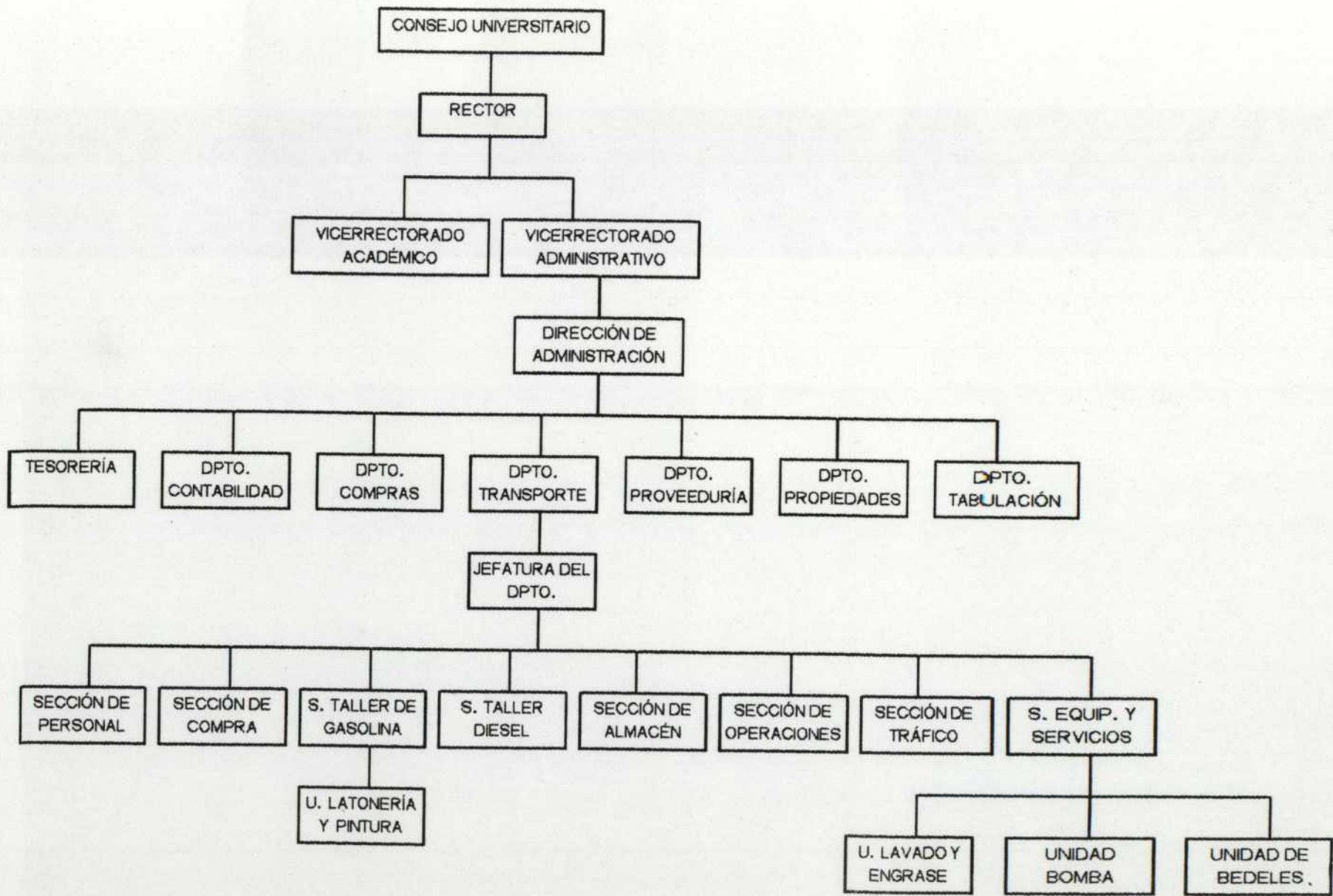
Esta definición hace referencia, a uno de los fines de la Universidad, como lo es acercar a profesores y estudiantes, a través de las funciones académicas de

investigación, docencia y extensión, en donde exista un proceso de retro-alimentación formativo que permita enseñar y capacitar a nivel teórico y práctico; obviándose las funciones de tipo administrativo, propias de la institución, y que en última instancia contribuyen al logro de dicho fin.

Para llevar a cabo, estas funciones, la UCV se vale de una estructura organizativa formal, conformada por diferentes niveles jerárquicos, tanto en el ámbito académico, como en el administrativo, la cual se expresa a través de un organigrama de tipo vertical, que se asemeja a "una pirámide jerárquica ya que las unidades se desplazan según su jerarquía, de arriba abajo, en una gradación jerárquica descendente" (Melinkoff, 1986:145).

El organigrama de la Universidad Central de Venezuela puede apreciarse en la figura N°1:

ORGANIGRAMA DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE LA UCV*



* Elaborado por las tesis para los únicos fines de este estudio; mediante la información obtenida en entrevistas con el Jefe del Departamento de Transporte de la UCV.

Una vez que se ha hecho referencia, de manera general, a la estructura organizativa de la UCV, en adelante se hará alusión específicamente al Departamento de Transporte.

3.2. IDENTIFICACIÓN DEL DEPARTAMENTO:

El Departamento de Transporte, es una dependencia, adscrita a la Dirección de Administración que conjuntamente con otras dependencias (O.B.E., Servicios Generales, Imprenta, etc.) se encarga de prestar servicios a los integrantes de la comunidad universitaria, (estudiantes, docentes, obreros y empleados) a fin de favorecerlos, en el cumplimiento de sus actividades específicas.

En este sentido, el Departamento de Transporte, tiene como misión "garantizar el movimiento de la comunidad Universitaria y de bienes necesarios con seguridad, responsabilidad y eficiencia, dándole prioridad a los objetivos de la UCV y la vida de los usuarios" (UCV, Dirección de Administración, 1994:1); es decir, prestar servicios de transporte a estudiantes y empleados, contribuyendo así al bienestar de los mismos.

3.3. RESEÑA HISTÓRICA:

El Departamento de Transporte, surge posterior a la creación de la ciudad universitaria, con el fin de brindar un servicio de traslado originalmente a los empleados que luego se extiende al estudiantado; conformando así una flota de usuarios que diariamente y de forma gratuita se desplazan desde diferentes puntos geográficos de la ciudad, hasta la UCV y viceversa.

En sus inicios, su estructura organizativa y funcional era pequeña, en consecuencia el servicio se proporcionaba únicamente a los trabajadores de la UCV, razón por la cual, a las cuatro rutas que para el momento existían (Silencio, El Valle, Caricuao y Petare), actualmente se les denomina rutas administrativas.

Con esta intencionalidad, el departamento comienza a funcionar en unas instalaciones ubicadas dentro del recinto universitario¹ en los alrededores de la entrada a la UCV, por la Calle Minerva.

¹ Se entiende por recinto universitario el espacio precisamente delimitado y previamente destinado a la realización de funciones de docencia, de investigación, académicas y de extensión o administrativas, propias de la institución (UCV,1986:8)

En el año 1977, las autoridades universitarias decidieron trasladar, el departamento a otro lugar, porque en ese espacio sería construida la escuela de Administración y Contaduría.

Luego de esto, el terreno que pasó a ocupar el Departamento de Transporte, estaba ubicado en el estacionamiento del Estadio Universitario.

Allí fue construida una oficina de dimensiones bastantes reducidas, destinadas a la realización de algunas actividades, que de acuerdo a su índole, tenían que ser efectuadas en una instalación cerrada; por lo tanto, cualquier otra actividad diferente a está, debía ser llevada a cabo a la intemperie.

Debido a estas condiciones, los trabajadores organizados en sindicatos, establecieron una lucha, conjuntamente con las autoridades, ante las instancias respectivas solicitando la edificación de una sede para el funcionamiento adecuado, con instalaciones higiénicas, seguras y con suficiente espacio, para la construcción de los talleres, donde se hicieran las reparaciones de los vehículos de gasoil (unidades

autobuseras) y vehículos de gasolina; ampliando así el radio de acción del departamento.

Esta situación se solventó de manera favorable para los trabajadores, ya que lograron la construcción en los mismos terrenos, de una edificación de dos pisos, con el espacio requerido, para la creación y desarrollo de las secciones que integraban el departamento.

En el transcurso de estos años el departamento fue creciendo, tanto en el número de su personal como por el aumento de la flota autobusera; dichas unidades fueron adquiridas para atender la creciente demanda de los servicios de sus destinatarios, que ya no solamente serían los trabajadores, sino también los estudiantes.

Es así como para el año 1978, habían ocho rutas establecidas en las principales parroquias caraqueñas: Silencio, Petare, El Valle, Caricuao, La Pastora, Antimano, La Vega y Rectorado.

En el año 1982, nuevamente las autoridades, les solicitan al Departamento de Transporte desalojar el lugar que en ese entonces ocupaban, debido a las

reestructuraciones que se le harían al Estadio Universitario, con ocasión de la celebración de los Juegos Panamericanos en el año 1983.

Aun cuando, los trabajadores manifestaron su descontento a las instancias pertinentes, con ocasión al desalojo de la sede donde se encontraban laborando cómodamente, las mismas decidieron trasladarlos a unos terrenos externos a la Universidad, pertenecientes, en un primer momento al Ministerio de Obras Públicas (M.O.P.), y luego a la Fundación Andrés Bello. Es en este terreno donde funciona el departamento en la actualidad.

Luego de trece años de funcionamiento ininterrumpidos, transporte enfrenta una vez más el problema de reubicación, debido a que la Fundación Andrés Bello, donó el mencionado terreno al CONICIT y a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la UCV y, a fin, de que en el mismo se construya un edificio para la sede de los Post-Grados de dichas instituciones (UCV, Departamento de Transporte, 1991:9).

Por esta razón, la comisión de mesa reunida el día 15/03/95, designó una comisión de alto nivel integrada por: el Rector, el Vicerrector Administrativo, un representante de la Dirección de Administración, jefatura del Departamento de

Transporte, delegado del Sindicato de Transporte, del sindicato Único de Trabajadores al servicio de la UCV¹ (SUTRA-UCV), de la Asociación de Empleados y de la Comisión de Usuarios, con el objetivo de investigar y evaluar los problemas del Departamento de Transporte. Esta comisión se instaló el día 23/03/95 y hasta la fecha no se conoce ciertamente el destino del departamento (UCV, Comisión de Mesa, 1995:1).

3.4.- CARACTERIZACIÓN ACTUAL DEL DEPARTAMENTO:

PRINCIPALES ACTIVIDADES QUE REALIZA:

Esta dependencia fundamentalmente se encarga de mantener y reparar el parque automotor oficial de la UCV, el cual está conformado por: 54 vehículos de gasoil (unidades autobuseras) y de 20 vehículos de gasolina.

¹ SUTRA UCV, está integrado por comités sindicales de: Imprenta, Servicios Generales, Vigilancia y Transporte.

Las primeras son utilizadas para el traslado de los miembros de la comunidad universitaria, mientras que los vehículos de gasolina, se usan para realizar funciones generales por parte de las autoridades y demás dependencias de la UCV.

A través de las unidades autobuseras, el departamento proporciona 3 tipos de servicios a sus destinatarios:

- Servicio regular por las rutas urbanas¹
- Servicios especial por las rutas extraurbanas²
- Servicio para viaje de extensión³

Y a través de los vehículos de gasolina, se les proporciona el servicio de traslado a cada autoridad universitaria y a cada decano de facultad: además del transporte de materiales a las dependencias y demás sectores de la UCV.

¹ Silencio, Petare, El Valle, Caricuao, La Pastora, Antimano, La Vega.

² De uso exclusivo de los estudiantes, ya que las unidades que cubren estas rutas fueron adquiridas con el dinero de las providencias estudiantiles.

³ Se realizan en función de cumplir actividades de tipo académico, de investigación, culturales, deportivas, etc.

ESTRUCTURA FUNCIONAL Y ORGANIZATIVA:

El Departamento de Transporte es una dependencia de la UCV, que se encuentra subordinada a la Dirección de Administración que representa su dependencia central. Internamente se encuentra integrada por: una jefatura, 8 Secciones (personal, tráfico, operaciones, equipamiento y servicio, compra, almacén, taller diesel y taller de gasolina); y 3 unidades (bomba, lavado y engrase y latonería y pintura)

Esta estructura se hace operativa mediante una población, conformada por un total de 215 trabajadores aproximadamente, los cuales de acuerdo a su denominación se dividen en 37 empleados y 178 obreros.

A continuación explicaremos la distribución de la población de acuerdo al cargo que ocupan y las funciones que realizan dentro de los mismos.

◆ Jefatura:

En esta división laboran: 3 trabajadores que son un jefe, un adjunto al jefe y una secretaria.

Su función principal consiste en garantizar que el servicio de transporte se cumpla en forma continua, eficiente y segura. Para ello realizan un conjunto de actividades, entre las cuales se encuentran:

- Coordinar las secciones del departamento
- Tramitar el pago de los proveedores
- Firmar orden de pedido
- Oficiar a las instancias superiores, lo concerniente a necesidad de personal, reclasificación, cambio de personal.

◆ *Secciones:*

● *Tráfico:*

Está integrado por 156 personas aproximadamente, que de acuerdo al cargo se dividen en un jefe, 3 despachadores de vehículos, 148 choferes, 4 fiscales en los puntos de parada.

Dicho personal se encarga de cumplir las siguientes actividades:

- Elaborar el reporte de fallas de los vehículos de gasoil y gasolina.
- Enviar el reporte al taller respectivo, para efectuar la reparación del vehículo
- Emitir las ordenes de suministro de gasoil y gasolina a los vehículos

- Asignar y despachar las unidades del parque automotor
- Realizar los presupuestos de viáticos, etc.

- *Almacén:*

Esta representado por cuatro trabajadores, que según el cargo se dividen en: un jefe, un auxiliar, un pasante y un bedel.

Sus actividades principales son:

- Recibir y revisar el reporte proveniente del taller mecánico, en el que se especifican el repuesto requerido para la reparación de los vehículos.
- Entregar el repuesto solicitando al mecánico, electromecánico o al cauchero del taller correspondiente.
- Elaborar las solicitudes de repuesto y enviarla a la sección de compras (de no haber existencia en almacén).
- Elaborar las requisiciones de material que se necesite en el departamento (papelería y artículos de limpieza).
- Suministrar la dotación de vestuario e implementos de trabajo a los trabajadores, de acuerdo a lo establecido en el contrato colectivo.

- *Compras:*

Esta conformada por 2 empleados: un jefe de compras y un cobrador.

Sus funciones son las siguientes:

- Recibir y revisar solicitudes de repuestos para enviarlas posteriormente a almacén - Solicitar presupuesto de los repuestos a los proveedores
- Realizar el pedido de repuestos, de artículos de oficina, de limpieza y de todo lo que se necesite en el departamento.

- *Operaciones:*

En esta sección trabajan un total de 3 empleados que son: 1 asistente administrativo, 1 contabilista y 1 secretaria.

Sus actividades son las siguientes:

- Realizar los procedimientos administrativos para el pago de las compras realizadas.
- Archivar la correspondencia proveniente de los tramites administrativos realizados (recibos de depósitos, solicitud de cheques, solicitud de repuestos, orden de pedidos, etc.).

- Llevar los libros de contabilidad.

• *Equipamiento y Servicios:*

Esta sección la integran 11 trabajadores, que se desempeñan en los cargos de : 1 jefe, 3 bedeles , 1 barredor y 6 vigilantes. Su principal función es:

- Realizar el mantenimiento general de la planta física y de los vehículos.
- Realizar el barrido diario a lo interno de las unidades autobuseras.

* Unidad de Lavado y Engrase:

En esta unidad se desempeñan 4 obreros, de los cuales 3 son lavadores y engrasadores y uno es secador. A ellos se les encomienda la tarea de hacerle mantenimiento, lavado y engrase a los vehículos de gasolina; y mantenimiento y lavado a los vehículos de gasoil (unidades autobuseras).

* Unidad de Bomba:

Esta unidad está integrada por 2 obreros, que de acuerdo a la función que realizan reciben la denominación de bombero, como tal se encargan de suministrar el combustible al parque automotor de la UCV.

- *Personal:*

Esta compuesta por 4 empleados:

1 jefe de personal, 1 mecanógrafa, 1 oficinista y 1 auxiliar de oficinista.

- Se encarga de todas las funciones concernientes al personal (pago de salarios, movimiento de personal, vacaciones, reposo, etc.).

- *Taller Diesel:*

En este taller laboran 12 obreros, que de acuerdo a las funciones que realizan, ocupan los cargos de:

- Mecánico, ayudante de mecánico, electromecánico, ayudante de electromecánico y cauchero.

En líneas generales, este personal se encarga de realizar las reparaciones mecánicas y electromecánicas de menor envergadura a los vehículos de gasoil (unidades autobuseras).

- *Taller de Gasolina:*

Esta compuesto por 8 obreros y 1 empleado. Los obreros desempeñan los cargos de :

- Maestro mecánico, mecánico, electromecánico y ayudante. Ellos conjuntamente se encargan de realizar las reparaciones mecánicas y electromecánicas de los vehículos de gasolina.

- * *Unidad de Latonería y Pintura:*

Esta integrada por 4 obreros:

- 1 latonero, 2 ayudantes de latonería y pintura, y 1 pintor. Tal como su nombre lo indica, se encargan de efectuar las reparaciones de latonería y pintura de los vehículos de gasoil y gasolina. Esta unidad depende del taller de gasolina.

RELACIONES LABORALES.

En el Departamento de Transporte, se utiliza la modalidad de contratación colectiva para emplear al personal (empleados y obreros), garantizando la armonía, los intereses y las relaciones entre el patrono, los trabajadores y sus condiciones laborales. Entre los

beneficios que estipula el contrato podemos mencionar (entrevista a Jefe del Departamento de Transporte): primas por hogar, primas por hijo, bono de transporte, bono de alimentación, dotación de vestuario, entre otros.

El cumplimiento de este contrato se realiza, mediante los gremios que representan los empleados y obreros, así encontramos, que los empleados están afiliados a la asociación de Empleados Administrativos (A.E.A) y los obreros están afiliados, conjuntamente con los obreros de otros servicios de la UCV, al Sindicato Único de Transporte al servicio de la UCV (SUTRA-UCV).

SUTRA-UCV se creó a raíz de la unificación de diversos sectores internos de la universidad: Servicios Generales, Vigilancia, Imprenta y Transporte; los cuales estaban representados por cuatro sindicatos extrauniversitarios; en este caso transporte, pertenecía al Sindicato Único de Transporte (S.U.T.) del área Metropolitana de Caracas, gremio que abandona debido a la falta de funcionamiento de sus actividades.

Es así, como se agrupan estos cuatro sectores dentro de la UCV, en el Sindicato Único de Trabajadores al Servicio de la UCV (SUTRA-UCV), funcionando a partir de la conformación de una Junta Directiva, del establecimiento de normas y estatutos, y la

creación de cuatro comités: el Comité de Transporte, el Comité de Imprenta, el comité en Servicios generales y el Comité en Vigilancia; cada uno integrado por tres delegados.

El Comité de Transporte que opera en el Departamento, esta representado por tres delegados que gozan de fuero sindical y son electos mediante el voto uninominal cada tres años; entre sus funciones podemos mencionar (entrevista al representante de SUTRAUCV): Revisar si se cumplen los requisitos que se establecen en la Ley para la contratación del personal, evidenciar si no existen antecedentes, fomentar la idea de capacitación para los obreros y responder a nivel administrativo mediante diligencias judiciales y extrajudiciales concernientes a los trabajadores, en rasgos generales, vigilar el cumplimiento de los deberes y derechos de los trabajadores.

Además del Comité Sindical, en el Departamento de Transporte, funciona un Comité de Higiene y Seguridad Industrial adscrito al Departamento de Higiene y Seguridad de la UCV.

El CHYS del Departamento de Transporte es creado el 19 de febrero de 1993 a raíz, de la iniciativa que tuvo un miembro del Departamento de Higiene y Seguridad de

la UCV; el cual comunico al jefe del Departamento la necesidad de conformar un gremio, que se interesara en conocer y discutir las condiciones de trabajo en que laboran los empleados y obreros de transporte.

En este sentido, el jefe informo al sindicato y a los trabajadores, la creación del CHYS; quedando así establecida su conformación por cinco personas que laboraban en las diferentes secciones y talleres del Departamento, estos miembros no fueron elegidos por votación ni en asambleas; los mismos se autodesignaron espontáneamente.(entrevista al Jefe del Almacén).

Luego de su creación, el CHYS se reunió para discutir en base al diagnóstico realizado, las diversas deficiencias en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo presente en el Departamento, planteando acuerdos y soluciones.

No obstante, cabe resaltar que luego de esta reunión el CHYS no volvió a reunirse posteriormente.

IV.- METODOLOGÍA

En este capítulo expondremos la "forma metodológica" en que fue realizada la investigación. Comprende tipo y nivel de la misma, diseño, las técnicas utilizadas, el procedimiento seguido para su realización y por último los criterios bajo los cuales fue analizada la información para su posterior interpretación.

4.1.- TIPO Y NIVEL DE LA INVESTIGACIÓN.

El abordaje de la temática se realizó mediante una investigación descriptiva y aplicada. Las variables fueron estudiadas "...utilizando criterios sistemáticos que permitan poner de manifiesto su estructura o comportamiento" (Sabino, 1986:51); la intención de la investigación no fue, entonces, la "...verificación de hipótesis, sino de la descripción de hechos a partir de un criterio o modelo teórico definido previamente" (Sabino, 1993:89), con el propósito de que los resultados obtenidos sean susceptibles de ser utilizados de manera inmediata para la intervención en la realidad estudiada (UNA, 1990:32).

4.2.- VARIABLES DE TRABAJO.

❖ **Condiciones y medio ambiente de trabajo:**

- ◆ **Características de la población:** Edad, sexo, lugar de vivienda, tipo de vivienda, grado de instrucción, salario, situación familiar, medio de transport
- ◆ **Organización del trabajo:** Duración del trabajo: jornada de trabajo y ritmo de trabajo. Contenido del trabajo: división del trabajo (distribución de las tareas,

ejecución de las tareas). Proceso de trabajo: métodos, procedimientos y sistemas y tecnología. Disciplina laboral: jerarquía, autonomía, supervisión. Relación laboral: contrato de trabajo, CHYS, sindicatos, participación.

◆ **Medio Físico de Trabajo:** iluminación, ventilación, contaminación, ruido, local de trabajo

◆ **Seguridad:** Maquinaria e instrumentos de trabajo, prevención de riesgos, protección personal

◆ **Higiene:** Salubridad, condiciones sanitarias, condiciones de los servicios

◆ **Salud ocupacional.**

◆ **Enfermedad profesional**

◆ **Accidente de trabajo**

◆ **Esfuerzo físico:**

◆ **Carga física**

◆ **Desplazamiento**

4.3.- POBLACIÓN.

La población seleccionada para la investigación estuvo conformada por los treinta (30) obreros que trabajan en las secciones y unidades de reparación y mantenimiento del parque automotor (2 talleres y 3 unidades) del Departamento de Transporte de la U.C.V.

El estudio de la población fue por censo (Sabino, 1986:88), debido a que el volumen de ésta permitió su estudio exhaustivo. Los 30 sujetos son todos del sexo masculino, y están distribuidos en las secciones y unidades de reparación y mantenimiento, de la siguiente manera:

SECCIÓN/UNIDAD	Nº de obreros
Bomba	2
Gasolina	8
Latonería y pintura	4
Diesel	12
Lavado y engrase	4
TOTAL	30

4.4.- DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

Este trabajo se planteó como una investigación de campo, no experimental de corte transeccional o transversal en la realidad estudiada (Hernández y otros, 1991: 191-192); es decir, describiendo la manifestación de las variables estudiadas durante un período único comprendido desde el 01/01/94 hasta el 01/05/95.

El diseño para el abordaje de esta investigación consistió en primer lugar, en conocer mediante la documentación los planteamientos teóricos sobre CYMAT y salud ocupacional que sustentarian nuestro estudio.

En segundo lugar, realizamos la investigación de campo, a fin de conocer cómo se manifiestan de manera empírica las variables seleccionadas para el estudio. Es decir, cómo son en la realidad las CYMAT y salud ocupacional de los obreros que trabajan en las secciones y unidades de reparación y mantenimiento del parque automotor del Departamento de Transporte de la UCV.

Finalmente se describieron estos datos mediante los planteamientos teóricos inicialmente expuestos, los cuales permitieron la elaboración de las conclusiones obtenidas.

4.5.- TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN

Las técnicas utilizadas para obtener la información, se dividen en aquellas utilizadas para la documentación y las utilizadas para la investigación de campo.

4.5.1.- Técnicas de documentación.

Consideramos necesario señalar que la connotación que en este estudio damos a la documentación, esta referida a una fase dentro del proceso de investigación, diferenciando este carácter del de la investigación documental en tanto tipo de investigación (Ramírez, 1992:55; Ramos, 1984:42-45; UNA, 1991:39).

Esta técnica la aplicamos fundamentalmente en la elaboración del marco teórico, marco institucional y la obtención de algunos datos. Para ello¹ realizamos el acopio y selección de la información, mediante arqueos a bibliotecas y centros de documentación. Organizamos los datos de acuerdo a lo que nos pareció importante destacar sobre el tema y luego analizamos la información.

4.5.2.- Técnicas de investigación de campo.

Para esta parte de la investigación, escogimos la encuesta social, entendida ésta como "...un conjunto de técnicas destinadas a recoger, procesar y analizar informaciones que se dan en unidades o en personas de un colectivo determinado" (Briones, 1990:51). En razón de lo anterior, la utilización de la encuesta social resulta muy útil a nuestro estudio, ya que los datos pueden ser recolectados por medio de observaciones, cuestionarios o entrevistas personales (Briones, 1990:51). En nuestro caso, aplicamos las técnicas de entrevistas personales a través de cuestionarios y la observación.

- **Entrevistas.** Se realizaron varias entrevistas:

¹.- Los pasos mencionados son los planteados por la Universidad Nacional Abierta (1991:39), sobre la investigación documental.

- a) Entrevistas semi estructuradas y no estructuradas a profesionales expertos en el área de metodología, CYMAT y salud ocupacional, a fin de obtener información para la elaboración de la investigación, corrección del marco teórico, instrumentos de recolección datos, etc. La información obtenida se recogió en los papeles de trabajo y cuadernos de anotaciones.
- b) Entrevistas informales, no estructuradas realizadas al personal que trabaja en el Departamento de Transporte de la U.C.V, con el fin de explorar datos que nos permitieran familiarizarnos con el lugar de estudio. El criterio para entrevistar a estos individuos fue la decisión del entrevistado de darnos la información, no delimitamos cargos ni funciones. La información fue registrada en diarios de campo, y fue utilizada para la elaboración de los diferentes instrumentos aplicados para recolectar los datos.
- c) Entrevistas semi-estructuradas. Estas fueron aplicadas a:
- ❖ El jefe del Departamento de Transporte de la U.C.V. El cuestionario por el cual se guió la entrevista (anexo 2) constó de 26 preguntas abiertas, con las que se exploraría información sobre funciones de la jefatura del Departamento, proceso y organización del trabajo, sobre CYMAT y salud ocupacional de los obreros estudiados y sobre funciones de la jefatura del Departamento en cuanto a la atención y mejoramiento de las CYMAT y salud ocupacional de los mencionados obreros. La guía de entrevista,

dio la oportunidad al entrevistado de tocar otros puntos que él considerara pertinentes a la entrevista.

❖ Al delegado del Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la U.C.V. (SUTRA U.C.V) y a uno de los miembros del Comité de Higiene y Seguridad del Departamento de Transporte de la U.C.V. Entrevistamos a cada uno mediante un cuestionario (anexo 3) que constó de 5 preguntas abiertas, referidas a la identificación del organismo, sus funciones y cómo éstos atienden las CYMAT y la salud ocupacional de los obreros pertenecientes a la población de estudio. Al igual que en la entrevista al jefe del Departamento se le dió oportunidad al entrevistado de añadir a la entrevista la información que creyera pertinente al tema.

d) Entrevista no estructurada a cada uno de los jefes de las unidades y secciones estudiadas. Las entrevistas fueron realizadas a los jefes de la sección Diesel; al jefe de la sección de Gasolina y Unidad de Latonería y Pintura; y al jefe de la sección de Servicios y Suministros, del cual dependen las unidades de Lavado y Engrase y la Bomba. A través de una conversación de carácter informal, sondeamos, en estos individuos, información sobre los aspectos generales de la CYMAT y salud ocupacional de los obreros de dichos talleres. También se entrevistó al jefe de la sección de Almacén, a éste se le preguntó sobre los materiales, sustancias y herramientas que deben utilizar los obreros, para el desempeño de su trabajo.

e) Entrevista estructurada, a través de cuestionario (anexo 4) a los 30 obreros que conforman nuestra población de estudio. El instrumento aplicado fue autoadministrado, en algunos casos y en otros administrado por entrevista personal, (Hernández y otros, 1991:299), según la elección del entrevistado. Consta de 62 ítems, agrupados en tres partes denominadas IDENTIFICACIÓN, SALUD Y TRABAJO.

I- IDENTIFICACIÓN: Esta parte consta de 20 preguntas dirigidas a obtener información que permita contextualizar de manera general al trabajador entrevistado en cuanto a sus características personal (preguntas desde la 1.1 hasta la 1.8), su ubicación en el departamento (preguntas 1.9 a la 1.11), capacitación (preguntas 1.12, 1.12.1, 1.15 a la 1.15.3), relaciones con sus superiores (pregunta 1.16). Se sondeó la relación del trabajador entrevistado con su trabajo a través de las preguntas 1.13 y 1.14, que están ubicadas en este grupo, a fin de conservar en lo posible la neutralidad en la respuesta, es decir, tratar de que el hablar sobre sus CYMAT no altere lo que a priori el entrevistado tenga como lo que más le molesta o le agrada de su trabajo, dada la influencia que puede ejercer sobre el entrevistado la descripción concreta de lo que son sus CYMAT y su salud ocupacional.

II.- SALUD: Esta parte está integrada por 13 preguntas dirigidas a conocer algunos datos sobre la historia ocupacional del individuo (2.1, 2.1.1), sustancias y herramientas, partes del cuerpo afectadas por el trabajo (2.2); enfermedades

profesionales y accidentes de trabajo sufridos (2.3 a la 2.4.2) y atención médica (2.5 a la 2.7.1).

III- EL TRABAJO: Para esta parte se elaboraron 29 preguntas con el fin de a indagar acerca de autonomía en el trabajo (3.1), relación con los compañeros (3.2), jornada de trabajo (3.3 a la 3.5.2), instrumentos de trabajo (3.8 a la 3.9.1), higiene industrial (3.10 a la 3.12), protección personal (3.13), aspecto gremial (3.14 a la 3.17.2), relación entre CYMAT y salud ocupacional (3.18) y recomendaciones (3.19).

- **Observación:**

Esta técnica se utilizó con la finalidad, de obtener los datos que nos sirvieran para la descripción del medio ambiente físico. El procedimiento seguido para la elaboración de la misma, consistió en establecer unos parámetros generales, tales como: sistemas de prevención de incendios, orden y limpieza, de la infraestructura física del lugar de trabajo, el estado de las herramientas utilizadas, las deficiencias del espacio, el uso del equipo de protección personal por parte de los obreros, su adecuación con respecto a los talleres, de los servicios sanitarios, entre otros (Anexo 5).

Las observaciones se realizaron en cada uno de los talleres y secciones del Departamento , siendo de dos tipos:

- a) Observaciones no estructurada, en varias ocasiones, a manera de explorar el lugar de trabajo, estas observaciones fueron registradas en diarios de campo.
- b) Observación semiestructurada, no participante de las CYMAT físicas de los locales donde funcionan los talleres, la información fue recolectada a través de filmación en video cinta y luego transcrita a una guía.

4.6.- PROCEDIMIENTO.

Debido a la complejidad que encierra el estudio de temas como las CYMAT y salud ocupacional tenemos que el abordaje de los mismos, hace necesario tomar en cuenta más de una manifestación de un mismo aspecto, incluyendo para su estudio aspectos de índole objetivo y subjetivo. Es así como abordamos las variables y atributos mediante la utilización de varias técnicas y la aplicación de varios instrumentos a fin de obtener varios enfoques acerca de las variables en estudio (Hernández y otros , 1991: 325).

Para la elaboración del marco teórico se escogieron los planteamiento elaborados por los autores Julio César Neffa, Juan José Castillo, Francisco Iturraspe, y la LOPCYMAT, entre otros. Tomando como criterio fundamental para la selección del material la concordancia entre lo planteado por los especialistas y autores y la postura que sobre CYMAT y salud ocupacional nos hemos planteado como equipo investigador.

Otro asunto estructural fue la documentación sobre el lugar específico en el cual desarrollaríamos el estudio; para ello consultamos bibliografías y documentos en búsqueda de la historia del departamento, su funcionamiento, la forma en que está organizado y todos los materiales escritos sobre las CYMAT y la salud ocupacional de los obreros. La información histórica encontrada a nivel documental versaba sobre la historia general de la U.C.V. y la Ciudad Universitaria, no mostró referencias específicas sobre la historia del Departamento. Fueron consultados también varios documentos facilitados por algunas instancias administrativas de la U.C.V, a través de los cuales se pudo conocer el organigrama general del Departamento, funciones, etc. El resto de la información fue obtenida a través de entrevistas y conversaciones con los propios trabajadores del Departamento.

Paralela a esta investigación documental hicimos varias visitas al taller, algunas anunciadas y otras no, dos de ellas fueron filmadas a fin de observar el desarrollo de los acontecimientos en el taller. Las visitas se realizaron en diferentes horas, a veces en la mañana, a veces en la tarde, en distintos días de la semana desde el 13/03/95 hasta el 30/03/95. En esos recorridos hicimos observaciones y entrevistas a fin de explorar las características generales del Departamento; conversamos de manera informal con varios trabajadores de los talleres para que nos informaran sobre cómo es el proceso de trabajo en el taller, la organización del trabajo, CYMAT en los talleres, su salud ocupacional, normas de higiene y seguridad, manera en que desarrolla el trabajo, etc.

Realizamos una entrevista al jefe del Departamento, a fin de obtener la información formal por parte de la jefatura del Departamento sobre los aspectos concernientes a nuestra investigación. La entrevista la realizamos el día 03/04/95 en la oficina del jefe del departamento. Se utilizó como medio para la recolección de la información un cassette de grabación.

También entrevistamos al jefe del almacén con la finalidad de conocer las herramientas, instrumentos, sustancias y/o materiales que los trabajadores utilizan para el desarrollo de su labor. Escogimos el almacén por ser este el lugar donde se guardan todos los materiales de los cuales se surte el Departamento de Transporte para funcionar como tal. La entrevista la realizamos a la par del recorrido que hicimos al almacén, este recorrido fue filmado en un cassette de video 8.

Entrevistamos a los jefes de cada taller, considerando que siendo estos la autoridad superior inmediata de la población en estudio y estando en contacto diario y directo con los mismos, podrían aportar otra perspectiva sobre las CYMAT y la salud ocupacional de los obreros. A ellos, les preguntamos sobre el número de empleados que trabajan allí, cómo se da el proceso de trabajo y características generales de la CYMAT y salud ocupacional de los obreros. Tal exploración nos permitió establecer una caracterización inicial general de la población y nos permitió discriminar los factores que sobre CYMAT y salud ocupacional eran posibles de ser abordados por nuestro estudio. También pudimos observar a los obreros

trabajando. Las entrevistas fueron realizadas a cada individuo por separado, en su propio lugar de trabajo y la información registrada mediante filmación y diarios de campo.

Entrevistamos al delegado del SUTRA-UCV, en torno a la posición de esta institución con respecto a las CYMAT y salud ocupacional de los obreros que estudiamos y las acciones que el sindicato emprende en defensa y/o protección de las mismas. Además de este tópico a este sujeto se le preguntó sobre la historia del Departamento ya que el jefe del almacén nos refirió esta persona como la más apropiada para suministrar información sobre dicho tema, debido a su larga trayectoria de trabajo dentro del Departamento. (23 años).

También entrevistamos al representante del CHYS, a fin de que nos informara la acción de esta institución en cuanto a la defensa, protección, mejoramiento, etc. de las CYMAT y la salud ocupacional de los obreros.

Una vez recogida toda esta información, pasamos a elaborar el cuestionario que debíamos administrar a los obreros estudiados, tomando en consideración que "...nadie está en mejor posición que los mismos trabajadores para conocer en qué medida las condiciones y medio ambiente de trabajo afectan su vida y su salud" (Neffa, 1985¹: 135), mucho más para describirlas.

Antes de elaborar nuestro instrumento consultamos varios cuestionarios utilizados en investigaciones similares a la nuestra². Luego de esta revisión, consideramos que ninguno se adaptaba totalmente a nuestras necesidades de investigación, ya sea por discordancia en cuanto al tipo de lenguaje utilizado, orientación de algunos temas, ausencia de ciertos aspectos o presencia de algunos que no entraban dentro de nuestro estudio. No obstante, tomamos de cada uno de ellos los aspectos y preguntas que sí encajaban dentro de las características específicas de nuestra investigación.

Tomando en consideración los aspectos mencionados en párrafos anteriores construimos una primera versión del cuestionario (anexo 6). Esta primera versión fue administrada a uno de los obreros y entregada a tres expertos en materia de CYMAT, salud ocupacional y metodología para su revisión*. Tanto con el obrero entrevistado como con los expertos se mantuvo una conversación a fin de explorar su opinión acerca del mencionado instrumento, en cuanto a extensión, claridad de las instrucciones, planteamiento de las preguntas. El grado en que los ítems se acercan a lo planteado en los objetivos de investigación, sólo fue consultado con los expertos.

Basándonos en el análisis de la información obtenida a través del cuestionario piloto y las consultas efectuadas, realizamos modificaciones a dicho cuestionario, quedando así

².-"Proyecto de cuestionario para llevar a cabo una encuesta nacional sobre condiciones y medio ambiente de trabajo en la República Argentina", elaborado por un grupo de investigadores y personal de apoyo del CEIL-CONICIT de Argentina (Neffa, 1985¹: 142-152). Cédula de entrevista utilizada por Gamboa y otros (1989) en su tesis de grado. Erick Omaña. Medicina del Trabajo UCV.

elaborada la versión final del mismo, que fue aplicada mediante tres visitas sucesivas al taller los días 5/04/95 y 6/04/95 en horas de la mañana y la tarde. De los 30 obreros que conforman la población sólo 24 respondieron al cuestionario, ya que 5 estaban de reposo médico para el momento en que se realizó la aplicación del cuestionario y uno de los individuos, por razones ajenas tanto a nuestra voluntad como a la suya, no pudo ser entrevistado.

4.7.- TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE LOS DATOS.

El tratamiento que le fue dado a los datos recolectados fue de índole cuantitativo y cualitativo.

Las entrevistas y la guía de observación fueron tratadas como datos cualitativos según Sabino (1986:175). Es decir, clasificamos los datos obtenidos de acuerdo a su inclusión como respuesta a las variables estudiadas, para seguidamente analizarlos "...cotejando los datos que se refieren a un mismo aspecto y tratando de evaluar la fiabilidad de cada información" (Sabino,1986:175). Luego de realizar el análisis de estos datos, dilucidando las convergencias y divergencias entre los mismos, los mismos fueron interpretados de acuerdo con lo planteado en el marco teórico.

Las respuestas obtenidas a través del cuestionario administrado a los obreros fueron tratados como datos cuantitativos, codificados mediante la asignación de una letra a cada

respuesta cerrada. En el caso de las preguntas abiertas se cerraron en categorías que resultaran exhaustivas y excluyentes, de manera tal que todas las respuestas pudieran ser clasificadas y cada respuesta sólo entrara en una categoría, atendiendo a las variables investigadas (Briones, 1991:75).

Posteriormente, las respuestas fueron registradas en una matriz de datos dividida en las mismas tres partes en las cuales está dividido el cuestionario (anexo 7); siendo luego tabuladas las respuestas de cada una de las preguntas en cuadros de doble entrada, discriminando frecuencia, porcentaje y totales de las respuestas (anexo 8).

El análisis se realizó a partir de los porcentajes predominantes, describiéndolos y presentándolos en gráficos, para luego ser interpretados mediante los planteamientos teóricos formulados; donde se exponen como son las CYMAT del Departamento de Transporte y la salud ocupacional de los obreros.

**V.- APROXIMACIÓN A LAS CYMAT Y SALUD OCUPACIONAL DE LOS
OBREROS QUE LABORAN EN EL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE
LA UCV.**

5.1.- CARACTERIZACIÓN GENERAL DE LA POBLACIÓN ESTUDIADA

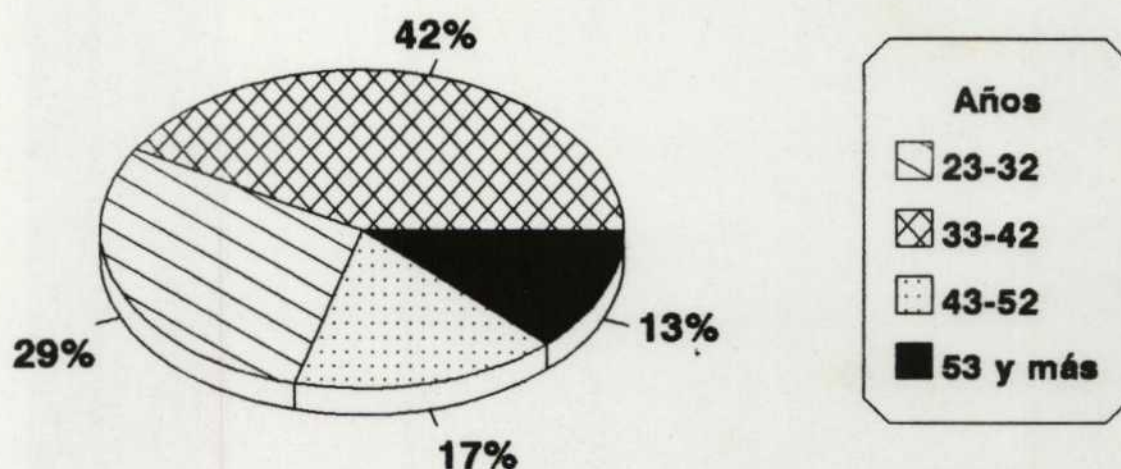
Basándonos en el carácter heterogéneo de la masa trabajadora, es decir, tomando en cuenta que el trabajador es un ser individual, que vive y se desarrolla en condiciones específicas que influyen en él, condicionando las características particulares en que éste se adapta y asume sus CYMAT; hemos considerado necesario caracterizar algunos de los elementos que constituyen las condiciones específicas en que viven los obreros que conforman la población de estudio.

Esta caracterización la componen sólo algunos de los múltiples y variados factores que comprenden la vida privada, social y familiar del individuo. Los factores estudiados fueron sexo, edad, sector y tipo de vivienda, grado de instrucción, remuneración, situación del individuo en subgrupo familiar y medio de transporte.

La población estudiada se caracteriza por estar conformada en su totalidad (100%) por 24 trabajadores del sexo masculino. Las edades de los obreros entrevistados, oscilan entre los 23 y los 60 años, de acuerdo a sus edades la población estudiada se distribuye de la siguiente manera:

GRÁFICO # 1

Edad de los obreros entrevistados del Dpto. de Transporte UCV

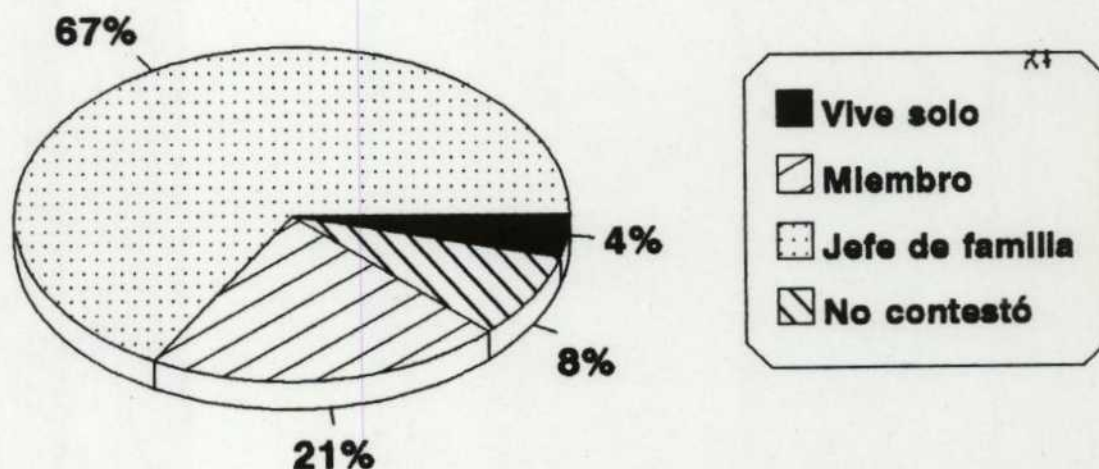


Tal como se observa en el gráfico #1, la edad predominante (en un 42%) es la comprendida en el rango que va desde los 33 a los 42 años, el segundo lugar (29%) está ubicado entre los 23 y los 32 años; sumando ambos porcentajes obtenemos que el 71% de los obreros entrevistados tienen edades entre los 23 y los 42 años; el 29% restante está constituido por las edades que van desde 43 a 52 años (17%) y de 53 años en adelante (13%). Lo cual nos permite caracterizar a estos trabajadores como una población principalmente joven, si la comparamos con la expectativa de vida del venezolano que para 1992 fue calculada por la OCEI en 70 años (OCEI, 1992:77). Esto puede significar para estos trabajadores un periodo de vida de más de 30 años.

En cuanto a la situación de estos trabajadores en su grupo familiar, en el (gráfico #2) se observa que de los 24 obreros entrevistados, 16 (67%) resultan ser jefes del hogar, lo que implica la responsabilidad principal de éstos con su grupo familiar, ya sea esta dependencia económica, afectiva o de otra índole, vemos que estos trabajadores representan una figura de carácter principal sobre su grupo familiar (Cariola y otros, 1989:19). El resto de los trabajadores comparten la responsabilidad de manutención y de decisión con otro de los miembros del grupo familiar, por lo que pueden ubicarse en la categoría de miembro del hogar. El 4% representado por un obrero, informo vivir solo.

GRÁFICO # 2

Situación familiar de los obreros entrevistados



La remuneración que reciben esos trabajadores constituye en el 67% de los casos la fuente principal de ingresos del grupo familiar. Esta remuneración es obtenida bajo los parámetros que rigen al trabajador incorporado al mercado de trabajo, a través de un empleo

fijo en el sector formal de la economía nacional, motivo por el cual podemos catalogarlos "trabajadores asalariados"¹

La cuantía de sus salarios está estipulada por el Departamento de Personal de la UCV, a través de un instrumento tabulador de sueldos y salarios que devengan los trabajadores de la misma (Anexo 9), bajo la consideración de ciertos criterios tales como grado de calificación, denominación del cargo y del personal, etc. A partir de los datos extraídos del mencionado tabulador y de la información suministrada por los trabajadores, pudimos constatar la heterogeneidad que existe entre el monto de sus salarios, razón por la cual los clasificamos en cuatro rangos que abarcan desde el salario más bajo; es decir Bs. 24.000 hasta el más elevado Bs. 52.000, tal como se expresa en el Gráfico # 3 . Esta diferenciación en cuanto a los montos de los salarios, está determinada por el cargo desempeñado y la antigüedad del trabajador en la institución.

El pago del salario se realiza semanalmente², los días miércoles, mediante cheques. Debido a que la forma de pago se realiza a través de cheques, los obreros salen antes de finalizada la jornada laboral³ (es decir, a las 3:30 pm) para retirar su pago en las respectivas entidades bancarias.

¹ Trabajadores asalariados son los que: "trabajan para un empleador público o privado y reciben un salario (...) por el trabajo que han llevado a cabo". (OIT, 1990; 65).

² Esta modalidad de pago semanalmente "es la forma que corresponde característicamente a la categoría ocupacional Obrero" (Monasterios, 1987; 470).

³ A esta concesión se llegó por un acuerdo establecido entre los miembros del sindicato y el jefe de departamento para dar cumplimiento al art. 151 L.O.T. referente al pago durante la jornada laboral.

A partir de las declaraciones emitidas por la población entrevistada, con respecto al grado de instrucción alcanzado, se evidencia que no existe analfabetismo, pues, todos saben leer y escribir. No obstante, se observaron desigualdades en los niveles de educación logrados, prueba de esto es el predominio de un mayor contingente ubicado en el nivel de educación media, reflejado porcentualmente (Gráfico # 4) en un 38% (9 trabajadores) que no han culminado la secundaria, y en igual proporción un 38% (9 trabajadores) que si la concluyeron.

GRÁFICO # 3

Remuneración de los obreros entrevistados

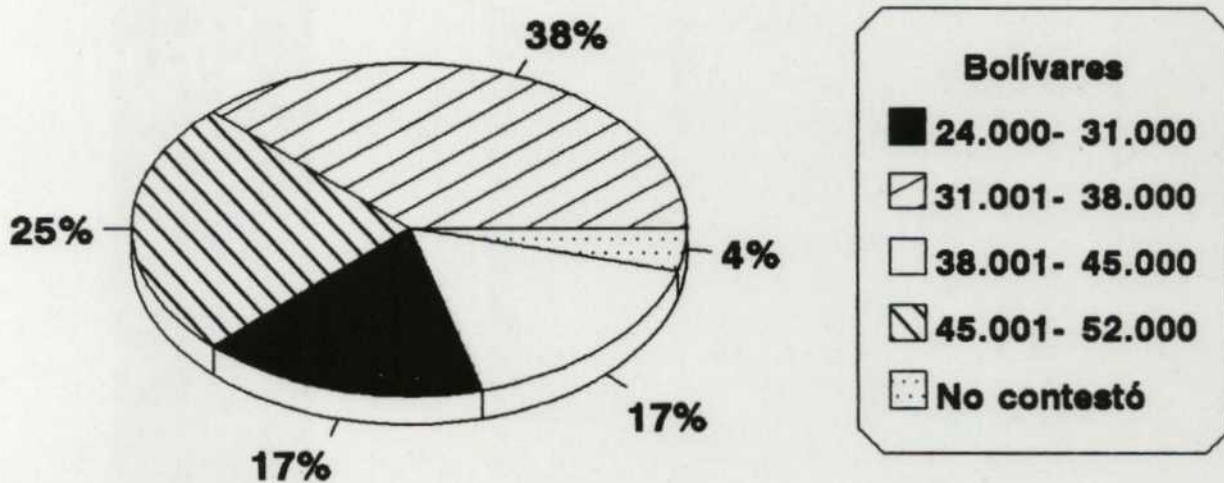
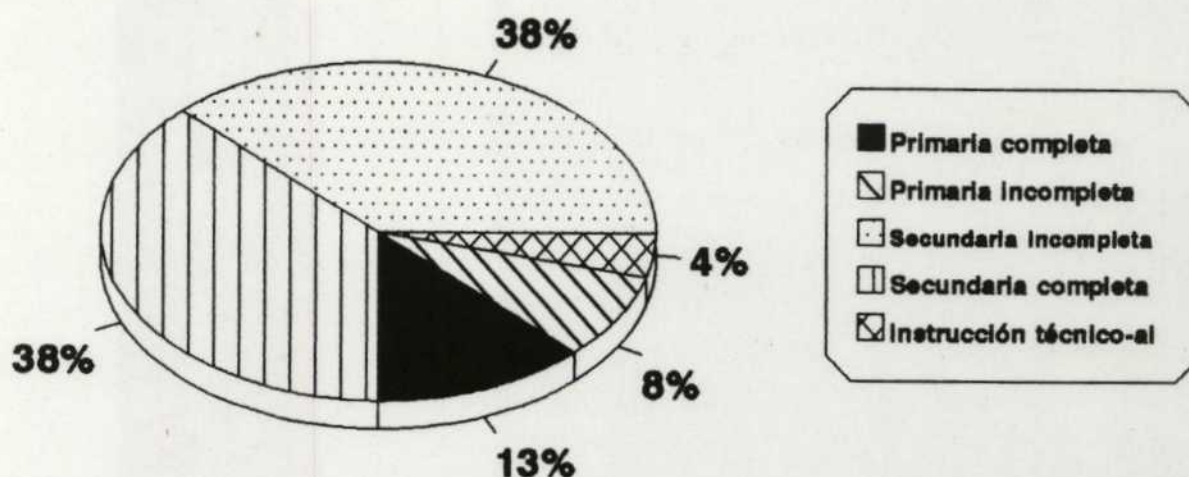


GRÁFICO # 4

Nivel de instrucción de los obreros entrevistados



Es oportuno reseñar que la U.C.V. les brinda a los trabajadores la oportunidad de iniciar, continuar y terminar sus estudios de educación básica y media, a través del servicio social de bienestar prestado por el Centro de Formación para el Trabajo Universitario "Francisco De Venanzi", en el cual varios trabajadores informaron cursar o haber cursado estudios tanto de primaria como de secundaria. Asimismo cabe destacar que los trabajadores que deseen realizar estudios a nivel superior pueden hacerlo en la U.C.V. ; tal es el caso de dos obreros entrevistados, que manifestaron cursar actualmente estudios

universitarios en las carreras de economía y derecho respectivamente⁴. Igualmente debe agregarse que este privilegio se hace extensivo hasta los hijos de los trabajadores. Por lo tanto, consideramos que este beneficio que les proporciona la U.C.V., a sus trabajadores, resulta provechoso en tanto representa para el trabajador posibilidades de ascenso y **promoción profesional**.

En cuanto al sector de residencia de los trabajadores, (Gráfico # 5) pudimos conocer que sus viviendas están ubicadas en sectores populares del área metropolitana interna⁵ y externa⁶ de Caracas bajo las jurisdicción de los Municipios Libertador y Vargas del D.F. y zonas aledañas a la ciudad de Caracas en el Estado Miranda (Cúa, Santa Teresa y Guarenas); predominando de acuerdo a estos sectores, el tipo de vivienda casa en un 67% (Gráfico # 6). Sobre la base de estas constataciones, obtuvimos que el mayor porcentaje; es decir, 71% (17 trabajadores) viven en la misma localidad donde se encuentra ubicado su centro de trabajo; es decir, en el Municipio Libertador; sólo una pequeña proporción representada en un 29% (7 trabajadores) habitan en áreas geográficas situadas fuera de la trama urbana .

⁴ Este dato lo obtuvimos mediante conversaciones informales establecidas con algunos de los entrevistados.

⁵ El Valle, Coche, Cementerio, 23 de Enero, Catia, San Juan, La Vega y Antimano.

⁶ Catia La Mar, Guarenas, Cua y Santa Teresa del Tuy.

GRÁFICO # 5

Sector de vivienda de los obreros entrevistados en el
Dpto. de Transporte de la UCV

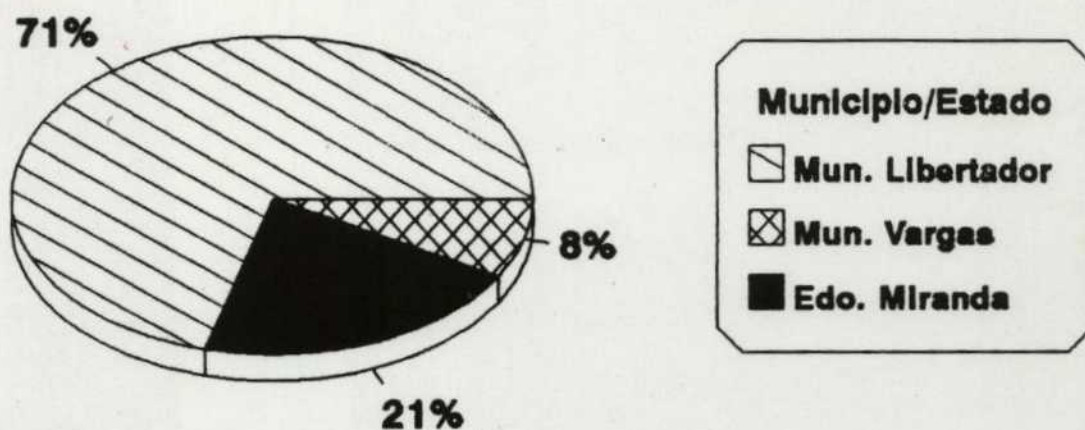
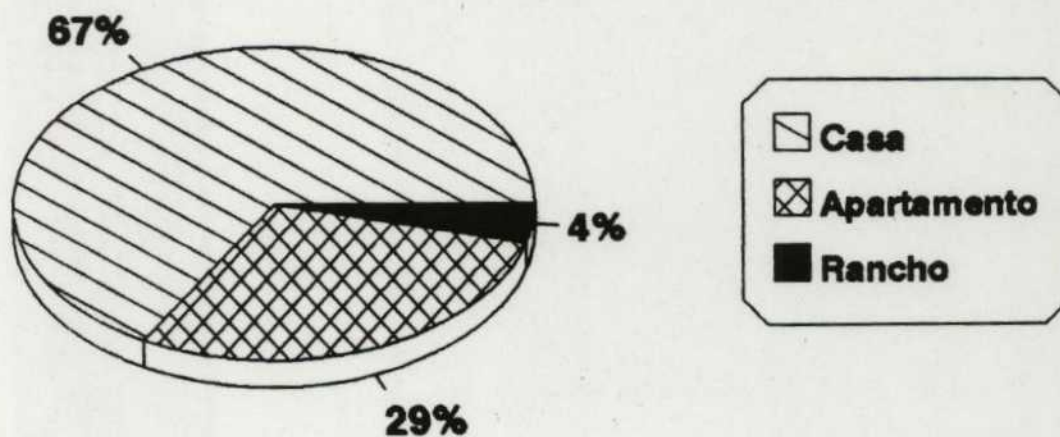


GRÁFICO # 6

Tipo de vivienda en la que habitan los obreros
entrevistados



Generalmente se cree que las personas que viven fuera del casco urbano y lejos de su trabajo, están en desventaja con respecto a los que viven en la ciudad, ya que los primeros padecen las consecuencias de ese hecho, las cuales se manifiestan en diferentes planos, como por ejemplo en lo económico: los costos en los pasajes de transporte público, que ocasiona desajustes presupuestarios. En el plano de la salud, el desgaste físico que implica levantarse más temprano para abordar uno o más medios de transporte y además en la mayoría de las veces realizar el viaje de manera incómoda. Las repercusiones en el ámbito familiar se deben al insuficiente tiempo para compartir con su familia, a causa de las horas que invierte en su faena diaria; es decir, las horas que pasa en su trabajo, incluyendo la del almuerzo (cuando comen en lugar de trabajo) y la duración en los traslados de su casa al trabajo y viceversa.

Por último estas consecuencias trascienden al plano de la producción, así lo considera Friedmann (1963) al decir:

"Es evidente que la salud de los trabajadores se resiente de esa fatiga excesiva, que el rendimiento es menos bueno [sic] y que la iniciativa en el trabajo debe ser más limitada". (Friedman, 1963; 343).

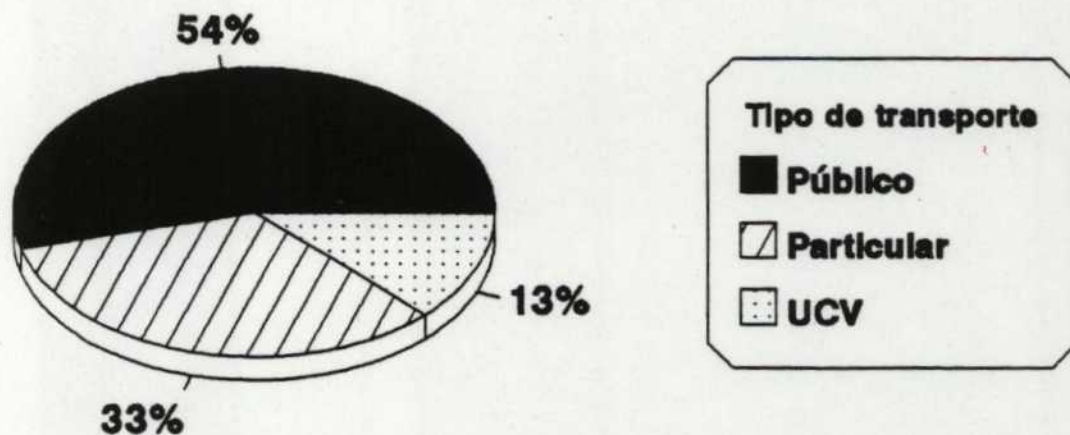
Sin embargo, consideramos que estos efectos los padecen tanto los trabajadores del Departamento que viven fuera de la ciudad como los que habitan en ella, (Gráfico # 7) ya que un 54% (13 trabajadores) manifiestan trasladarse de su residencia al trabajo a través de transporte público (autobuses, carritos por puesto, metro, vehículos rústicos, etc.) el cual, como es conocido por todos, es ineficiente al no satisfacer la demanda de sus usuarios en una

ciudad tan congestionada como lo es Caracas ocasionando retardo en sus traslados. Asimismo un 33% (8 trabajadores) declararon utilizar transporte particular para trasladarse desde su casa hasta el taller y viceversa, sobrellevando con menor dificultad el fatigoso recorrido de la urbe en las "horas pico".

Finalmente, sólo un 13% (3 trabajadores) usan el servicio de transporte gratuito proporcionado por la U.C.V. Cuestión esta que resulta curiosa, en tanto las rutas de las unidades autobuseras, cubren en casi su totalidad, los sectores donde residen esas personas.

GRÁFICO # 7

Medio de transporte casa/trabajo utilizado por los obreros entrevistados



5.2.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1.- DURACIÓN DEL TRABAJO

Los obreros del Departamento de Transporte, cumplen una jornada laboral de siete (7) horas diarias, comprendido desde las 7:30 a.m. hasta las 11:30 a.m. y desde la 1:30 p.m. hasta las 4:30 p.m. , para un total de 35 horas semanales, distribuidas de lunes a viernes. Se *exceptúan* de este horario los obreros encargados del suministro de combustible, los cuales tienen dos turnos de trabajo distribuidos de 4:30 a.m. a 11:30 am el primero, y de 11:30 a.m. a 4:30 a.m. el segundo.

La jornada de trabajo es diurna y cumple con las disposiciones contenidas en el artículo 195 de la Ley del Orgánica del Trabajo (en los párrafos siguientes): “ ... la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales...” (Garay,1991:47); igualmente cumple con las (2) horas diarias para el descanso y la alimentación del personal obrero.

Se observó que regularmente no trabajan horas extras. No obstante, se pudo evidenciar que un 54% (13) realizan actividades remuneradas particulares, fuera del horario de trabajo (Gráfico # 8). Así mismo, se tiene que de estos 13 trabajadores, 6 realizan sus actividades relacionadas con el área de la mecánica y afines; comprometiendo los fines de semana, días feriados y el tiempo libre (Gráfico # 9).

GRÁFICO # 8

Obreros que realizan otro trabajo fuera del Departamento de Transporte

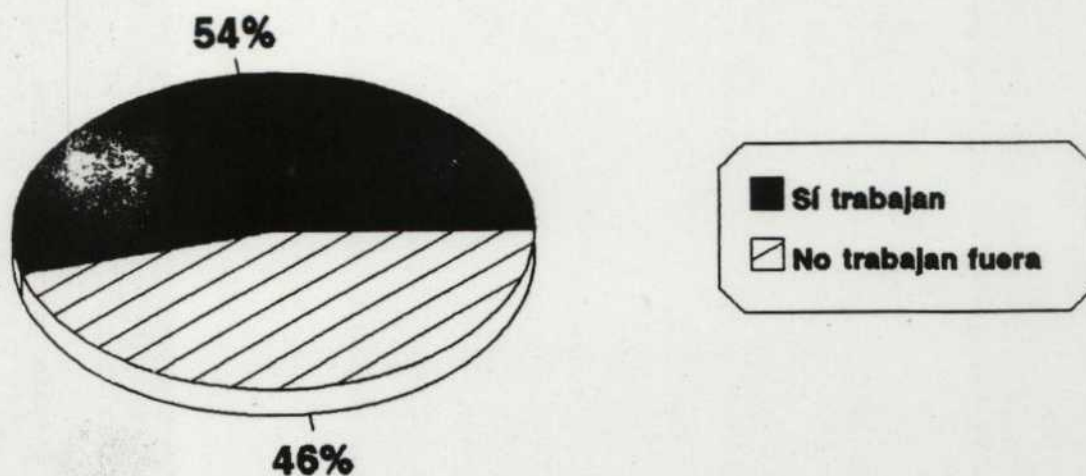
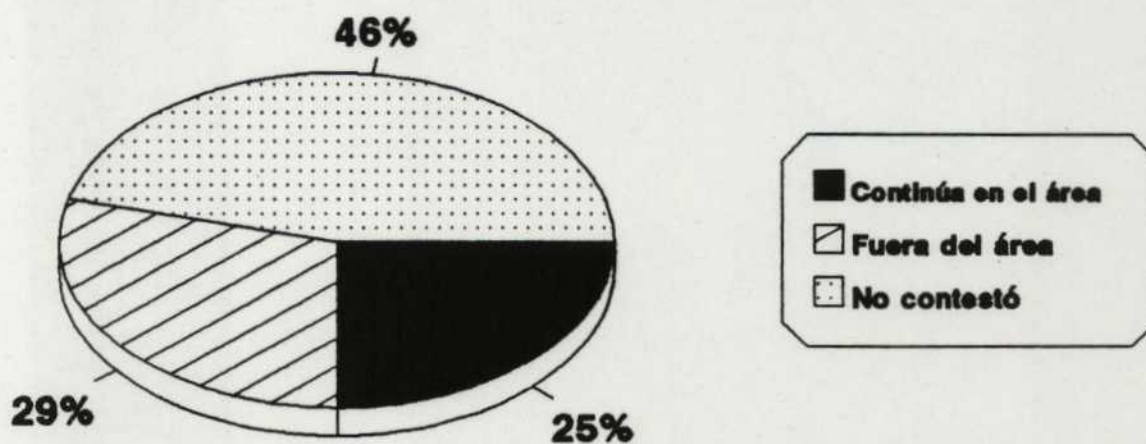


GRÁFICO # 9

Área en la cual desarrollan el otro trabajo



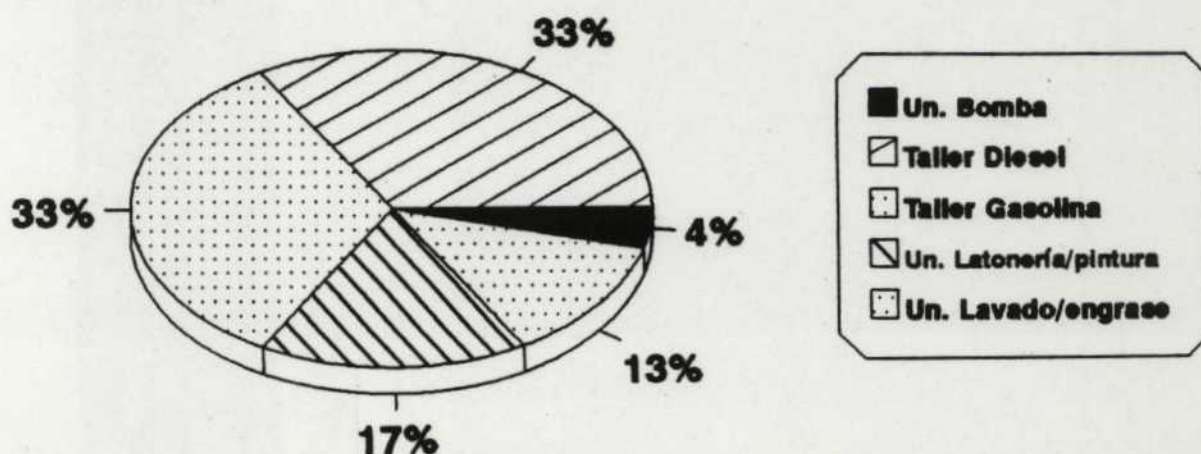
El tiempo empleado en la realización de estas labores alternas, ocurre los días de descanso y disfrute familiar, sacrificando el desarrollo normal de las relaciones familiares ante la necesidad de obtener otros ingresos en pro de mejorar sus condiciones de vida.

2.- CONTENIDO DEL TRABAJO:

La labor de los obreros de este Departamento , se distribuye en cinco secciones: el Taller de Diesel, el Taller de Gasolina, la Unidad de Lavado y Engrase, la Unidad de Bomba, y la Unidad de Latonería y Pintura.. Las áreas que tienen mayor número de trabajadores son los talleres de Diesel y Gasolina, los cuales agrupan cada uno un 33% (Gráfico # 10), respectivamente de los trabajadores, 4 que representan un 17% trabajan en Latonería y Pintura, el 13% restante está en la Unidad de Lavado y Engrase.

GRÁFICO # 10

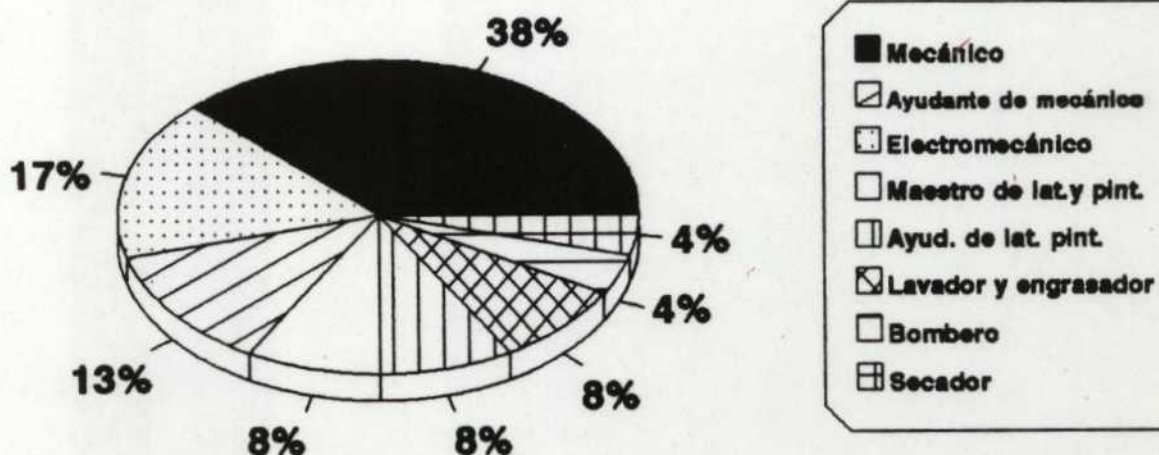
Distribución de los obreros entrevistados, por talleres y unidades en las cuales trabajan



De los cargos existentes en los talleres y unidades, el cargo de mecánico es un 38% el de mayor representatividad (Gráfico # 11)

GRÁFICO # 11

Distribución de los obreros entrevistados de acuerdo al cargo que desempeñan



Según la Dirección de Personal, para optar a estos cargos se exigen los siguientes

requisitos:

- Ser mayor de edad.
- Primaria completa
- Un certificado en el área a desempeñar o
- Una experiencia en el área (seis años mínimo)
- Cumplir un mes de prueba.

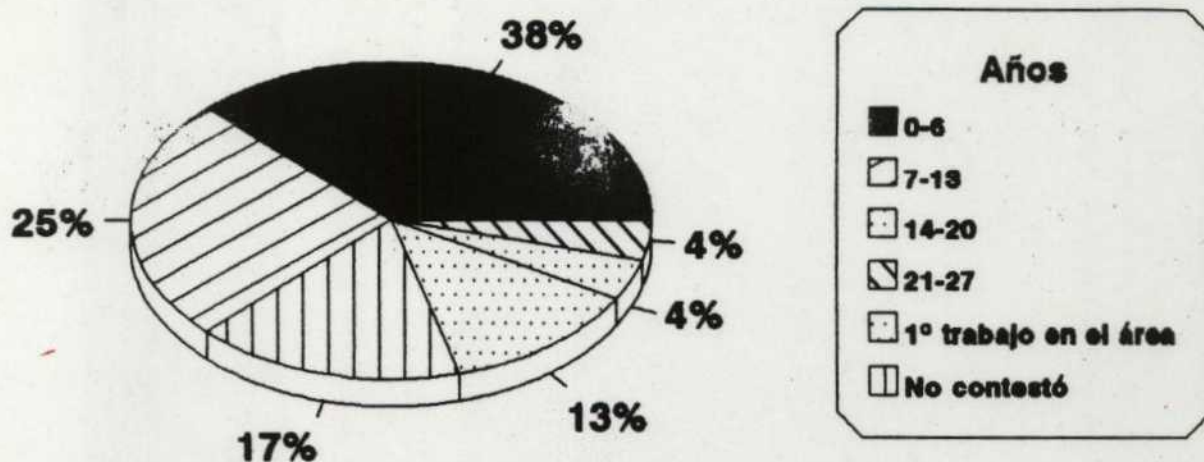
Así observamos, como están determinadas las diversas áreas de acuerdo con los cargos y funciones establecidos por el Departamento de Personal, el cual fue creado recientemente para obtener un "mayor y mejor grado de organización, supervisión y control, posibles hacia la optimización de sus recursos humanos..." (Departamento de Transporte: 3).

Los cargos constituyen una modalidad fundamentada en la división del trabajo, simplificando y especializando las tareas con el fin de elevar la productividad; situación que se evidencia en las descripciones elaboradas en el Departamento por la Dirección de Administración. La simplificación en el diseño de los cargos permite "... admitir empleados con calificaciones mínimas; minimizar los costos de entrenamiento, reducir la posibilidad de errores en la producción, facilita la supervisión y aumenta la eficiencia del trabajador" (Chiavenato,s/p:52).

Acerca de la experiencia laboral, se pudo conocer que un 88% de los obreros ha desempeñado trabajos anteriores relacionados con el área automotriz durante 13 años; un 38% durante los 6 años y un 25% entre 7 y 13 años (Gráfico # 12)

GRÁFICO # 12

Tiempo que tienen los obreros entrevistados trabajando en la misma actividad o actividades similares

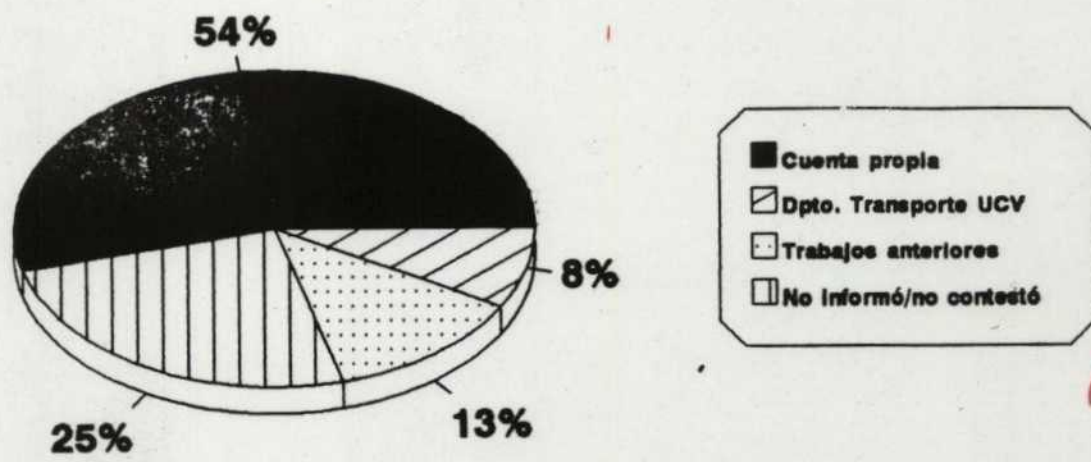


La experiencia y trayectoria obtenida mediante la realización de otros trabajos anteriores por diversos periodos, permite obtener habilidades y destrezas; así como un conocimiento práctico del área donde se desenvuelven (Automotriz); hecho que favorece la incorporación de este personal al Departamento en el sentido de que está preparado, experimentado y con capacidades inherentes al trabajo que desempeñan.

Respecto a la capacitación profesional para el trabajo que realizan, un 75% de estos trabajadores la ha tenido; de los cuales un 54%, lo hizo por cuenta propia y sólo un 8% por cursos en la U.C.V. (Gráfico # 13)

GRÁFICO # 13

Ente a través del cual los obreros entrevistados tuvieron acceso al entrenamiento profesional recibido



Se evidencia que estos obreros poseen experiencia, además de tener un aprendizaje formal obtenido por diversos estudios que han efectuado a través de su motivación personal, iniciativa y deseos de superación. No obstante esta capacitación no es incentivada para su consecución por medio del Departamento de Transporte; hay ausencia de acciones que motiven el enriquecimiento educacional y el desarrollo profesional del obrero. Así como, también, la falta de un proceso de inducción, adiestramiento y reconocimiento hacia el personal. Esta situación, puede estar relacionada al hecho de que "... el Departamento de Transporte no tiene acceso informativo a los programas de adiestramiento para el desarrollo del personal." (U.C.V. Dirección de Administración, 1994: 4).

3.- PROCESO DE TRABAJO.

La función de los obreros del Departamento de Transporte es mantener, reparar, equipar y alistar el parque automotor de la U.C.V., tanto vehículos de gasoil (unidades autobuseras), como vehículos de gasolina; mediante la utilización de herramientas y maquinarias de trabajo que permiten cubrir las demandas propiciadas por los usuarios del servicio de transporte.

Para cumplir con las funciones antes dichas, encontramos las secciones de tráfico, almacén y compras que representan instancias primordiales para el funcionamiento del parque automotor en los talleres.

Es así como evidenciamos que la asignación y ordenes de reparación son llevadas a cabo por la sección de tráfico, quién emite su reporte a la sección de almacén para que esta suministre el repuesto necesario para la reparación; si el mismo no se encuentra, la sección de compras deberá encargarse del procedimiento requerido para obtener su dotación.

En los talleres el proceso de trabajo se efectúa dependiendo de los reportes admitidos, de la dotación de repuestos, así como del equipamiento de sustancias necesarias para realizar el trabajo.

El Taller Diesel cumple la función de reparar y equipar los vehículos de gasoil (unidades autobuseras), estas tareas las efectúan los mecánicos y electromecánicos con sus respectivos ayudantes, quienes realizan su trabajo en parejas.

El Taller de Gasolina le corresponde cumplir con la función de reparar y mantener los vehículos de gasolina; el trabajo es efectuado también por mecánicos y electromecánicos, con sus respectivos ayudantes, realizándose el trabajo de forma grupal o en parejas. No obstante, cabe resaltar que en ambos talleres se efectúan todos los trabajos vinculados con las reparaciones de estos vehículos, a excepción de la rectificación del motor, que se realiza en talleres externos a la U.C.V.

En la Unidad de Latonería y Pintura el trabajo se lleva a efecto, en conjunto entre el pintor, los latoneros y sus ayudantes.

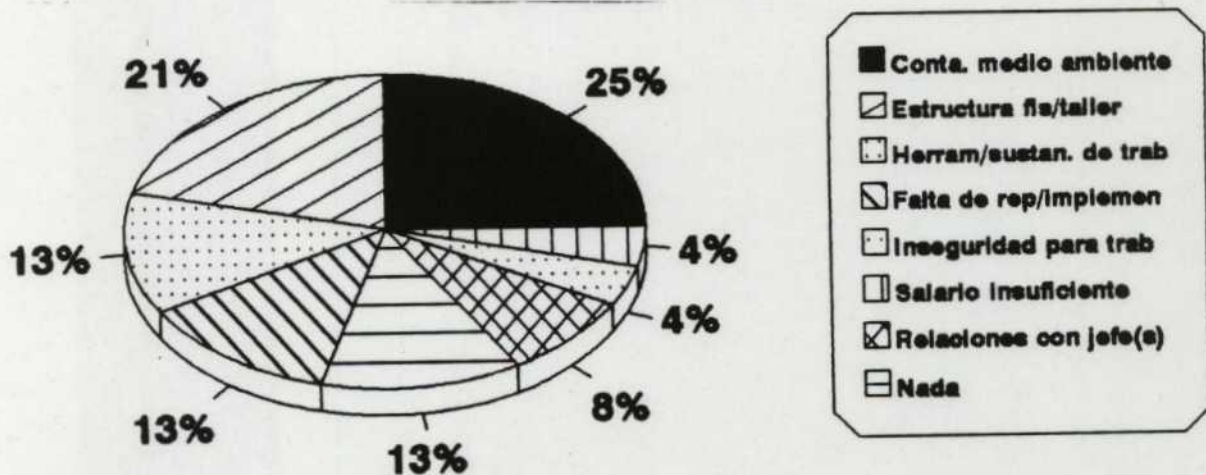
En la Unidad de Lavado y Engrase generalmente el lavado de vehículos lo realizan dos personas, el lavador y el secador. Los días martes y jueves están destinados para la realización del servicio a los vehículos de gasolina, mientras que los de gasoil (unidades autobuseras) son atendidos los días lunes, miércoles y viernes.

La Unidad de Bomba, cumple con el suministro de combustible de acuerdo a los turnos establecidos; los vehículos de gasoil (unidades autobuseras), son surtidos diariamente, durante las primeras horas de la mañana, mientras que los vehículos de gasolina son abastecidos durante el transcurso del día.

La dinámica laboral se lleva a cabo normalmente de acuerdo a los planteamientos antes descritos, no obstante, estos se ven afectados por factores que determinan y condicionan el desarrollo de las tareas, y por ende el cumplimiento del trabajo. En este sentido, se pudo conocer que los trabajadores de este Departamento perciben diferentes aspectos que resultan molestos en sus jornadas laborales, (Gráfico # 14) el 25% de los trabajadores siente molestias ante la contaminación del medio ambiente laboral, el 21% resulta afectado ante las malas condiciones de la estructura física, otros se resienten ante: el tipo de herramientas y sustancias que utilizan, la falta de repuestos, inseguridad para trabajar, la relación con los jefes.

GRÁFICO # 14

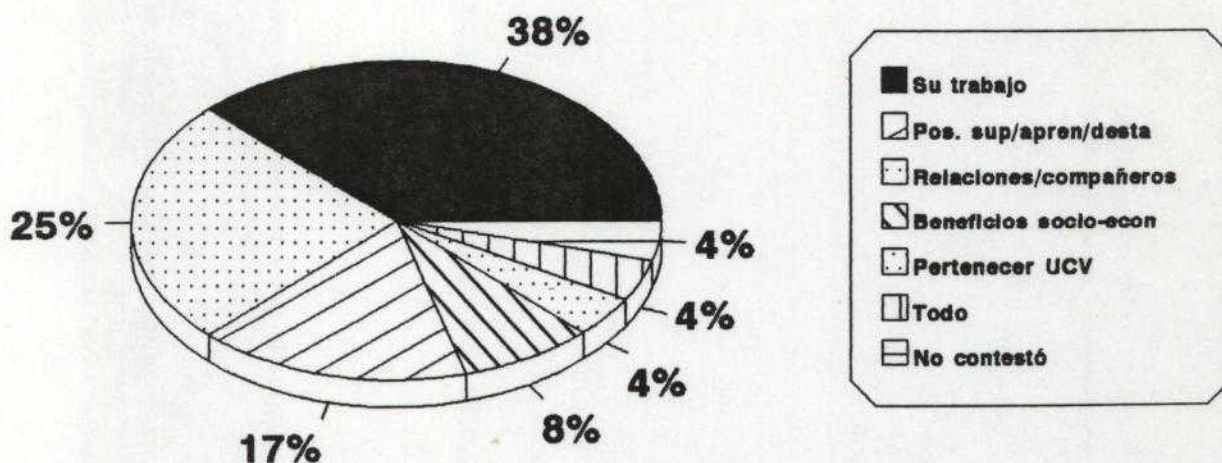
Lo que más molesta de su trabajo a los obreros entrevistados



Así encontramos, que aún con los obstáculos que limitan obtener el desarrollo funcional de las actividades, los obreros entrevistados se sienten identificados con su trabajo y les agrada realizar algunas de sus funciones (Gráfico # 15).

GRÁFICO # 15

Lo que más le gusta de su trabajo a los obreros entrevistados



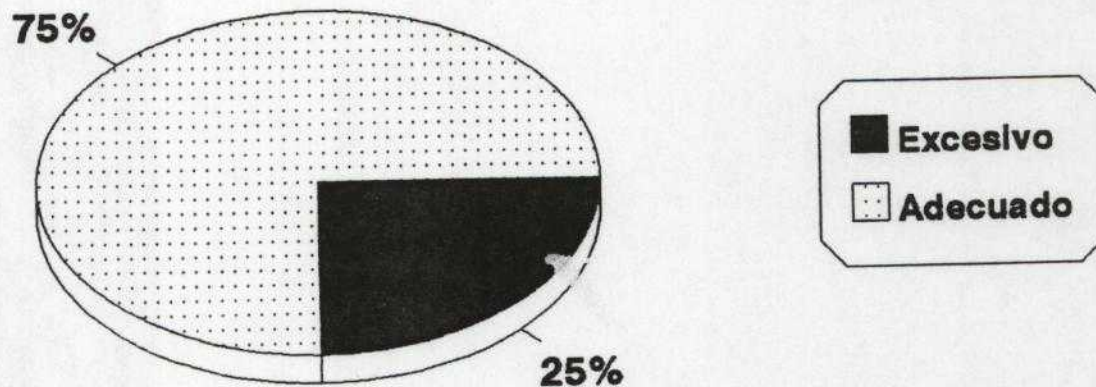
No obstante, se denota que en diversas oportunidades el trabajo de reparación tanto de los autobuses como de los demás vehículos, se ve paralizado debido a la falta de repuestos; lo cual conlleva a detener el trabajo que se está efectuando. Esta situación produce desagrado en los obreros ante la interrupción de su labor, argumentando que el repuesto no se encuentra en el almacén y que deben solicitar su compra; operación que resulta lenta entre la sección de compras y operaciones para adquirir el repuesto, ya que algunas veces por ser costoso, su dotación se retrasa.

La existencia de fallas en la dotación de repuestos, en las herramientas y equipo de protección; además de otros aspectos que van condicionando al proceso de trabajo, produciendo pérdida de tiempo en el funcionamiento normal de las tareas.

De lo antes expuesto, se denota que el ritmo de trabajo resultó en un 75% adecuado a las labores que se realizan en el Departamento (Gráfico # 16), ya que generalmente el servicio debe estar listo para cubrir las rutas que allí funcionan.

GRÁFICO # 16

Ritmo de trabajo de los obreros entrevistados



Sin embargo, esto puede verse afectado por los aspectos antes mencionados que condicionan el proceso de trabajo y por la aceleración en ciertos casos de las funciones que resultan difíciles de cumplir debido a la falta de personal.

El Departamento ha venido creciendo y nos hace falta personal, sobretodo en mecánica Diesel, que es un Taller (...) son apenas once personas que están asignadas para hacer mantenimiento a las 56 unidades que hay (...), ya sabemos que es insuficiente el personal, y por mucho que los muchachos sean demasiado buenos y tengan asignadas demasiadas tareas de trabajo, no alcanzan para hacerle mantenimiento a todas. Toda esta cantidad de trabajo parece que nadie la ve, no se dan cuenta que los obreros con esta cantidad de dificultades que tiene, yo diría que funcionamos en un 80 ó 90 % (entrevista con Representante de SUTRAUCV).

5.3.- DISCIPLINA LABORAL.

El Departamento de Transporte esta constituido por una línea de autoridad jerárquica: la Jefatura Central y los Jefes de cada sección y unidad. Los mismos deben responder a la autoridad que ejerce el representante de la jefatura, que al interrogarse sobre este punto dijo:

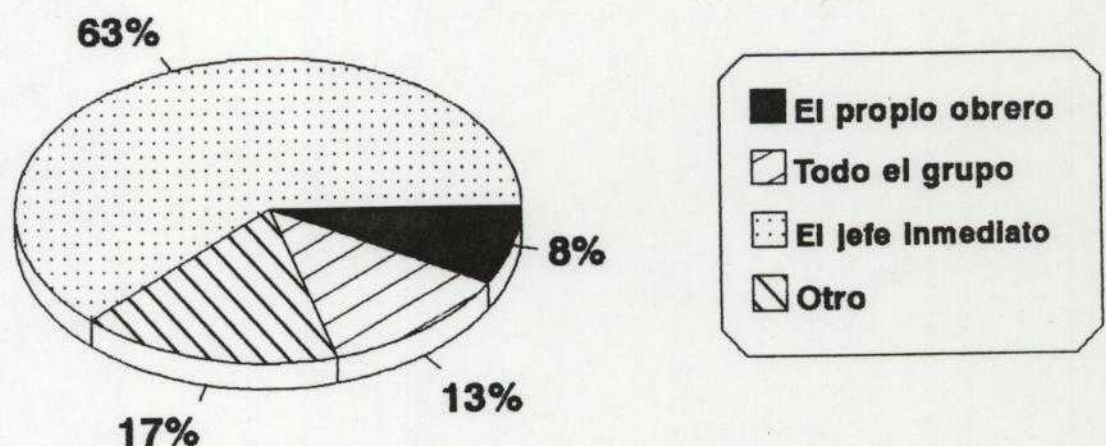
... supuestamente yo doy las instrucciones pero como a mí no me gusta andar detrás de la gente, sino una persona madura que tome sus decisiones, yo cree la figura de los itinerarios por semana (coordinador) que esta pendiente, de lo que falta. Cuando explota un lio me mandan tremendo oficio, le hago un oficio donde le pido que por favor detallen la situación, informes escritos (nada verbal), el responsable de elaborar el informe es el jefe de cada taller... (Entrevista al jefe del Departamento de Transporte de la UCV).

La dinámica establecida por la jefatura para ejercer la autoridad, consiste en tener reuniones los días lunes con los jefes de las secciones y unidades, en función de coordinar las actividades a desarrollar durante la semana. Del mismo modo, si se presenta algún asunto que requiera la participación de la jefatura, este debe ser comunicado mediante un **reporte y/o informe donde se detalle la situación.**

En este sentido, el control del trabajo en las secciones y unidades es ejercido en un 63% por la figura del jefe inmediato, ya que el mismo debe supervisar y presentar por escrito el funcionamiento de su área. (Gráfico # 17).

GRÁFICO # 17

Instancias que controlan el trabajo de los obreros entrevistados



La disciplina laboral en el Departamento de Transporte se caracteriza por una autoridad que delega funciones a través de la coordinación y asignación conjunta de actividades; estableciendo mecanismos de comunicación por escrito para evitar los comentarios verbales. Adjudicando la presencia de una figura (jefes) a los que deben

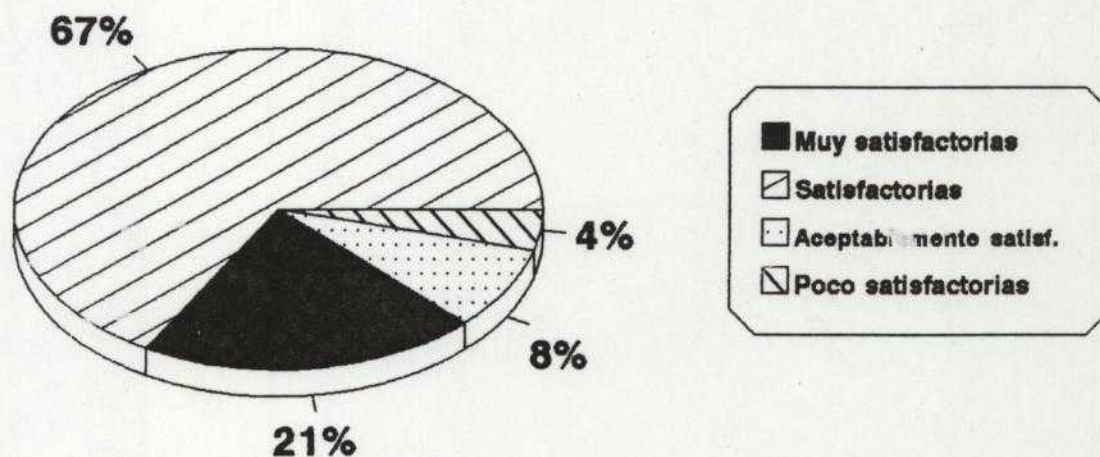
dirigirse los obreros para reportar alguna situación irregular. Se denota la existencia de una línea jerárquica de autoridad.

La concentración del poder desarrolla una estructura jerárquica que facilita el control de los diversos procesos, la delegación de funciones y responsabilidades que minimizan las decisiones individuales, la estandarización de funciones y tareas, la institucionalización a estancos de las fases del proceso. (Silva, 1980:115).

Con respecto a las relaciones interpersonales se observó que un 67% (16) expresa que son satisfactorias; (5) las considera muy satisfactorias (Gráfico # 18).

GRÁFICO # 18

Satisfacción de los obreros entrevistados con las relaciones con sus demás compañeros de trabajo



En este sentido, existe cohesión grupal entre los compañeros de trabajo, originando un ambiente cordial que resulta beneficioso para la realización de sus labores

5.4.- RELACIÓN LABORAL.

El Departamento de Transporte cuenta con un contrato colectivo, el funcionamiento de un gremio sindical y del comité de higiene y seguridad.

En relación al conocimiento del contrato colectivo por parte de los obreros entrevistados, se evidenció que un 67% (16) lo conocen (Gráfico # 19). De estos 16 trabajadores, 7 (Gráfico # 20) opina que el mismo no cumple con sus funciones.

GRÁFICO # 19

Conoce el Contrato Colectivo

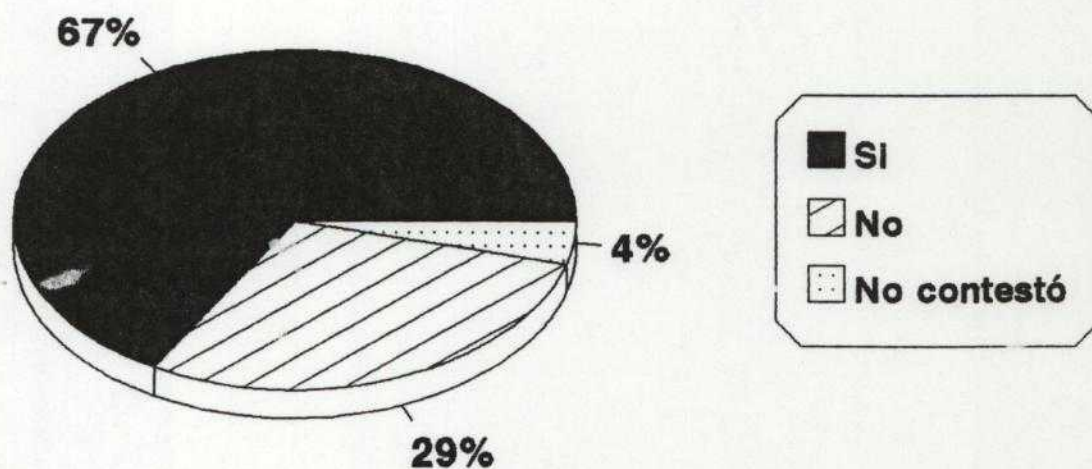
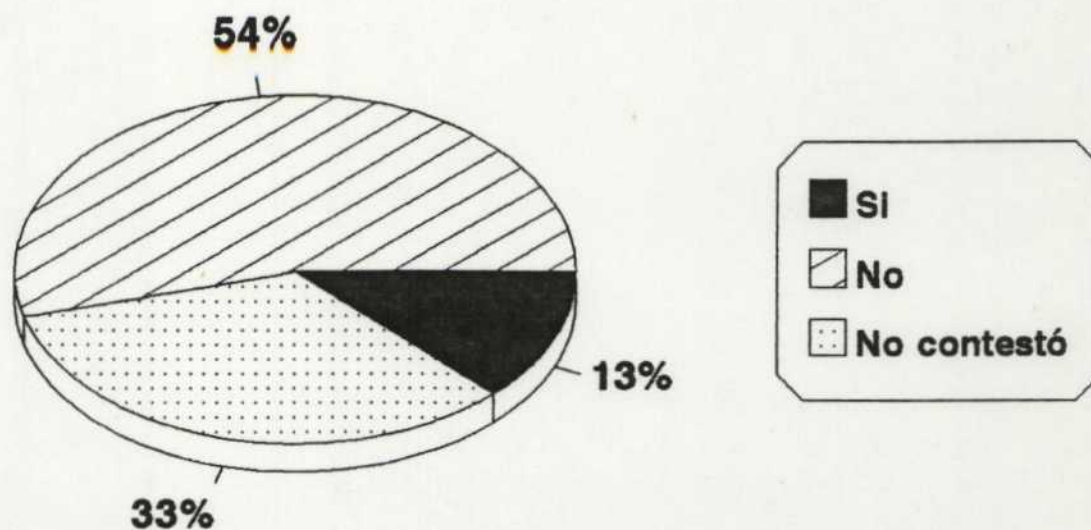


GRÁFICO # 20

Cree que se cumple



No obstante, se establece la relación laboral caracterizada por la contratación colectiva, que estipula según el artículo 65 de la LOT, lo siguiente: "... una relación de trabajo entre el patrono y el trabajador"; acerca de que se efectúe su cumplimiento, se denota que este hecho sería interesante investigarlo.

El Sindicato es conocido por un 96%, es decir, casi la totalidad de los entrevistados, (Gráfico # 21) y un 33% (Gráfico # 22) expresa que su funcionamiento es desfavorable, mientras que otro 33% es neutral.

GRÁFICO # 21

Conoce el Sindicato Unico de Trabajadores al Servicio de la UCV (SUTRA-UCV)

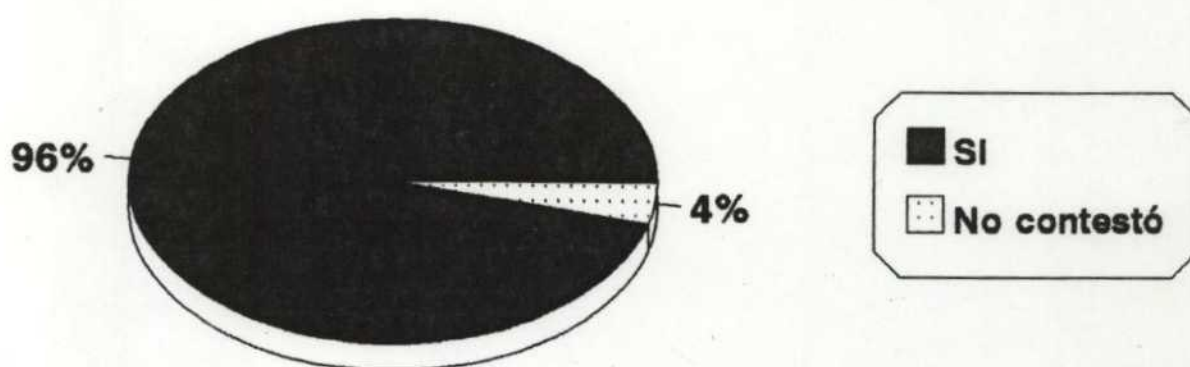
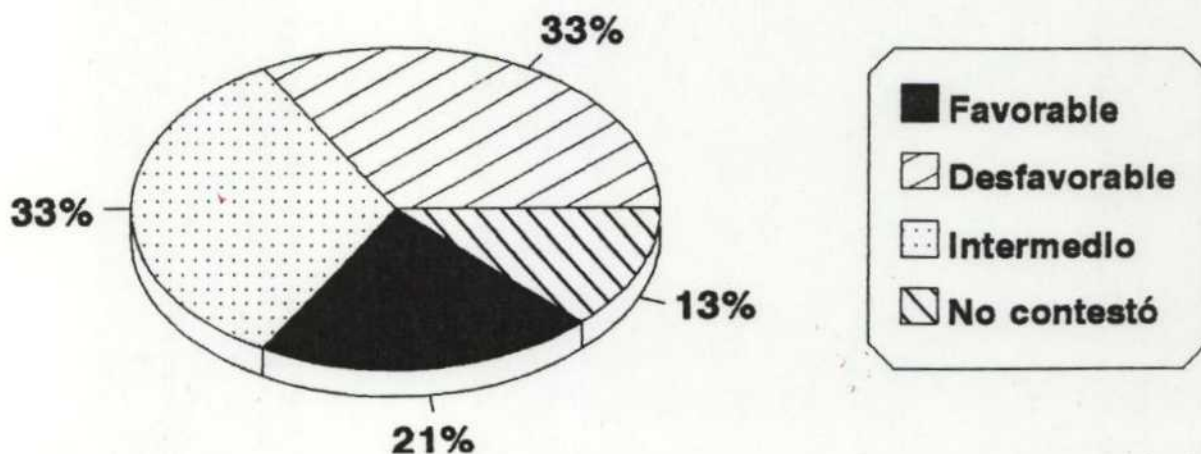


GRÁFICO # 22

Opinión de los obreros del Dpto. de Transporte UCV sobre el SUTRA UCV



El Comité de Higiene y Seguridad, es conocido por un 54% (Gráfico # 23), de los cuales el 38% (Gráfico 24) manifestó que cumple en forma desfavorable con sus actividades.

GRÁFICO # 23

Conoce el Comité de Higiene y Seguridad del Dpto. de Transporte UCV

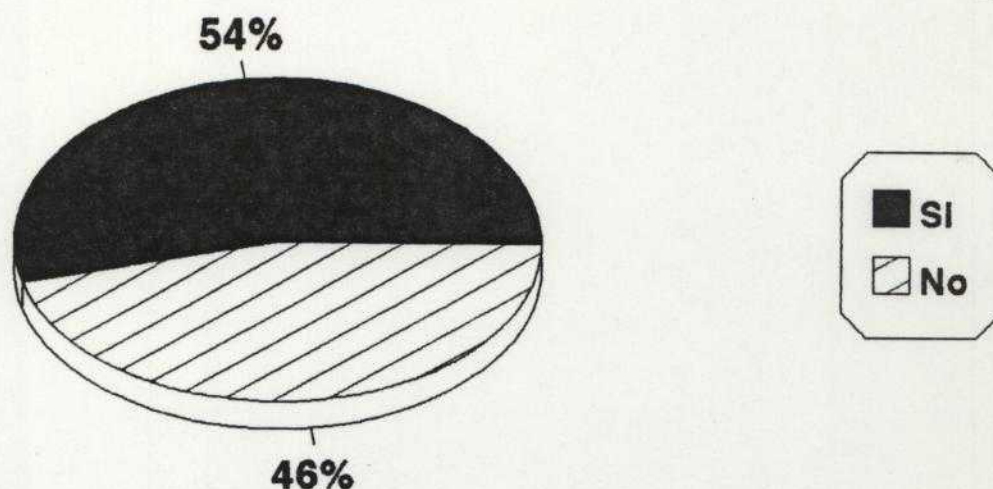
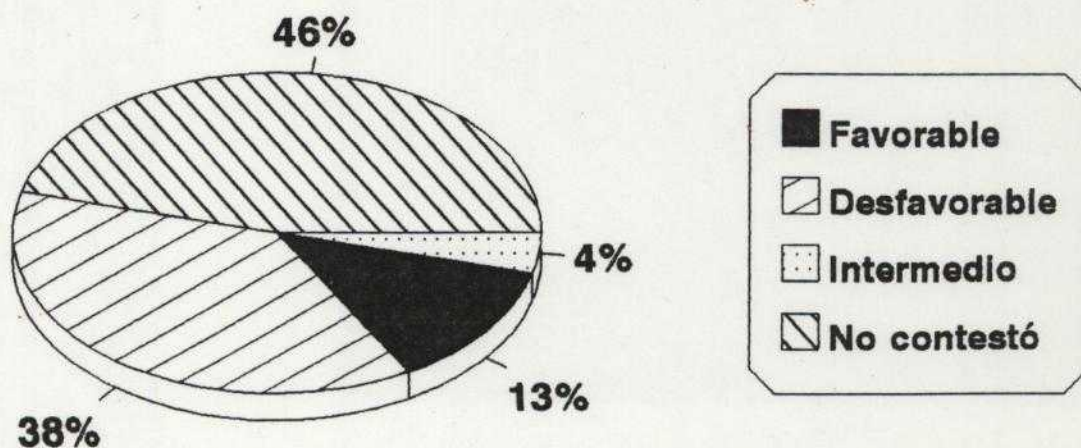


GRÁFICO # 24

Opinión de los obreros del Dpto. de Transporte UCV sobre el CHYS



La situación observada anteriormente puede ser resultante de que exista poca comunicación entre los obreros y los representantes gremiales, ya que en las discusiones sindicales, sólo están presentes los delegados de ambas partes, situación que tal vez limita el conocimiento real de las demandas reivindicativas que exigen los obreros.

Además de que el Sindicato, está representado en su mayoría por los choferes , observándose que no existe personal obrero de los talleres y unidades, esto puede traer como consecuencia que se discutan principalmente los asuntos concernientes a los choferes "... rivalidad como tal no, si en algunos casos , ocasiones, el sindicato las ha obviado, no se ha preocupado como se preocupa por los choferes..." (Entrevista con representantes del Sindicato).

El CHYS, tiene poco tiempo de creado , desde ese momento no ha efectuado ninguna otra reunión hecho que se observa en la ausencia de propuestas que mejoren las CYMAT de los obreros.

La participación de los obreros en estos gremios y en actividades que mejoren sus condiciones de trabajo, se observa que un 58% (Gráfico # 25) no interviene en estas, a diferencia de un 33% que manifiesta su incorporación (Gráfico # 26).

GRÁFICO # 25

Obreros que participan en algún tipo de actividad para mejorar sus CYMAT

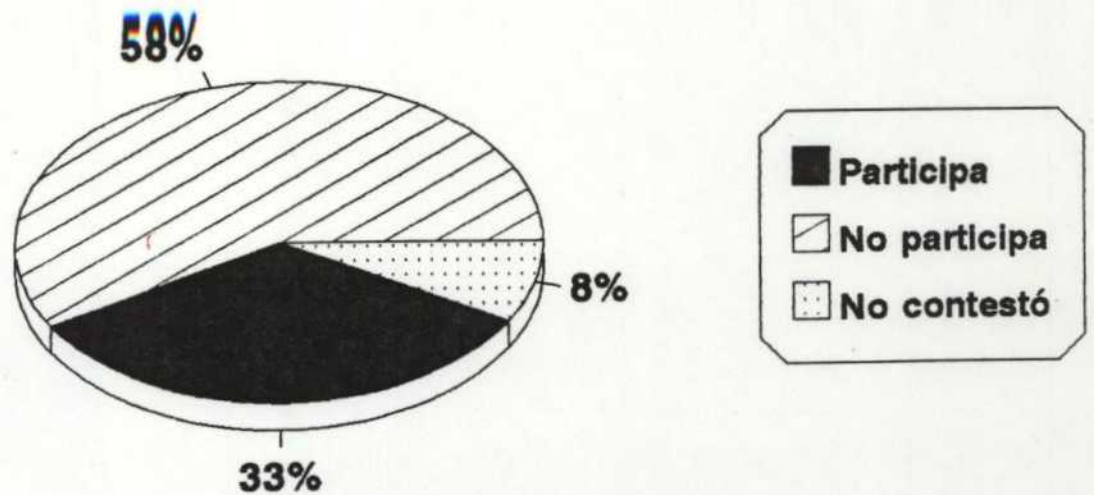
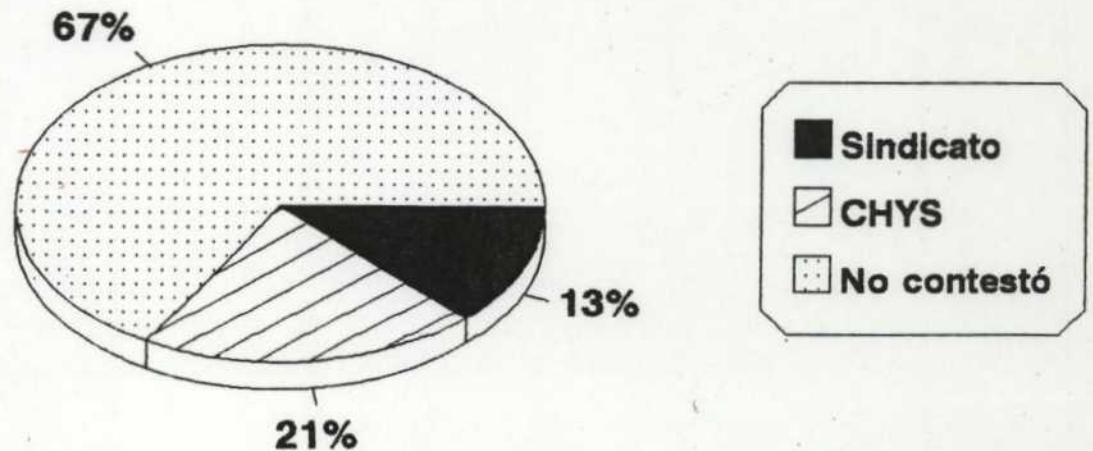


GRÁFICO # 26

Actividades en las que participan los obreros del Dpto. de Transporte UCV para mejorar sus CYMAT



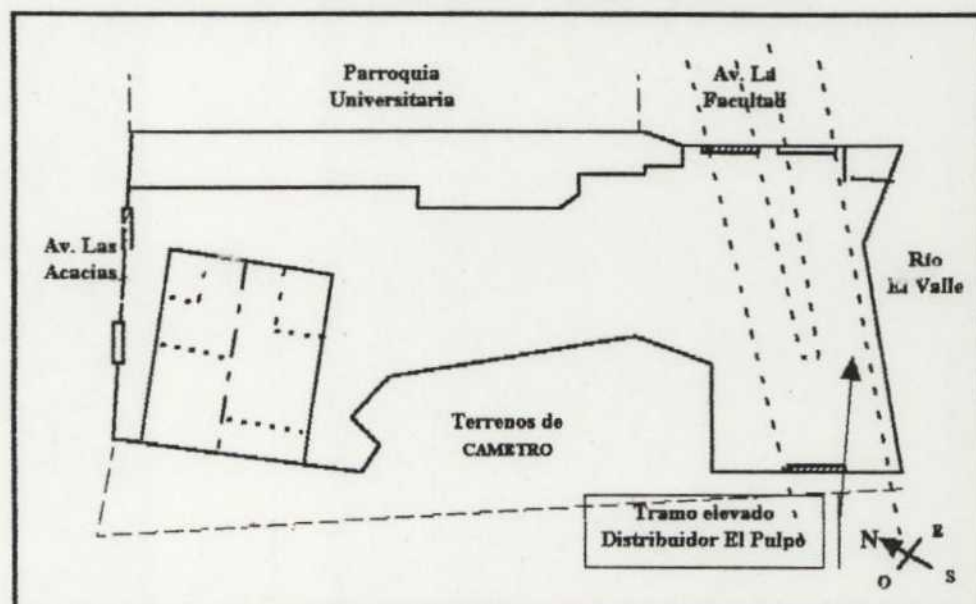
DESCRIPCIÓN DE LA PLANTA FÍSICA.

Ubicación:

El Departamento de Transporte de la UCV, funciona en un local construido en un terreno cercano a la Ciudad Universitaria.

Dicho terreno mide aproximadamente 9.000mts², está ubicado bajo el tramo elevado del Distribuidor El Pulpo, en dirección El Valle-Coche. Limita al norte y noreste con la Avenida Las Acacias, al noroeste con terrenos de la compañía CAMETRO y la salida de la estación Ciudad Universitaria del Metro de Caracas; hacia el sur limita con los terrenos de la Parroquia Universitaria y al sur-oeste con la Avenida la Facultad (figura N°2).

Figura N° 2
Límites del Departamento de Transporte de la UCV*.



* Este y los subsiguientes croquis ha sido elaborado por las tesis para los únicos fines del presente trabajo. Para su realización fueron tomados insanos provenientes del plano del terreno consultado en la división de planeamiento de la UCV y las observaciones y mediciones realizadas por las tesis.

Características generales:

El sistema de seguridad perimetral del local, está conformado en su lado norte por una reja, con púas ofensivas en la parte superior. El resto del terreno se encuentra cercado por un muro de bloques de cemento, protegido en algunas partes por fragmentos de vidrio pegados con cemento en su borde superior. La ausencia de resguardo en algunas partes del muro, representa un riesgo para esta propiedad, ya que posibilita la entrada irregular de personas al lugar. Efectivamente, en conversaciones con los trabajadores del Departamento, pudimos conocer que en una ocasión varios delincuentes penetraron al local, por la pared que colinda con los terrenos de CAMETRO, oportunidad en la que hurtaron varias cajas de herramientas en la Sección de Gasolina.

El local cuenta con cinco puertas: dos al norte, una al sur y dos al suroeste (figura N°3). El uso que se le da a las puertas no está indicado explícitamente por ningún lugar, ni tampoco se observó ninguna señal de tránsito que especifique por donde deben circular los vehículos, las zonas de circulación peatonal, de estacionamiento, etc. se conoció que de ellas, sólo dos se utilizan regularmente; una ubicada hacia el norte se utiliza para entrar y una de las que da al suroeste, está destinada a la salida, las tres puertas restantes, se encuentran permanentemente cerradas y bloqueadas por vehículos estacionados dentro y fuera del local, imposibilitando su uso como posibles salidas de emergencia, lo cual representa un peligro, ya que los conductores ajenos al taller, que desconozcan las normas internas y no explícitas de circulación, pueden ocasionar y/o sufrir un accidente.

Figura N°3
Ubicación de las puertas en el Departamento de Transporte de la UCV.

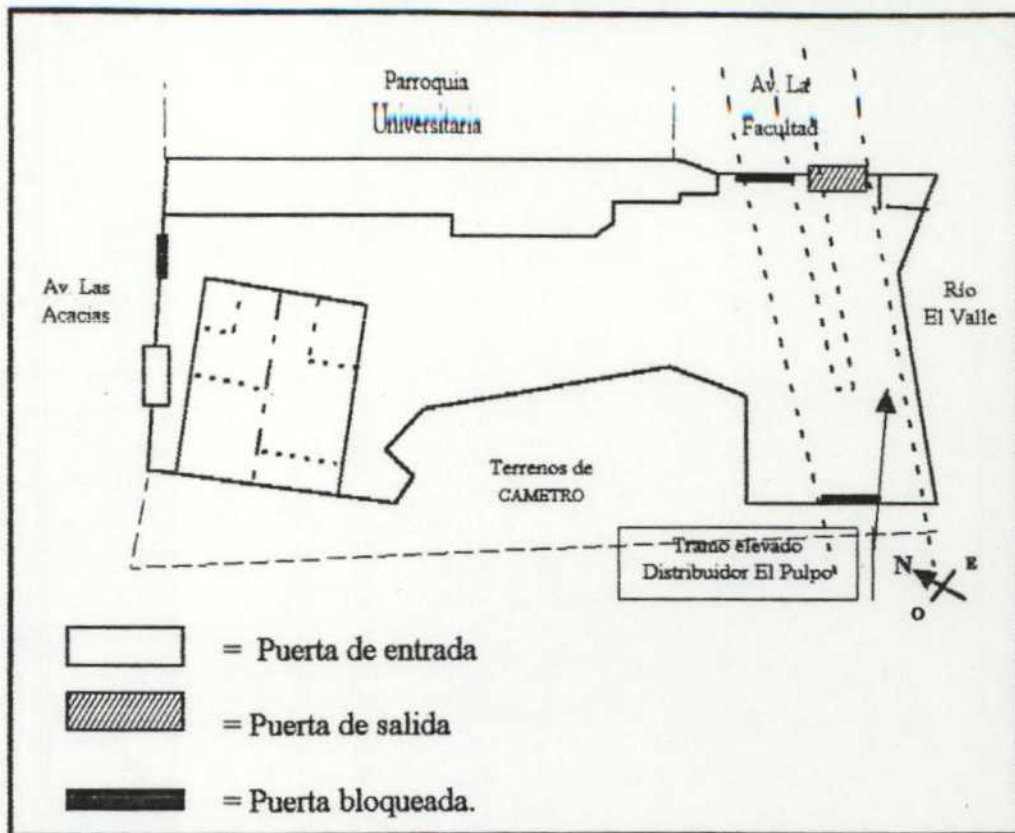
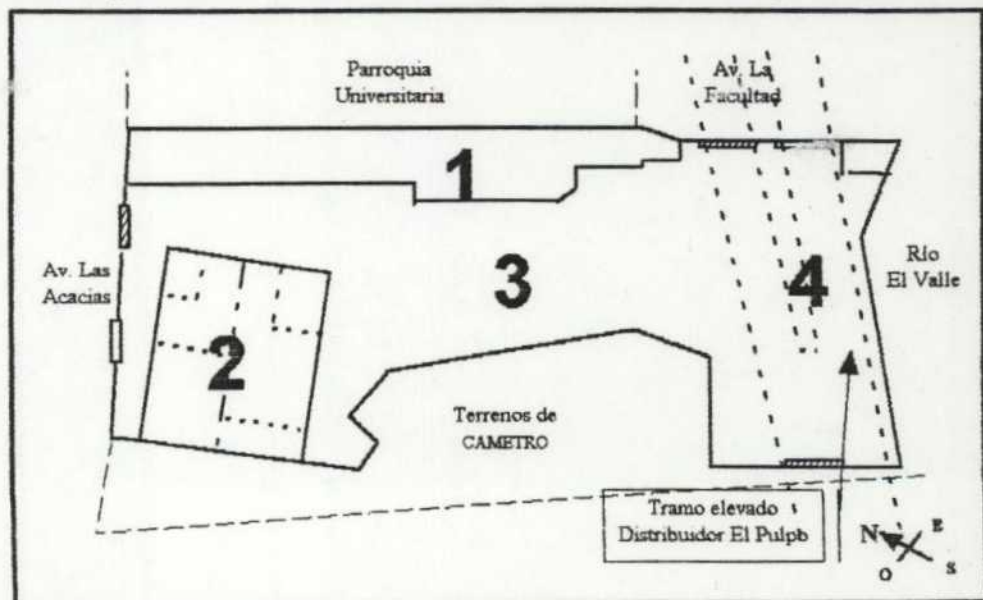


Figura N° 4.
Sectores apreciables en el local del Departamento de Transporte de la UCV.



Desde la entrada se puede visualizar que el lugar se distribuye en cuatro sectores diferenciados, apreciables en la figura N°4:

El primer sector (1 en el croquis), se observa ubicado hacia el lado izquierdo de la entrada. Lo constituye una edificación que abarca un área aproximada de 352mts², de un piso de altura; en ellas funcionan las oficinas administrativas y dos baños colectivos para uso de los obreros.

La segunda área (2 en el croquis) está constituida por una estructura formada por dos galpones, unidos que conforman un sólo espacio que abarca un área de aproximadamente 1.500 mts , con una altura de aproximadamente 3 mts. El galpón se subdivide en varios locales construidos al interior del recinto, donde funciona la estación de suministro de combustible o bomba, el taller de latonería y pintura, el taller de gasolina y la unidad de lavado y engrase y las bombas (figura N°5).

La tercera área (3 en el croquis) la constituyen los espacios abiertos que se observan hacia el resto del local, estas áreas se utilizan para el estacionamiento y tránsito de vehículos que se dirigen a la salida del Departamento de Transporte de la UCV.

Figura N° 5
Ubicación de cada uno de los talleres que funcionan en el área de los galpones



El cuarto sector (4 en el croquis) está situado al final del local del Departamento, esta zona constituye el espacio donde funciona el taller de reparación Diesel conformado por la oficina y el estacionamiento de los vehículos de gasoil (unidades autobuseras). La oficina está cercada por una reja, el piso es de cemento y el techo lo constituye el elevado del Distribuidor el Pulpo, el cual para el momento de la observación carecía de las respectivas defensas laterales, hecho este que representa un factor de riesgo latente para los obreros que laboran en dicho taller, según testimonios de algunos trabajadores, ya

han ocurrido tres volcamientos hacia el taller, en los cuales no han sido afectados los trabajadores debido a que han sucedido en horas nocturnas o fines de semana.

Descripción de los locales.

Cada una de las unidades y secciones estudiadas han sido acondicionadas para una labor específica, por ello resulta necesario describir cada local de trabajo por separado. A tal fin los describiremos en el orden en que se encuentran dispuestos desde la entrada hasta la salida del Departamento, comenzando por la unidad de bomba y finalizando en el área de los baños.

Unidad de bomba.

Esta Unidad funciona en el área de los galpones, está ubicada cerca de la puerta de entrada al Departamento, lo cual permite el fácil acceso de los vehículos de gasoil y gasolina al lugar de servicio. La construcción donde funciona ésta Unidad comprende dos paredes de bloques que conjuntamente con una estructura de perfiles metálicos con vigas horizontales sostienen el techo de las láminas de zinc. Luego, hacia la pared del fondo se observa la entrada a una habitación que cumple las funciones de oficina para los trabajadores de esta Unidad.

Al fondo de la pared que divide la oficina del área de servicio se observa una cartelera de corcho marrón en la cual se observaron mensajes tales como FAVOR NO FUME, APAGUE EL MOTOR, BOTAR LA BASURA EN SU LUGAR. Estos mensajes están elaborados a mano en cartulina y con marcador negro. En esta misma pared se observa un interruptor de electricidad, las instalaciones eléctricas son externas y varios cables están desprotegidos.

La oficina es un local utilizado por los obreros para cambiarse de ropa, realizar trámites administrativos, y descansar en las horas libres, así como también para guardar los elementos de trabajo. Este lugar cuenta con cuatro paredes de bloques de cemento, piso de asfalto y techo de láminas de zinc. La puerta de entrada es de hierro, la ventana tipo basculante es de vidrios transparentes. Al entrar en la oficina se observa la presencia de tres barriles de aceite para dirección hidráulica, dos de los cuales están conectados a un sifón. Se observa sobre ellos, una repisa donde están colocadas varias latas de aceite de motor.

La iluminación en el local es natural y artificial. La luz natural penetra a través de la ventana mencionada. La luz artificial la proporciona una lámpara fluorescente de iluminación directa, sin pantalla protectora, ubicada en la viga del techo.

El mobiliario consta de un escritorio, una silla, una caja de madera con un tablero de ajedrez, acompañada por un asiento roto de autobús (esta mesa es utilizada por los

obreros en sus momentos libres para distraerse). En esta oficina se ubica el compresor de aire que hace funcionar la manguera para inflar los cauchos. Este, al ser encendido, emite un sonido muy fuerte. Hay dos extintores de polvo químico seco para incendios tipos **A**, **B** y **C** (anexo N°10). Están colocados en el piso, en un rincón cerca de la puerta. En la pared, cerca de la puerta hay unos clavos que sirven para que el trabajador coloque su ropa. El lugar en general se encuentra cubierto de polvo.

El lugar donde se surte de combustible a los vehículos, funciona en una sola isla con dos surtidores, uno de ellos de gasolina y otro de gasoil. Estos surtidores se encuentran deteriorados, los medidores de la cantidad y precio del combustible que se suministra, están dañados, lo cual impide tener un control sobre la cantidad y el costo del combustible que se le suministra a los vehículos.

Los surtidores se alimentan de combustible depositado en tres tanques subterráneos (dos de ellos contienen gasolina y uno gasoil), cada uno de estos tanques cuenta con una tapa de acceso de forma rectangular, ubicadas cerca del local de la bomba, en montículos de cemento, a fin de evitar que la tapa del tanque se inunde en caso de lluvia y el agua penetre al tanque, a su vez, su forma avolcanada permite que los vehículos al pisarlas no estropeen sus cauchos.

A un lado de esta isla se observa un hito de cemento donde se encuentran tres bocas conectoras, a las cuales se instalan las mangueras de los camiones que surten de

combustible a cada uno de los tanques. Junto a estas bocas se encuentran tres tubos largos y delgados por los cuales emanan los gases que se producen en el interior de los respectivos tanques. Al lado de este hito hay una manguera conectada a un grifo de agua.

Detrás del mencionado hito se encuentra un depósito de basura, hecho de cemento. Al otro extremo de la isla, se observa una manguera que surte de aire comprimido.

Taller de Latonería y Pintura

El local de latonería y pintura está ubicado en el área de los galpones; colinda con el almacén, la estación de bomba y el taller de gasolina, con este último se comunica mediante una puerta. Este local está techado con láminas de zinc y con tragaluz de láminas acrílicas transparentes, sostenido sobre vigas de madera, algunas de las cuales se encuentran muy deterioradas. Las paredes son de bloques de cemento. La pared exterior es de bloque calado.

En general las instalaciones eléctricas están desprotegidas, los cables que conducen la electricidad están expuestos a la lluvia y al contacto de las personas.

La iluminación del lugar proviene de fuentes natural y artificial: la luz natural entra por la puerta del galpón, que es bastante amplia y se cierra con una reja, así como por las ya mencionadas láminas de acrílico en el techo. La luz artificial proviene de cuatro lámparas fluorescentes de iluminación directa que se encuentran en mal estado y sin

pantalla protectora, ubicadas en las vigas que sostienen el techo. Además de las mencionadas fuentes de iluminación, los obreros utilizan lámparas auxiliares para iluminar sitios de difícil acceso a la luz general.

La ventilación es natural y artificial, viene dada por el aire que fluye de la entrada del local y de una pared de bloque calado. La ventilación artificial se produce a través de un extractor de aire axial ubicado en la pared mencionada, el cual - para el momento de la observación - se encontraba dañado. El lugar tiene mucho polvo, grasa y basura acumulada.

Cerca de la entrada se observa un cuarto enrejado, que sirve como oficina del Taller de Latonería y Pintura.

El mobiliario de trabajo está compuesto por varios estantes de metal, alineados en dos de las paredes del local - destinados a almacenar indiscriminadamente herramientas de trabajo, potes y latas de sustancias químicas, etc. Así mismo, se observó un escritorio, varias sillas y un cajón con un tablero de ajedrez, varios asientos de autobuses los cuales son utilizados por los obreros en sus horas de almuerzo, así como también bancos o mesas donde están colocadas de forma fija una prensa y una esmeriladora. Aparte en un rincón en el piso se observaron un gato hidráulico, dos bombonas para hacer funcionar el soldador de acetileno para soldadura autógena y un soldador eléctrico. El lugar tiene acumulación de polvo, grasa y basura.

Taller de gasolina

Este taller esta ubicado en el área de galpones, abarcando una gran parte del segundo galpón que se observa desde la entrada. En este taller se presta el servicio de reparación y mantenimiento a los vehículos que funcionan con motor de gasolina.

El piso del local es de asfalto, las paredes son de bloques de cemento sin frisar. El techo en su totalidad es de láminas de zinc las vigas que sostienen dichas láminas son de hierro. Las láminas de zinc no brindan una real protección contra la lluvia por que tienen agujeros. Cabe mencionar que aproximadamente en el medio del recinto se encuentra un alcantarilla (desagüe) de tapa redonda.

Entre el techo y las paredes hay unos canales metálicos recolectores de las aguas de lluvia los cuales están rotos y en algunos casos faltan tramos, lo que ocasiona que al llover el agua entre al lugar. se observa también, un agujero en un tramo del canal, ubicado sobre el cajetín metálico que guarda la cuchilla principal de electricidad de los dos galpones. Cuando llueve este cajetín se moja y hay ocasiones en que el agua ha llegado hasta el interruptor y ha producido un corto circuito en ambos galpones.

La iluminación del local es natural y artificial. La natural entra a través de la puerta de entrada de los galpones, que es una reja y por el final del galpón (la calle y

lavado y engrase). La iluminación artificial viene dada por 5 lámparas fluorescentes de luz directa sin pantalla protectora, distribuidas por toda la superficie del local, hay tubos quemados, y en algunos casos éstos faltan, los cables de las lámparas están sin protección. Añadido al uso de estas lámparas, está el uso de pequeñas lámparas auxiliares para iluminar lugares de difícil acceso de la luz general. La ventilación es natural.

El ruido que se escucha en este lugar proviene de los motores de los vehículos que allí se reparan, así como también de las máquinas, esmeriladora y demás herramientas utilizadas.

En cuanto a la distribución del espacio, vemos que hay vehículos de gasolina estacionados para repararlos en todo el local, así como también hay mucha chatarra y carros inservibles que entorpecen el libre tránsito por el lugar. Hay un aparato que la escuela de ingeniería mecánica de la universidad, donó al taller, para desmontar motores, pero este aparato nunca fue puesto en funcionamiento.

Al fondo de este local, hay un pequeño cuarto enrejado que es utilizado para guardar las herramientas e implementos de trabajo, el techo de este cuarto es una terraza con barandas de arcilla y cemento, que sirve como sede de la oficina de gasolina, ésta, al igual que las demás oficinas descritas, es el lugar donde se realizan los trámites administrativos y algunas veces los obreros descansan en su tiempo libre. Para llegar a esta oficina se sube por una escalera fija, de 10 peldaños elaborados con láminas de metal estriado. Esta escalera cuenta con un pasamanos, también de metal ubicado del lado

expuesto de la escalera. En la pared frente a la escalera, está ubicado un botiquín de primeros auxilios.

Unidad de lavado y engrase.

Esta unidad está ubicada en el 2º galpón, tiene destinados para su funcionamiento, dos locales: el primero, para el lavado y engrase de los vehículos de gasoil y el segundo, para el lavado y engrase de los vehículos de gasolina .

El primer local que se observa, es la fosa de lavado y engrase, la cual no esta en funcionamiento todavía. Allí esta previsto el servicio de los vehículos de gasoil (unidades autobuseras). Las paredes de este local están cubiertas de baldosas de cerámica blanca. En el medio del local se observa un puente fijo con una fosa en el medio, en la cual debe introducirse el obrero para realizarle el servicio a las mencionados vehículos. Las paredes en esta fosa también son de baldosas de cerámica.

El área de trabajo en el segundo local, comienza en el pasillo formado por la pared del galpón y la pared de la calle. En este pasillo se limpia y aspira la tapicería de los vehículos, y se lava la parte exterior de la carrocería. Al principio de dicho pasillo, se observa un cilindro (tres barriles soldados uno sobre otro) que contiene gasolina blanca. Al fondo se encuentra un área de forma cuadrada, con piso de cemento y paredes de baldosas de cerámica blanca. En el medio de esté, está el puente hidráulico, con el que se

levantan los vehículos de gasolina para lavarlos y engrasarlos por debajo, cuyos controles se encuentran ubicados en una de las paredes.

Al fondo de este está la oficina de lavado y engrase, presenta paredes de bloques sin frisar, techo de láminas de zinc y piso de cemento. Este lugar es completamente cerrado; su única fuente de ventilación es la puerta. Las instalaciones eléctricas son externas y el cableado está desprotegido y deteriorado. La iluminación es artificial, dada por una lámpara fluorescente de iluminación directa sin pantalla protectora.

Este espacio es utilizado de manera similar al las demás oficinas de los otros talleres, es decir, allí se encuentran estantes, espejos, bancos, cocinas; además sirve de eventual vestuario, de cuarto de máquinas, pues allí están colocados tres compresores sin protección contra ruidos, dos bombas de agua y la tapa de acceso de un tanque de agua subterráneo.

Los obreros que laboran en este taller tienen un itinerario para realizar dicho servicio a los vehículos, así: los de gasolina se atienden los días martes y jueves; los de gasoil, lunes, miércoles y viernes, a estos autobuses reciben lavado superficial en este taller ya que el lavado y engrase se le realiza en un taller foráneo, debido a que la fosa destinada para tal fin aún no está en funcionamiento.

El piso de la placa de cemento permanece mojado y las mangueras están rotas y botan agua permanentemente.

Taller Diesel.

La sección Diesel es la que más espacio ocupa en todo el departamento. Su espacio abarca desde el final del área de oficinas y baños hasta toda el área sur del local, la totalidad de esta área es utilizada para estacionamiento y reparación de autobuses. El piso es de asfalto. Las paredes son los límites del local del departamento, están construidas de bloques de cemento sin frisar. No hay techo, los espacios que pueden considerarse techados, son los ubicados debajo del tramo elevado del Distribuidor El Pulpo.

En la esquina hecha por la pared de la salida y la pared sur del terreno, se ha construido la oficina de Diesel, con la misma función de las demás oficinas, es aquí uno de los lugares donde más se siente la vibración de los vehículos que circulan por el elevado. En todo el lugar de trabajo hay mucho ruido, en ocasiones provienen de los vehículos que pasan por el elevado, el nivel de ruido es tal, que dos personas que estén conversando a una distancia normal no se escuchan.

Los extintores de polvo químico seco para incendios de tipo A, B, y C, están en el piso junto a otro, hay herramientas y equipo de trabajo como gatos hidráulicos, carretillas, etc. El botiquín de primeros auxilios está al fondo de la oficina, hay un escritorio, una

silla, un estante, una cocina eléctrica para calentar la comida., bancos de trabajo para realizar algunas actividades, en uno de estos, hay una esmeriladora Mesones para realizar algunas actividades, en uno de los mesones hay una esmeriladoras-lijadora sin pantalla protectora. Hay una cartelera con información sobre las averías y reparaciones necesarios de cada unidad, también existe un bebedero.

La iluminación es natural y artificial, la natural viene dada por la luz solar, ya que el trabajo se realiza prácticamente al aire libre. La iluminación artificial esta dada por las lámparas fluorescentes de luz directa, ubicadas a lo largo de la pared y de la parte inferior del puente, casi todas están en mal estado, les faltan tubos, y en algunos casos sólo se observa el lugar donde estuvo la lámpara y los cables que una vez la conectaron. Al igual que en el taller de gasolina, estos trabajadores se iluminan en las tareas que lo requieren, con lámparas auxiliares pequeñas. Las instalaciones eléctricas están desprotegidas y a la intemperie. La ventilación es natural.

Baños.

En el departamento hay dos baños de uso colectivo de los obreros, uno para los obreros mecánicos y otro para los choferes. A efectos de nuestra observación sólo nos fue posible constatar las condiciones de las instalaciones del sanitario de los choferes, ya que se nos informó que el asignado para los obreros, se encontraba en esos momentos en malas condiciones de salubridad.

De esta manera, y siguiendo nuestro proceso descriptivo, encontramos que la instalación sanitaria observada, está dividida en 3 áreas, una correspondiente al vestuario en el cual se hallan ubicado los casilleros y bancos de madera. Una segunda área, en la cual se hallan instaladas 12 duchas, 6 lavamanos y un espejo rectangular. Por último, la tercera zona, está destinada a los usuarios; y en ella se encuentran ubicadas 10 pocetas y un urinario rectangular.

La infraestructura física de estos baños, la conforman paredes de bloques de cemento con pisos de cemento y techo con láminas de zinc; no hay presencia de ventanas, hallándose sustituidas por bloques de ventilación.

En cuanto a la iluminación de esta zona es de tipo artificial conformada por un conjunto de lámparas fluorescentes, distribuidas uniformemente que producen un alumbrado suficiente aunque no óptimo ya que la mayoría de las lámparas no cuentan con pantallas protectoras etc. No hay limpieza, ni mantenimiento de la planta física.

5.5: SEGURIDAD E HIGIENE

PREVENCIÓN DE INCENDIOS.

La naturaleza del trabajo, de los materiales y de las sustancias que se utilizan en este taller conforman una situación especialmente riesgosa en cuanto incendios; sin embargo en el mismo , no están previstas las medidas preventivas al respecto. Para la protección y extinción contra incendios, para atender estas contingencias existen algunos en algunos de los locales de trabajo extintores de polvo químico seco, para incendios del tipo A, B y C. (Anexo 10). Estos extintores no tienen lugar fijo, ni mucho menos señales para localizarlos; contrariamente están colocados arbitrariamente en el piso o en otros lugares, según el criterio de los obreros que trabajan en cada taller.

Los obreros no han recibido instrucción en cuanto al uso de estos extintores. Según los resultados obtenidos al entrevistarlos, ante la pregunta si habían recibido alguna instrucción sobre higiene y seguridad en el trabajo 7 contestaron que si (Gráfico #28), de esos 7 sólo 1 contestó (Gráfico #29) haber recibido cursos sobre extinción y prevención de incendios.

GRÁFICO #28

Obreros que han recibido instrucción sobre higiene y seguridad en el trabajo

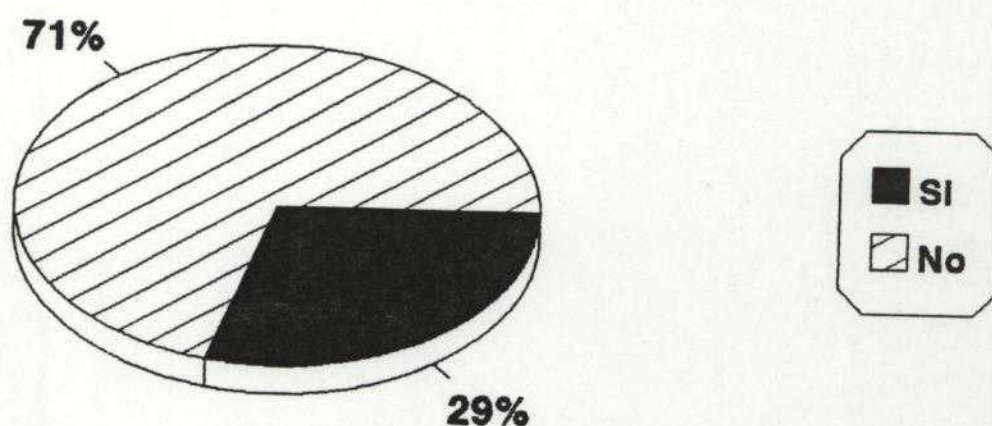
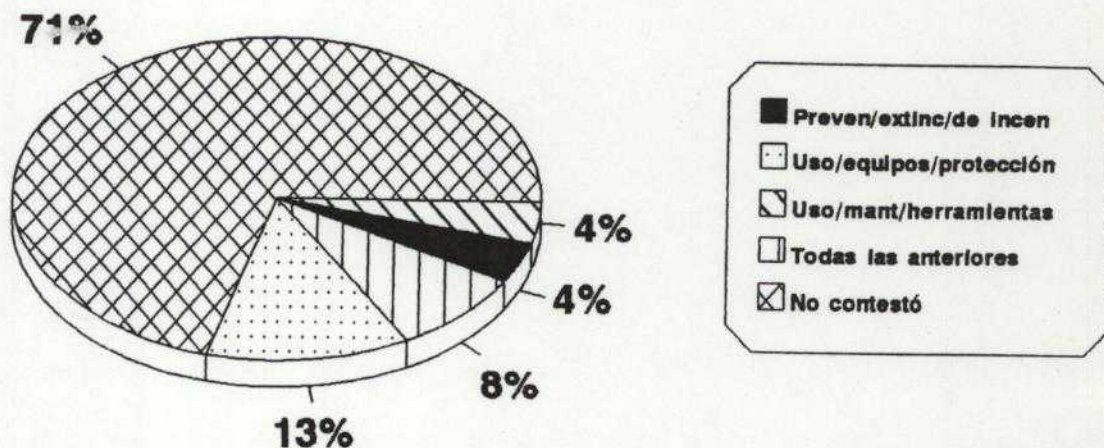


GRÁFICO #29

Tema del área de Higiene y Seg. sobre el cual han recibido instrucción los obreros entrevistados



La situación descrita, representa sin duda un riesgo, ya que ante la presencia de un incendio o conato del mismo, sería una situación difícil de controlar, ya que es posible que los extintores no se encuentran y en caso de hallarlos, sólo 1 de los obreros entrevistados está preparado para manejarlo de forma conveniente, precisa y adecuada.

Otro aspecto importante es esta problemática es la ausencia de un sistema de detección de incendios y de un sistema de alarma, mediante los cuales pueda descubrirse el siniestro en su fase inicial, así como avisar oportunamente a las personas que ocupan el lugar en ese momento. Lo cual retarda la acción que pueda hacerse para prevenir o extinguir incendios oportunamente.

En caso de declararse un incendio no existe un plan de contingencia para afrontarlos, no están previstas salidas de emergencia que permitan las acciones de desalojo, y lo que representa un peligro para la vida de las personas, ya que en la confusión es posible que se incurra en acciones inconvenientes y contraproducentes.

Un elemento importante a considerar es el que se refiere al almacenamiento de los combustibles y sustancias que son utilizadas por los trabajadores en la ejecución de sus tareas, sistemáticamente se observó que tales materiales no son almacenados discriminadamente, representando un riesgo potencial de incendios y explosiones.

Las instalaciones eléctricas en casi toda la construcción son externas y se conservan en mal estado. Los cables en muchos casos han perdido la capa protectora y dejan ver los hilos internos. Los enchufes están en mal estado, que degeneran chispazos. En el taller de Gasolina el interruptor principal está colocado a la intemperie en un cajetín que se moja cuando llueve ocasionando un riesgo de corto circuito y de incendio; esta misma situación se presenta en Lavado y Engrase, con el agravante de que son varios interruptores juntos. En el caso del taller de Diesel, la situación riesgosa se presenta no sólo por la ubicación, también a la intemperie del interruptor de electricidad, sino además por la existencia de neumáticos apilados, lo cual representa un gran riesgo, por ser los cauchos un material combustible. Al lado del baño de los obreros, cerca de la salida del local del Departamento se observa, otra situación altamente riesgosa en cuanto a incendios. Vemos que un interruptor de electricidad (también a la intemperie) está ubicado muy cerca de un tanque de gasoil vacío, bajo el cual se acumula la basura y los desechos de todo el departamento. La variedad y cantidad de los materiales expuestos dificultaría el control de lo que sería un incendio en este lugar, además existe el riesgo de explosiones por los gases, originados de los restos de combustible que puedan existir en el interior del tanque.

La estación de Bomba y el taller de Latonería y Pintura son puntos especialmente álgidos en cuanto al riesgo de incendios es en estos locales donde deban extremarse las medidas en cuanto a la prevención de los mismos, además su cercanía (uno está al lado del otro) aumenta la posibilidad de incendios y explosiones.

ORDEN Y LIMPIEZA.

Guiándonos por el principio de seguridad en el trabajo el cual plantea, que para obtener buen orden debe haber "... un lugar adecuado para cada cosa y cada cosa en el propio lugar" (Grimaldi, 1991:350) hemos visto que en los talleres observados y en general en todo el Departamento, como característica común el desorden: muchos objetos y materiales no tienen un lugar determinado para colocarlos, tal como los extintores y gatos hidráulicos que son dispuestos por los trabajadores en lugares arbitrarios, así mismo las herramientas son puestos en los lugares de almacenamiento sin seguir criterios para su protección y conservación. Al igual sucede con los combustibles, las sustancias químicas y los equipos.

Los pisos permanecen llenos de aceite, grasa y combustibles, constituyéndose así, en causa potencial de deslizamientos, resbalones y caídas, con consecuencias graves para los obreros, éste tipo de mantenimiento no parece adecuado para esta área. La escalera que hay para llegar a la oficina de gasolina esta protegida por el material con el que esta construida y por un pasamanos.

Las herramientas ,materiales, repuestos e implementos de trabajo son almacenados indiscriminadamente, no son separados de acuerdo a su conservación y protección. No hay lugares separados específicos para combustibles, herramientas por tipo y equipos de seguridad, etc.

En cuanto a lavamanos y vestuarios se observó que en muchas ocasiones los obreros se cambian de ropa y la guardan en las oficinas. Los baños presentan un estado de limpieza y dotación muy deficientes. Las duchas no tienen puertas, contienen una especie de tubo y las baldosas están llenas de grasa y moho. Casi la totalidad de los obreros usa las duchas, es decir 23 sí 1 no.

Aumenta el riesgo de contraer algún tipo de infección y demás enfermedades de la piel, propios de los baños públicos. Igualmente los lavamanos están enmohecidos, no hay jabón ni servilletas, los casilleros oxidados y dispuestos de manera insegura pueden caerse ya que no tienen una estructura que lo sostenga. Las que en mejor estado se encuentran son las pocetas, están limpias y hay papel toilette. El piso está sucio, mal cuidado debería ser de un material antirresbalante y fácil de desinfectar.

En cuanto a la eliminación de desechos, vemos que estos son recogidos una vez al día en cada taller, pero son acumulados bajo el pipote de Gasoil al lado de los baños. Esto además es una fuente latente de incendios así como de enfermedades por la proliferación de enfermedades e insectos.

En los lugares de estacionamiento vemos que hay chatarra y vehículos abandonados estacionados en varios lugares del estacionamiento ocupando espacio.

HERRAMIENTAS.

Las herramientas eléctricas son : 2 esmeriladores, 1 lijadora, 1 recargador de baterías, 4 compresores, 1 soldador eléctrico, 1 soldador de gas, 2 surtidores de gasolina y 1 bomba de agua.

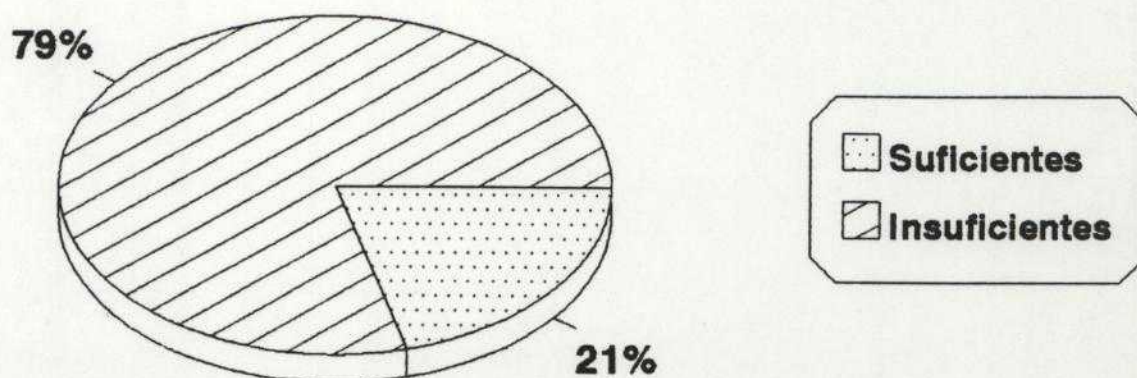
Las herramientas manuales son: gato hidráulico, carretillas, prensa hidráulica, llaves, torquímetros, destornilladores, llaves de cruz, martillo, barra de palanca, cincel, mandarina, remachadora, yunque, pistola, señorita, burro, calibrador.

Las herramientas y equipos mal colocados constituyen condiciones inseguras en los locales de trabajo. Las herramientas llenas de grasas o aceites, representan un peligro ya que no permiten ser aisladas consecuentemente, ocasionando lesiones al propio trabajador y a sus compañeros de trabajo.

En cuanto a las herramientas y maquinarias se denota que hace falta incorporación y dotación de nuevas, ya que las mismas no son suficientes para todos los obreros, el 79% de los trabajadores (Gráfico #30) corroboraron esa afirmación, en contra del 21% que consideran que las mismas son suficientes. Lo primero, resulta contradictorio con lo expresado por el jefe del departamento en cuanto a que existe una caja de herramientas para cada uno de ellos.

GRÁFICO #30

Suficiencia de las herramientas de trabajo de los trabajadores del Dpto. de Transporte UCV



La forma de guardar sin orden e inadecuadamente, las herramientas también representa un riesgo para los obreros, ya que al no cuidarlas acelera su deterioro y desgaste. En cuanto a las herramientas eléctricas, se deterioran los cables y los usuarios corren el riesgo de electrocutarse.

La inadecuación de las herramientas para el trabajo representa el 13% de lo que más le molesta a los obreros, la manipulación inadecuada de las mismas pueden originar fatiga y dolencias.

Muchas de las sustancias utilizadas por esos obreros en su trabajo, son altamente tóxicas y combustibles, sin embargo, carecen de etiquetas que lo señalen, las cuales, han sido borradas

o despegadas por el uso diario, esto sumado a la falta de preparación para manejar estas sustancias, representa riesgos de incendio o intoxicaciones por el uso diario, las indicaciones y precauciones para la utilización del producto han quedado tapadas o borradas.

Además algunas sustancias son hechas por fórmulas y estas son desconocidas para los obreros, con el agravante de que son almacenadas juntas y sin ningún tipo de precaución.

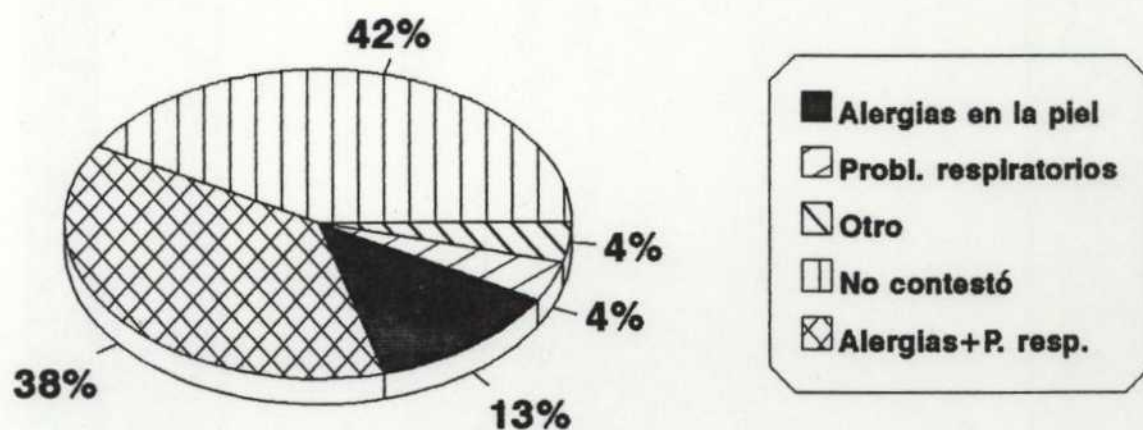
Las sustancias son:

- | | |
|--------------------------|--------------------|
| - Gasolina blanca y roja | - Desengrasantes |
| - Aceites | - Jabón industrial |
| -Varbulina | - Thiner |
| - Liga de Frenos | - Pinturas |
| - Lacas | - Esmaltes |
| - Cera | - Braso |

Para el 13% de los obreros estas sustancias representan motivo de molestias en los trabajos, pues le producen alergias en la piel a tres (Gráfico #31) problemas respiratorios uno (4%), otro tipo de problemas 1 (4%), 9 (38%) contestó que ambos problemas y el resto no contestó.

GRÁFICO #31

Efectos inmediatos que tienen las sustancias utilizadas para el trabajo en los obreros del Departamento de Transporte UCV



EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL

En cuanto al equipo de protección usado por los obreros podemos mencionar:

Anteojos de Seguridad, guantes protectores, calzado y botas de protección, braga, bata, delantal.

No hay una norma donde se especifique el tiempo en que serán renovados estos implementos solo una cláusula del contrato sobre Dotación de vestuario e implementos de trabajo.

La Universidad se compromete a suministrar cada seis meses el vestuario de trabajo (Bragas, Botas, Mascarilla contra el polvo para los aseadores de vehículos. Estos equipos son imprescindible reemplazarlos con frecuencia ya que estos se desgastan, representando una condición insegura para quien lo utiliza.

En cuanto, a la adecuación de este equipo de protección a las labores que se realizan en los talleres el jefe de almacén nos informa que los implementos de seguridad son adecuados, no obstante los obreros se quejaron de que no los protege lo cual indica una contradicción, entre lo planteado por el almacén y lo planteado por los obreros. El jefe del almacén explica que en general la ropa de los obreros debe ser lavada con frecuencia y con sustancias fuertes, a fin de poder ser desprovistas de los restos de grasa y sucio, lo que acelera el desgaste de la ropa; asunto necesario, ya que un traje de mecánico sucio, lleno de aceites, grasas o combustibles pueden producir irritaciones en la piel o severas quemadas si una chispa los enciende.

El calzado de seguridad es de cuero, para los mecánicos y de hule para los lavadores y engrasadores.

Los guantes son de carnaza. Ropa / Lentas / Caretas / Mascarillas / delantales.

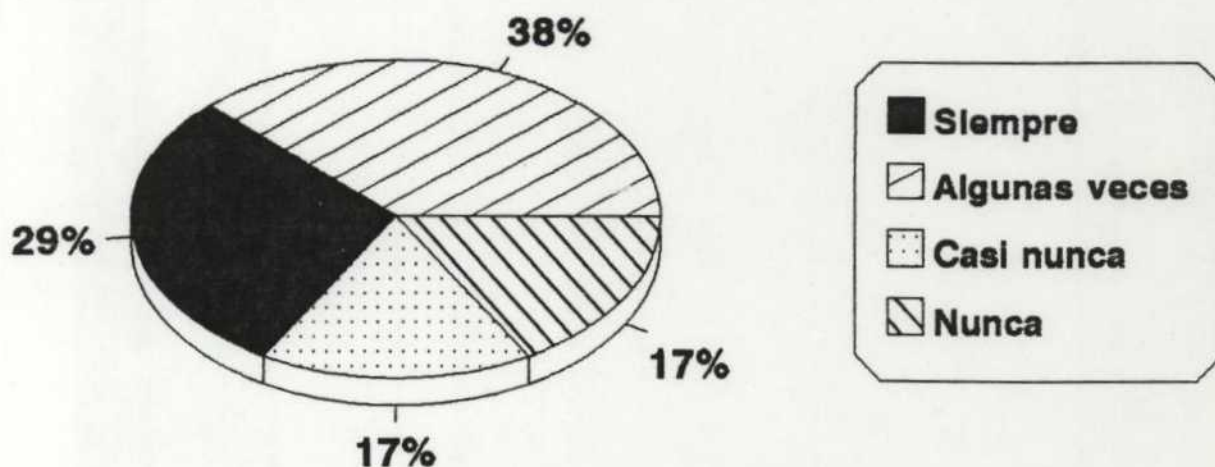
MANIPULACIÓN Y TRANSPORTE DE MATERIAL

Los obreros trasladan los materiales en carretillas. Estas son escasas. Los barriles y los cauchos, los trasladan rodando. Las baterías las cargan ellos mismos. La grasa la trasladan **preferiblemente en tobos plásticos.**

Sobre la frecuencia con que deben levantar cargas pesadas, el 38% 9 trabajadores (Gráfico 32), indicaron que algunas veces, un 29% 7 trabajadores que siempre, un 17% señaló que nunca y un 17% 4 trabajadores casi nunca.

GRÁFICO #32

Frecuencia con la que los obreros entrevistados deben levantar cargas pesadas



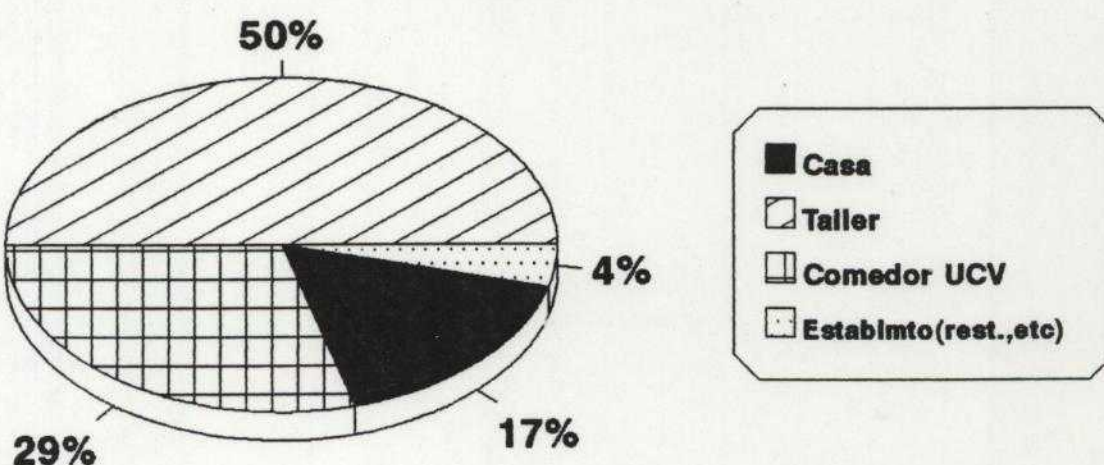
FACILIDADES PARA BEBER Y COMER

Hay dos bebederos con filtro y enfriador, uno esta ubicado en el taller de Gasolina y el otro en el Taller Diesel, 23 obreros lo utilizan y lo consideran ubicado cerca de su lugar de trabajo, solo 1 no lo utiliza.

La UCV ofrece el servicio de comedor a estos obreros. No obstante cuando se le preguntó el lugar donde comen a la hora del almuerzo, se obtuvo que el 50% (12 trabajadores) lo hace en el taller (Gráfico #33), el 17% (4 trabajadores) en su casa, un 29% (7 trabajadores) en el comedor de la UCV, un 4% 1 trabajador en un establecimiento fuera del taller.

GRÁFICO #33

Lugar donde regularmente almuerzan los obreros del Dpto. de Transporte UCV



Lo cual expone a los obreros riesgos de intoxicaciones, ya que las sustancias que se utilizan en estos talleres son venenosas, y no es perjudicial que la comida permanezca en estos sitios, mucho menos que se la ingieran allí, pues pueden envenenarse.

Para montar y desmontar motores, utilizan (en el taller de Gasolina) el burro y la señorita. También hay un puente hidráulico utilizado para levantar y engrasar los carros..

FACILIDADES SANITARIAS, BAÑOS Y VESTUARIOS:

Vemos que los obreros tienen un baño que se presenta acorde con los metrajes indicados por el Reglamento Tiene urinario colectivo, pocetas, lavamanos y duchas sin la regadera, así como también casilleros de metal con rejillas de ventilación divididos por un entrepaño en dos. Los mismos están dispuestos de manera insegura, ya que no están sujetos a la pared, por el contrario, están dispuestos uno sobre otro.

Dichos baños están dentro del local de trabajo, la distancia que hay entre estos y los distintos lugares de trabajo de los obreros son diferentes. La mayoría de los trabajadores (99%) utilizan la ducha para asearse al finalizar su jornada (23 trabajadores), sólo uno(4%) no la utiliza.

Las condiciones en que se encuentran estos baños expone a los obreros a enfermarse ya que permanecen sucios. Hay dotación de papel higiénico.

SEÑALES Y AVISOS

En cuanto a las señales de seguridad existentes en el Departamento vemos que en la Bomba hay señales de NO FUME; PELIGRO, en la cartelera dice pongan la basura en su lugar, en Diesel hay una cartelera que contiene unas especificaciones de las reparaciones a realizarle a cada unidad autobusera.

No hay señales en cuanto a las precauciones que deben tomarse para la soldadura, pintura, ni demarcación de dichas áreas, mucho menos se observan mensajes que indiquen a los trabajadores acerca de la importancia de la seguridad y de su salud.

ILUMINACIÓN.

La iluminación, según la norma COVENIN, en todos los casos es una combinación de luz natural y luz artificial, la artificial está mal distribuida y en mal estado, ninguna de las lámparas tiene pantalla protectora, en muchos casos faltan bombillos. Es importante una adecuada iluminación en el lugar donde se labora, es decir, aquella que se corresponda a una distribución homogénea en el ambiente de trabajo y que éste de acuerdo a la actividad que se este llevando a cabo. El uso inadecuado de esta puede acarrear ciertas enfermedades en el órgano de la visión, entre ellas cansancio visual, pérdida de agudeza visual a lo largo del tiempo, entre otras, además puede constituirse en un factor de gran importancia en la ocurrencia de accidentes.

VENTILACIÓN

la ventilación es fundamentalmente natural y sólo en el taller Diesel y en el Taller de Latonería y Pintura hay extractores de tipo Axial. en este último taller, es fundamental la ventilación, debido a la indole de los trabajos que allí se realizan , los cuales generan polvos, humos y gases peligrosos al soldar, esmerilar, pintar , etc., dañinos por su alta toxicidad. Para el momento de la investigación dicho extractor estaba dañado, por lo cual se incrementa el riesgo de intoxicación por inhalación de polvos, gases y pinturas en los trabajadores.

RUIDO

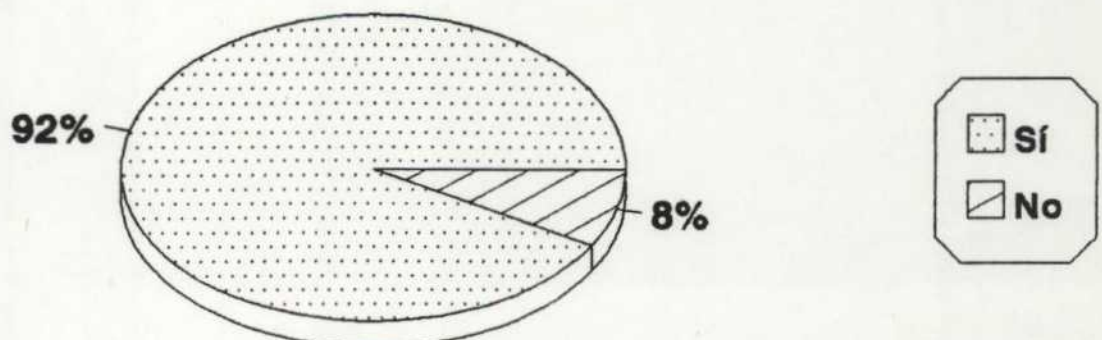
El ruido en el lugar está generado fundamentalmente por el tránsito de vehículos. Los lugares donde este se percibe con mayor intensidad es en el taller Diesel, debido a los vehículos que transitan por el puente, en la Bomba por el compresor, en Latonería y Pintura por los golpes a la carrocería, etc. El ruido entorpece el trabajo, la comunicación y la salud de los individuos, además puede llevar a la ocurrencia de accidentes, por lo que este debe ser controlado, al ser uno de los principales factores de riesgo para la salud de cualquier trabajador. Afecta el sentido auditivo, disminuyendo progresivamente su sensibilidad y entorpece las relaciones interpersonales, pues impide o dificulta la comunicación oral entre los obreros.

5.6: SALUD OCUPACIONAL

Con respecto a los exámenes pre-empleo, al preguntárseles al grupo de obreros, si se les habían realizado cuando ingresaron al Departamento de Transporte de la U.C.V., se obtuvo que la mayor parte (92%) respondió afirmativamente (Gráfico #34), sin embargo, hubo un porcentaje mínimo (8%) que expresó negativamente. Respecto a estos trabajadores que no acudieron a realizar el examen pre-empleo, que presta el Servicio Médico de Personal Administrativo, Técnico y de Servicio de la UCV, a los obreros de departamento de transporte en el área de salud ocupacional, se puede señalar que a pesar de desconocerse los factores que han llevado a estos trabajadores a actuar de esa manera, sería interesante ahondar en dicho aspecto para conocer las causas de los mismos, sin embargo, tal asunto constituiría tópico para otra investigación.

GRÁFICO #34

Realización de examen médico pre-empleo al ingresar al Departamento de Transporte

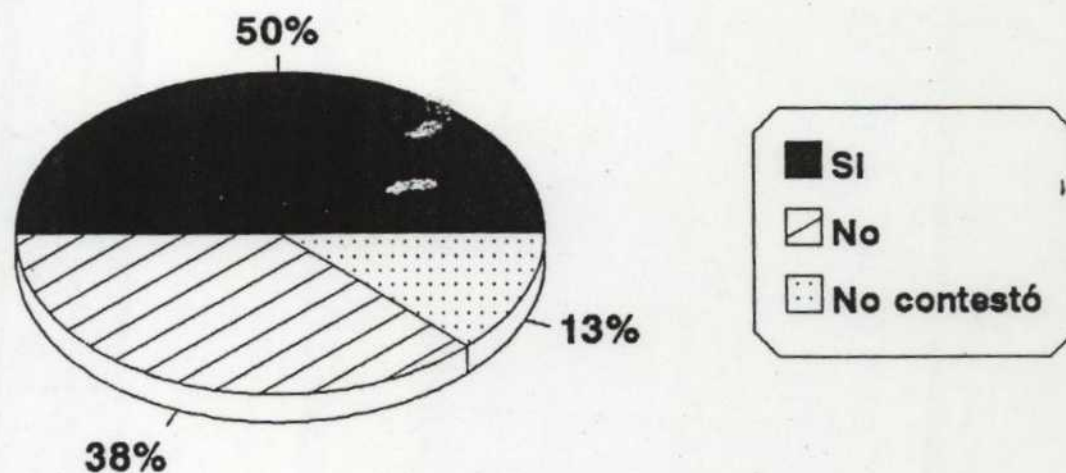


Puede notarse que el examen pre-empleo es visto por algunos trabajadores como un elemento de selección, motivo que les lleva a evitarlos.

Considerando la importancia que tiene para los trabajadores el que se le realicen exámenes médicos pre-empleo, también es de interés que se lleven a cabo o sean sometidos a exámenes periódicos. Al indagarse entre el grupo de obreros que laboran en el departamento de transporte, si actualmente se les realizan exámenes médicos periódicos, se observa que no hay homogeneidad en las respuestas, ya que un 50% (Gráfico #35) expresó afirmativamente, un 38% negativamente y un 13% no contestó.

GRÁFICO #35

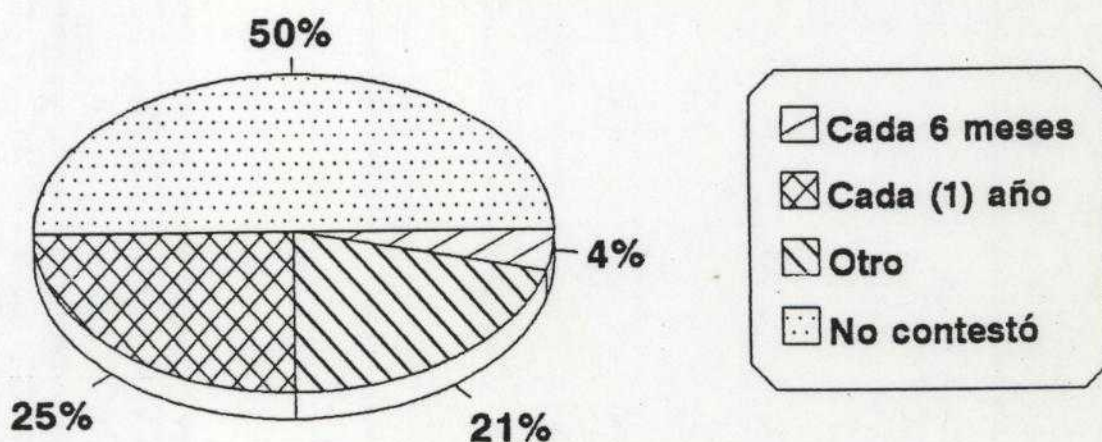
Actualmente le realizan exámenes médicos periódicos



Situación similar se presenta entre los obreros del Departamento de Transporte al preguntarles sobre el tiempo estipulado para realizar los exámenes médicos periódicos, se obtuvo que el 50%(Gráfico #36) de los obreros afirman que se someten periódicamente a estos exámenes, pero hay diferenciación en cuanto al tiempo de los intervalos para repetirse los mismos, ya que los realizan por ejemplo cada seis meses, cada año, etc., lo que da la impresión de que es optativo y a juicio del trabajador .

GRÁFICO #36

Lapsos en los cuales les son realizados los exámenes médicos

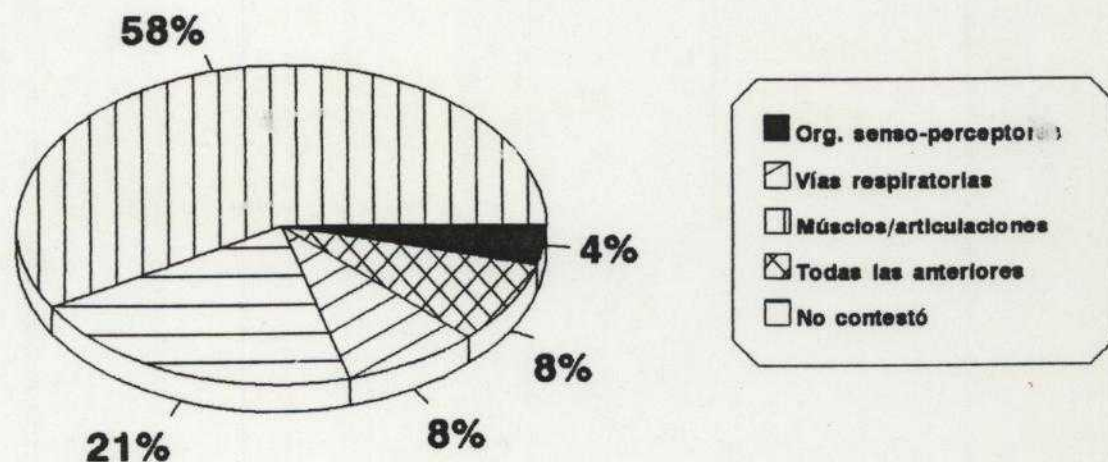


Sin embargo, con respecto a los aspectos planteados, se debe tener presente que la principal responsabilidad de que los obreros se realicen estos exámenes está en manos de la gerencia, ya que como empleadores, están en el deber de que se hagan estudios sobre la salud de los trabajadores cada cierto tiempo, siendo estos mas necesarios a la medida de los riesgos que presenta el trabajo que ejecutan tal como es el caso de este Departamento.

Al preguntárseles a los obreros del Departamento de Transporte, las partes del cuerpo que le molestan con más frecuencia, se obtuvo:

GRÁFICO #37

Parte del cuerpo que molesta con más frecuencia
a los obreros entrevistados

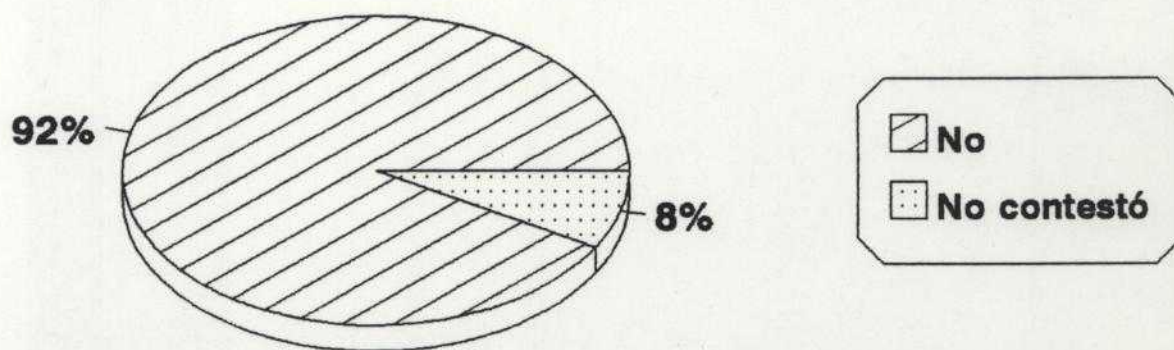


En base a lo observado anteriormente, se tiene que son diversas las partes del cuerpo que tienden a presentar molestias en el organismo de los trabajadores, se podría inferir que esto dependerá de la carga física generada por el tipo de actividad que cada uno desempeña ; siendo de más alta incidencia las labores que se lleven a cabo en las posiciones de pie, acostados, en cuclillas, agachados o encorvados. .

Al preguntárseles a los obreros de transporte, si han padecido algún accidente de trabajo en el lapso 01/01/94-01/05/95, se obtuvo que más de la tercera parte 92% (Gráfico #38), señaló negativamente, lleva a inferir que a pesar de la presencia de riesgos físicos y químicos en el departamento de transporte, los mismos no han tenido accidentes , debido a que en su mayoría realizan sus tareas poniendo en práctica los conocimientos y experiencias que tienen sobre seguridad en el trabajo, otros, quizás por el tiempo que tienen laborando en el lugar, se han ido familiarizando con ciertos aspectos dañinos, lo que hace que no cometan errores, es decir, uno y otro caso son producto de la defensa que enfrentan los trabajadores ante las condiciones de trabajo agresivas.

GRÁFICO #38

Ocurrencia de Accidentes de trabajo sufridos por los
entrevistados
en el lapso 01/01/94 - 01/05/95



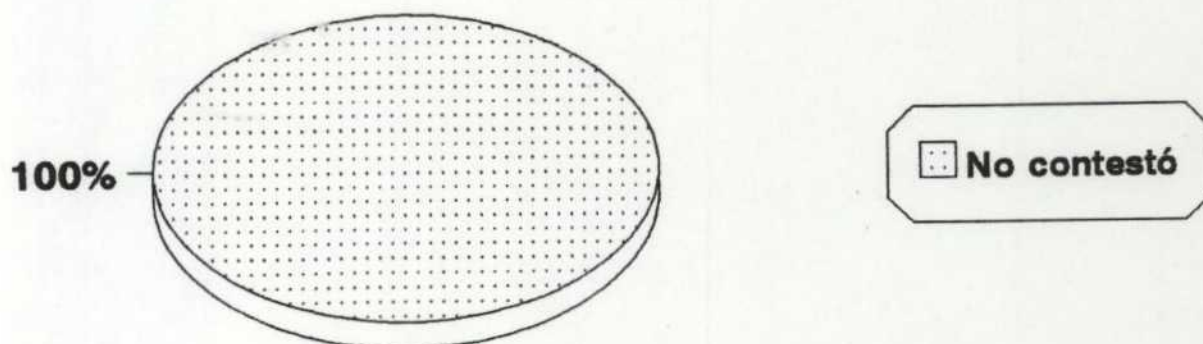
Así mismo, hay un aspecto que debe ser tomado en consideración, el cual es el tiempo; como es sabido la investigación se realizó en un corto periodo, lo que no lleva a negar que en otros momentos se hayan suscitado Accidentes de trabajo en el Departamento de Transporte, este factor tampoco nos permitió elaborar una proyección que diera cuenta de la posibilidad de ocurrencia de accidentes y/o enfermedades profesionales.

Retomando lo antes expuesto de la ausencia de accidentes en este periodo, se debe tener presente, de acuerdo a conocimientos anteriores por parte de los trabajadores, del estado de algunas herramientas, así como del lugar de trabajo; que estos pueden estar propensos a cometer actos inseguros en la realización de sus tareas, lo cual los ubica como un grupo que está potencialmente sujeto a sufrir accidentes de trabajo en cualquier momento.

En este mismo orden de ideas, al buscar de conocer cuál o cuales accidentes de trabajo han sufrido en dicho lapso, se encontró (Gráfico #39)

GRÁFICO #39

Accidentes de trabajo sufridos por los obreros
entrevistados
en el lapso 01/01/94 - 01/05/95

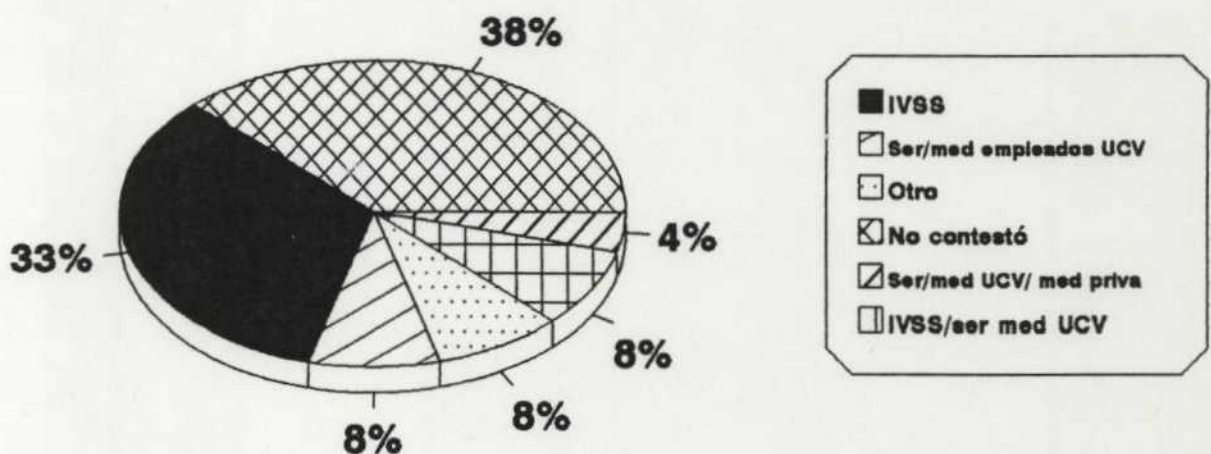


A partir de esta respuesta, todo pareciera apuntar una vez más, que no han sufrido en ese lapso 01/01/94-01/05/95 ningún accidente, ya que es el 100% quien lo indica así.

Al indagarse entre los obreros del departamento de transporte, el lugar donde han acudido en caso de haber sufrido alguna enfermedad o accidente de trabajo, se obtuvo, que cuando tienen afecciones pasajeras (subidas de tensión, gripe) acuden a diversos lugares (Gráfico 40) entre ellos: el IVSS, el servicio médico para los empleados de la U.C.V. y médicos privados.

GRÁFICO #40

Lugar al cual ha acudido en caso de haber sufrido alguna enfermedad o accidente de trabajo



Por lo que se puede visualizar en el gráfico, son diversos los lugares a los cuales acude el 61% de los obreros, entre ellos: IVSS, el servicio médico para los empleados de la UCV y médicos privados. Con respecto al 38% no respondió.

El servicio médico para empleados de la U.C.V., al cual acuden algunos obreros, sólo hace despistajes de patologías a través de los exámenes; estos servicios no pueden ser considerados como servicios médicos ocupacionales, debido a que se les lleva un reporte, ni se les realiza un informe médico, que permita realizar un acto de procedimiento, en caso de que fuese necesario para el pago de alguna indemnización por incapacidad de alguno de estos trabajadores.

Al indagarse entre los obreros que laboran en el departamento de transporte de la UCV, si han padecido alguna enfermedad profesional en el lapso 01/01/94-01/05/95, se conoció que el 96% (Gráfico #41) respondió negativamente y un 4% no contestó.

No obstante, la manifestación de los obreros de no haber sufrido ningún accidente de trabajo y enfermedad profesional durante el periodo estudiado, al revisar sus historias médicas en el servicio médico de los empleados de la U.C.V. , encontramos una serie de afecciones:

- Síndrome respiratorio.
- Tendonitis (inflamación de los tendones).
- Lumbalgia (dolor de espalda).
- Artritis (inflamación de las articulaciones).
- Hombro doloroso.
- Herida de la palma de la mano.
- Conjuntivitis.
- Enfisema pulmonar.
- Cólico nefrítico.
- Amigdalitis.
- Traumatismo a nivel de región gluteo izquierdo por caída sentada.
- Infección en los oídos.
- Varices del miembro inferior.
- Dolor cervical.
- Dolor de cuello.
- Opresión del tórax.
- Tos seca.
- Tensión arterial ligeramente alterada.
- Fractura por arrollamiento de pierna izquierda.

- Traumatismo del cuarto dedo de la mano derecha.
- Hipertensión arterial.
- Aumento de la transaminasa pirubica.
- Dolor de pierna.
- Dolor en la región lumbar.
- Aplastamiento de columna posterior quinta lumbar, disminución de espacio intervertebrado. +
- Diarreas.
- Aumento de volumen de muñeca izquierda.
- Hiperplasia prostática.
- Hemorroides.
- Hipertensión arterial.
- Quemadura en mano derecha.
- Traumatismo en rodilla derecha.
- Acceso en espalda.
- Tiña, curris.
- Dermatitis aguda.
- Escabiosis.
- Contractura muscular.
- Hemorragia gástrica.
- Herida cortante en mano.
- Rectoragia.
- Obesidad, etc.

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES

Tomando como base la información obtenida a través de los resultados de la investigación, es posible establecer las siguientes conclusiones:

- ✓ La población estudiada podría ser caracterizada como un grupo de hombres en edad productiva, con un grado de instrucción principalmente ubicado en el nivel de secundaria; perteneciente a la clase obrera venezolana, que vive en condiciones de pobreza¹, lo que implica un ingreso económico deficiente, que obliga a la mayoría de estos a efectuar otros trabajos en sus horas libres, a enfrentar diariamente las condiciones propias de la vida en los sectores populares de la ciudad de Caracas y en muchos casos a depender para su traslado del sistema de transporte público, el cual acarrea mayor utilización de tiempo para el traslado además de sobrellevar los avatares de un servicio ineficiente.

- ✓ El trabajo de los obreros entrevistados está organizado en jornadas laborales de 7 horas diarias y 35 semanales, con dos horas intermedias de descanso. El trabajo en los talleres y unidades estudiados es de índole manual teniendo como objetivo la reparación y mantenimiento de todos los vehículos que conforman el parque automotor de la UCV. El proceso de trabajo en este lugar se caracteriza por ser altamente burocrático y lento lo cual muchas veces resulta motivo de incomodidad para estos trabajadores. Se obedecen líneas

¹ El 80% de la población venezolana vive en condiciones de pobreza (Castellanos:1990).

de autoridad entre la jefatura y las instancias que de ella dependen. Estos y todos los demás obreros del Departamento con la existencia de un sindicato (SUTRAUCV) y un CHYS, aunque éstos no cuentan con una opinión favorable entre los obreros entrevistados.

- ✓ La infraestructura de la planta física donde funciona el Departamento de Transporte carece de las condiciones mínimas para el desenvolvimiento de sus trabajadores constituyéndose en ambiente nocivo para la salud y seguridad de estos trabajadores observándose la presencia de riesgos de diversa índole que atentan contra vida de todos aquellos que deben realizar su trabajo en este lugar. El hecho de tener que desenvolverse en un lugar inseguro y antihigiénico, les produce molestias e incomodidad con su lugar de trabajo a varios de los obreros entrevistados.

- ✓ Las tareas que deben ser desarrolladas en el Departamento de Transporte implican en muchos casos la utilización de la fuerza corporal, para el traslado y manejo de equipos y herramientas; esto representa una situación riesgosa para los obreros entrevistados, ya que, no cuentan con el adiestramiento necesario para realizar estas tareas, ni con instrumentos o maquinarias que disminuyan el esfuerzo físico que debe imprimirse a estas tareas.

✓ Los controles médicos que podrían resultar como un indicador del estado de salud ocupacional de estos trabajadores y de alguna manera inferir la influencia que sus CYMAT ejercen sobre la salud ocupacional, son escasos, irregulares e imprecisos, dado el hecho de que es esporádica la realización de exámenes médicos en estos obreros y no hay una sistematización de la información al respecto. No obstante, aunque la información obtenida no refleja la existencia y/u ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades profesionales en el periodo abarcado por la investigación, puede inferirse que dada la irregularidad en el control de la salud de los obreros, lo corto del período estudiado y lo difícil que se hace captar los procesos de salud mediante cortes transversales sería necesario un estudio exhaustivo, histórico y proyectivo acerca de las características de salud de estos obreros.

✓ En general podemos concluir que los obreros que trabajan en los talleres de reparación y mantenimiento de los vehículos de la UCV en el departamento de se enfrentan diariamente a unas condiciones y medio ambiente de trabajo que podrían considerarse como desfavorables y desventajosas para ellos. Aún cuando fueron encontrados accidentes de trabajo ni enfermedades profesionales no es posible asegurar que estos obreros gocen de un buen estado de salud ocupacional.

RECOMENDACIONES

RECOMENDACIONES.

Manteniendo la postura planteada a lo largo de todo el trabajo, referida a que: "El trabajo expone al hombre a grandes amenazas en contra de salud integral y de su propia existencia y como aporte de la profesión del trabajo social, que debe incidir fundamentalmente en la formación de los trabajadores con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, para que tomen conciencia de la influencia y la importancia que estas tienen para su salud, no queda otra cosa que recomendar algunas cuestiones que vayan en pro del mejoramiento de las condiciones que caracterizan a los obreros, y de las condiciones generales en la que se encuentra el Departamento de Transporte de la U.C.V.

Se recomienda que los trabajadores, que tomen parte frente a la problemática de sus condiciones de trabajo, ya sea a través de su representación en el sindicato, en el comité de Higiene y Seguridad o mediante acciones informales decididas y puestas en práctica por ellos mismos en función de ir realizando acciones que vayan mejorando y convirtiendo en un lugar seguro, satisfactorio e inofensivo para su salud.

Una vez que los trabajadores se organicen, se recomienda presentar su plano de acción a las instancias más pertinentes, para que se articulen en pro de la mejora de las

condiciones y medio ambiente de trabajo, ya que estas, aunque afectan directamente a los trabajadores, porque son las que sienten sus efectos, también tocan a la organización como tal, en sus diferentes aspectos: económico, por ejemplo cuando debe pagar una indemnización a un trabajador que quede incapacitado a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, organizativo, en tanto implica, trámites administrativos para remoción y reclutamiento del personal, social viola la responsabilidad social que debe tener frente a los trabajadores y en general a la sociedad.

Con esta intención, se recomienda tomar en cuenta los resultados que esta investigación arroja, la cual sirve en aspectos específicos de diagnóstico previos para la toma de acciones pertinentes.

En definitiva recomendamos:

En el Aspecto Organizativo.

Dotar al personal del Departamento, ya que los operarios de los talleres, son insuficientes para atender todos los vehículos de gasolina y gasoil, lo cual incide en el ritmo de trabajo, al que debe ajustarse para que el trabajo salga, lo que se constituye en un fenómeno de presión para los mismos.

Tomar las acciones pertinentes para convertir el Departamento en una dirección, que permita descentralizar sus funciones y dependa menos de la minuciosa división del trabajo, de la cual dependen, que en algunos caso entraba el normal desenvolvimiento de su trabajo, con ello además se pondrá en funcionamiento una verdadera sección de personal, que se constituya en una instancia directa del reclamo y atención de los problemas de los trabajadores.

Planta Física:

Que se tomen las acciones pertinentes, para que se defina la situación de la planta física. Recomendamos exigir el traslado a una sede nueva, de no ser posible, entonces se deben atender las deficiencias observadas en cuanto a: iluminación, ventilación y ruido. Así mismo se debe tratar que las medidas de control se aplique en principio al ambiente, luego a las medidas de trabajo (herramientas, equipos, sustancias, etc) y por último al trabajador a través de la dotación de un equipo de protección personal que realmente lo proteja y este en correspondencia con su labor. En definitiva, tratar de adaptar el trabajo al hombre, en su defecto, actuar con el trabajador para que este se adapte a su trabajo.

Crear una instancia multidisciplinaria donde se atiendan los problemas de las condiciones y medio ambiente de trabajo, que involucra el Comité de Higiene y Seguridad y el Servicio Médico Ocupacional; la universidad tiene recursos muy variados que pueden

ayudar en este sentido. Solo con un abordaje desde esta perspectiva, pueden proponerse soluciones al respecto, ya que tal como se dijo en el trabajo, acciones aisladas no inciden, ni mejoran directamente la problemática, además las acciones deben tener como principio **que el hombre es un ser humano, dinámico, complejo, histórico y heterogeneo**, conformado por múltiples dimensiones interrelacionadas, por lo que todas se verán afectadas si no están en armonía y/o equilibrio y para dar cuenta de ello se requiere de cada una de las disciplinas, que tienen como objeto de estudio determinadas dimensiones del hombre, por supuesto, aquí debe involucrarse también una representación del trabajador, ya que es él, quien en definitiva sabe como le afecta individual y colectivamente sus condiciones y medio ambiente de trabajo, y puede decir desde su propia vivencia que acciones deben tomarse al respecto para mejorar tal situación.

BIBLIOGRAFIA

- * ACOPIN. 1994. *Curso Básico de Higiene y Seguridad Industrial*.
- * AZNAREZ, Fernando. 1988, *La seguridad industrial. Serie "Los cuadernos sindicales*, Caracas, publicaciones EL PUEBLO, pp. 39.
- * BIALAKOWSKY, Alberto y otros. 1987. " Un enfoque sobre el análisis de las condiciones de vida y de trabajo en las poblaciones de la Provincia de Jujuy"; en CEIL/HVMANITAS, 1987. *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Tomo III.- Nuevas dimensiones de las C.Y.M.A.T., (documentos presentados al Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina, organizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL/CONICET))*, Buenos Aires-Argentina, editorial HVMANITAS, pp. 304.
- * CAMINO, Ymell. 1993. *Análisis de los factores de riesgos y accidentabilidad en el trabajo del personal auxiliar de cabina en empresas aéreas venezolanas. Aereopostal - Avensa*.
- * CARIOLA, Cecilia y Otros. 1989. *Crisis, Sobrevivencia y Sector Informal*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, pp.145.
- * CASTILLO, Juan. 1990. *Condiciones de Trabajo. Un enfoque Renovador de la Sociología del Trabajo*, Madrid-España, Editores Siglo XXI, 2^{da} edición, pp. 385.
- * CASTRO, Antonio y Carlos Lessa. 1982, *Introducción a la Economía (Un enfoque estructuralista)*, México, Siglo XXI Editores, 37a, pp. 134.
- * CELATS/ALAETS. 1984, "Salud popular y medicina capitalista", En: *Revista Acción Crítica*. Editorial Dina Soldevilla, pp. 80.
- * CONDE, Amanda y otros. 1981. *La salud del obrero siderúrgico, SIDOR*. Volumen I. Caracas, F.A.C.E.S./U.C.V.,pp 291.
- * CTV/ILDIS. 1992. *Salud de los Trabajadores y Condiciones de Trabajo*, Comisión de Salud y Seguridad Social, Caracas, pp 30.
- * DEJOURS, Christophe. 1990. *Trabajo y Desgaste Mental. Una Contribución a la Psicopatología del Trabajo*, Buenos Aires-Argentina, Editorial HVMANITAS, 2^{da} edición, pp. 242.
- * DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE. *Proyecto: Creación de la Dirección de Transporte*. Caracas, F.A.C.E.S./U.C.V., pp.9.
- * FRIEDMANN, Georges y Pierre Naville. 1963, *Tratado de Sociología del trabajo*. Tomo I. México, Fondo de Cultura Económica. 1ª Edición. pp. 429.

- * FUNDACION SERVICIO SOCIAL EN LA EMPRESA. 1976. *Experiencias de Servicio Social en Empresas*, Buenos Aires-Argentina, Editorial HVMANITAS, pp. 204.
- * GAMBOA, Gladys y otros. 1989. *Aproximación al estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo del comedor de la U.C.V. y sus posibles efectos en la salud de los obreros*. Caracas, Tesis de Grado de la Escuela de Trabajo Social de la U.C.V., pp.
- * GARAY, Juan. 1995 *Legislación Laboral Práctica, Ley Orgánica del Trabajo*. Caracas, Venezuela, 5ª Edición, pp.216.
- * GÓMEZ, Efraín. "La actividad administrativa en materia de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo" En: Iturraspe, Francisco (Comp.), 1988, Op. Cit.
- * GUELAND, F. y Otros. "Un diagnostic des conditions du travail ouvriere: La method du Lest", Reuve de l'Entreprise, núm. 13, enero 1978, citado por Castillo, Juan, 1990, Op. Cit.
- * HERNÁNDEZ, Roberto y otros. 1991, *Metodología de la investigación*, México, MCGRAW-HILL INTERAMERICANA DE MEXICO, pp. 505.
- * ITURRASPE, Francisco (Comp.). 1989. *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, Caracas, ILDIS/Editorial Nueva Sociedad, pp.180.
- * KEY , Rosa. 1991. *salud y calidad de vida*.Caracas, Tesis de Grado, F.A.C.E.S./U.C.V.
- * LLABOT, René. 1987. "La Medicina del Trabajo, una disciplina de Hoy", en CEIL/HVMANITAS, 1987, Op. cit., Tomo III.
- * McKEOWN, Thomas L., s.f. *Introducción a la Medicina Social*. México, Editorial Siglo XXI, 4ª Edición, pp. 365.
- * MELINKOFF, Ramón,. 1986. *La estructura de la organización. Los Organigramas*. Caracas, Contexto Editores, 4ª Edició, pp.220.
- * MONASTERIOS, Lithya y Rubén. 1987, *Estudios del caso familiar*, Caracas, Producciones Lithya Merlano, pp.470.
- * NEFFA, Julio C. 1985^A. "Reconsideración de la Noción de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Definición y Contenidos. Enfoques y Perspectivas", en CEIL/HVMANITAS, 1987. *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Tomo I.- Aspectos teóricos y metodológicos*, (documentos presentados al Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en la Argentina, organizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL/CONICET) , Buenos Aires-Argentina, editorial HVMANITAS, pp. 238.

- * NEFFA, Julio. 1985^B. "Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Tomo I, Op. cit.*
- * NEFFA, Julio. 1985^C. "La Dimensión Cualitativa de las CYMAT en la República Argentina, una propuesta para su estudio cualitativo", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Tomo I, Op. cit.*
- * NEFFA, Julio. 1985^D. "Notas acerca de la Naturaleza y Significación de la Ergonomía en un País Semi-Industrializado", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Tomo I, Op. cit.*
- * O.B.E. 1994, *Informe presentado al C.N.U./O.P.S.U. sobre el Funcionamiento del Departamento de Transporte de la U.C.V.* Caracas, Organización de Bienestar Estudiantil de la U.C.V., pp.9.
- * O.C.E.I. 1991, *Anuario Estadístico de Venezuela.* Caracas, pp.963.
- * OIT. 1990. *El Trabajo en el Mundo*, # 2. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 2ª Edición, pp.269.
- * OIT. 1990. *El Trabajo en el Mundo*, # 3. Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 2ª Edición, pp.188.
- * OIT/CST. *Seguridad, Salud y Condiciones de Trabajo*, Manual de Entrenamiento, pp 106.
- * OIT/OMS. 1984. *Identificación y Control de los factores Psicosociales nocivos en el Trabajo*, Informe, Ginebra, pp 69.
- * OMAÑA, Eric. 1989. "El papel de los Sindicatos en la Prevención de los Riesgos Ocupacionales", en ITURRASPE, Francisco, 1988, *Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Op. cit.*
- * PANAIÁ, Marta. 1987. "Economía subterránea y condiciones de trabajo", en *Condiciones y medio ambiente de trabajo en la Argentina. Tomo III, Nuevas Dimensiones de las CYMAT, organizado por el Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL/CONICET)*, Buenos Aires, Editorial Humanitas, pp.304.
- * PROGRAMA CENTROAMERICANO DE LA SALUD. 1989, "Cuaderno de Salud Ocupacional para Trabajadores Centroamericanos" En: VERA, Sara, s.f., *Compendio de Lecturas para la Asignatura Optativa "Las Condiciones de Trabajo y sus Implicaciones en la Salud de los Trabajadores*, dictada en la Escuela de Trabajo Social, F.A.C.E.S./U.C.V..
- * RAMÍREZ, Tulio. 1992, *Cómo hacer un proyecto de investigación*, Caracas, editorial carhel, c.a., pp. 84.

- * RAMOS, Eithel. 1984. "La investigación documental", en AROCA, Africa. 1989. *Métodos de Investigación I. 0450*, Caracas, Facultad de Humanidades y Educación, Escuela de Educación, Estudios Universitarios Supervisados, U.C.V., pp. 221.
- * REPUBLICA DE VENEZUELA. 1986, *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de trabajo*.
- * ROJAS, Raúl. "Fundamento Teórico- Metodológico para el análisis del proceso de salud-enfermedad en la Sociedad Capitalista".
- * RUIZ, Antonio. 1987. *Salud Ocupacional y Productividad*.
- * SABINO, Carlos. 1986, *El proceso de investigación*, Caracas, Editorial Panapo, pp.
- * SABINO, Carlos. 1993, *Cómo hacer una tesis. Guía para elaborar y redactar trabajos científicos*, Caracas, editorial PANAPO, pp. 212.
- * SCHMIDT, Erich. 1986. "La higiene ocupacional en Venezuela, 30 de actividad" En: *VII Congreso Venezolano de Salud Pública*, Caracas, citado por AZNAREZ, Fernando, 1988, Op.cit..
- * SITUA, Jesús. 1980, la División del Trabajo en una moderna organización corporativa. Caracas, división de Publicaciones F.A.C.E.S./U.C.V., pp.176.
- * SPYNOPOULOS, Georges. 1985. "El programa PIACT de la OIT y sus actividades para promover y coordinar estudios e investigaciones sobre CYMAT", SNT???
- * U.C.V. 1986. *Normas que rigen a los estudiantes de la U.C.V.* Caracas, Ediciones del rectorado, pp.198.
- * U.C.V. Departamento de Transporte, 1991. *Informe N° DT-183/91-24-01-01*. Caracas, Dirección de Administración/Departamento de Transporte, pp.19.
- * U.C.V. Dirección de Administración , 1994., *Comunicación sobre Caracterización del Departamento de Transporte U.C.V.* Caracas, pp.198.
- * U.C.V., Consejo Universitario. 1995, *Acta Inicial de la Comisión Designada por la Comisión de mesa para Investigar y evaluar los problemas del Departamento de Transporte*. Caracas, Consejo Universitario, pp.5.
- * U.N.A. 1990. *Técnicas de Investigación*, Caracas.

ANEXOS

ANEXO 1

El ambiente de trabajo también enferma

ACIANELA MONTES DE OCA

Diariamente, 96 venezolanos sufren algún accidente de trabajo. Se estima un total de 35 mil accidentes anuales en promedio, con más de mil trabajadores muertos y, según investigaciones de la Cátedra de Medicina del Trabajo de la UCV, cerca de 30 mil incapacitados cada año, lo cual representa más de 48 millones de horas hombre perdidas.

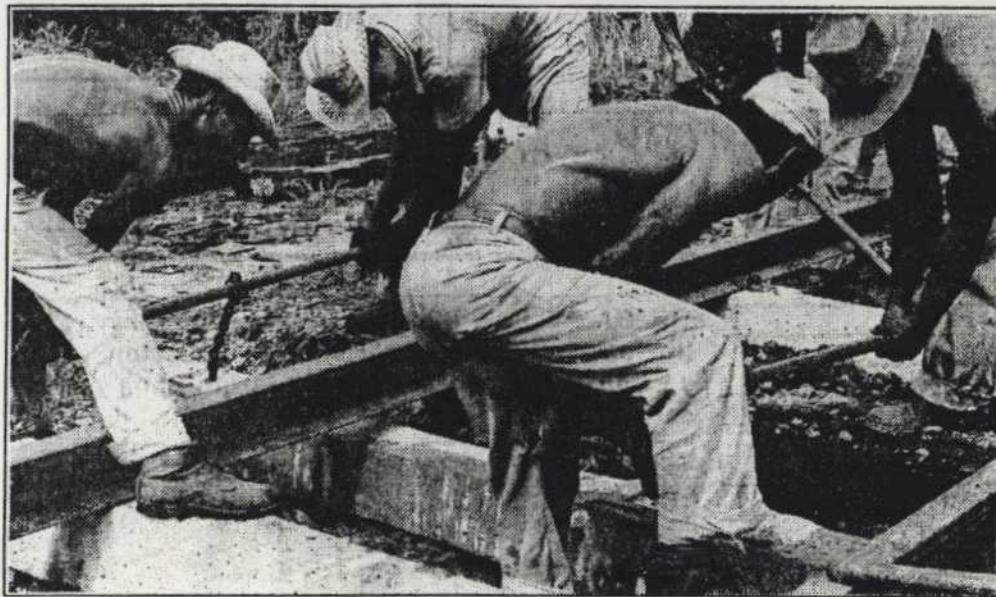
Esta misma fuente señala que entre las causas de enfermedad de nuestros trabajadores, el cáncer ocupacional, las malformaciones genéticas y los abortos, relacionados con la importación indiscriminada de químicos y la presencia de radiaciones ionizantes, solventes orgánicos y metales pesados sin ningún control, están ocupando un puesto importante.

Lo cierto es que en las últimas décadas se ha registrado en Venezuela un notable aumento de los problemas de salud vinculados a los procesos de industrialización y urbanización sin control ni planificación. Como resultado, nuestra tasa de enfermedades profesionales es entre 6 y 10 veces más alta que en los países industrializados. El ambiente de nuestras industrias y empresas está enfermo y debe ser saneado.

De hecho, 20% de los casos de cáncer tiene origen ocupacional, según investigaciones realizadas en la Universidad de Carabobo.

En contraposición, el personal capacitado para hacer frente a esta situación es escaso.

"La salud puede afectarse no sólo por la presencia de agentes tóxicos, ruido o agentes químicos, sino también por la ausencia o insuficiencia de ciertos factores, como actividad



muscular, comunicación con otras personas, variedad de tareas durante el trabajo, responsabilidad personal o estímulo intelectual", señala el doctor Erick Rodríguez, experto en Medicina del Trabajo en varios estudios sobre el tema.

Efectivamente, en el ambiente laboral, la luz, el ruido, la temperatura, la presión y hasta las condiciones de ventilación o aire acondicionado, influyen en que se esté saludable o enfermo.

"Es imprescindible obtener de los dirigentes gremiales y empresariales reflexión y vigilan-

cia constantes, sustentadas en la idea de que la máxima productividad, objetivo básico de la función económica, debe planificarse y obtenerse tomando fundamentalmente en cuenta el factor humano y sus condiciones de trabajo. En la actualidad no puede concebirse la eficiencia sin considerar las circunstancias y las condiciones de trabajo", dice el investigador.

Relaciones claras entre empleados y empleadores, y un concepto eficiente de ambiente laboral saludable, son las principales medidas a tomar para prevenir las enfermedades y los accidentes en el trabajo.

Bajas laborales

Regiones líderes en accidentes de trabajo

Distrito Federal

109.687

Ciudad Guayana

83.662

Maracay

69.841

Valencia

61.144

Maracaibo

53.652

Población de trabajadores más afectados*

Entre 20 y 29 años

45%

De 30 a 39 años

21%

De 10 a 19 años

13%



*Estas cifras ponen al descubierto la falta de protección de los niños y adolescentes trabajadores.

FUENTE: Dirección de Medicina del Trabajo IVSS (accidentes reportados entre 1968-1989)

ANEXO Nº2

GUÍA DE ENTREVISTA CON EL JEFE DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE LA UCV.

1. Profesión:

2. Nombre del cargo que ocupa:

3. Tiempo en el cargo:

4. ¿Cuál es su función en el departamento?

5. ¿Cuál es el organigrama general del Departamento de Transporte?

6. ¿Cuál es la función de c/u de los trabajadores del Departamento?

7. ¿Cuáles son los requisitos exigidos a los obreros para trabajar en el Departamento de Transporte?

8. ¿Cómo se distribuye el trabajo en el Departamento de Transporte?

9. ¿Reciben entrenamiento los obreros que ingresan Departamento de Transporte?

10. ¿Existe en el departamento algún tipo de material escrito que informe y/u oriente a los trabajadores para su seguridad e higiene en el área de trabajo?

11. ¿Cuáles son los beneficios que el contrato colectivo ofrece a los obreros?

12. ¿Qué tipos de máquinas y herramientas utilizan los obreros para realizar su trabajo?

13. ¿Qué tipos de sustancias utilizan los obreros para el desempeño de su labor?

14. ¿Cada cuánto tiempo se dota de vestuario e implementos de trabajo a los obreros?

15. ¿Qué implementos específicos de protección les son entregados a los obreros del departamento para que realicen sus tareas?

16. ¿Quién supervisa que se cumpla el uso de dichos implementos?

17. ¿Se han presentado accidentes de trabajo en el departamento?

18. Describalos brevemente.

19. ¿Han padecido los obreros del departamento enfermedades de trabajo?

20. Describalas brevemente.

21. ¿Cada cuánto tiempo se le realizan exámenes médicos a los obreros?

22. Cuando los obreros se enferman o sufren algún accidente de trabajo a qué lugar acuden.

23. ¿El Departamento de Transporte lleva registro de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los obreros?

24. ¿Se han realizado inspecciones en los lugares de trabajo?

25. ¿Qué organismo las hace?

26. ¿Cada cuánto tiempo?

27. ¿Cómo considera Ud. que son las condiciones de trabajo en este departamento?

28. ¿Qué acciones realiza Ud. como jefe del departamento para atender las condiciones de trabajo de los obreros?

ANEXO N°3

GUÍA DE ENTREVISTA PARA LOS REPRESENTANTES DE LAS ORGANIZACIONES GREMIALES DE LOS OBREROS DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE DE LA UCV. (SINDICATO Y CHYS)

1. Denominación de la organización.
2. ¿Cómo surge?.
3. Año en que surge.
4. ¿Cuántas personas componen la organización?
5. Cómo se distribuye la representación de las partes.
6. ¿Cuáles son los criterios para la elección de los representantes?
7. Funciones.
8. Días y lugar de reunión.
9. ¿Qué ha hecho la organización para mejorar las CYMAT de los obreros del departamento?

ANEXO Nº4

**CUESTIONARIO ADMINISTRADO A LOS OBREROS DEL
DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE.**

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

En sus manos tiene Ud. un cuestionario que forma parte de una investigación con la cual optaremos al título de licenciadas en Trabajo Social. Este instrumento tiene como objetivo recopilar información acerca de lo que para Ud. son las condiciones de trabajo en este taller, y algunos otros aspectos relacionados con el tema.

Este cuestionario es totalmente **anónimo** y **confidencial**; la información que Ud. pueda proporcionarnos a través de él será utilizada **exclusivamente por las estudiantes de Trabajo Social y para los fines de esta investigación.**

Es importante que conteste todas las preguntas. Si tiene alguna duda consulte a la estudiante de trabajo social que le acompaña.

De antemano le agradecemos la colaboración y sinceridad que nos brinde en cada una de sus respuestas.

Las estudiantes de Trabajo Social.

1. - IDENTIFICACIÓN

1.1. - Edad: _____

1.2. - Sexo: _____

1.3. - Sector donde vive: _____

1.4. - Tipo de vivienda:

- Casa.
- Apartamento.
- Rancho.

1.5. - Grado de instrucción:

- Analfabeto.
- Sabe leer y escribir.
 - Primaria incompleta.
 - Primaria completa.
 - Secundaria incompleta.
 - Secundaria completa.
- Instrucción técnico-profesional.

1.6. - ¿Cuánto gana Ud. al mes? _____

1.7. - Seleccione en la siguiente clasificación, qué lugar ocupa Ud. en su grupo familiar:

- Hogar unipersonal.
- Hogar multifamiliar.
- Miembro del hogar.
- Jefe del hogar.

1.8. - Describa brevemente cómo se traslada Ud. diariamente de su casa al trabajo y del trabajo a su casa.

- Transporte público.
- Transporte particular.
- Transporte UCV.
- Otro. ¿Cuál? _____

1.9. - Taller en el cual trabaja.

- () Bomba.
- () Diesel.
- () Gasolina.
- () Latonería y pintura.
- () Lavado y engrase.

1.10- Cargo que desempeña:

1.11- Años en el cargo: _____

1.12- ¿Recibió entrenamiento profesional para el tipo de trabajo que actualmente realiza?

Si ____ No ____

1.12.1- En caso de haber contestado afirmativamente. ¿Cómo tuvo acceso a ese entrenamiento?

- () Por cuenta propia.
- () Cursos auspiciados por el Departamento de Transporte de la UCV.
- () Cursos auspiciados por trabajos anteriores.
- () Otro. ¿Cuál? _____

1.13- ¿Qué es lo que más le molesta de su trabajo?

1.14 - ¿Qué es lo que más le gusta de su trabajo?

1.15 - ¿Ha recibido Ud. algún tipo de instrucción sobre higiene y seguridad en el trabajo?

Si ____ No ____

1.15.1- En caso de ser afirmativa su respuesta, seleccione:

- () Extinción de incendios.
- () Primeros auxilios.
- () Uso de equipos de protección.
- () Uso y mantenimiento de herramientas.
- () Otro. ¿Cuál? _____

1.15.2 - ¿Utiliza en su trabajo los conocimientos adquiridos sobre seguridad e higiene?

Si ____ No ____

1.15.3 - ¿ Por qué?: _____

1.16.- ¿A quién reporta las irregularidades en cuanto a higiene y seguridad que observa en su lugar de trabajo?

- A su supervisores. No las reporta.
 A sus compañeros de trabajo.

2. SALUD.

2.1.- ¿Es este su primer trabajo?

Si ___ No ___

2.1.1.- ¿Cuánto tiempo tiene Ud. trabajando en la misma actividad o actividades similares?

- 0-6 años.
 7-13 años.
 14-20 años.
 21-27 años.
 No ha trabajado en el área anteriormente.
 No informo/no contestó.

2.2.- ¿Cuál de estas partes de su cuerpo le molestan con más frecuencia?

- Organos de los sentidos.
 Músculos y articulaciones.
 Vías respiratorias.
 Vías digestivas.
 Vías renales.
 Vías circulatorias.

2.3.- ¿Ha padecido alguna enfermedad profesional desde su ingreso al departamento?

Si ___ No ___

2.3.1.- ¿Cuál ó cuáles? _____

2.3.2.- ¿En qué fecha aproximadamente?: _____

2.4.- ¿Ha sufrido Ud. algún accidente de trabajo desde su ingreso al departamento?

Si ___ No ___

2.4.1.- ¿Cuál ó cuáles? _____

2.4.2.- ¿En qué fecha aproximadamente?: _____

2.5. - ¿En caso de haber sufrido estas enfermedades o accidentes por causa de su trabajo, a quién ha consultado? (Puede marcar más de una opción)

- Médico del I.V.S.S.
- Médico del Servicio Médico para los Empleados Universitarios.
- Médico privado.
- Automedicación.
- Otro. ¿Cuál? _____

2.6. - ¿Al ingresar al departamento le hicieron un examen médico de pre-empleo?

Si No

2.7.- Actualmente, ¿ Le realizan exámenes médicos periódicos?

Si No

2.7.1.- En caso de ser afirmativa su respuesta. ¿Cada cuánto tiempo?

- Cada mes
- Cada 6 meses
- Cada 1 año
- Otro _____

3. - EL TRABAJO

3.1. - ¿Quién controla y corrige la forma en que Ud. realiza su trabajo?

- Ud.
- Todo el grupo.
- Su jefe.
- Otro. ¿Cuál? _____

3.2.- En una palabra, describa cómo son las relaciones con sus compañeros.

3.3.- ¿Cuál es su horario de trabajo?

3.4.- ¿Trabaja Ud. horas extras?

- Siempre.
- Algunas veces.
- Casi nunca.
- Nunca.

3.5 ¿Realiza Ud. algún otro trabajo además de este?

Si No:

3.5.1.- En caso de ser afirmativa su respuesta. Mencione cuál.

3.5.2.- ¿En qué momento lo realiza? (Puede marcar más de una opción)

- Cuando salgo de este trabajo.
- Los fines de semana.
- A veces, cuando tengo un tiempo libre.
- Días feriados.
- Otro. ¿Cuándo? _____

3.6.- ¿Cómo es su ritmo de trabajo?

- Rápido.
- Lento.
- A veces lento, a veces rápido.
- Normal, no hay grandes variaciones en el ritmo.

3.7.- ¿Con qué frecuencia debe Ud. levantar cargas pesadas durante la realización de sus tareas?

- Siempre.
- Algunas veces.
- Casi nunca.
- Nunca.

3.8.- ¿Están en buen estado las herramientas que utiliza para realizar su trabajo?

Si ____ No ____

3.8.1.- ¿Son suficientes para que todos realicen sus tareas?

Si ____ No ____

3.9.- ¿Cuál de estas sustancias debe utilizar para la realización de sus tareas?
(Puede marcar más de una opción)

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Ácido para limpiar carburadores. | <input type="checkbox"/> Aceites. |
| <input type="checkbox"/> Gasolina blanca. | <input type="checkbox"/> Liga de freno. |
| <input type="checkbox"/> Gasolina roja. | <input type="checkbox"/> Pinturas. |
| <input type="checkbox"/> Desengrasante. | <input type="checkbox"/> Thiner/solventes. |
| <input type="checkbox"/> Desoxidante. | <input type="checkbox"/> Acido de baterías |
| <input type="checkbox"/> Grasas. | <input type="checkbox"/> Otro _____ |
| <input type="checkbox"/> Otro _____ | <input type="checkbox"/> Otro _____ |

3.9.1.- ¿Qué efecto tiene sobre Ud. el uso de estas sustancias?. (Puede marcar más de una opción)

- Alergias en la piel.
- Problemas respiratorios.
- Problemas renales.
- Otro. ¿Cuál? _____

3.10. - Durante la jornada de trabajo, ¿Dónde come habitualmente?

- () En su casa.
- () En el taller.
- () En el comedor de la UCV.
- () En algún puesto ambulante de comestible.
- () En un establecimiento fuera del departamento.

3.11. ¿Tiene cerca de su lugar de trabajo un filtro de agua?

Si ____ No ____

3.11.1. - ¿Lo utiliza ?

Si ____ No ____

3.12. - ¿Utiliza las duchas al finalizar la jornada de trabajo?

Si ____ No ____

3.13. - Mencione cuál de estos implementos de seguridad utiliza Ud. para el desempeño de su trabajo. (Puede marcar más de una opción)

- | | |
|--|----------------------|
| () Mascarillas con filtro. | () Botas de cuero.. |
| () Careta para soldar. | () Braga. |
| () Lentes para soldar. | () Bata. |
| () Lentes transparentes de seguridad. | () Delantal. |
| () Careta transparente de seguridad. | () Otro _____ |
| () Guantes de carnaza. | () Otro _____ |
| () Botas de goma/hule. | () Otro _____ |

3.14 - ¿Conoce Ud. el contrato colectivo del Departamento de Transporte ?

Si ____ No ____

3.14.1. - ¿Cree Ud. que se cumple este contrato?

Si ____ No ____

3.15. - ¿Conoce el sindicato?

Si ____ No ____

3.15.1. - ¿Qué opina del sindicato?: _____

3.16. - ¿Conoce el comité de higiene y seguridad?

Si ____ No ____

3.16.1. - ¿Qué opina del comité de higiene y seguridad?:

3.17.- ¿Participa en alguna actividad para mejorar sus condiciones de trabajo?
Si ____ No ____

3.17.1 - En caso de ser afirmativa su respuesta, mencione cuál o cuáles actividades.

3.17.2. - En caso de ser negativa su respuesta, ¿En que actividad le gustaría participar para mejorar sus condiciones de trabajo?

3.18.- ¿Qué relación establecería Ud. entre sus condiciones de trabajo y su salud?

3.19.- ¿Qué recomendaciones haría Ud. para mejorar sus actuales condiciones de trabajo?

¡Nuevamente, gracias!