



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
COMISIÓN ESTUDIOS DE POSTGRADO
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD PÚBLICA
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA**

**ESTILOS DE VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES
DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL TIPO I**

Trabajo Especial de Grado que se presenta para optar al título de Especialista en
Administración en Salud Pública

Jenny J. Seijas M.
Mireya Torres

Tutor: Lcda. Gisela Blanco

Caracas, junio de 2013

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
VICERRECTORADO ACADÉMICO
SISTEMA DE INFORMACIÓN CIENTÍFICA, HUMANÍSTICA Y TECNOLÓGICA (SICHT)

FECHA: 15 de Junio 2013

**AUTORIZACIÓN PARA LA DIFUSIÓN ELECTRONICA DE LOS TRABAJOS DE LICENCIATURA, TRABAJO ESPECIAL DE GRADO, TRABAJO DE GRADO Y TESIS DOCTORAL DE LA
UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA.**

Nosotras Jenny J. Seijas M, y Mireya Torres, autoras del trabajo o tesis: ESTILOS DE VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL TIPO I, Presentado para optar al título de Especialista en Administración en Salud Pública.

Autorizo a la Universidad Central de Venezuela, a difundir la versión electrónica de este trabajo, a través de los servicios de información que ofrece la Institución, sólo con fines de académicos y de investigación, de acuerdo a lo previsto en la Ley sobre Derecho de Autor, Artículo 18, 23 y 42 (Gaceta Oficial N° 4.638 Extraordinaria, 01-10-1993).

x	<i>Si autorizo</i>
	<i>Autorizo después de 1 año</i>
	<i>No autorizo</i>
	<i>Autorizo difundir sólo algunas partes del trabajo</i>
<i>Indique:</i>	

Firma(s) autor (es)

C.I. N° V-15.675.787

e-mail: Jenny_elix@hotmail.com

C.I N° V- 6.049.905

e-mail: mireyatorres0811@yahoo.com.

En Caracas, a los 15 días del mes de junio de 2013

Nota: En caso de no autorizarse la Escuela o Comisión de Estudios de Postgrado, publicará: la referencia bibliográfica, tabla de contenido (índice) y un resumen descriptivo, palabras clave y se indicará que el autor decidió no autorizar el acceso al documento a texto completo.

La cesión de derechos de difusión electrónica, no es cesión de los derechos de autor, porque este es intransferible.

Tutor
Lcda. Gisela Blanco

Director del Curso
Profa. Beatriz Feliciano Hernández

Coordinador del Curso
Prof. Mariano Fernández Silano

ÍNDICE

RESUMEN	v
INTRODUCCIÓN.	01
MÉTODOS	16
RESULTADOS	18
CONCLUSION	21
REFERENCIAS	24
ANEXOS	27

ESTILOS DE VIDA Y CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES DEL ÁREA ADMINISTRATIVA DE UN HOSPITAL TIPO I

Jenny José Seijas Marín, C.I. 15.675.787. Sexo: femenino, E-mail Jenny_elix@hotmail.com.
Telf.: 0426-1898530. Dirección: Universidad Central de Venezuela. Especialización en
Administración en Salud Pública.

Mireya del Carmen Torres de Salcedo, C.I. 6.049.905 Sexo: femenino, E-mail
mireyatorres0811@yahoo.com. Telf.:.0416-5965997 Dirección: Universidad Central de
Venezuela. Especialización en Administración en Salud Pública.

Tutor: Prof^a. Gisela Blanco, C.I 9097937, Sexo femenino, E mail:giblanco5@yahoo.com
Teléfono: 04166278719, Dirección: Urbanización Villas de Izcaragua Qta. el Choko Guarenas
Estado Miranda. Magister en Psicología.

RESUMEN

Objetivo: Describir el estilo de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa de un Hospital Tipo I. Métodos: Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y de campo. En cuanto a la población y muestra se tomó un total de diez (10) empleados, considerando para ambas la misma cantidad que conforman el personal que labora en las áreas administrativas del hospital "Dr. Armando Mata Sánchez" de Punta de Piedras. Se realizó un cuestionario de preguntas de selección simple tomando como referencia dos modelos de encuestas. En primera se midió la variable estilos de vida la cual fue adaptada al Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida PEPS-I (1996) propuesto por Pender en 1996. Para la segunda variable condiciones de trabajo se tomó una adaptación de la encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health. Una vez obtenidos los datos a través de los cuestionarios, fueron sometidos a la tabulación manual y se procedió luego a su ordenación sistemática en las tablas estadísticas de frecuencia absoluta y porcentual. A través de los resultados obtenidos y la descripción del patrón dietético estudiado se puede evidenciar que las trabajadoras y trabajadores del área administrativa del hospital "Dr. Armando Mata Sánchez" no poseen unos buenos hábitos alimenticios, a pesar que en su mayoría comen tres veces al día e incluyen alimentos ricos en fibra en sus dietas, no son constantes al planear comidas balanceadas y sin conservantes artificiales o químicos, al identificar los nutrientes de las comidas empacadas, ni para desayunar todos los días.

Palabras Clave: estilos de vida, condiciones de trabajo.

ABSTRACT

Objective: To describe the lifestyle and working conditions of workers in the administrative area of a Hospital Type I. Methods: We performed a prospective descriptive study and field. As for the population and sample took a total of ten (10) employees, considering both make the same amount as the staff working in the administrative areas of the hospital "Dr. Armando Sánchez Mata "Punta de Piedras. We performed a selection of questions simply by reference to two models of surveys. At first variable was measured lifestyles which was adapted to Profile Questionnaire Lifestyle PEPS-I (1996) proposed by Pender in 1996. For the second variable volume working conditions encuesta an adaptation of working conditions and health in Latin America at the Center for International Health. Once the data obtained through the questionnaires, underwent manual tabulation and then proceeded to their systematic statistical tables in absolute and percentage frequency. Through the results obtained and the description of the studied dietary pattern is I can demonstrate that workers of the administrative area of the hospital, "Dr. Armando Mata Sanchez "did not have good eating habits, although most eat three times a day and include fiber rich foods in their diets, are not constant in planning balanced meals and no artificial preservatives or chemicals, to identify the nutrients of packaged meals or for breakfast every day.

Keywords: lifestyle, working conditions.

INTRODUCCIÓN

Los estilos de vida saludables son un tema que en los últimos años ha tomado mucho auge, debido a las altas tasas de enfermedades y de mortalidad que los inadecuados hábitos alimenticios, las condiciones medio ambientales que el ser humano se ha creado para vivir y los excesos de todo tipo han generado en la población mundial⁽¹⁾.

El ser humano ha generado un entorno de estrés, preocupaciones, donde el dinero y el tiempo han sido un factor determinante; se vive para trabajar y obtener dinero para comprar lo necesario para vivir, sin tomar en cuenta que este estilo de vida puede traer consecuencias en la salud; el consumo de comidas rápidas o mal elaboradas por no tener tiempo de llegar a casa a prepararlas, el comer pensando en el tiempo que se está perdiendo y que se puede aprovechar trabajando, el salir corriendo de un trabajo a otro, se ha convertido en la vida diaria de los seres humanos⁽²⁾.

Los venezolanos no escapan a este inadecuado estilo de vida que poco a poco va deteriorando la salud de las personas. A pesar de que en las instituciones prestadoras del servicio de salud se trabaja en pro de esta, lo cierto es que los trabajadores que en ellas laboran son los más perjudicados por el estilo de vida tan dinámico que llevan tanto es así que ni el personal de las áreas administrativas de los hospitales públicos y privados escapan a esta problemática⁽³⁾.

Los cambios del estilo de vida determinan cambios en las condiciones y la calidad de vida de las personas y modifican el proceso salud-enfermedad. La valoración sobre la salud no solo depende de las necesidades y los conocimientos del individuo, sino también de las condiciones de vida y trabajo, por lo tanto el estilo de vida de la población depende del sistema socioeconómico imperante⁽⁴⁾.

En este sentido, la salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad⁽⁵⁾.

Las condiciones de trabajo pueden resultar nocivas tanto para la salud física como para la salud psíquica de los trabajadores y trabajadoras en función de una serie de perturbaciones, algunas de las cuales son de una gran agresividad, como son las derivadas de la presencia en el medio ambiente de trabajo de agentes químicos, físicos o biológicos que pueden entrar en contacto con las personas que trabajan y afectar negativamente a la salud de las mismas⁽⁶⁾.

Planteamiento y delimitación del problema

El estilo de vida es un modo de vida individual, es la forma de vivir de las personas que se relaciona estrechamente con la esfera conductual y motivacional del ser humano, y por lo tanto, alude a la forma personal en que el ser humano se realiza como ser social en condiciones concretas y particulares. El estilo de vida y la actividad cotidiana pueden condicionar la salud y la enfermedad del hombre, ya sea por el trabajo que realiza, por las características de su nutrición, por su vida sexual, entre otras actividades. Las formas de actividad concreta que integran el modo de vida de la población pueden facilitar conocimientos que contribuyan a elaborar estrategias y programas para el desarrollo del bienestar social, del trabajo higiénico-epidemiológico y la promoción de salud. Lo mismo sucede con las actividades del estilo de vida del individuo y su utilidad para el diagnóstico, el tratamiento y pronóstico⁽⁷⁾.

El estilo de vida influye sobre el ser humano de modo heterogéneo; la determinación del individuo difiere de un sujeto a otro. Para cada sujeto concreto se configuran determinantes sociales muy específicas, esto puede apreciarse en los diferentes niveles de acción de las condiciones de vida⁽⁸⁾.

En Venezuela, en los últimos años se ha visto un incremento paulatino de las enfermedades crónicas en el adulto como la diabetes, las enfermedades cardiovasculares y la obesidad entre otras. En este orden, las enfermedades cardiovasculares ocupan el primer lugar como causa de muerte, mientras que la diabetes mellitus ocupa el séptimo lugar, constituyendo ambas un problema de salud pública. Instituciones como la organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) han determinado que una de las causas principales del auge de estas enfermedades radica en los estilos de vida poco saludables que se adquieren a lo largo de la vida, donde el ejercicio físico al aire libre, la ingesta de alimentos sanos naturales y no procesados, la ingesta regular de agua, entre otros han sido sustituidos por horas frente al televisor o el computador, la ingesta de alimentos procesados y alcohol, el consumo de tabaco y el sedentarismo⁽⁹⁾.

Las principales variables que forman parte de los estilos de vida saludables son: los hábitos alimenticios, la práctica de la actividad física, el consumo de tabaco, el consumo de alcohol, el consumo de drogas no institucionalizadas y medicamentos, la higiene dental, los hábitos de descanso, las conductas de prevención de accidentes, las actividades de tiempo libre, la

sexualidad, las enfermedades de transmisión sexual y Síndrome de Inmuno Deficiencia Adquirida (SIDA), los chequeos médicos preventivos, la apariencia y los hábitos de aseo personal. También aparecen en ocasiones como variables de interés las conductas de autocuidado ante la enfermedad, la compostura activa, los hábitos religiosos, el estrés, sus causas y su afrontamiento y los hábitos educacionales o de estudio. Los diferentes estilos de vida y todas las variables que los conforman generan un continuum que abarca desde estilos de vida muy saludables a estilos de vida nada saludables. La adopción de estos estilos de vida dará como resultado la consecución de una buena o mala calidad de vida⁽¹⁰⁾.

En el quehacer laboral, los estilos de vida están asociados a las condiciones, hábitos y costumbres que hacen que la actividad que desarrolla la persona (trabajo, ocupación, oficio) se realice en un lugar adecuado, son condiciones y medidas de seguridad propias de su ambiente laboral para lograr un mayor desarrollo y bienestar⁽¹¹⁾.

En este contexto, el desarrollo de la sociedad conlleva, además de la tecnificación y mecanización del trabajo a un incremento del número de trabajos que se desarrollan en condiciones de trabajo inadecuadas. En el trabajo administrativo, donde los riesgos higiénicos y de seguridad están en general bien controlados, el confort laboral cobra una especial relevancia y la ergonomía se constituye en herramienta principal de la prevención de patologías derivadas del trabajo, de allí que en el abordaje ergonómico del trabajo administrativo hay que tener en cuenta fundamentalmente los siguientes factores: el ambiente de trabajo (condiciones de temperatura, humedad, ventilación, iluminación, ruidos), la silla de trabajo, la mesa de trabajo, la pantalla de visualización de datos, los espacios de trabajo, la carga de trabajo y la organización del mismo⁽¹²⁾.

Es importante acotar, que a través de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), se persigue la promoción, prevención y protección de los derechos y deberes, así como mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y /o trabajadoras, de su familia o el entorno y medio ambiente en general. En consecuencia, busca con responsabilidad la Salud y Seguridad Laboral, y a su vez que no perjudique el principal potencial de las instituciones como lo es el recurso humano, en torno a ello, se han ido incorporado organismos del Estado para vigilar y lograr la aplicación de esta trascendente ley, a través del Instituto de Prevención para la Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL)⁽¹³⁾.

Cabe destacar que la Dirección de Epidemiología e Investigación del INPSASEL registra que durante el año 2006, se presentaron en Venezuela 1580 casos por trastornos músculo-esqueléticos, 26 por afección auditiva causada por ruido, 32 patologías de la voz, 21 patologías por riesgo químico, 81 afecciones del aparato respiratorio, 17 afecciones profesionales de la piel y 131 afecciones causadas por factores psicosociales, entre otros⁽¹⁴⁾.

En el estado Nueva Esparta, específicamente en el hospital Dr. Armando Mata Sánchez, de Punta de Piedras, municipio Tubores, los trabajadores y trabajadoras no están distribuidos equitativamente de acuerdo al espacio de trabajo en sus diferentes áreas, este hospital fue creado en el año 1.978, sin tomar en consideración el progresivo crecimiento de la población y por ende la capacidad de personal que se necesitaría para atender a esa creciente masa poblacional, la edificación se ha hecho pequeña, tanto así que no solo la estructura asistencial se ha visto afectada sino también las administrativas.

En la edificación existente se cuenta con cuatro oficinas distribuidas de la siguiente manera: una oficina de dirección, donde se encuentran la secretaria ejecutiva a un lado y el médico director al otro, teniendo que guardar en dicha oficina equipos médicos y algunos insumos materiales, por falta de un depósito con más espacio que el existente, una segunda oficina de administración donde se encuentra la administradora con su asistente y la secretaria, en ella el espacio es de aproximadamente 15 mts², donde además de los escritorios se encuentra una fotocopidora, una mesa de computadora, nevera secretarial y algunas cajas de insumos por no poseer otro espacio donde guardarlas. Una tercera oficina de recursos humanos de iguales dimensiones que la anterior, donde laboran cinco personas, lo cual es muy incómodo y el hacinamiento existente se puede observar a simple vista y una cuarta oficina de promoción social donde la trabajadora social debe atender a sus pacientes en un pequeño depósito, puesto que los medicamentos de los programas que se manejan en el hospital se encuentran almacenados en dicho espacio.

A pesar de que se ha intentado por parte de los patronos motivar a los trabajadores a organizarse para elegir a los delegados de prevención de los Comité de Higiene y salud Laboral no han encontrado solución a sus problemas ergonómicos y de hacinamiento que poseen, esto a la vez producen otras complicaciones como lo son el estrés laboral y por lo tanto problemas de salud.

Esta problemática hace que la investigación se formule la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los estilos de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa del Hospital Dr. Armando Mata Sánchez, de Punta de Piedras de el Estado Nueva Esparta?

Justificación e importancia

El área de salud es de uno de los sectores con mayor riesgo ocupacional. Los trabajadores de la salud se exponen diariamente a múltiples riesgos ocupacionales, mucho de los cuales son nuevos y su prevención representa un desafío para los trabajadores, empleadores, profesionales de salud ocupacional, y el gobierno. El sector salud emplea más de veinte millones de trabajadores en Latinoamérica, el Caribe, y los Estados Unidos. Esta fuerza laboral representa más del cinco por ciento de la población económicamente activa y genera un promedio del siete por ciento del producto territorial bruto⁽¹⁵⁾.

El personal administrativo de los hospitales tipo I no escapan a esta problemática, a pesar de conocer los riesgos que pueden afectar su bienestar físico y mental. Este es el caso del hospital tipo I “Dr. Armando Mata Sánchez” de Punta de Piedras, Municipio Tubores, Estado Nueva Esparta, es un ente dispensador de salud muy importante en dicho estado, por lo que los estilos de vida (alimentación, ejercicio físico, ingesta de agua) del personal que en él laboran son de suma importancia, se busca solucionar los problemas ocasionados por condiciones de trabajo inadecuadas temperatura, humedad, ventilación, iluminación, ruidos existentes mejorando así la calidad en el ambiente de trabajo, disminuyendo el hacinamiento existente, creando un sitio de trabajo acorde con las necesidades de la institución y sus empleados.

Por lo anterior, es necesario investigar sobre los estilos de vida y las condiciones de trabajo con la finalidad posterior de orientar o desarrollar programas de capacitación y seguimiento que promuevan el conocimiento y desarrollo de estilos de vida saludable entre los empleados del área administrativa del hospital tipo I “Dr. Armando Mata Sánchez” de Punta de Piedras, orientada a resolver el problema de salud pública causado, entre otras cosas, por el sedentarismo, inadecuada alimentación y el estrés, además, se requiere de una actualización permanente por medio de la capacitación y la formación sobre la salud laboral en términos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

En este trabajo se pretende conocer la asociación de los estilos de vida y las condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa del Hospital Dr. Armando Mata Sánchez,

de Punta de Piedras, con la finalidad de establecer e informar sugerencias sobre los cambios y medidas necesarias para promover los estilos de vida saludables, y con ello prevenir o retrasar la aparición de enfermedades crónicas que son prevenibles, identificando factores de riesgo asociados epidemiológicamente a ellas, como tabaquismo, consumo excesivo o inapropiado de alcohol, inactividad física, obesidad, dieta inadecuada asimismo a patologías asociadas a condiciones de trabajo inadecuadas.

Antecedentes

Anguita et al ⁽¹⁶⁾ realizaron un estudio sobre la “[valoración de los estilos de vida del personal de enfermería expuesto a diversos turnos en el centro hospitalario de Jaén](#), Pontevedra, España. Indica que el trabajo a turnos induce hábitos de vida anómalos, lo cual se asocia al aumento de la morbilidad en los trabajadores. Para ello se valoró los hábitos alimentarios, la actividad física y el consumo de sustancias nocivas del personal de enfermería expuesto a turnos y esto permitirá implantar las medidas preventivas encaminadas a promocionar hábitos de vida saludables y tratar precozmente aquellos trastornos derivados de dichos hábitos. Se utilizó un cuestionario para evaluar; actividad física que realizan, hábitos dietéticos y consumo de sustancias nocivas de estos trabajadores. Concluyendo que los cambios de turnos en los trabajadores hospitalarios influye negativamente en los hábitos alimenticios y en la realización de ejercicio físico causada por la falta de tiempo.

Castillo et al en 2009⁽¹⁷⁾ realizaron una investigación “Cuando el trabajo en oficinas se percibe pesado: Casos en una universidad venezolana”, Maracay, Venezuela. Para dar respuesta a la interrogante se llevó a cabo una evaluación de las condiciones de trabajo aplicando el enfoque ergonómico en puestos de trabajo, del personal administrativo, en una universidad venezolana para identificar procesos peligrosos y proponer transformaciones. Fue utilizada la triangulación de investigación (cualitativa-cuantitativa); Observación de Puestos; Entrevista Individual-Colectiva; la muestra fue de ocho mujeres que desempeñaban trabajo de secretarías según criterios de inclusión. Quienes manifiestan déficit visual, dolor en hombros, lumbalgias, ansiedad y fatiga. Se concluyó que el trabajo existen las malas condiciones del entorno físico, inadecuación de equipos y herramientas para trabajar, situación que representa una pesada carga de trabajo desde el punto de vista físico, psíquico y emotivo; por lo que se requiere implantar políticas de protección integral de la salud.

García en 2010 realizó un estudio acerca de los hábitos saludables de los trabajadores de una institución hospitalaria pública de alta complejidad en Bogotá, Colombia. Esta evaluación se efectuó con la aplicación de una encuesta de diseño a los trabajadores de dicho hospital indagando acerca de los niveles de práctica de hábitos saludables y la percepción de los mismos en cuanto a los aspectos psicológicos (etapa actual y percepción de severidad, vulnerabilidad, beneficio, auto eficacia y costos) y los aspectos culturales (creencias, costumbres y pertenencia social, expresadas en discursos y normas, practicas y relaciones). Concluyendo que la evidencia empírica señala que es necesario incorporar un mayor énfasis en los aspectos favorables de la salud e incorporando los hallazgos de la investigación se puede optimizar el impacto de los programas de promoción de la salud entre los trabajadores hospitalarios⁽¹⁸⁾.

Marco Teórico

Estilo de vida

Se refiere a los procesos sociales, las tradiciones, los hábitos, conductas y comportamientos de los individuos y grupos de población que conllevan a la satisfacción de las necesidades humanas para alcanzar el bienestar y la vida; es decir, es la manera como vive una persona o grupo de personas, la forma de relacionarse con los demás, el consumo, la hospitalidad, la forma de vestir, las actitudes, los valores o la visión del mundo.

El estilo de vida saludable es la manera como la gente se comporta con respecto a situaciones que pueden representar riesgos para la salud. La manera en que las personas se comporten determinará el que se enferme o no.

Los estilos de vida son determinados por la presencia de riesgo y/o de factores protectores para el bienestar, por lo cual deben ser vistos como un proceso dinámico que no solo se compone de acciones o comportamientos individuales, sino también de acciones de naturaleza social.

Las opciones o estilos de vida saludable, nos proporcionan todos aquellos comportamientos saludables o factores protectores de la calidad de vida, que al asumirlos responsablemente ayudan a prevenir desajustes biopsicosociales y mantener el bienestar para generar calidad de vida, satisfacción de necesidades y desarrollo humano⁽¹⁹⁾.

El patrón dietético

La alimentación es un elemento importante en la buena salud, influye la calidad de los alimentos, la cantidad de comida y los hábitos alimentarios con lo cual el ser humano obtiene una nutrición equilibrada y bienestar.

Los nutrientes son los distintos componentes de los alimentos, proteínas, hidratos de carbono, grasos, vitaminas, minerales y el agua, los cuales nos dan energía y soporte plástico necesario para el crecimiento, desarrollo y mantenimiento de la vida.

En los estilos de vida saludable, la alimentación equilibrada tiene un papel relevante, se debe ingerir alimentos saludables que incluyan una dieta en frutas y vegetales, es necesario poder equilibrar la comida mediante cocciones al vapor, asadas o al horno. Limitar comidas rápidas y bebidas dulces. Ejemplo; postres, sodas, helados, y consumir la mayor cantidad de agua posible⁽²⁰⁾.

Ejercicio físico

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

La actividad física aumentada puede darle una vida más larga y una mejoría en su salud. El ejercicio ayuda a prevenir las enfermedades del corazón, y muchos otros problemas. Además el ejercicio aumenta la fuerza, le da más energía y puede ayudar a reducir la ansiedad y tensión. También es una buena manera de cambiar el rumbo de su apetito y quemar calorías⁽²¹⁾.

Condiciones de trabajo

Se consideran condiciones de trabajo a cualquier característica del trabajo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Las Condiciones de trabajo son un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras

personas. La razón para establecer buenos estándares de salud y seguridad en el sitio de trabajo suelen ser los siguientes:

- **Morales:** Un empleado no debería correr riesgos de sufrir accidentes en el trabajo, ni tampoco otras personas relacionadas con la actividad laboral.
- **Económicas:** Muchos gobiernos aceptan que las malas condiciones de trabajo redundan en un mayor costo para el estado, por el costo del pago del seguro social para los discapacitados y del tratamiento médico, y la disminución de la fuerza laboral. Las organizaciones también pueden sufrir desventajas económicas, tales como los costos burocráticos, la disminución de la producción, y la pérdida de la imagen positiva ante los restantes empleados, los consumidores y el público en general.
- **Legales:** Los requerimientos mínimos de salud y seguridad en las condiciones de trabajo suelen estar tipificados en el Derecho penal o el Derecho civil; suele considerarse que sin la presión legal las organizaciones podrían no sentirse obligadas a afrontar los costos de mejorar las condiciones de trabajo sólo por las razones morales o de ganancia a largo plazo⁽²²⁾.

Condiciones ergonómicas

La ergonomía analiza aquellos aspectos que abarcan al entorno artificial construido por el hombre, relacionado directamente con los actos y gestos involucrados en toda actividad de éste. La ergonomía es básicamente una tecnología de aplicación práctica e interdisciplinaria, fundamentada en investigaciones científicas, que tiene como objetivo la optimización integral de Sistemas Hombres-Máquinas, los que estarán siempre compuestos por uno o más seres humanos cumpliendo una tarea cualquiera con ayuda de una o más “máquinas” (definimos con ese término genérico a todo tipo de herramientas, máquinas industriales propiamente dichas, vehículos, computadoras, electrodomésticos). La ergonomía implica el análisis de la actividad hacia la integración de acciones consecuentes y lógicas de acuerdo a las capacidades y necesidades del trabajador y de la empresa. Su finalidad consiste en procurar que el diseño del puesto de trabajo, la organización de la tarea, la disposición de los elementos de trabajo y la capacitación del trabajador estén de acuerdo con este concepto de bienestar, que supone un bien intrínseco para el trabajador y que además proporciona beneficios económicos para la empresa⁽²³⁾.

Iluminación

La iluminación de cada lugar deberá adaptarse a las características de la actividad que se esté realizando. Si es posible, esta luz ha de ser natural. Deberá complementarse con iluminación artificial cuando la primera no garantice el nivel de iluminación óptimo, deberá permitir que los trabajadores dispongan de condiciones de visibilidad adecuadas para poder circular por ese lugar y desarrollar en él sus actividades sin riesgo para su seguridad y salud. La iluminación se refiere a la cantidad de luminosidad que incide en el lugar de trabajo. El sistema de iluminación debe tener los siguientes requisitos: ser suficiente, constante y uniformemente distribuido permitiendo que los trabajadores puedan realizar sus actividades sin limitaciones de luz⁽²⁴⁾.

Ventilación

La ventilación también desempeña un importante papel en el control de accidentes y de la fatiga de los trabajadores. La ventilación es necesaria para garantizar la higiene y confort de los trabajadores para cumplir con sus actividades, es por ello que en todos los lugares de trabajo deberán tener ventilación para garantizar el suministro de aire limpio y fresco, en forma permanente y en cantidad suficiente⁽²⁵⁾.

Temperatura

El cuerpo humano trata naturalmente de conservar una temperatura media constante de unos treinta y seis (36) grados centígrados. Cuando el cuerpo humano se expone a temperaturas inusitadamente altas, se origina una gran transpiración y gran cantidad de sudor se evapora de la piel. La respuesta del hombre a la temperatura ambiental, depende primordialmente de un equilibrio muy complejo entre su nivel de producción de calor y su nivel de pérdida de calor” . Se produce cuando la temperatura central sobrepasa los cuarenta y dos (42) grados centígrados independientemente del grado de temperatura ambiental. El ejercicio físico extenuante puede producir este golpe de calor. Pueden ser provocadas por una exposición a temperaturas altas durante un periodo relativamente prolongado, particularmente si está acompañado de ejercicio físico pesado o con pérdida excesiva de sal y agua. De acuerdo a lo anterior es posible inferir que la exposición a altas temperaturas significa un potencial factor de riesgo para las

enfermedades laborales en los trabajadores por lo que se requiere de un ambiente fresco y ventilado⁽²⁵⁾.

Marco legal

Para la prevención de accidentes laborales, en Venezuela existe la [Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT](#), en dicha ley se establecen las normas y lineamientos que permiten a los trabajadores condiciones de seguridad y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, a través de la prevención de accidentes de trabajo, las enfermedades ocupacionales y del impulso de programas para la recreación y utilización del tiempo libre o descanso.

Esta ley tiene como objetivo principal según lo plasmado en su artículo 1, lo siguiente: Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

En lo referente al comité de seguridad y salud laboral, la LOPCYMAT⁽¹³⁾, describe que en todo centro de trabajo debe constituirse dicho comité, el cual estará destinado a la consulta regular de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este comité será conformado por los delegados de prevención y por el empleador o sus representantes en número igual al de los antes mencionados. El comité de seguridad y salud laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el instituto nacional de prevención, salud y seguridad laborales. En las reuniones del comité de seguridad y salud laboral podrán participar los delegados sindicales y el personal del servicio de seguridad y salud en el trabajo, los trabajadores de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano, y de ser necesario asesores o s en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa. El registro, constitución, funcionamiento, acreditación y certificación de los comités de seguridad y salud laboral se regulará mediante reglamento.

Entre las atribuciones del comité de seguridad y salud laboral, se encuentran:

1. Participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del programa de seguridad y salud en el trabajo. Para ello se considerará los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de promoción, prevención y control, así como de recreación, dotación, mantenimiento, protección de la infraestructura de las áreas destinadas para esos fines.
2. Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo, proponiendo la mejora de los controles existentes o la corrección de las deficiencias detectadas.

Facultades del comité de seguridad y salud laboral:

1. Aprobar el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
2. Vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, mediante el conocimiento de la situación relativa a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, la promoción de la seguridad y salud, así como la ejecución de los programas de la recreación.
3. Supervisar los servicios de salud en el trabajo.
4. Prestar asistencia y asesoramiento al empleador y a los trabajadores.
5. Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención.
6. Denunciar las condiciones inseguras y el incumplimiento de los acuerdos que se logren en su seno en relación a las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
7. Conocer y analizar los daños producidos a la salud, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas.
8. Conocer y aprobar la programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

La constitución del comité de seguridad y salud laboral será responsabilidad de:

1. Los delegados de prevención, las organizaciones sindicales y los trabajadores en general.
2. Los empleadores, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.

3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios, los Inspectores y Supervisores o del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

Para la protección de los trabajadores y trabajadoras, el trabajo deberá desarrollarse en un ambiente y condiciones adecuadas de manera que, se pueda:

1. Asegurar a los trabajadores el más alto grado posible de salud física y mental.
2. Adaptar los aspectos organizativos y funcionales, así como los métodos, sistemas o procedimientos utilizados en la ejecución de las tareas, maquinarias, equipos, herramientas y útiles de trabajo, a las características de los trabajadores, de manera que se cumpla con los requisitos establecidos en las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía.
3. Prestar protección a la salud y a la vida de los trabajadores contra todas las condiciones peligrosas en el trabajo.
4. Facilitar la disponibilidad de tiempo y las comodidades necesarias para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso, consumo de alimentos, actividades culturales, deportivas; así como para la capacitación técnica y profesional.
5. Impida cualquier tipo de discriminación.
6. Garantizar el auxilio inmediato al trabajador o la trabajadora lesionado o enfermo.
7. Garantizar todos los elementos del saneamiento básico en los puestos de trabajo, en las empresas, establecimientos, explotaciones o faenas, y en las áreas adyacentes a los mismos.

OBJETIVOS

Objetivo general

Describir el estilo de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa de un Hospital Tipo I durante el primer trimestre del año 2.013.

Objetivos específicos

- Caracterizar el estilo de vida de los trabajadores del área administrativa respecto al patrón dietético.
- Describir el estilo de vida de los trabajadores del área administrativa en relación al ejercicio físico.
- Identificar las condiciones ergonómicas del área administrativa.

- Describir las condiciones de iluminación del área administrativa
- Caracterizar las condiciones de ventilación del área administrativa

Aspectos éticos

Principio de autonomía.

La autonomía expresa la capacidad para darse normas o reglas a uno mismo sin influencia de presiones externas o internas. El principio de autonomía tiene un carácter imperativo y debe respetarse como norma, excepto cuando se dan situaciones en que las personas puedan no ser autónomas o presenten una autonomía disminuida (personas en estado vegetativo o con daño cerebral, etc.), en cuyo caso será necesario justificar por qué no existe autonomía o por qué ésta se encuentra disminuida.

En el ámbito médico, el [consentimiento informado](#) es la máxima expresión de este principio de autonomía, constituyendo un derecho del paciente y un deber del médico, pues las preferencias y los valores del enfermo son primordiales desde el punto de vista ético y suponen que el objetivo del médico es respetar esta autonomía porque se trata de la salud del paciente.

Principio de beneficencia

Obligación de actuar en beneficio de otros, promoviendo sus legítimos intereses y suprimiendo prejuicios. En medicina, promueve el mejor interés del paciente pero sin tener en cuenta la opinión de éste. Supone que el médico posee una formación y conocimientos de los que el paciente carece, por lo que aquél sabe (y por tanto, decide) lo más conveniente para éste. Es decir "todo para el paciente pero sin contar con él".

Un primer obstáculo al analizar este principio es que desestima la opinión del paciente, primer involucrado y afectado por la situación, prescindiendo de su opinión debido a su falta de conocimientos médicos. Sin embargo, las preferencias individuales de médicos y de pacientes pueden discrepar respecto a qué es perjuicio y qué es beneficio. Por ello, es difícil defender la primacía de este principio, pues si se toman decisiones médicas desde éste, se dejan de lado otros principios válidos como la autonomía o la justicia.

Principio de justicia

Tratar a cada uno como corresponda, con la finalidad de disminuir las situaciones de desigualdad (ideológica, social, cultural, económica, etc.). En nuestra sociedad, aunque en el ámbito sanitario la igualdad entre todos los hombres es sólo una aspiración, se pretende que todos sean menos desiguales, por lo que se impone la obligación de tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales para disminuir las situaciones de desigualdad.

El principio de justicia puede desdoblarse en dos: un principio formal (tratar igual a los iguales y desigual a los desiguales) y un principio material (determinar las características relevantes para la distribución de los recursos sanitarios: necesidades personales, mérito, capacidad económica, esfuerzo personal, etc.).

Las [políticas públicas](#) se diseñan de acuerdo con ciertos principios materiales de justicia. En [España](#), por ejemplo, la asistencia sanitaria es teóricamente universal y gratuita y está, por tanto, basada en el principio de la necesidad.

Para excluir cualquier tipo de arbitrariedad, es necesario determinar qué igualdades o desigualdades se van a tener en cuenta para determinar el tratamiento que se va a dar a cada uno. El enfermo espera que el médico haga todo lo posible en beneficio de su salud.

Pero también debe saber que las actuaciones médicas están limitadas por una situación impuesta al médico, como intereses legítimos de terceros.

La relación médico-paciente se basa fundamentalmente en los principios de beneficencia y de autonomía, pero cuando estos principios entran en conflicto, a menudo por la escasez de recursos, es el principio de justicia el que entra en juego para mediar entre ellos.

En cambio, la [política sanitaria](#) se basa en el principio de justicia, y será tanto más justa en cuanto que consiga una mayor igualdad de oportunidades para compensar las desigualdades.

MÉTODOS

Tipo de estudio

Se realizó un estudio descriptivo, prospectivo y de campo sobre los estilos de vida del personal administrativo de un hospital tipo I, teniendo presente que los estudios descriptivos son base

fundamental de la epidemiología y permiten describir o deducir las características de un objeto de estudio o una situación que se presenta. Se tomó este tipo de estudio puesto que el problema de hacinamiento y de ergonomía en el trabajo se visualizaron y se describieron por sí solo y dicho estudio se realizó en un espacio y tiempo determinado.

Población y muestra

En cuanto a la población y muestra se tomó un total de diez (10) trabajadores, tomando para ambas la misma cantidad que conforman el personal que labora en las áreas administrativas del hospital “Dr. Armando Mata Sánchez” de Punta de Piedras, por lo que la muestra es el total de la población.

Variables

- Estilos de vida.
- Condiciones de trabajo.

Procedimiento

Para esta investigación, se informó de manera formal a la directiva del hospital tipo I “Dr. Armando Mata Sánchez” del estudio que se realizaría, se contacto a los trabajadores de las áreas administrativas, se les entrego el consentimiento informado y todos los firmaron, se administraron los cuestionarios, para así poder recopilar la información y poder dar respuestas a las interrogantes planteadas.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes instrumentos: para la variable estilos de vida se utilizó una adaptación del cuestionario de Perfil de Estilo de Vida PEPS-I (1996) propuesto por Pender en 1996⁽²⁶⁾.

Para la variable condiciones de trabajo se tomó una adaptación de la encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health⁽²⁷⁾. Asimismo se utilizó preguntas de la VI Encuesta Nacional Española de Condiciones de Trabajo⁽²⁸⁾.

Tratamiento estadístico

Una vez obtenidos los datos a través de los cuestionarios, fueron sometidos a la tabulación manual para proceder luego a su ordenación sistemática en las tablas estadísticas de

frecuencia absoluta y porcentual tomando como referencia las escalas de frecuencia establecidas para la medición de ambas variables, éstas tablas y gráficas fueron presentadas en la sección de resultados de este trabajo de investigación.

Instrumentos

Para medir el estilo de vida se utilizó el cuestionario de Perfil de Estilo de Vida (PEPS-I) de Nola Pender (1996)⁽²⁶⁾. Está integrado por 48 reactivos tipo Likert, con un patrón de respuesta con cuatro criterios (nunca=1; a veces =2; frecuentemente = 3; rutinariamente = 4); el valor mínimo es de 48 y el máximo es de 192 puntos, la mayor puntuación refiere mejor estilo de vida. Los 48 reactivos se subdividen en seis escalas: nutrición con las preguntas: 1,5,14,19,26 y 35; ejercicio: el 4,13,22,30 y 38; responsabilidad en salud: el 2,7,15,20,28,32,33,41,43 y 46; manejo del estrés: con el 6,11,27,36,40 y 45; soporte interpersonal: con el 10,24,25,31,39,42 y 47; auto actualización: con el 3,8,9,12,16,17,18,21,23,29,34,37,44 y 48.

La “encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health”⁽²⁷⁾. Esta encuesta está estructurada en cinco secciones generales y tres módulos. Incluye las dimensiones de condiciones de empleo (9 ítems), condiciones de trabajo (58 ítems, sobre aspectos de seguridad, higiene, ergonomía y psicología), amenazas y violencias en el trabajo (7 ítems) y estado de salud (11 ítems).

Cabe destacar que para dar respuestas a las variables estudiadas solo fue necesario utilizar algunos ítems de ambos cuestionarios, pues ellos permiten enfocar aspectos muy variados en el ámbito de las condiciones de trabajo y estilos de vida saludables.

RESULTADOS

Luego de haber aplicado el instrumento y de obtener las opiniones de las trabajadoras (datos) se procede al análisis de los mismos lográndose los siguientes resultados.

En lo referente al estilo de vida, las trabajadoras del área administrativa del hospital tipo I “Dr. Armando Mata Sánchez” plasman las siguientes opiniones, seis de las diez trabajadoras a veces consumen algún alimento al levantarse en las mañanas, una indico que nunca, una que frecuentemente, otra que rutinariamente consume algún alimento al levantarse en las mañanas y otra no opino. Al hablar de selección de comidas sin conservantes artificiales, solo seis dicen que a veces selecciona comidas sin ingredientes artificiales o químicos, otras dos indican que frecuentemente escogen alimentos sin conservadores artificiales, una no lo hace y una rutinariamente selecciona comidas sin este tipo de aditivos. Por otro lado, solo cinco indican que consumen alimentos tres veces al día rutinariamente, otras tres indican que con frecuencia ingieren algún tipo de alimento tres veces al día, una persona dice que a veces consume las tres comidas y otra no opino. Siete a veces leen las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar los nutrientes naturales y/o artificiales y las otras tres leen los empaques frecuentemente. Seis incluyen frecuentemente en sus dietas alimentos con fibra y las cuatros restantes opinan que a veces incluyen alimentos que contengan fibras en sus dietas. Cuatro planean o escogen comidas que incluyan los cuatro grupos básicos de nutrientes, cuatro más que a veces los escogen y planean comidas balanceadas, una rutinariamente y otra nunca planea o escoge los cuatro grupos de nutrientes en las comidas.

En cuanto a la ejecución de ejercicios físicos, se observa que cinco de las trabajadoras a veces realizan ejercicios para relajar los músculos al menos tres veces al día o por semana, tres opinan que nunca realizan ejercicios y las otras dos si realizan ejercicio frecuentemente para relajar los músculos al menos tres veces al día. Ocho nunca realizan ejercicios vigorosos 20 o 30 minutos al menos tres veces a la semana. Una opina que a veces ejecuta ejercicios y otra que frecuentemente realiza ejercicios vigorosos por lo menos tres veces a la semana. Ocho de las trabajadoras afirman no participar en actividades físicas bajo supervisión y las otras dos a veces ejecutan ejercicios físicos bajo supervisión. Ninguna se controla el pulso durante la práctica de ejercicios físicos y cinco indican que a veces realizan actividades físicas de recreo como caminar, nadar, ciclismo; tres nunca lo hacen y dos frecuentemente realizan alguna de estas actividades.

En cuanto a los resultados obtenidos relacionados con las condiciones de trabajo

Se puede observar en la tabla n° 1, que seis de las trabajadoras dicen que nunca han estado expuestos a situaciones de riesgo ni a condiciones de higiene desfavorables, siete afirman nunca haber estado expuestos a situaciones riesgosas en el lugar de trabajo por superficies inestables y cinco opiniones dicen estar algunas veces expuestos a situaciones de riesgo por iluminación deficiente.

Se muestra en la tabla n° 2, que las diez trabajadoras aseguran no haber estado nunca expuestas a las vibraciones en el lugar de trabajo, ocho a la manipulación de productos nocivos, a sustancias químicas en el aire ni a secreciones o desechos animales; siete que nunca han estado expuestos a temperaturas extremas ni a el humo de tabaco y cinco dicen estar expuestos algunas veces a la humedad y cuatro que nunca lo están.

En la tabla n° 3 se refleja que, siete de las trabajadoras dicen que la frecuencia de la posición habitual para trabajar es estar siempre sentada, ocho indican que nunca están de cuclillas ni de rodillas y siete que nunca su posición de trabajo es inclinada, por otra parte tres afirman que algunas veces y muchas veces trabajan de pie o caminando.

Se especifica en la tabla n° 4 que, siete personas opinan que en su puesto de trabajo nunca se amerita la manipulación de carga, seis la ejecución de movimientos repetitivos, cinco realizar posturas forzadas ni fuerza.

Como se observa en al tabla n° 5, siete de las trabajadoras afirman que algunas veces el espacio disponible en su sitio de trabajo les permite laborar con comodidad y realizar movimientos necesarios, otras que siempre y algunas veces el espacio les permite cambiarse de posturas.

Según se evidencia en la tabla n° 6, la iluminación existente en el puesto de trabajo le permite a tres personas trabajar algunas a veces en una postura adecuada y sin forzar la vista,

tres más opinan que solo una vez la iluminación le permite trabajar con una adecuada postura y otros sin tener que forzar la vista.

Nueve de las trabajadoras considera que la humedad en su lugar de trabajo es la adecuada y una no expreso su opinión, información evidenciada en la tabla nº 7.

Por otra parte, en la tabla nº 8 se observa que, las ocho trabajadoras que expresaron su opinión en este ítem consideran que la temperatura existente en su puesto de trabajo es confiable.

CONCLUSIÓN

A través de los resultados obtenidos y la descripción del patrón dietético estudiado se puede evidenciar que las trabajadoras del área administrativa del hospital “Dr. Armando Mata Sánchez” no poseen unos buenos hábitos alimenticios, a pesar que en su mayoría comen tres

veces al día e incluyen alimentos ricos en fibra en sus dietas, no son constantes al planear comidas balanceadas y sin conservantes artificiales o químicos, al identificar los nutrientes de las comidas empacadas, ni para desayunar todos los días.

En cuanto al ejercicio físico, se evidencio que las trabajadoras del área administrativa de este hospital tipo I, no practican ejercicios físicos ni para la relajación de los músculos.

En lo referente a la exposiciones a situaciones inseguras en el lugar de trabajo, el personal estudiado señala el no percibir estar expuesto a condiciones inseguras en el lugar de trabajo como aberturas y huecos desprotegidos, superficies inestables, a la falta de limpieza ni a la iluminación deficiente.

Las trabajadoras refieren que en los puestos de trabajo existe un ambiente adecuado, no están expuestos a temperaturas extremas, a humedad o las vibraciones, tampoco existe la exposición a productos químicos ni a los desechos biológicos.

El personal comúnmente trabaja sentada muy pocas veces deben estar de cuclillas o de pie para realizar sus labores diarias. Solo algunas veces realizan movimientos repetitivos, no tienen que manipular cargas pesadas, realizar fuerza o posturas forzadas. El espacio disponible para trabajar les permite cambiar de posturas, realizar movimientos necesarios y trabajar con comodidad. A pesar que estar mucho tiempo en una sola posición de trabajo es un riesgo para la salud de los trabajadores, las opiniones del personal nos indican que ellas prefieren estar sentadas sin realizar muchos movimientos, pues en un lugar de trabajo se puede ameritar una posición específica, pero el personal puede y debe realizar sus descansos para relajar los músculos, sin embargo las entrevistas indican que no lo hacen.

En cuanto a la iluminación existente, se considera adecuada, pues le permite trabajar en una postura adecuada sin tener que forzar la vista, con una humedad adecuada y una temperatura del ambiente de trabajo confortable.

Según las opiniones obtenidas de las trabajadoras, en el área administrativa del hospital tipo I “Dr. Armando Mata Sánchez” se encuentran en concordancia con la establecido en [Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo LOPCYMAT](#), con respecto a las condiciones medio ambientales, la iluminación, la humedad, las posturas, las situaciones riesgosas dentro del lugar de trabajo. Pero lo cierto es que en esa institución no existe el comité de seguridad laboral como esta establecido en dicha ley.

RECOMENDACIONES

- Constituir el Comité de seguridad y salud laboral en las Instituciones de Salud, siguiendo los lineamientos de la LOPCYMAT, la cual describe que en todo centro de

trabajo debe constituirse dicho comité, el cual estará destinado a la consulta regular de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.

- Construcción de espacios acorde a las necesidades del personal que labora en la aérea administrativa del hospital Dr. Amando Mata Sánchez- Punta Piedra.
- Educar y concientizar al personal que labora en el área administrativa en cuanto a los Estilo de vida saludable, esto por medio de charla, folletos, reuniones o grupos de trabajo donde interactué el personal.

REFERENCIAS

1. Abcmedicus. La medicina complementaria. [Citado noviembre 2012]. Disponible en: <http://www.abcmedicus.com/content/La-medicina-complementaria>.

2. Espino G. Delimitación de los efectos clínicos derivados de condiciones productoras de estrés laboral detectados en la red pública de salud mental. Un estudio retrospectivo, relacional y cualitativo. Secretaria de Estado de Seguridad Social de España. [Citado noviembre 2012]. Disponible en: [http:// www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents-/binario/11800.pdf](http://www.segsocial.es/prdi00/groups/public/documents-/binario/11800.pdf).
3. Guerrero A. Estilo de Vida y Salud. Universidad de Los Andes. Mérida. Artículos arbitrados. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: [http:// www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32226/1/articulo1.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32226/1/articulo1.pdf).
4. Guerrero A. Estilo de Vida y Salud Un Problema Socio Educativo. Universidad de Los Andes. Mérida. Artículos arbitrados. Citado noviembre 2012]. Disponible en: [http:// www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32752/1/articulo4.pdf](http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/32752/1/articulo4.pdf).
5. Salud laboral. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: <http://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=1233>.
6. Condiciones y medio ambiente de trabajo: ruido. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: <http://ingenieriadeltrabajo042010.wikispaces.com/.../CONDICIONES+Y+medio+ambiente+trabajo.doc>.
7. Espinosa González Leticia. Cambios del modo y estilo de vida; su influencia en el proceso salud-enfermedad. Rev Cubana Estomatol [revista en la Internet]. 2004 Dic [citado 2012 Nov 30]; 41(3): Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo-.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75072004000300009&lng=es.
8. López J. Estilos de vida de los estudiantes de la UCLA en el período junio – noviembre 2005. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. 2005. pp.15.
9. Guerrero J. Caracterización de los estilos de vida de los escolares de las Escuelas Básicas Nacionales de la Parroquia Juan de Villegas como Factores de Riesgo para el desarrollo de Enfermedades Crónicas Estado Lara. Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. 2005. pp.1-3.
10. Actividad física, salud y calidad de vida. Citado Noviembre 2012]. Disponible en: <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/10788/-HellinGomez04de15.pdf;jsessionid=1A29BCC49140CF09EBFE3EACD3AAF93C.tdx2?sequence=4>.
11. Ramírez O. Fomento de estilos de vida saludable. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: <http://www.slideshare.net/olgalramirez/estilo-de-vida-saludable-4921638#btnNext>.

12. Mateos R. Diseño de un decálogo informativo sobre ergonomía en el trabajo administrativo. Fundación Mapfre Medicina. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: <http://www.seslap.com/seslap/html/iconcontinuada/-premios/decalogo.pdf>.
13. Loreto M. Estudio Comparativo de la Aplicación de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) en una empresa del Ramo Alimenticio, ubicada en Valencia, Estado Carabobo periodo 2003-2007.
14. Universidad del Zulia. En Venezuela se registran unas 3 mil lesiones laborales al año. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: http://www.agenciadenoticias.luz.edu.ve/index.php?option=com_content&task=view&id=2139&Itemid=155.
15. Martínez María del Carmen et al. Prevención de accidentes laborales con objetos punzocortantes, y exposición ocupacional a agentes patógenos de la sangre en el personal de salud. Salud de los Trabajadores [revista en la Internet]. 2008 Jun [citado 2012 Nov 29] ; 16(1): 53-59. Disponible en: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-01382008000100006&lng=es.
16. Anguita C y Victoria V. [Valoración de los estilos de vida del personal de enfermería expuesto a turnicidad en el centro hospitalario de Jaén](#), Pontevedra, España. 2011.
17. Castillo V. Escalona E. Cuando el trabajo en oficinas se percibe pesado: Casos en una universidad venezolana. Salud trab. (Maracay) 2009, Jul - Dic., 17(2), 107-120.
18. García J. Hábitos Saludables de los trabajadores de una institución hospitalaria pública de alta complejidad en Bogotá. 2010. [Citado Noviembre 2012]. Disponible en <http://www.bdigital.unal.edu.co/4112/>.
19. Soto G. Estilo de Vida y Trastornos Alimenticios. <http://prezi.com/qteb0kdvmqt8/estilos-de-vida-y-trastornos-alimenticios/>.
20. Zetina, T. Factores que intervienen en los estilos de vida del personal de enfermería que labora en los servicios de pediatría y neonatos en el Hospital de San Benito Petén. 2010. Universidad de Guatemala.
21. Márquez R. Sedentarismo y salud: efectos beneficiosos de la actividad física. Revista Actividad física y salud. 1er trimestre 2006.
22. Universidad a distancia Atlanta International University. Tu Trabajo Condiciones favorables? [Citado Noviembre 2012]. Disponible en: http://www.taringa.net/posts/info/3541586/Tu-trabajo_-condiciones-favorables_.html. 2001.

23. Benavides, C. Seguridad Industrial. México. Ed. McGraw-Hill. 2007.
24. Calderón, M. Fisiología Práctica del Trabajo. México. Editorial Aguilar. 2002.
25. Mahceha, L. Manual de Seguridad e Higiene del Trabajador. México. Mapfre. 2002.
26. Pender. Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida PEPS-I. 1996.
27. Universidad Central de Venezuela. Encuesta de las condiciones de Trabajo y Salud en América Latina. Center for International Health.
28. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. VI Encuesta Nacional Española de Condiciones de Trabajo. Sigma Dos. 2006.

ANEXOS

ANEXO
ANEXO A

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD PÚBLICA
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

Porlamar, enero de 2.013

Ciudadano:

Dr. Raimundo Luna

Medico Director Hospital tipo I “Dr. Armando Mata Sánchez”

Su despacho.

Reciba un respetuoso saludo.

Por este medio me permito informarle que actualmente estamos realizando una Especialización en Administración en Salud Pública, en la Universidad Central de Venezuela, como parte de nuestro programa académico se está elaborando el proyecto de trabajo especial de grado titulado “Estilos de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa de un Hospital Tipo I”.

Solicitamos su autorización para entrevistar al personal antes mencionado, del cual Usted forma parte, en horas de trabajo, nos comprometemos a que el estudio sea exclusivamente con fines académicos y en todo momento se respetara el derecho de anonimato.

Atentamente;

Jenny Seijas

Estudiante de Especialización

Mireya Torres

Estudiante de Especialización

c.c. Archivo Personal

ANEXO B

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE MEDICINA
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
CURSO DE ESPECIALIZACIÓN EN ADMINISTRACIÓN EN SALUD PÚBLICA
ESCUELA DE SALUD PÚBLICA

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Por este medio me permito informarle que estoy anuente a participar en el estudio de investigación titulado “Estilos de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa de un Hospital Tipo I”; el cual tiene como objetivo general Describir el estilo de vida y condiciones de trabajo de los trabajadores del área administrativa de un Hospital Tipo I. Para alcanzar este objetivo las estudiantes de Especialización en Administración en Salud Pública, de la Universidad Central de Venezuela; tendrán que desarrollar los siguientes objetivos específicos: evaluar las condiciones de trabajo del personal, describir sus estilos de vida y proponer estilos de vida saludables para dicho personal. Y accedo a que estas estudiantes utilicen la información para los fines académicos de su formación.

Firma del entrevistado/a

Firma del entrevistador

ANEXO C

Cuestionario

- a) Lea con detenimiento cada pregunta antes de responderla
- b) Seleccione con una equis “X” la opción de su preferencia.
- c) Si presenta dudas, consulte con las investigadoras.

Parte A. Estilos de Vida

Cuestionario de Perfil de Estilo de Vida PEPS-I (1996) propuesto por Pender en 1996, empleando una escala de frecuencia del 1 al 4 Instrucciones:

Tipo	Nunca	A veces	Frecuentemente	Rutinariamente
Tomas algún alimento al levantarte por las mañanas				
Seleccionas comidas que no contienen ingredientes artificiales o químicos para conservarlos (sustancias que eleven tu presión arterial)				
Comes tres veces al día				
Lees las etiquetas de las comidas empaquetadas para identificar nutrientes (artificiales y/o naturales, colesterol, sodio o sal, conservadores)				
Incluyes en tu dieta alimentos que contienen fibra (ejemplo: granos enteros, frutas crudas, verduras crudas)				
Planeas y escoges comidas que incluyan los cuatros grupos básicos de nutrientes cada día(proteínas, carbohidratos, grasas, vitaminas)				
Realizas ejercicios para relajar tus músculos al menos 3 veces al día o por semana				
Realizas ejercicio vigoroso por 20 a 30 minutos al menos tres veces a la semana				
Participas en programas o actividades de ejercicio físico bajo supervisión				
Chequeas tu pulso durante el ejercicio físico				
Realizas actividades físicas de recreo como caminar, nadar, jugar fútbol, ciclismo				

Parte B. Condiciones de Trabajo

Adaptación de la encuesta de las condiciones de trabajo y salud en América Latina del Center for International Health, con una escala de frecuencia de 1 a 5

En su lugar de trabajo, con qué frecuencia está expuesto a las siguientes situaciones...

Tipo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Aberturas y huecos desprotegidos, escaleras, plataformas, desniveles					
Superficies inestables, irregulares,					

deslizantes					
Falta de limpieza, desorden					
Iluminación deficiente					

En el ambiente de su puesto de trabajo, con qué frecuencia está expuesto a...

Tipo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Temperaturas extremas					
Humedad					
Ruido					
Vibraciones					
Manipulación de productos o preparados nocivos o tóxicos					
Respiración sustancias químicas en el aire en forma de polvos, humos, aerosoles, vapores, gases, nieblas tóxicos					
Humo de tabaco					
Personas o animales y sus órganos, secreciones o desechos					

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la posición habitual en la que trabaja es...

Tipo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
De pie					
Sentada					
Caminando					
En cuclillas					
De rodillas					
Inclinada					

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Manipular cargas (objetos o personas)					
Realizar movimientos repetidos					
Realizar posturas forzadas					
Realizar fuerzas					

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia el espacio del que dispone le permite...

Tipo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Trabajar con comodidad					
Poder realizar los movimientos necesarios					
Cambiar de posturas					

En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la iluminación le permite...

Tipo	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
Trabajar en una postura adecuada					
No forzar la vista					

- ¿Cómo considera su puesto de trabajo en lo relativo a la humedad?

Muy húmedo ___ Muy seco ___ En general es adecuado ___

- ¿Cómo considera la temperatura en su puesto de trabajo?

Confortable ___ Inconfortable por el frío ___ Inconfortable por el calor ___ No procede ___

Tabla N° 1**Exposición a situaciones riesgosas en el lugar de trabajo.**

Opciones	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	No contesto	N°
Situaciones de riesgo	0	2	0	1	6	1	10
Superficies inestables	0	0	2	0	7	1	10
Condiciones desfavorables de higiene	0	0	1	2	6	1	10
Iluminación deficiente	1	1	5	0	3		10

Tabla N° 2**Exposición al ambiente en el puesto de trabajo**

Opciones	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	Total
Temperaturas Extremas	0	1	2	0	7	10
Humedad	0	0	5	1	4	10
Ruido	2	0	3	2	3	10
Vibraciones	0	0	0	0	10	10
Manipulación de productos nocivos	0	0	1	1	8	10
Sustancias químicas en el aire	0	0	2	0	8	10
Humo de tabaco	0	0	2	1	7	10
Secreciones o desechos de animales y personas	0	0	1	1	8	10

Tabla N° 3

Posición habitual para trabajar

Opciones	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	No contesto	Total
De pie	0	2	3	1	2	2	10
Sentada	7	1	2	0	0	-	10
Caminando	0	3	2	0	3	2	10
En cuclillas	0	0	0	0	8	2	10
De rodilla	0	0	0	0	8	2	10
Inclinada	0	1	0	0	7	2	10

Tabla N° 4

Actividades forzadas en el puesto de trabajo

Opciones	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	Total
Manipular cargas	0	0	0	3	7	10
Realizar movimientos repetitivos	2	1	1	0	6	10
Realizar posturas forzadas	0	0	3	2	5	10
Realizar fuerza	0	0	3	2	5	10

Tabla N° 5

Espacio disponible en el puesto de trabajo

Opciones	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	Total
Cambiar de posturas	3	1	3	2	1	10
Realizar movimientos necesarios	1	1	7	1	0	10
Trabajar con comodidad	1	0	7	0	2	10

Tabla N° 6
Iluminación en el puesto de trabajo

Opciones	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca	Total
Trabajar en una postura adecuada	2	1	3	3	1	10
No forzar la vista	1	3	3	2	1	10

Tabla N° 7
Humedad en el puesto de trabajo

Opciones	fx
Muy Humedo	0
Muy Seco	0
Adecuado	9
No contesto	1
Total	10

Tabla N° 8
Temperatura en su puesto de trabajo

Opciones	fx
Confortable	8
Inconfort. por frio	0
Inconfort. Por calor	0
No procede	0
Nunca	0
No contesto	2
Total	10