



Universidad de Oriente
Núcleo de Sucre
Escuela de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social.

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA
UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ
AÑO 2011

Tutora: Prof. Yajaira Rasse

Autores: José Ángel Rivero
C.I: 17.446.908
José Luis Cabello
C.I: 14.126.588

Trabajo de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de
Licenciados en Trabajo Social

Cumaná, Noviembre 2012

INDICE GENERAL

<u>INDICE GENERAL.....</u>	<u>iv</u>
<u>INDICE DE CUADROS.....</u>	<u>v</u>
<u>RESUMEN.....</u>	<u>viii</u>
<u>INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>1</u>
<u>CAPÍTULO I</u>	<u>EL</u>
<u>PROBLEMA.....</u>	<u>4</u>
<u>CAPÍTULO II</u>	<u>MARCO TEÓRICO</u>
<u>REFERENCIAL</u>	<u>12</u>
<u>2.1. Antecedentes de la Investigación.....</u>	<u>12</u>
<u>2.2. Bases Teóricas.....</u>	<u>15</u>
<u>2.2.1. Calidad de Vida laboral.....</u>	<u>15</u>
<u>2.2.2. Principales Factores que determinan la calidad de Vida en el Trabajo.....</u>	<u>17</u>
<u>2.2.2.2. Factores psicológicos.....</u>	<u>20</u>
<u>2.2.2.3. Factores Socioeconómicos.....</u>	<u>21</u>
<u>2.2.3. Elementos de la satisfacción laboral.....</u>	<u>22</u>
<u>2.2.4. Causas de la Satisfacción Laboral.....</u>	<u>23</u>
<u>2.2.5. Sindicatos.....</u>	<u>24</u>
<u>2.3. Bases Legales.....</u>	<u>26</u>
<u>2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV).....</u>	<u>26</u>
<u>2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)....</u>	<u>28</u>
<u>2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).....</u>	<u>28</u>
<u>2.4. Aspecto Institucional.....</u>	<u>29</u>
<u>2.4.1. Reseña Histórica de la Universidad de Oriente.....</u>	<u>29</u>
<u>2.4.2. Visión.....</u>	<u>31</u>
<u>2.4.3. Misión.....</u>	<u>31</u>
<u>2.4.4. Funciones.....</u>	<u>31</u>
<u>2.5. Definición de Variables.....</u>	<u>32</u>
<u>CAPÍTULO III</u>	<u>MARCO</u>
<u>METODOLÓGICO.....</u>	<u>38</u>

<u>3.1. Tipo de investigación.....</u>	<u>38</u>
<u>3.2. Diseño de la Investigación.....</u>	<u>39</u>
<u>3.3. Población y Muestra.....</u>	<u>39</u>
<u>3.3.1. Población.....</u>	<u>40</u>
<u>3.4. Fuentes de Información.....</u>	<u>42</u>
<u>3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.....</u>	<u>42</u>
<u>3.6. Presentación y Análisis de los Datos.....</u>	<u>43</u>
<u>3.7. Validez y Confiabilidad del Instrumento.....</u>	<u>44</u>
<u>3.7.1. Validez.....</u>	<u>44</u>
<u>3.7.2. Confiabilidad.....</u>	<u>45</u>
<u>CAPÍTULO IV</u>	<u>ANÁLISIS E</u>
<u>INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....</u>	<u>46</u>
<u>4.1. Jefe de la Unidad de Personal.....</u>	<u>46</u>
<u>4.1.1. Condiciones Ambientales.....</u>	<u>46</u>
<u>4.1.2. Condiciones Socio – Económicas.....</u>	<u>51</u>
<u>4.1.3. Condiciones psicológicas</u>	<u>53</u>
<u>4.2. Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario al Presidente del</u> <u>Sindicato que agrupa a la mayoría de los trabajadores</u>	<u>59</u>
<u>4.2.1. Condiciones Ambientales.....</u>	<u>59</u>
<u>4.2.2. Condiciones Socio – Económicas.....</u>	<u>64</u>
<u>4.2.3. Condiciones psicológicas.....</u>	<u>65</u>
<u>4.3. Personal Obrero.....</u>	<u>68</u>
<u>4.3.1. Condiciones Ambientales.....</u>	<u>68</u>
<u>4.3.2. Condiciones Socio – Económicas.....</u>	<u>77</u>
<u>4.3.3. Condiciones psicológicas.....</u>	<u>82</u>
<u>RECOMENDACIONES.....</u>	<u>90</u>
<u>BIBLIOGRAFÍA.....</u>	<u>91</u>
<u>ANEXOS.....</u>	<u>94</u>
<u>HOJA DE METADATOS.....</u>	<u>103</u>

INDICE DE CUADROS



Univ
Núcleo de Sucre
Escuela de Ciencias Sociales
Departamento de Trabajo Social.

CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ AÑO 2011

Tutor: Yajaira Rasse

Autores: José Ángel Rivero
José Luis Cabello

RESUMEN

La calidad de vida laboral “es una filosofía” que tiene como finalidad alcanzar el bienestar y el desarrollo de los trabajadores; al mismo tiempo, busca la productividad y la eficiencia de la organización. En este sentido, la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, como institución educativa superior orientada a la formación del recurso humano en distintas especialidades que contribuya al desarrollo sustentable del país y de la región requiere del mejoramiento continuo de los procesos de trabajo y, como objeto clave para lograrlo es indispensable que su personal obrero cuente con su área laboral acorde a las condiciones adecuadas. En este sentido, el objetivo fundamental de esta investigación fue determinar la calidad de vida laboral del personal obrero del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, donde se implementó como metodología de investigación, de tipo descriptivo y el diseño de campo, puesto que los datos se recabaron directamente de la realidad u objeto de estudio. La población estuvo constituida por 278 obreros, un jefe de la unidad de personal y un presidente del sindicato, entre las conclusiones más relevantes están las condiciones vinculadas a la calidad de vida laboral del personal obrero en el Núcleo de Sucre, no le garantiza un adecuado ambiente físico de trabajo, ni óptimos beneficios socioeconómicos y psicosociales, que contribuye al esfuerzo humano hacia el logro de los objetivos organizacionales, así mismo el liderazgo que ejerce el jefe del personal de la unidad de personal no es más idóneo.

Palabras Claves: calidad de vida laboral, condiciones ambientales de trabajo, condiciones socioeconómicas, condiciones psicosociales.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones para su funcionamiento, requieren del recurso humano, a fin de optimizar los trámites y procedimientos administrativos, con la finalidad de alcanzar los objetivos y metas pautadas en la empresa u organismo por la cual se creó.

Para ello, se conjugan una serie de factores que estimulan al personal a cumplir con sus obligaciones, acordes a las responsabilidades y competencias al cargo que ocupan dentro de la estructura organizativa, donde el ambiente laboral influye de manera significativa en el rendimiento y estímulo de los trabajadores, debido a que se deben considerar las condiciones de las instalaciones, equipamiento, beneficios contractuales, relaciones interpersonales, entre otros, los cuales contribuyen a mejorar la calidad de vida laboral de los mismos.

Por consiguiente, los factores socioeconómicos y psicosociales representan uno de los indicadores que permiten al personal de Recursos Humanos, implementar medidas que contribuyan a mejorar las deficiencias bajo este aspecto, a fin de mitigar las posibles paralizaciones que se puedan suscitar por el cumplimiento de los beneficios contractuales, cuya circunstancia no es ajena la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, debido a que su personal obrero, constituye un factor primordial en el mantenimiento de las instalaciones, para que sean utilizadas por los profesores, estudiantes y personas que realizan sus actividades en los espacios que conforma esta institución educativa superior.

Desde esta perspectiva, el propósito de esta investigación es

Determinar la calidad de vida laboral del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente, Año 2011. Con el fin de detectar las deficiencias y proceder a suministrar alternativas que permitan su eficiencia.

Para ello, se implementó como metodología de investigación, el diseño de campo puesto que los datos se recabaron directamente de la realidad u objeto de estudio, con apoyo documental relativo al tema; el nivel fue de tipo descriptivo. La población u objeto de estudio estuvo constituida por 278 obreros, el jefe de la Unidad de Personal y el presidente del sindicato, lo que permitió detectar las causas y consecuencias del problema en estudio; además de proceder a indicar los aspectos que conllevarán a su eficiencia.

El contenido del trabajo está estructurado de la siguiente manera: el Capítulo I: referido al Planteamiento del Problema, que comprende el problema de investigación, los objetivos y la justificación. Capítulo II: denominado Marco Teórico que contiene los Antecedentes de la Investigación, las Bases Teóricas y Legales, Aspecto Institucional, Definición y Operacionalización de variables. Capítulo III, Marco Metodológico, que contempla el Tipo y Diseño de la Investigación, Población y Muestra, Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos, además de la Presentación y Análisis de los datos. Capítulo IV; Análisis e Interpretación de los Resultados, donde se presentan todos los resultados e interpretaciones realizada a la información recolectada del cuestionario aplicado tanto al personal obrero, jefe de la unidad de personal y al presidente del sindicato. Por último, se presentan las Conclusiones, Recomendaciones, Bibliografía y anexos.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del Problema.

La calidad de vida laboral, se refiere al carácter positivo o negativo de un ambiente de trabajo. La finalidad básica es crear espacios que sean excelentes para el personal, acordes a su cargo, donde se requiere de la implementación de un conjunto de beneficios socioeconómicos, tales como, salario, bonificaciones, interés por la seguridad laboral de los trabajadores (equipos de protección personal, HCM, entre otros), así como también, la facilidad de préstamos orientados a mejorar sus viviendas u otras necesidades que le afectan su hábitat y por ende su rendimiento dentro de la organización. Al respecto, Fernández (2010:20), señala:

La calidad de vida en el trabajo, es un conjunto de creencias que engloban y abarcan todos los esfuerzos por lograr un incremento de la productividad y mejorar la moral y la motivación de las personas, aumentando su participación, permitiéndole preservar su dignidad y eliminar los aspectos disfuncionales de la jerarquía organizacional, así como también percibir los beneficios que satisfagan sus necesidades en lo referente a la vivienda, manutención familiar, seguro personal y familiar, bonificaciones u otros ingresos que le permita mejorar su hábitat.

Por consiguiente, las organizaciones tanto públicas como privadas, realizan la búsqueda de mecanismos que faciliten los aportes concernientes a cubrir una serie de necesidades relativos a la calidad de vida de los trabajadores, a fin de optimizar el rendimiento y desempeño laboral, para cumplir sus responsabilidades, además de estimular la participación en las actualizaciones que se requieran, y así minimizar los riesgos ocupacionales,

obteniéndose mejoras en la producción y/o la prestación de servicio. Logrando de este modo los objetivos y metas planteadas por la empresa u organismo donde laboran.

En tal sentido, la calidad de vida laboral de los trabajadores, representa un reto para las organizaciones, debido a que requiere de la implementación de una serie de estrategias, que involucre el talento y las aptitudes de las personas en pro del alcance de los objetivos institucionales o empresariales, los cuales deberán ser acompañadas de un conjunto de beneficios acordes a las actividades y que sean cónsonas a las aspiraciones de superación profesional, así como también laboral, a fin de que alcancen los beneficios del personal y de la organización. Estas aseveraciones se encuentran sustentadas por García (2010:25), quien plantea:

En la actualidad, predomina el enfoque del hombre complejo, es decir, las personas están motivadas por gran cantidad de incentivos: salario, objetivos y metas por alcanzar, satisfacción en el cargo y en la organización, necesidades de autorrealización entre otros, aquí, la remuneración obedece a esquemas flexibles, atiende a procesos personalizados, dentro de una política de adecuación a las diferencias individuales entre las personas y su desempeño. La remuneración se basa en las metas y resultados que deben alcanzar las personas, con énfasis en el desempeño futuro y en valores variables y flexibles.

Así pues, para que las organizaciones ofrezcan a sus empleados los salarios y beneficios justos, equilibrados, armoniosos y proporcionados es necesario que se tome en cuenta la conducta del mercado salarial, así como también el costo de manutención familiar, debido a que este se puede determinar en qué nivel se encuentra y si las compensaciones que se les ofrecen a sus trabajadores son cónsonas para cubrir dichos costos. Es por ello, que el Departamento de Recursos Humanos debe tomar las provisiones necesarias, a fin de mantener motivado a su personal, evitándose la proliferación de conflictos por demandas salariales y beneficios, además del

incremento de ausentismos y renuncias que afecta la operatividad de la organización.

Cabe destacar, que en las organizaciones, los beneficios socioeconómicos recaen en la responsabilidad de los sindicatos que por lo general representan la clase trabajadora obrera, al respecto Hernández (2010:34), refiere la:

Discusión de los lineamientos y cláusula concerniente a la política de ingreso y ascenso del personal, interviene en los parámetros que garanticen la estabilidad de los trabajadores con respecto al medio ambiente laboral, ajuste salarial, jornada de trabajo y los beneficios socio-económicos; además de servir de mediador en las relaciones trabajador obrero – empleador.

Por otra parte, la intervención de los sindicatos de obreros, durante la celebración de contrataciones y la promoción y ascenso de personal obrero, constituye una confrontación entre las comisiones que conforma el empleador y el sindicato, debido a que se discuten los requisitos que debe cumplir el aspirante para cubrir la vacante existente, bien sea por causa de jubilaciones, renuncia, muerte, o simplemente la ampliación de la estructura organizativa del ente empleador para la apertura de nuevas carreras y prestación de servicio que demandan las comunidades.

El movimiento sindical frecuentemente practica la estrategia de conciliación entre las clases obreras (ahora llamada clase trabajadora) y partidos políticos. Es decir a través de los parámetros se van a colocar los intereses de sus agremiados, comprometiéndolos al compromiso de cumplir con las directrices fijadas por los políticos, y obliga al patrono a contratar personal postulado por la dirigencia sindical, sin respetar la cantidad que se requiere y el perfil que debe tener para optar a esos cargos; esta situación se enmarca con mayor frecuencia en las universidades, reforzando el

planteamiento anterior, Rodríguez (2010:12), señala que el Departamento de Recursos Humanos de una Universidad está conformado por:

Un administrador de personal, cuya labor involucra múltiples actividades interdependientes, en base a un sistema integrador que busca alcanzar objetivos sociales, corporativos, funcionales y personales, mediante la interacción con un entorno cambiante que comprende la preparación, selección, desarrollo y evaluación, además de la compensación y protección de la fuerza laboral. Pero este deber se ve entorpecido por la influencia de los sindicatos que exigen a los directivos la asignación directa de sus postulados sin importar que sobre pase la cantidad estimada para la plaza de trabajo, que por lo general se suscite en las áreas de mantenimiento de las instalaciones y vigilancia

Por tanto, la posición asumida por los sindicatos va en contraposición a las razones por lo que se crearon, el cual es defender los derechos de los trabajadores y contribuir con la optimización de las actividades laborales en beneficio del personal y de la organización, y no influenciar en el aumento de trabajadores para tener mayoría, a fin de proceder a imponer las líneas político - partidistas que lo apoyan, lo cual hace que en ocasiones se establezcan acuerdos en perjuicio de los trabajadores negociándose sus reivindicaciones socioeconómicas y las jornadas de trabajo, aunado a esto trascienden la flexibilidad del horario laboral para que el personal obrero pueda estudiar. Al respecto Rojas (2006; 410), establece que:

La influencia de los sindicatos dentro de los procesos de reclutamiento y selección del personal obrero de las universidades, ha ocasionado que la política impere ante la defensa de los derechos de sus agremiados, donde solamente le interesa mantener la mayoría para entorpecer las decisiones que afecte la línea partidista. Por tanto, se presenta el incremento de solicitudes de permisos para la asistencia de los agremiados a actos políticos, lo cual entorpece las labores que se tienen que realizar; también puede darse el caso de que el Jefe de la Unidad de Personal aplique una sanción a un trabajador por incumplimiento de su jornada, y este lo comunica al sindicato. A fin de que interceda y anule la acción efectuada, subordinando a la autoridad del jefe de personal.

Desde esta perspectiva, la labor de los sindicatos ha cambiado su rol, ya que se enfoca para mantener mayoría, a fin de hacer presión a los intereses partidistas y no por los beneficios de sus afiliados, lo cual limita la labor del Jefe de la Unidad de Personal, con respecto a la aplicación del manual de cargo, así como el incumplimiento de los beneficios contractuales, que son negociados entre el sindicato y la parte patronal para suspender algunas de las cláusulas, a fin de poder compensar la sobrepoblación de este personal.

A esta situación no se encuentra ajena, la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Sucre, donde se observa el exceso de personal obrero, dificultando la planificación de las jornadas, así como también la degradación de la autoridad del jefe de la unidad de personal.

Aunado a esto las malas condiciones en que se encuentran la mayoría de las instalaciones que conforman esta casa de estudio, generan la proliferación de enfermedades ocupacionales, induciendo en el aumento de permisos médicos, afectando los cronogramas de actividades, donde el Jefe de la Unidad de Personal, debe asignar las jornadas laborales que le corresponde realizar lo que están en reposo a los que se encuentran cumpliendo sus faenas, esta situación produce entre el personal obrero descontento, fatiga y estrés, factores que afectan su salud integral.

Otro aspecto que se evidencia es el incumplimiento de los beneficios contractuales del personal obrero, que en su mayoría no lo pueden gozar debido a que la UDO – Núcleo de Sucre, tiene un déficit presupuestario, que dificulta el otorgamiento de préstamos, suministro de útiles escolares y medicinas, ocasionando el descontento y desmotivación de estos trabajadores.

Tomando en cuenta el planteamiento anterior, la investigación tuvo como objeto determinar la calidad de vida laboral del personal obrero del Núcleo de Sucre, de la Universidad de Oriente. Año 2011. En tal sentido fue necesario dar respuestas a las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las condiciones socioeconómicas que tiene el personal obrero del Núcleo de Sucre?

¿Cuáles son las condiciones ambientales a los que está expuesto el obrero del Núcleo de Sucre?

¿Cuáles son las condiciones psicosociales que tiene el personal obrero del Núcleo de Sucre?

1.2. Objetivos de la Investigación

1.2.1. Objetivo General.

Determinar la calidad de vida laboral del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente, Año 2011.

1.2.2. Objetivos Específicos.

- Conocer las condiciones socioeconómicas en base a: salario, préstamos, beneficios médicos, medicinas, útiles escolares y programas recreativos del personal obrero del Núcleo de Sucre.
- Indagar las condiciones físico ambientales de trabajo de acuerdo a:

materiales y equipos, infraestructura, ruido, ventilación, del personal obrero del Núcleo de Sucre

- Describir las condiciones psicosociales en función de: motivación, liderazgo y comunicación del personal obrero del Núcleo de Sucre.

1.3. Justificación

La calidad de vida laboral, está inmerso dentro de la implementación de las políticas de recursos humanos y la influencia de los sindicatos, cuyos convenios determinan los beneficios que le corresponden a los empleados, en lo referente a las compensaciones y beneficios, carrera administrativa, balance trabajo-tiempo libre, horarios flexibles de trabajo, salud y bienestar, seguridad laboral, cuidado a sus familiares y beneficios domésticos.

Por consiguiente, la realización de esta investigación permitió determinar la calidad de vida laboral antes y después del convenio vigente entre el sindicato y el decano del Núcleo de Sucre, de la Universidad de Oriente, a fin de conocer las satisfacciones e insatisfacciones que tiene el personal obrero, en lo referente a los beneficios socioeconómicos, condiciones ambientales y psicológicas, los cuales afectan su salud y bienestar social.

El aporte de esta investigación suministró al jefe de la Unidad de Personal y presidente del sindicato del personal obrero, UDO - Núcleo Sucre, una serie de proyecciones concernientes a la calidad de vida del personal y su impacto en el rendimiento laboral.

Para la Universidad de Oriente, Núcleo Sucre representa un importante aporte ya que dicha institución brinda un invaluable servicio a la comunidad. A través de desarrollos de investigaciones cónsonas a las deficiencias que les aquejan, suministrándoles alternativas que contribuyan a solventarlas o disminuirlas.

Para los investigadores, representó la oportunidad de poner en práctica los conocimientos teóricos y las herramientas metodológicas adquiridas en el proceso de formación de la carrera de Licenciatura en Trabajo Social, además de ampliar los conocimientos en el área de calidad de vida laboral.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

2.1. Antecedentes de la Investigación.

Los antecedentes “reflejan los avances y el estado actual del conocimiento en un área determinada y sirven de modelo o ejemplo para futuras investigaciones” (Arias, 2006:106). Para el desarrollo de la investigación, las principales fuentes de referencias se han encontrado en diversas universidades, donde se han realizado varios estudios sobre el tema, entre los cuales cabe mencionar:

Villalba (2010) realizó un trabajo de investigación para optar al título de Licenciada en Administración, en la Universidad Central de Venezuela, intitulado **“Calidad de Vida Laboral del Personal Obrero de la Asamblea Legislativa de Guárico”**, estableciendo como objetivo general: **Determinar la calidad de vida laboral del personal obrero de la Asamblea Legislativa de Guárico, 2009”**. Llegando a las siguientes conclusiones:

Los factores higiénicos están generando un nivel medio de insatisfacción, con un índice de 24,11; siendo la administración de la organización, el salario y los mecanismos de supervisión las fuentes más importantes de insatisfacción.

Los factores motivacionales están proporcionando un nivel medio de satisfacción, con un índice de 29,15: siendo la sensación de logro y el trabajo en sí las principales dimensiones que refuerzan tal satisfacción, seguidas muy de cerca por la autonomía y la posibilidad de avance.

El índice general de satisfacción, muestra que existe un bajo nivel de satisfacción.

De igual modo, Patiño (2009), realizó un trabajo de investigación para optar al título de Licenciada Administración, en la Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Núcleo Bolívar, titulado **“Calidad de Vida Laboral de los**

Empleados de la Coordinación Operacional Oriente de PDVSA – Bolívar, año 2008”, estableciendo como objetivo general: **Determinar la Calidad de Vida laboral de los empleados adscritos a la Coordinación Operacional Oriente de la empresa PDVSA – Bolívar. Año 2008.** Las conclusiones más resaltantes, de acuerdo con los argumentos de la autora, fueron las siguientes:

El nivel de calidad de vida de los empleados de la Coordinación Operacional Oriente de PDVSA – Bolívar, señala que éstos se encuentran en un nivel medio, debido a que tienen carencia de viviendas y muchos de sus ingresos no alcanzan para cubrir los gastos de manutención.

En cuanto al funcionamiento y eficacia, grado de autonomía, tiempo libre para alimentación y descanso, ingresos económicos y beneficios, posibilidad de formación, posibilidad de promoción, reconocimientos recibidos, los empleados manifestaron estar medianamente satisfechos.

En relación a las condiciones físicas – ambientales, contenido interno, relaciones con los jefes, equipos de trabajo y prestaciones sociales los trabajadores afirmaron sentirse satisfechos.

Por su parte, Olivero (2006), desarrolló un trabajo de investigación como requisito para optar al título de Licenciada en Gerencia de Recursos Humanos, en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, intitulado **“Satisfacción Laboral. Caso: Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre; año 2006”**, estableciendo como objetivo general: **Determinar el grado de satisfacción laboral del personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre** y las conclusiones planteadas en su trabajo investigativo fueron:

Los docentes encuentran sus trabajos desafiantes. El salario percibido, los beneficios y recompensas no son suficientes para cubrir sus necesidades básicas. Los docentes no se encuentran satisfechos con las condiciones del trabajo. Sienten que su integridad física y sus recursos materiales (vehículos) no son bien protegidos mientras están desempeñando sus funciones. Las relaciones laborales son armónicas. Existe una alta competitividad entre el cargo desempeñado y la persona que lo ocupa.

Por último, Lozada y Vallejo (2000) desarrollaron un trabajo de investigación para optar al título de Licenciados en Administración, en la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, intitulado “**Nivel de Satisfacción del Personal que labora en las Empresas del Sector Pesquero AVENCATUN, Industrial S.A. (AVECAISA) y ALIMENTOS MARGARITA, C.A.**”, estableciendo como objetivo general: **Determinar el nivel de Satisfacción del Personal que labora en las Empresas del Sector Pesquero AVENCATUN, Industrial S.A. (AVECAISA) y ALIMENTOS MARGARITA, C.A.** Estos autores llegaron a las siguientes conclusiones:

Los trabajadores encuestados se sienten satisfechos con los incentivos que ofrecen estas empresas.

Los trabajadores manifestaron que les importa más tener un ambiente agradable, que los traten bien sus supervisores y compañeros dentro de la empresa antes de percibir una buena remuneración y trabajar en un ambiente poco agradable.

Todo trabajador debe ser estimulado para incrementar o mantener elevado su autoestima.

Con base en los estudios llevados a cabo por los autores antes citados, se podría inferir que la calidad de vida laboral depende básicamente de los ingresos y de la percepción de los trabajadores. Por tal motivo, los administradores de recursos humanos deben velar por mantener a su personal satisfecho, cuidando y vigilando los factores motivacionales e higiénicos relacionados con el trabajo. En este sentido, las investigaciones antes mencionadas resaltan la importancia del estudio en cuestión y constituyeron un aporte y una base para la investigación desarrollada, pues, generaron conocimientos fundamentales que orientaron su ejecución.

2.2. Bases Teóricas.

Representa el aporte de información correlacionado con el tema de estudio, efectuados por de especialistas, los cuales servirán de orientación y de sustentos en lo referentes a los aspectos que se contemplaron en la presente investigación, donde se consideraron los siguientes:

2.2.1. Calidad de Vida laboral.

El trabajo es la fuente esencial de la calidad de vida y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de esta. Debido a que el cubrimiento de las necesidades de manutención y mejoramiento de su habitabilidad solamente se puede cubrir mediante el ingreso económico proveniente de su actividad laboral en este sentido. Villegas (2009:49), define la calidad de vida laboral como:

El principio rector de toda la política laboral, ya que, en la misma medida en que el hombre se encuentre satisfecho con la labor que realiza, se puede obtener que:

- Su calidad de vida es superior.
- Su eficacia y eficiencia mayor.
- La fluctuación laboral disminuye.
- Se eleva la autoestima.
- Es más elevado el sentido de pertenencia y de dueño de los bienes del estado.
- Propicia un alto desarrollo de los valores éticos morales.
- Se dan importantes pasos en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital del hombre.

El elemento fundamental para un alto nivel de calidad de vida laboral es la posibilidad real que tenga el individuo de ejecutar un trabajo en correspondencia con la capacidad y vocación que posee y donde la riqueza de contenido de trabajo este presente los elementos intelectuales, necesidad de desarrollar iniciativa y creatividad, además de la autonomía, variabilidad de situaciones, entre otros. Al respecto, Fernández (2009:45), señala que:

Hay que tener presente la contradicción que se opera entre el trabajador y el contenido de trabajo cuando este último no satisface sus expectativas de realización. Es evidente que el desarrollo técnico profesional y cultural del hombre, en nuestra sociedad, se desarrolla mucho más aceleradamente que el enriquecimiento del contenido de las actividades laborales.

Desde esta perspectiva, la situación descrita plantea concepciones que influyen en la vida social y particularmente en la política laboral, lo cual tiene que tener como soporte un acelerado desarrollo económico y especialmente de la productividad. Con el fin de canalizar y optimizar la capacidad del trabajador y el contenido de trabajo de la labor que realiza. González (2009:203), hace referencia a que existen varios factores relevantes que influyen en la calidad de vida laboral, entre los cuales mencionan:

- La eliminación en el colectivo laboral de todo vestigio de discriminación en razón a raza, color, sexo, religión, opinión política, origen nacional o social, edad, orientación sexual o cualquier otra lesiva a la dignidad humana. Solo la capacidad, los conocimientos, los resultados en el trabajo y el merito deben considerarse en toda decisión que se adopte.
- El respeto a la dignidad individual, el cual presupone que los miembros del colectivo deben ser tratados como seres humanos con independencia del puesto que ocupen en la organización; nadie tiene derecho a maltratar a otro y menos un superior a sus subordinados.
- La libertad de determinar, dentro de las opciones existentes, de la labor que más concuerde con sus aspiraciones, vocación, capacidad y conocimientos, sin presiones de ningún tipo.
- La seguridad de empleo a si como la posibilidad de ascender en correspondencia con la capacidad, conocimientos, resultados y meritos laborales.
- La presencia de mecanismos sindicales, políticos y judiciales que impidan la adopción de medidas arbitrarias contrarias a la ética, la moral y a las leyes sobre esta materia.
- Recibir un salario en correspondencia con la calidad y cantidad de trabajo aportado que le permita satisfacer sus necesidades.

De todo lo señalado anteriormente se desprende que el sistema de dirección del hombre en el proceso laboral debe tener como objetivo central

el incremento de la calidad de vida laboral. Pero toda esta concepción solo es posible si se logra la integración entre la parte patronal y los trabajadores, con el fin de armonizar las relaciones laborales con sentido de justicia y equidad, obteniéndose beneficios para ambas partes

2.2.2. Principales Factores que determinan la calidad de Vida en el Trabajo.

La importancia de conocer los factores que determinan la calidad de vida en el trabajo, permitirán a las autoridades implementar acciones que mitiguen las afecciones que incide en el cumplimiento de las jornadas laborales y su salud integral, los cuales comprenden en lo siguiente:

2.2.2.1. Factores ambientales.

La mayoría de las actividades laborales se realizan en locales cerrados o semicerrados, en ellos se generan condiciones climáticas, ruidos, maquinarias, iluminación y espacios que afectan el desempeño de los trabajadores, debido a que no cuentan con el ambiente adecuado para realizar sus actividades correspondientes al cargo que ocupan dentro de la estructura organizativa; Al respecto. Fernández (2010:567), hace referencia a que:

Las condiciones ambientales de los lugares de trabajo, no deben presentar riesgos para la seguridad y salud de lo que laboran en los espacios donde realiza sus labores, así mismo y en la medida de lo posible, tienen que estar acordes a fin de evitar incomodidad en los referentes cambios bruscos de temperatura, olores desagradables, ruido, iluminación y falta de equipos o maquinarias.

Por consiguiente, el espacio físico laboral debe contar con espacios para el desplazamiento y distribución de los puestos de trabajo, cuya

disposición de los materiales y equipos tecnológicos, tendrán que cumplir con los diseños ergonómicos necesarios en pro del bienestar y preservar la integridad del personal, así como también considerar la temperatura; además de la ventilación que afecta el bienestar físico y mental del individuo. Al respecto González (2010:245), sostiene que:

La climatización influye en el confort, rendimiento y seguridad del trabajador, cuando son expuestos a condiciones extremas, inducen en el debilitamiento y desconcentración produciendo en su mayoría eventualidades que afecta su integridad física.

En tal sentido, el riesgo originado por el calor debido a las condiciones térmicas, dependen del efecto combinado de la temperatura ambiente, la humedad, la velocidad del aire y la radiación emitida por el cuerpo, así como también del esfuerzo físico, vestuario y de las características propias del trabajador, cuyos efectos psicológicos, producen en las personas reacciones que afectan la eficiencia para desarrollar funciones mentales y rendimiento en el trabajo físico, aumentando la percepción de incomodidad e insatisfacción, así como también la irritabilidad, disminución del estado de alerta y concentración, incrementando las decisiones erróneas, sueño y fatiga. Méndez (2010:456), señala que los signos y síntomas que más se destacan a los efectos del calor son “Calambres, agotamiento, golpe calórico”.

Por tanto, los calambres, ocurren cuando hay déficit de agua y de sal. Provocando en el organismo espasmos dolorosos en los músculos esqueléticos, siendo generalmente las piernas y abdomen los primeros en verse afectados. En cambio el agotamiento, aparece después de varios días de trabajar en el calor. Los síntomas son una brusca elevación de la temperatura, lo que produce una vasodilatación periférica, con aumento de la frecuencia cardíaca y posible fallo de la presión arterial. De seguir laborando

en esas condiciones, la persona puede sufrir náuseas o desmayos, la piel se pone pálida y fría, acompañada de sudoración profusa.

Finalmente el golpe calórico, se presenta cuando fallan los mecanismos de control de la temperatura en el organismo. Ocasionándole al trabajador desmayos repentinos, sin presentar sudoración. Por el contrario, la piel se seca, está caliente y roja, la temperatura es de alrededor de 40°C con tendencia a subir, el pulso es rápido y fuerte, evidenciándose signos de alteraciones cerebrales, como confusión mental, delirio, convulsiones o inconsciencia. Por tanto, representa una de las alteraciones más serias, pudiendo ser fatal. En lo que respecta al frío, generan molestias, insensibilidad, disfunción neuromuscular, sino no se regulan. En este contexto, Palacios (2010:23), plantea que:

Las molestias causadas por el frío suelen ser un estímulo potente para una adaptación de la conducta que reduzca o limite su efecto. La prevención del enfriamiento mediante el uso de prendas de abrigo, calzado, guantes y gorros o cascos interfiere con la movilidad y la destreza del trabajador. Puede hablarse de un “coste de la protección” en términos de una mayor restricción del movimiento y un mayor agotamiento.

La necesidad continúa de ajustar los niveles de frío, requieren del estudio para la adecuación en lo referente a los efectos del enfriamiento corporal y las medidas protectoras (coste de la protección). Por tanto, su acondicionamiento, permitirá mantener el equilibrio térmico normal y la sensación de bienestar. En cambio, si no es procedente provocará reacciones termorreguladoras de compensación fisiológica (vasoconstricción y escalofríos).

Otro factor es el ruido, donde no solamente afecta la audición, sino que produce una serie de efectos siendo en general de tipo cardiovascular, hormonal, psíquico, entre otros. Morales (2010:670), los clasifican en:

Efectos fisiológicos: Comprende el Sistema Nervioso Central, Sistema nervioso vegetativo, Funciones vitales, sistema cardiovascular, endocrino, respiratorio, digestivo, entre otros.

Efectos psíquicos: Afecta el estado de ánimo, generando molestias y poca efectividad en sus actividades laborales.

Por tanto, los efectos sobre el sistema nervioso central se caracterizan por electroencefalogramas irregulares, trastornos de la consciencia, llegando a la pérdida del conocimiento, (sobre todo para enfermos epilépticos), aumento de la tensión vascular cerebral y disminución de la capacidad motriz e intelectual, con el consiguiente aumento de errores en trabajos que requieran precisión.

Aunado a esto, se afecta el sistema cardiovascular, produciendo alteraciones del ritmo cardíaco que se van desapareciendo con mayor o menor rapidez cuando cesa la exposición al ruido. Otro efecto es el aumento de la tensión arterial; además del ritmo respiratorio, alteraciones en el aparato digestivo que se caracterizan por mayor acidez e incidencia de úlceras duodenales. Así como también inciden en la visión, ocasionando un estrechamiento del campo visual y modificación de los colores percibidos, alteraciones en la visión nocturna y dilatación de las pupilas.

2.2.2.2. Factores psicológicos

Comprenden el estado de ánimo, que se evidencia en fatiga mental, incrementando la ansiedad, irritación y la distracción del individuo, generando inseguridad, inquietud, malestar, agresividad, donde la molestia es un

síntoma grave que se afecta la armonía de los compañeros de trabajo además de la efectividad en la realización de su faena de tipo mental, precisión o que se deban efectuar con rapidez, ocasionando la frecuencia de eventualidades. Al respecto Morales (2010:680), señala que:

Los factores psicológicos, influyen en la conducta del individuo que acorde a la situación lo vuelve agresivo o distraído induciendo de ese modo a la proliferación de accidentes, por causa de que el cuerpo humano no se encuentra gusto, afectando su operatividad...

En tal sentido, es importante considerar este aspecto, a fin de mejorar las circunstancias que pudiera incidir en el cambio de conducta del personal, lo cual afectaría la armonía laboral e incumplimiento de las faenas que le corresponde cumplir acorde al cargo que desempeña dentro de la organización.

2.2.2.3. Factores Socioeconómicos

Representa uno de los que motiva a los trabajadores a realizar sus faenas con eficiencia, siempre y cuando sea recompensado sus esfuerzos y a la vez pueda cubrir sus necesidades de manutención y mejoramiento de su hábitat a su grupo familiar. En tal sentido Morales (2010:690), señala que:

Los factores socioeconómicos, hace atractivo la realización de las actividades laborales, debido a que las asignaciones que le corresponde cumplir a cada trabajador es pagado acorde a su nivel de preparación, experiencia y responsabilidad, por tanto, los patronos tendrán que considerar la cuantía que va cancelar, además de otros beneficios para así motivar al personal en realizar las actividades laborales.

Por consiguiente, el personal se siente motivado en realizar las jornadas laborales con eficiencia siempre y cuando sea recompensado sus esfuerzos y dedicación, para ello se tiene que evaluar cada uno de las

actividades, a fin de determinar la cuantía y beneficios que se le puede aportar a los trabajadores para que puedan cubrir sus necesidades básicas tanto para él, así como también a su grupo familiar.

2.2.3. Elementos de la satisfacción laboral

Con base en los sustentos teóricos de Newstrom (2007:204) se podría inferir que los elementos que constituyen la satisfacción laboral, son los siguientes: el enfoque individual, enfoque global o multidimensional, estabilidad de la satisfacción laboral y el impacto ambiental.

Por tanto, el Enfoque Individual: se refiere a las actitudes de un solo trabajador. Sin embargo, al evaluarse la satisfacción de varios individuos de una unidad de trabajo, entonces, se define como estado de ánimo, y es muy importante que los especialistas de recursos humanos, vigilen el estado de ánimo grupal, puesto que, los individuos para involucrarse e identificarse con el grupo al cual pertenecen, tienden a copiar sus patrones sociales.

En lo que respecta al Enfoque Global o Multidimensional, la satisfacción laboral puede aplicarse a cada una de las partes que comprende el trabajo del individuo, o se puede medir como una actitud global de cada persona. Sin embargo, traería como consecuencia que los administradores de recursos humanos pasen por alto algunos aspectos claves relacionados con la satisfacción y el trabajo, debido a que, en un trabajador, podría darse el caso de que algunos elementos inherentes a sus labores les generen satisfacción, pero otros no.

La Estabilidad de la Satisfacción Laboral, es aquella donde los administradores una vez que apliquen mecanismos para mantener a su personal altamente satisfechos deben monitorearlos, debido a que, las necesidades de los individuos varían constante y repentinamente, cuyas repercusiones se evidencian las condiciones ambientales, psicológicas y socioeconómicas, que incide en la satisfacción general de la vida del individuo.

2.2.4. Causas de la Satisfacción Laboral

Son muchos los aspectos que conllevan a la satisfacción laboral. Por medio de revisiones bibliográficas acerca de los planteamientos hechos por Fernández (2009:89) se pueden señalar que algunas de las “causales de satisfacción son: satisfacción de necesidades, discrepancia, logro de valores y la equidad”

En lo correspondiente a la satisfacción de necesidades, se debe considerar el aprendizaje del grado en que las características del trabajo estén congruentes con las necesidades del individuo. Ejemplo de esto, son los trabajadores que les gustan los oficios retadores y los reconocimientos, en la medida que su labor en la organización le exija retos, y a su vez, la misma reconozca su esfuerzo, entonces, existirá interrelación entre el trabajo y el trabajador.

Otro aspecto es la discrepancia, el cual se presenta en base a la satisfacción de los resultados sobre las expectativas cumplidas, siendo éstas, la diferencia entre lo que el individuo espera percibir como: un buen sueldo, promociones, ascensos, entre otros; y lo que la organización otorga en realidad. Cuando las expectativas superan la realidad, el trabajador

sentirá insatisfacción, mientras que si el individuo logra resultados por encima de sus expectativas, la satisfacción será el resultado final.

El logro de valores: trata del grado en que el individuo percibe que el trabajo le permite alcanzar sus valores laborales personales. Pues, en este sentido, las organizaciones pueden garantizar y reforzar el logro de valores en los trabajadores otorgándoles buenas retribuciones y reconocimientos, reinando de ese modo la equidad, que dependerá del grado de justicia que perciba el trabajador con respecto a las aportaciones que otorga a la empresa y los resultados que recibe y esto, a su vez, lo compara con las aportaciones/resultados de otros trabajadores cercanos a él. Los factores más comunes de comparación son los sueldos y las promociones.

2.2.5. Sindicatos

Representan una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, orientada al mejoramiento de la calidad de vida laboral. Hernández (2005:600), señala que “Los sindicatos son, efectivamente, instrumentos de incorporación de los trabajadores en la lucha por la defensa de sus intereses y la elevación de sus condiciones de vida, al tiempo que ayudan a la formación de una clase obrera organizada y combativa”.

Estas luchas reivindicativas desde el aumento de salarios, pasando por las demandas de reducción de la jornada de trabajo, hasta la participación en la ganancia y la cogestión son el punto de partida para que la clase obrera asuma su papel protagónico en la lucha por la liberación y llegue a un cierto grado de autonomía y organización, logrando una

percepción directa de su valor cuantitativo. En cuanto a la finalidad de los sindicatos, Rodríguez (2006:120), expresa que tiene como objetivo:

Representar a sus afiliados durante el convenio de su contratación colectiva, a fin de velar y hacer cumplir sus derechos que le correspondan por ley y por estatuto de la empresa, además de supervisar los cargos vacantes a fin de promover aquellos que puedan cubrir la vacante, antes de ofertarlo al mercado laboral.

No obstante, y a pesar que la finalidad fundamental de los sindicatos es la de representación de sus afiliados y de protección y resguardo de los trabajadores, pueden desarrollar actividades que les reportan ingresos, siempre que estas se encuentren contempladas en los estatutos, que no estén prohibidas por ley, y que el producto de dichas actividades sea destinado a fines sindicales o incremento de su patrimonio.

En el aspecto de las relaciones humanas, al sindicato le corresponde prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, las organizaciones sindicales deben estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación. Asimismo, están facultados para promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados. Además, tiene atribuciones para canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y sus trabajadores. Al respecto Hernández (2005:600), refiere que:

Los principios por los cuales se crearon los sindicatos, fueron cambiando progresivamente, debido a la influencia de los partidos políticos y los convenios entre los patrones y dirigentes sindicales que violan el derecho de los trabajadores, ya que se preocupan en buscar beneficios personales, además de utilizar la fuerza obrera para mantener el dominio y manipular las gestiones administrativas, a fin de adaptarlas a las ideología partidista.

Por tanto, los sindicatos que tienen empatía por alguna tendencia política, generalmente se rigen por las directrices y lineamientos del partido que pretende imponer su doctrina dentro de la organización. Lo cual dificulta la toma de decisiones, ya que los directivos o representantes deben acogerse a las decisiones de este gremio, a fin de evitar conflictos que puedan repercutir en la paralización parcial o total de las actividades administrativas. Otra circunstancia que se presenta es la compra de la conciencia por parte de los patronos a los dirigentes sindicales, cuya finalidad es de cuestionar el deber de defender los beneficios contractuales y evitar los atropellos que perjudican la integridad física de sus agremiados.

2.3. Bases Legales

A continuación se presenta la base legal de la investigación, sustentado en 1) la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), la cual constituye la legislación suprema en Venezuela, y consagra los principios generales que recogen y detalla las leyes restantes, 2) La Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), la cual rige las relaciones y situaciones derivadas del trabajo y 3) la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), cuyo propósito es establecer las normas, políticas y lineamientos para garantizar la salud, seguridad y bienestar del trabajador en su ambiente de trabajo.

2.3.1. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV)

El artículo 89 del Capítulo V: De los derechos sociales y de la familia, Sección segunda, del Título III: De los Derechos Humanos y Garantías, consagra lo siguiente: “El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá lo necesario para mejorar las

condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras...”

Este artículo establece que el trabajo es el medio que permite el progreso de los individuos, puesto que garantiza su vida, asegura la subsistencia tanto del trabajador como de sus familiares, busca integrar al hombre al cuerpo social de la comunidad; además, el Estado se responsabiliza a que los trabajadores desempeñen tal ejercicio en condiciones que garanticen su vida, salud y desarrollo físico y mental.

Este artículo se establece de cierta forma en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) y consagra de manera amplia los principios generales concernientes al logro y mantenimiento de la integridad del trabajador(a), así mismo, el de garantizar la protección de éstos y éstas por parte del Estado.

Por otra parte, el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, establece lo siguiente: “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas, materiales e intelectuales... ” y el artículo 92 contempla que “todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía...”

Estos artículos establecen que las organizaciones están obligadas a otorgar un salario a sus trabajadores que les proporcione una vida digna y decorosa, capaz de cubrir sus necesidades y las de su familia y que, de alguna manera, recompense la antigüedad por los servicios prestados.

2.3.2. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT)

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) contempla en su Capítulo V, Condiciones Dignas de Trabajo, Artículo 156.

- El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:
- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
 - b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
 - c) El tiempo para el descanso y la recreación.
 - d) El ambiente saludable de trabajo.
 - e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.
 - f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Respecto a este artículo, la legislación es clara al ratificar el principio constitucional según el cual se deben garantizar las condiciones morales, físicas e intelectuales del trabajador, de manera que le proporcione su bienestar integral, les garantice su salud, vida y un ambiente satisfactorio de trabajo.

2.3.3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)

En el Título I: Disposiciones Fundamentales, Capítulo I: Del Objeto y Ámbito de Aplicación de esta Ley, en el artículo 1º (numerales 1 y 2) consagra como objeto de esta Ley:

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...Regular los derechos y deberes de los trabajadores y trabajadoras, y de los empleadores y empleadoras, en relación con la seguridad, salud y ambiente de trabajo; así como lo relativo a la recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social...

En este artículo se establece de forma general los aspectos que en esta Ley se consagran, tales como las políticas, lineamientos y normas y los órganos que velaran por el bienestar, salud y seguridad de los (as) trabajadores (as), así mismo, establece los derechos y deberes de los (as) trabajadores (as) y patronos (as) referentes a su salud, bienestar, condiciones ambientales de trabajo, recreación, tiempo libre y descanso.

2.4. Aspecto Institucional.

Comprende la documentación referente a la institución en la cual se realizó la presente investigación, donde se contemplo la reseña histórica, visión, misión, funciones y objetivos, las cuales se detallan a continuación:

2.4.1. Reseña Histórica de la Universidad de Oriente

El Oriente de la República se ha caracterizado siempre por su inquietud cultural. La primera escuela fundada en Venezuela se creó en Cumaná en 1515, y desde comienzos de la colonia se desarrollaron actividades docentes que influyeron notablemente en la región y condujeron a la creación de estudios a nivel superior.

La Universidad de Oriente fue creada el 21 de noviembre de 1.958, mediante el Decreto Ley No. 459 dictado por la junta de Gobierno presidida por el Dr. Edgard Sanabria, siendo Ministro de Educación el Dr. Rafael

Pizani, bajo la conducción de su Rector fundador Dr. Luis Manuel Peñalver. Comienza sus funciones el 12 de febrero de 1960 en Cumaná, con los Cursos Básicos; en Octubre de 1961 se instala el Núcleo de Monagas con la Escuela de Ingeniería Agronómica y Petróleo; en el Núcleo de Bolívar se iniciaron en Enero de 1962 con la Escuela de Medicina y la Escuela de Geología y Minas, en el Núcleo de Anzoátegui comenzaron el 9 de enero de 1963 con la Escuela de Ingeniería y Química, en el Núcleo de Nueva Esparta se iniciaron los Cursos Básicos el 21 de Enero de 1969.

En su concepción la Universidad de Oriente se define como un sistema de educación Superior al servicio del país con objetivos comunes a las demás universidades venezolanas y del mundo. No obstante, es única en su género, experimental y autónoma, innovadora en la creación de la unidad profesional de Cursos Básicos, la departamentalización, los lapsos semestrales, el sistema de unidades de créditos, los cursos intensivos, etc., desarrollando investigación científica, docencia y extensión en todos los aspectos del conocimiento, que contempla sus programas educativos de pre y postgrado. Es casi una antítesis de la universidad tradicional cuyo campus tiene su sede en los núcleos universitarios ubicados en los Estados Anzoátegui, Bolívar, Monagas, Nueva Esparta, y Sucre, asumiendo así la responsabilidad de la educación Universitaria y desde su inicio motor fundamental del desarrollo integral en toda la región insular nororiental y sur del país, en función de las condiciones posibilidades y tendencias de desarrollo de cada uno de los Estados Orientales donde funcionan.

Administrativamente la autoridad máxima es el Consejo Universitario, formado por las autoridades rectorales, los Decanos de los cinco núcleos, cinco representantes de los profesores, un representante estudiantil de cursos básicos, dos representantes estudiantiles de los cursos profesionales,

un representante del Ministerio de Educación y un representante de los egresados, quienes tienen la responsabilidad de asumir colegiadamente la orientación y gestión de la Universidad. (www.sucre.udo.edu.ve)

2.4.2. Visión

Ser un ente Rector en la Educación Superior que asuma una filosofía democrática y participativa; orientada hacia la plena autonomía, comprometida a dedicar sus esfuerzos a la formación de recursos humanos competitivos para el mercado laboral, prestando servicio de calidad en las áreas del conocimiento científico, humanístico y tecnológico mediante la realización de funciones de investigación, docencia y extensión, atendiendo la pertinencia social de cada núcleo, respondiendo oportunamente a las exigencias de su entorno y a las demandas de cambios e innovaciones que caracterizan a nuestra época. (www.sucre.udo.edu.ve)

2.4.3. Misión

Contribuir a la formación de profesionales de excelencia, de valores éticos y morales, críticos, creativos e integrales en la prestación de servicios en las diferentes áreas del conocimiento y desarrollando actividades de investigación, docencia y extensión para cooperar en la construcción de una sociedad venezolana de la Región Oriental - Insular - Sur del país. (www.sucre.udo.edu.ve)

2.4.4. Funciones

- Promover y desarrollar labores de investigación científica, humanística y tecnológica en las áreas y disciplinas en las que se considere necesaria su participación en relación a los problemas regionales y nacionales.
- Promover vínculos directos con los medios de comunicación social a objeto de proporcionar mayor cobertura a la actividad universitaria.
- Desarrollar actividades de proyección social y extensión universitaria. (www.sucre.udo.edu.ve)

2.4.5. Objetivos

- Formar los equipos profesionales y técnicos necesarios para el desarrollo del país.
- Ampliar los recursos científicos y técnicos, para la solución de problemas económicos y sociales del país y en especial de la Región Oriental, Insular y Sur del país.
- Conservar e incrementar el patrimonio cultural y educativo e incorporarse a las tareas del desarrollo integral de Venezuela.
- Conducir el proceso de formación de un profesional hábil y útil para ubicarse en un mundo competitivo, integrado, regionalizado y en proceso acelerado de transformación con base a una educación de calidad.
- Transformar la gerencia universitaria basada en un modelo cultural, centrado en las personas y en los procesos, tendente hacia la modernización de la Institución.
- Rescatar la formación profesional de los alumnos mediante el desarrollo de la mística, dignidad, moral, creatividad, innovación y productividad, para que sean capaces de insertarse en el quehacer regional y nacional.
- Implantar Educación Superior de la más alta calidad, con el fin de obtener un profesional de excelencia.
- Generar un cambio de modelos y de funcionamiento basado en una reestructuración curricular.
(www.sucre.udo.edu.ve)

2.5. Definición de Variables

Para el desarrollo de esta investigación se requirió establecer las variables. Arias (2006:59), la define como “aquellas que se pueden descomponer en dos dimensiones como mínimo. Luego se determinaron los indicadores de cada dimensión”. Su definición, permite determinar la variable a estudiar y para efectos de esta investigación fue la calidad de vida laboral del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente, Año 2011.

OBJETVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
<p>Conocer las condiciones socioeconómicas en base a: salario, préstamos, beneficios médicos, medicinas, útiles escolares, programas recreativos del personal obrero del Núcleo de Sucre</p>	<p>Definición Nominal Comprende en conocer si los beneficios satisfacen la necesidad que tiene cada obrero, para cubrir sus gastos y beneficios en su salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Salario. - Préstamos. - Beneficios médicos. - Medicinas. - Útiles escolares. - Programas recreativos. 	<p>.</p>

OBJETVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
<p>Indagar las condiciones ambientales de trabajo de acuerdo a: materiales y equipos, infraestructura, ruido, ventilación, del personal obrero del Núcleo de Sucre</p>	<p>Definición Nominal</p> <p>Consiste en detectar en qué condiciones operativas se encuentran la instrumentaría de trabajo, así como también las instalaciones donde labora, a fin de detectar los factores ambientales que afecte su salud integral.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Materiales y equipos. - Infraestructura. - Ruido. - Ventilación. - Temperatura. - Iluminación. 	<p>.</p>

OBJETVO	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADOR
<p>Conocer las condiciones psicológicas en función de: motivación, liderazgo y comunicación del personal obrero del Núcleo de Sucre.</p>	<p>Definición Nominal</p> <p>Corresponde a los factores que afecta su comportamiento dentro del área laboral, considerando su interacción con sus compañeros de trabajo, así como también la manera de comunicación y liderazgo para optimizar las actividades laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Motivación. - Liderazgo. - Comunicación. 	<p>.</p>

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1. Tipo de investigación

El nivel descriptivo consiste en llegar a conocer las situaciones, costumbres y actitudes predominantes a través de la descripción exacta de las actividades, objetos, procesos y personas. Su meta no se limita a la recolección de datos, sino a la predicción e identificación de las relaciones que existen entre dos o más variables. Por tanto, su implementación permitió describir los hechos que genera la deficiencia del sistema actual, con la finalidad de comprender y proceder analizar las alternativas que se tienen que poner en práctica para su eficiencia, Arias (2006:24), la conceptualiza como:

La caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubican en un nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere.

Por consiguiente, su utilización, permitió a los investigadores detallar las causas y consecuencias que originan el problema existente en el área de estudio, con el fin de Determinar la calidad de vida del personal obrero, del Núcleo de Sucre, de la Universidad de Oriente, Año 2011

3.2. Diseño de la Investigación.

Según Arias (2006:26), el diseño de la investigación, es como la “estrategia general que adopta el investigador para responder al problema planteado”.

Para la realización de esta investigación se tomaron en cuenta, todas las causales y consecuencias correspondientes a la problemática en estudio, con la finalidad de Determinar la calidad de vida del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente, Año 2011. En tal sentido, se utilizó la investigación de campo, la cual es definida por Arias (2006:31), como:

Aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. De allí su carácter de investigación no experimental.

Esta investigación permitió obtener información relevante sobre la problemática en el área de estudio, la cual comprende la forma como la Unidad de Personal ejerce estas funciones, ya que es la encargada de hacer cumplir las normativas contractuales vigentes.

3.3. Población y Muestra.

Comprenden las personas que tienen relación directa en el área de estudios, en las cuales comprenden los siguientes:

3.3.1. Población.

Según Arias (2006:81), la define como: “Un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes, para los cuales será extensiva las conclusiones de la investigación. Ésta queda delimitada por el problema y por los objetos en estudio”.

La población seleccionada para realizar la investigación, fue integrada por el (1) Jefe de Unidad de Personal y el (1) Presidente del Sindicato de Obrero (el cual agrupa al mayor número de obreros); además seiscientos noventa y nueve (699) obreros de la Universidad de Oriente (UDO), Núcleo Sucre. Ver cuadro N 1.

3.3.2. Muestra.

Arias (2006:83), define la muestra como: “un conjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

La población que se sometió al estudio, fue los 699 trabajadores obreros, se procedió a calcular la muestra mediante la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N * Z_c^2 * p * q}{(N-1) * e^2 + Z_c^2 * p * q}$$

Cuadro N° . Distribución del personal obrero, por área de trabajo de la U.D.O. Núcleo de Sucre

CANTIDAD	UNIDADES ADMINISTRATIVAS
1	Administración y Control de Estudio
290	Asignación y Control de los Recursos
2	Biblioteca de Oceanográfico

6	Biblioteca Central
5	Departamento de Bioanálisis
43	Conservación, Reparación y Mantenimiento General
3	Divulgación y Desarrollo Cultural I
2	Divulgación y Desarrollo Deportivo
2	Educación
1	Educación Integral
3	Escuela de Educación primaria Rómulo Gallegos
3	Formación de Profesionales en biología
24	Formación de Profesionales en Recursos Humanos
2	Formación de Profesionales en Física
1	Formación de Profesionales en Matemática
5	Formación de Profesionales en Química
2	Gerencia y Coordinación Académica
1	Gerencia y Coordinación de Recursos
2	Gerencia y Coordinación Núcleos
2	Información Académica Estática
2	Maestría en Bióloga Aplicada
1	Maestría en Ciencias Administrativa
1	Maestría en Matemática
1	Delegación de Planificación
1	Delegación de Presupuesto
36	Servicio de Comedor
2	Servicio de Computación Administrativa
252	Servicios Generales
3	Taller de Vidrio
Total	
699	

Fuente: Unidad de Personal (2008)

Cuadro N° . Descripción de las variables para el cálculo de la muestra del personal obrero

N	Tamaño de la Muestra.
N	Total de elementos que integran la población.
Z_c^2	Zeta crítico: valor determinado por el nivel de confianza adoptado, elevado al cuadrado. Para un grado de confianza de 95% el coeficiente es igual a 2, entonces el valor de zeta crítico es igual a $2^2 = 4$.
E	Error maestro: falla que se produce al extraer la muestra de la

	población. Generalmente, oscila entre 1% y 5%.
P	Proporción de elementos que se presentan una determinada característica a ser investigada. Una proporción es la relación de una cantidad con respecto a otra mayor. En este caso sería $p= A/ N = 600/1000 = 0.4 * 100 = 60 \%$.
Q	Es la porción de elementos que no presentan características que se investigan $q= 400/1000 = 0.4 * 100 = 40\%$.

Fuente: Arias (2006)

$$n = \frac{1000 * 4 * 60 * 40}{999 * 25 + 4 * 60 * 40} = \frac{9.600.000}{24.975 + 9.600} = 278 \text{ personal Obrero}$$

3.4. Fuentes de Información

Las fuentes de información necesarias para desarrollar la presente investigación, fueron las primarias, a través de los datos que se recojan directamente en el campo por el Jefe de la Unidad de Personal, el Presidente del Sindicato y el personal obrero de la UDO- Núcleo Sucre, calculado en la muestra; y las fuentes secundarias, representada por los documentos impresos y bibliografías referidas al tema en estudio, entre las que se encuentran: Libros, Tesis de grado, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadores y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

3.5. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

La técnica que se aplicó a la población fue la entrevista; Arias (2006:73), la define como un “simple interrogatorio, es una técnica basada en un dialogo o conversación “cara a cara “, entre el entrevistador y el entrevistado acerca de un tema previamente determinado, de tal manera que el entrevistador pueda obtener la información requerida”.

Con la aplicación de esta técnica, los investigadores, realizaron una serie de preguntas predefinidas, que fueron contestadas por los trabajadores del área de estudio; cuyas respuestas sirvieron para Determinar la calidad de vida del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente, Año 2011.

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario; Arias (2006:69), lo define como “cualquier recursos, dispositivo o formato (en papel o digital), que se utiliza para obtener, registrar o almacenar información”.

La aplicación de un cuestionario como instrumento, permitió registrar las respuestas suministradas, por la muestra seleccionada para esta investigación, cuyas preguntas fueron de tipo cerradas, lo que facilitó la tabulación de las respuestas, que posteriormente se analizaron, a fin de determinar los motivos que originan la problemática en estudio y proceder a desarrollar las alternativas que contribuyan a solventar las deficiencias existente en esta casa de estudio.

3.6. Presentación y Análisis de los Datos

Los datos recolectados se presentaron en cuadros de doble entrada en forma absoluta y porcentual, lo cual permitió el análisis y procesamiento de los datos, y los mismos fueron tabulados mediante programa Excel.

3.7. Validez y Confiabilidad del Instrumento

Contemplan la importancia de que el instrumento sea validado por los especialistas y a la vez medir el nivel de confiabilidad que avala el análisis de los objetivos que se contemplaron en esta investigación, por tanto se describe a continuación:

3.7.1. Validez

Acuña (2007:389), la define como “la interpretación que consiste en buscar significado a las respuestas suministradas por la investigación, mediante su articulación con el marco de conocimientos y teorías que sustentan el estudio”.

La validez del instrumento radica en evidenciar la relación entre el contenido de la variable y el instrumento de recolección de datos. En este sentido Balestrini (2002:139), señala que la validez en términos generales “se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”.

Por consiguiente, el instrumento fue sometido a validez, mediante la revisión del mismo por tres (3) expertos profesores de la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, uno (1) en metodología y dos (2) en Trabajo Social; los cuales evaluaron el contenido, metodología y diseño del instrumento, cada pregunta será revisada detalladamente cuidando que guardara pertinencia con el objetivo propuesto.

Los expertos para validar el instrumento procedieron a utilizar la siguiente escala de valores: Excelente, bueno, regular y deficiente. Los

expertos al evaluar cada una de las preguntas, les asignaron una (x) a la apreciación cualitativa que en su opinión les merecían registrando los resultados en un formato de revisión del instrumento, donde se consideren aspectos tales como coherencia, claridad y pertinencia.

3.7.2. Confiabilidad

La confiabilidad refleja que tan sólidos, exactos y estables serán los resultados alcanzados al aplicar los instrumentos en el área de estudio y de manera obtener los resultados deseados. Los investigadores para establecer la confiabilidad del instrumento de recolección de datos implementará el método de Kuder y Richardson denominado Coeficiente KR20, el cual se utiliza en aquellos casos en que las respuestas de cada ítems son de tipo cerrada y cuya fórmula es:

$$KR_{20} = K / K-1 [1 - \sum PxQ / S_t^2]$$

Donde:

K= Número de ítem del instrumento.

P= Porcentaje de alternativas positivas.

Q= Porcentaje de alternativas negativas.

St²= Varianza total del instrumento.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Jefe de la Unidad de Personal

Es el encargado de implementar las acciones concernientes a la asignación de las jornadas laborales, así como también gestionar los beneficios contractuales que le corresponde al personal obrero, para ello se consideró las siguientes condiciones:

4.1.1. Condiciones Ambientales

1. Condiciones del Espacio Físico para realizar las labores por parte del personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

El Jefe de la Unidad de Personal, respondió A veces, esto induce que la mayoría de las instalaciones de la UDO-Núcleo de sucre, no están en las mejores condiciones, lo cual afecta la salud integral de los trabajadores, al respecto Vargas (2010: 53), señala “que los trabajadores deben contar con las condiciones mínimas de higiene y seguridad, a fin de que sus actividades no afecte en gran medida su salud, los cuales repercuten en el rendimiento laboral, aumentando de ese modo los permisos médicos e incapacidad del personal”.

Desde esta perspectiva, es de vital importancia que se proceda con el acondicionamiento de los espacios de las instalaciones de esta casa de estudios, con la finalidad de mitigar los daños colaterales que se subsistan cuando el personal obrero acceda a las mismas para cumplir con sus actividades laborales.

2. Iluminación en las áreas de trabajo del personal obrero en el Núcleo de Sucre del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada por el encuestado fue A veces, esto refleja que las iluminación de la UDO-Núcleo de Sucre no se encuentran en optimas condiciones trayendo consigo una serie de afecciones tales como: tropiezos con los diferentes materiales y objetos existente en cada uno de los espacios donde le corresponde laboral y por ende aumenta los permisos médicos correspondiente a la recuperación de la lesión que sufrió.

Al respecto, Gómez (2010,56), hace referencia que “la importancia de mantener los lugares laborales con una buena iluminación, mitigará los tropiezos que se subsistan, debido a que no ve los obstáculos u objetos atravesados, los cuales genera lesiones que van desde leve hasta graves”.

En tal sentido, la falta de iluminación no solamente hace que las actividades laborales no se cumplan a cabalidad, sino también representa un peligro latente para la integridad de la persona en el momento de entrar y proceder a cumplir con las actividades que le compete.

En tal sentido la falta de iluminación no solamente hace que las actividades laborales no se cumplan a cabalidad, sino también, representa un peligro latente para la integridad de la persona en el momento de proceder a cumplir con las actividades asignadas.

3. Disposición de los equipos, materiales y herramientas del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La tendencia escogida fue siempre, este resultado indica que los equipos, materiales y herramientas, están ubicados acorde a la frecuencia de utilización en el almacén, a fin de disminuir la pérdida de tiempo, para encontrarla. Coincidiendo con lo contemplado por Gómez (2010,76), en lo que respecta a “la ubicación o distribución idónea de la instrumentaría de trabajo en un almacén, permite reducir los tiempo de búsqueda, además de los niveles de riesgos que se pueda presentar al momento de tomarla, debido a que se acondiciona el lugar acorde al espacio y seguridad que se requiere para así evitar posibles accidentes”.

Por tanto, los lugares donde se guardan los equipos, materiales y herramientas son adecuados y no representan ningún riesgo al personal obrero para el momento de utilizarla y guardarla en su lugar correspondiente.

4. Adecuación de los equipos e instrumentos de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada por el encuestado fue Siempre, por tanto esta respuesta sustenta al análisis efectuado en ítem 3, debido a que se preocupa por que su personal obrero cuente con los equipos e instrumentaría de trabajo a fin de disminuir los riesgos que se producen si se efectúan con herramientas no acorde a la actividad y además minimizar el impacto en caso de presentarse una eventualidad.

5. Ventilación en el área de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011.

En lo que respecta a la respuesta el Jefe de la Unidad de Personal, señaló A veces, induciendo que existen muchos aires y ventiladores se encuentran dañados pero por falta de disponibilidad presupuestaria que tiene la UDO-Núcleo de Sucre, no se realizan a cabalidad el mantenimiento, los cuales se dañan y por ende en la mayoría de los casos se deben sustituir o apagarlos hasta que se le realicen los trabajos respectivos para su óptimo funcionamiento.

En tal sentido, se incrementa el calor y afecta el rendimiento del personal obrero. Esta aseveración coincide con lo indicado por Vargas (2010:46), en lo referente a “El calor excesivo en los lugares de trabajo afecta en gran medida el rendimiento laboral, ocasionando fatiga y hasta incluso aceleración del ritmo cardiaco que puede ocasionar desmayo, ACB, entre otros...”.

Considerando las implicaciones que puede ocasionar el calor en la salud integral, se debe implementar acciones correspondientes para mitigar esta situación, lográndose de ese modo mejorar el ambiente y optimizar las actividades laborales.

6. Mejoramiento y mantenimiento de las áreas de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La respuesta seleccionada fue Casi siempre, esto es debido al déficit presupuestario, lo que ocasiona incumplir a cabalidad las labores de mantenimiento y mejoramiento del área de trabajo, donde se evidencia las malas condiciones de la infraestructura y mobiliario existente en los distintas

instalaciones que le corresponde efectuar las jornadas laborales del personal obrero, ocasionando que en varias zonas no cumplan los requerimientos mínimos para disminuir los riesgos en la salud integral de estos trabajadores.

Esta apreciación guarda relación con lo contemplado por Gómez (2010,78), en lo que respecta a que:

Muchas organizaciones se preocupan por mantener los espacios laborales idóneos para así disminuir los riesgos de la salud de sus trabajadores, pero por las condiciones económicas, se deben realizar recortes presupuestarios que afectan generalmente el mantenimiento y acondicionamiento de los lugares de trabajo.

Considerando este planteamiento, la UDO-Núcleo de Sucre no es ajena a esta realidad puesto que, las partidas presupuestarias para el acondicionamiento de los espacios laborales son insuficientes. Es importante priorizar su distribución con la finalidad de mitigar los efectos colaterales que produce a su la salud integral.

7. Dotación al personal obrero de equipos de protección personal del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada fue Siempre, deduciéndose que el Jefe de la Unidad de Personal de la UDO-Núcleo Sucre, se preocupa porque el personal cuente con la instrumentaría de trabajo en especial los obreros que son los más propicios en tener accidentes laborales. Coincidiendo esta acción con lo contemplado por Vargas (2010: 78), en lo correspondiente a “la disminución de los riesgos parte de que el personal cuente con la instrumentaría de trabajo adecuada a la actividad que le corresponde

efectuar, de lo contrario no se protege y por ende esta en un peligro inminente que afecte su salud integral”.

Por tanto, el suministro de equipos de protección personal permite reducir en gran medida los efectos que se puedan generar cuando se presente algún accidente laboral, es por esto que no se debe escatimar esfuerzos para tenerlo a disponibilidad, lográndose de ese modo disminuir daños a la salud del personal que para efecto de esta investigación sería los obrero de la UDO-Núcleo de Sucre.

4.1.2. Condiciones Socio – Económicas.

8. Satisfacción con respecto a los beneficios de la contratación colectiva del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

Tomando en cuenta la opción seleccionada por el Jefe de la Unidad de Personal, el cual fue A veces, cuya selección es inducida porque muchos de los obreros alegan que los beneficios contenidos en la contratación colectiva, no están acorde con los gastos de manutención y salud tanto para ellos como a su grupo familiar, trayendo consigo descontento y desmotivación durante su desempeño laboral. Villalba (2010:10), hace referencia “que la importancia de satisfacer en gran medida los beneficios socioeconómico del personal, optimiza el cumplimiento de las actividades laborales, de lo contrario se generan conflictos afectando en gran medida las funciones que le compete realizar dentro de la organización”.

Desde esta perspectiva, se tendrá que considerar la canalización de los beneficios contractuales y hacerlo en la medida de la disposición presupuestaria, además de los convenios que efectuó la UDO- Núcleo de Sucre Cumaná, con otras organizaciones, cónsonos a la realidad en que vive

el país, para que puedan cubrir gran parte de los gastos correspondiente al mejoramiento de sus condiciones de vida y familiar.

9. Utilización de los beneficios de la contratación colectiva del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

El resultado referente a la referida pregunta, fue Casi siempre, esta tendencia según el Jefe de la Unidad de Personal, se genera debido a la poca disponibilidad presupuestaria que tiene UDO-Núcleo de Sucre Cumaná, aunado a esto la suspensión de servicios por parte de las organizaciones que tienen convenio con esta casa de estudio, haciendo difícil el cumplimiento de los beneficios contractuales que tienen el personal obrero.

En base a esta circunstancia, contradice lo contemplado por Vargas (2010: 20), en lo que respecta a que “toda organización debe contemplar las acciones permitentes para cumplir con los compromisos de sus trabajadores, evitándose de ese modo conflictos que pueda afectar las actividades laborales...”. Por tanto, la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná, tendrá que diseñar mecanismos que permitan mantener una disponibilidad presupuestaria y resarcir en gran medida las deudas adquiridas con tercero, en lo que corresponde a la prestación de servicio, disminuyendo la posibilidad de no poder suministrar los beneficios que por contrato le corresponde.

4.1.3. Condiciones psicológicas

10. Valoración de los obreros por parte del jefe de la unidad de personal del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción escogida fue Siempre, lo cual induce que el Jefe de la Unidad de Personal de la UDO-Núcleo de Sucre, valora a sus obreros, debido a que se preocupa por mejorar las condiciones laborales y en la medida de lo posible cumplir con los compromisos laborales pero el déficit presupuestario repercute negativamente y genera insatisfacción en el personal obrero ya que los tramites y procedimientos para hacer cualquier solicitud de determinado beneficio, tardan y en su mayoría no son aprobados en su totalidad.

Gómez (2010,180), señala que “las relaciones laborales entre el Jefe y su personal asignado, es primordial para la optimización de las actividades, además de la operatividad de la organización, pero muchas veces se ve entorpecida por el incumplimiento de los compromisos contractuales, los cuales dificulta la armonía en el ambiente de trabajo”.

Cabe destacar que las mayoría de las desavenencias que se presentan entre el Jefe de la Unidad de Personal y el personal obrero es porque no se agilizan las solicitudes de los beneficios contractuales, así como el mejoramiento de las áreas de trabajo, pero por razones presupuestaria se proceden a priorizar ciertas acciones a fin de poder mantener operativa las instalaciones y aprobar los beneficios a medida de que se disponga de los recursos.

11. Comunicación entre el Jefe de la Unidad de Personal y el personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada fue Casi siempre, esto es debido a que el Jefe de la Unidad de Personal se comunica cordialmente con el personal obrero, con el fin de mediar la insatisfacción en lo correspondiente al incumplimiento de los beneficios contractuales, que por lo general no son suministrado a la brevedad posible, por causa del déficit presupuestario, lo cual debe esperar hasta que se logre su viabilidad, aunado a esto las condiciones de la mayoría de las instalaciones que no se encuentran en optimas condiciones le ocasionan a estos trabajadores afecciones en su salud integral.

Estas circunstancias generan un clima de tensión que se van mermando progresivamente a medida de que se mejore el cumplimiento de las solicitudes, así como también el área de trabajo. Estos indicios se encuentran analizados en las condiciones ambientales.

12. Tipo de comunicación entre el Jefe de la Unidad de Personal y los Obreros del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

Considerando la opción siempre, seleccionada por el jefe de la Unidad de Personal de la UDO-Núcleo de Sucre, lo implementa para conocer de manera directa cuales son las insatisfacciones existente con el personal obrero, cuya finalidad es elevarlo a las autoridades competentes a fin buscar las medidas necesarias para mitigarla, pero en muchos de los casos tal vez por la carga emocional de los trabajadores se vuelve agresiva, pero mediante el dialogo se logra el conceso para así reducir acciones conflictivas que repercuten en la paralización total o parcial de las jornadas laborales.

Esta actitud coincide con lo señalado por Vargas (2010: 160), en lo referente a “La comunicación oral entre trabajadores y jefes inmediatos, permite conocer de manera directa las causas que genera la insatisfacción laboral, para luego proceder a tramitar las acciones pertinente para disminuirla”.

Por tanto, esta implementación resulta ideal para así mantener comunicado de manera directa a su personal sobre la situación que induce a no poder cumplir los beneficios contractuales y el acondicionamiento de las instalaciones de esta casa de estudio de educación superior.

13. Amonestación Escrita al personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción Siempre escogida por el Jefe de la unidad de personal, es debido a que se deben especificar las causas que motivó la amonestación del obrero, donde se le pasa por escrito con la finalidad de evitar divergencias y ambigüedades que se puede presentar con la implementación de sanciones verbales.

Gómez (2010,200), señala que “las amonestaciones escritas permite llevar un registros sobre el comportamiento de cada personal, los cuales servirán de base para implementar acciones correctiva considerando las normativas para así mantener el control de las operaciones y evitar la anarquía que se puede suscitar si no se toman las medidas necesarias”.

14. Realización de reuniones periódicas entre el Jefe de la Unidad de Personal y los Obreros del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada fue siempre, esto lo hace para explicar cualquier cambio de los cronogramas de actividades que por razones de los permisos médicos y la falta de recursos para efectuar las jornadas laborales se procede al replanteo de las mismas, con la finalidad de minimizar su impacto en la operatividad de esta casa de estudio.

Villalba (2010:30), hace referencia que “las reuniones entre el Jefe y los subordinados permite aclarar los motivos de los cambios de actividades y reasignaciones de responsabilidades, evitando de ese modo opiniones que afecte el ambiente laboral.”.

En tal sentido, la acción que hace el Jefe de la Unidad de Personal es beneficiosa para así disminuir las apreciaciones correspondiente al porque se le fue cambiado o aumentado la carga laboral.

15. Salud de los obreros del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción escogida por el jefe de la Unidad de Personal fue Siempre, esto es debido a que representa el eje principal para el mantenimiento de las instalaciones y hacerla operativa, por tanto analiza las causas que le afecta su salud, con la finalidad de coordinar acciones que le permitan disminuirla, lográndose de ese modo armonizar el ambiente laboral en la UDO-Núcleo Sucre.

Villalba (2010:30), hace referencia “que preocuparse por la salud de los trabajadores permite implementar medidas preventivas y correctivas, con el propósito de mitigarla”. Desde esta perspectiva, se justifica el registro y

control de los tipos de enfermedades que lleva el Jefe de la Unidad de Personal, lo que permitirá efectuar proyecciones que se les suministrará a las autoridades competentes, con el propósito de buscar las alternativas para solventarla.

16. Factores para asignar jornada laboral del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción escogida fue Casi siempre, esto es debido al escaso número de obrero disponible, ya que la mayoría se encuentra de reposo médico, obligando al Jefe de la Unidad de Personal a no considerar las condiciones físicas y actitudes para asignar a los obreros a realizar las jornadas laborales, trayendo consigo el aumento de los riesgos de presentarse una eventualidad que afecte su salud integral.

Villalba (2010:40), hace referencia “Que muchos de los jefe de cuadrilla o de personal no implementan las consideraciones referente a las condiciones físicas y actitudes debido a que no cuentan con más personal que lo pueda realizar, por lo tanto tienen que asignarlo a riesgo de que pueda afectar su salud, pero se debe aplicar para así optimizar las operaciones en la organización.”.

17. Liderazgo del Jefe de la Unidad del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

De acuerdo a la respuesta emitidas por el jefe de la Unidad de Personal que fue siempre, esto es debido a que toma en cuenta las apreciaciones de los trabajadores, así como también, de las directrices para que se cumplan las actividades, a fin de optimizar las jornadas laborales. Sin embargo, las condiciones precarias de las instalaciones y el déficit

presupuestario, genera una serie de conflicto los cuales deben ser manejados con cierta sutileza, para evitar la paralización de las actividades en la UDO-Núcleo de Sucre.

Villalba (2010:60), señala que “el liderazgo que permite considerar la participación de los trabajadores y buscar las alternativas orientadas a mitigar los factores que genere insatisfacción, optimizar el ambiente laboral e induce al cumplimiento de los cronogramas de actividades de la organización”.

Por consiguiente el liderazgo implementado por el Jefe de la Unidad de Personal contribuye a comunicar a las autoridades competentes sobre las condiciones que afecta la salud de los obreros y la insatisfacción que éstos tienen en relación al incumplimiento de los beneficios contractuales.

18. Notificación de anomalía en el Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La representada por la opción seleccionada por el Jefe de la Unidad de Personal fue siempre, debido a que ellos se dirigen a su persona, para notificar y esperar los tramites, además de los procedimientos administrativos correspondiente a la causas y consecuencias que genera la situación reportada, lográndose de ese modo implementar las alternativas que contribuya en solventarla. Este análisis corrobora lo considerado en las preguntas 11 y 12.

4.2. Resultados obtenidos de la aplicación del cuestionario al Presidente del Sindicato que agrupa a la mayoría de los trabajadores

Sobre este aspecto se contemplaron las condiciones ambientales, psicosociales y socioeconómicas, que el presidente del sindicato le corresponde supervisar a fin de hacer cumplir las condiciones óptimas para el desempeño de sus funciones acorde al área donde labora.

4.2.1. Condiciones Ambientales

19. Espacio acorde a la actividad laboral del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada por el Presidente del Sindicato de Obrero fue Siempre, ya que cuando se detecta algún ambiente inadecuado que pueda afectar la salud integral de sus agremiados, induce a la paralización de las actividades con la finalidad de hacer presión a las autoridades competentes para que procedan a implementar las medidas que permitan mitigar las afecciones que produce las áreas donde le corresponde laborar el personal obrero.

Esta apreciación es sustentada por Gómez (2010,90), en lo referente a la labor del sindicato que es de “velar por las condiciones laborales para que sus agremiados no se vean afectados en gran medidas por el medio ambiente donde le corresponde realizar sus actividades acorde al cargo que desempeña”.

Desde esta perspectiva, el sindicato de obrero de la UDO-Núcleo de Sucre, está supervisando las instalaciones con la finalidad de proceder a implementar acciones, correspondiente a mejorarla y así proceder a disminuir los efectos colaterales que se presentan cuando se está realizando actividades laborales bajo condiciones inhóspitas.

20. Mecanismos para disminuir los efectos colaterales de la temperatura del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada que fue Siempre, esto índice a que el sindicato procede a verificar los ambiente de trabajo de sus agremiado, a fin de constatar si la temperatura no afecta sus labore de lo contrario procede a suspender la jornada y notifica al Jefe de la Unidad de Personal para que proceda efectuar los tramites y procedimientos concernientes a mejorar la zona.

Villalba (2010:140), hace mención que “el sindicato debe estar en constante supervisión de los lugares de trabajo, con la finalidad de proceder a suspender las actividades siempre y cuando las condiciones laborales puedan generar daños a la salud de los trabajadores”.

Desde esta perspectiva, la participación del sindicato en las labores de supervisión permitirá detectar factores que puedan producir accidente o desgaste tanto físico como mental de sus agremiado como es el caso de la temperatura, cuyas repercusiones que afecten su salud integral.

21. Supervisión por parte del Sindicato de Obreros sobre la Implementaría de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada fue Siempre, esta acción contribuye a minimizar los riesgos de accidente por no contar con la instrumentaría de trabajo adecuado a la jornada que le corresponde efectuar, por consiguiente los sindicalistas supervisa cada zona, a fin de comprobar si el agremiado tienen lo necesario para el cumplimiento de las jornadas asignada, de lo contrario paraliza la jornada y le indica que debe buscar los complementos requeridos, a fin de proceder a sus actividades.

Villalba (2010:155), señala “la supervisión de las área de trabajo permite al sindicato constatar si cuenta con la instrumentaría necesaria, de lo contrario implementa acciones, orientadas a facilitar lo que le falta, lográndose de ese modo mitigar la frecuencia de accidentes laborales”.

22. Participación del Sindicato en la planificación de alternativas para mejorar las condiciones de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción Siempre seleccionada por el encuestado, indica que el sindicato en conjunto con los obreros interactúan e indagan alternativas que permitan mejorar paliativamente el ambiente laboral, hasta lograr que las autoridades competentes implementes acciones que la solvente. Lográndose de ese modo disminuir la frecuencia de enfermedades ocupacionales en la UDO-Núcleo de Sucre.

Villalba (2010:155), hace referencia que “El abordaje oportuno de los factores que inciden en propiciar enfermedades ocupacionales, mejora la

saludo de los trabajadores, así como también optimiza el rendimiento de las jornadas laborales...”, es por esta razón que se procede a determinar y proceder a la implementación de opciones que disminuya la frecuencia de enfermedades ocupacionales al personal obrero.

23. Verificación de los niveles de ruido por parte del Sindicato de Obreros en los sitios de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada por el encuestado fue Siempre, por consiguiente la acción emprendida durante el proceso de supervisión efectuada por los sindicalistas incluye la verificación de los niveles de ruido, con la finalidad de poder resguardar la salud de sus agremiados.

Esta acción, guarda relación con lo contemplado por Villalba (2010:200), en lo que respecta a que “cada área de trabajo debe mantener los niveles mínimos de ruido, con el fin de disminuir las afecciones que estos producen en la salud de los trabajadores”.

Por tanto, el sindicato como garante de los beneficios y salud de los trabajadores, se preocupan en que los lugares de trabajo tengan los niveles de ruidos tolerables para los seres humanos, debido a que estarán expuestos durante cierto tiempo hasta culminar las actividades que le corresponde cumplir.

24. Análisis de las causas que generan accidentes de trabajo por parte del Sindicato de Obreros, del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción Siempre seleccionada por el presidente del sindicato, implica que el sindicato, analiza las causas y consecuencias que genero la

eventualidad, a fin de proceder a efectuar los trámites correspondientes para disminuir su frecuencia, cumpliendo de ese modo con las funciones que debe realizar en pro de que la organización tenga las condiciones mínimas de seguridad y salubridad a sus agremiados. Villalba (2010:201), señala que “los sindicatos fueron creado para supervisar y luchar por las reivindicaciones salariales, beneficios y salud de los trabajadores, es por ello, que se mantienen en pie de lucha para cumplirlo...”.

Desde esta perspectiva, no se puede ver al sindicato como una organización que se encarga de entorpecer las jornadas laborales, sino como un garante en velar que sus agremiados puedan contar con un ambiente laboral adecuado para realizar sus actividades, sin que las misma pueda afectar su integridad.

25. Comunicación a los Obreros sobre la importancia del uso adecuado de los equipos de protección por parte del Sindicato del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción Siempre seleccionada por el presidente del sindicato, señala que los sindicalistas durante el proceso de supervisión en los diferentes área de trabajo, le ofrece orientación aquellos agremiados que no utiliza los equipos de protección personal, así como también la instrumentaría adecuada, cumpliéndose de ese modo lo analizado en el cuadro anterior.

En tal sentido, todas las acciones de supervisión y orientación a sus agremiados contribuye de manera significativa a disminuir los riesgos laborales que afecta la salud e integridad del personal obrero de la UDO- Núcleo de Sucre Cumaná

4.2.2. Condiciones Socio – Económicas.

26. Comunicación de los Beneficios de la contratación colectiva del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción escogida por el Presidente del Sindicato de Obrero, fue Siempre, esto es porque esta organización sindical se encarga de velar por el fiel cumplimiento de los compromisos contractuales de sus agremiados.

Por tanto, se le comunica cuales son los beneficios que tienen el personal obrero, además de los requisitos necesarios para su tramitación. Guardando relación con lo contemplado por Villalba (2010:80), en lo que respecta a uno de las funciones del sindicato que es de “comunicar de manera detallada todos los beneficios contractuales que goza sus agremiados, a fin de que proceda a tramitarlo en el momento que lo requiera”.

Desde esta perspectiva el sindicato procede a informar de manera periódica a los obreros en lo que respecta a los recaudos para así poder solicitar los beneficios contemplados en la contratación colectiva.

27. Servicios de la contratación colectiva del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción siempre, seleccionada por el encuestado, avala la labor que efectúan los sindicalistas en lo referente al cumplimiento de los deberes y derechos que tiene los agremiados acorde a lo contemplado con la contratación colectiva.

Villalba (2010:101), hace referencia que “Los sindicatos tienen el deber de defender los beneficios adquiridos en su contratación colectiva y hacerlo cumplir para el momento que lo requieran”. En tal sentido los sindicalista intervienen ante las autoridades competente a fin de que sus agremiados puedan gozar de los beneficios contractuales, de lo contrario implementan medidas referente a la suspensión total o parcial de las actividades laborales hasta lograr resarcirlo.

4.2.3. Condiciones psicológicas.

28. Condiciones de la jornada de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La respuesta seleccionada fue Siempre, lo cual induce a que, el sindicato ejerza presión ante las autoridades competente, con el propósito de que se procedan a implementar las medidas pertinentes para mitigarla, de lo contrario inducirá en una paralización total o parcial que será levantada hasta conseguir una solución satisfactoria.

Villalba (2010:90), hace mención que el sindicato tiene como misión “proteger los derechos de los trabajadores así como también luchar para que puedan laborar bajos las condiciones adecuadas, cuyas jornada le pueda ocasionar el menor impacto a la salud integral”.

Por tanto, esta agrupación sindical mantiene una constante comunicación con sus agremiados, a fin de conocer cuáles de las actividades le afectan para proceder con los trámites y procedimientos concernientes a la

comunicación con las autoridades, además de las presiones requeridas orientadas a optimizar la solución respectiva.

29. Inconvenientes de la jornada laboral del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada por el Presidente del Sindicato fue Siempre, debido a que supervisa cuales son las sanciones que aplica el Jefe de la Unidad de Personal, para constatar si están acorde a las directrices establecidas en el reglamento interno, de lo contrario procede a refutar y hacer valer los derechos que por ley le corresponde a sus agremiados.

Villalba (2010:120), hace mención que “el sindicato como garante de velar por el cumplimiento de los deberes y derecho de sus agremiados, tiene la potestad de supervisar y avalar o no las sanciones impuesta al personal los cuales dependerá de las acciones, además de las normativas internas que dictamina los procedimientos a seguir acorde a la falta cometida”.

En tal sentido, su participación no representa injerencia en lo correspondiente a la aprobación o no de la sanción impuesta por el Jefe de la Unidad de Personal, sino que es su deber constatar que se está acorde a las normativas internas.

30. Turnos rotativos y días libres del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción Siempre, justifica la acción por parte de los sindicalista, debido a que esta agrupación gremial como garante de velar por los derechos y deberes de sus agremiados tal como está contemplado en la cita

contenida en el cuadro anterior, lo faculta en mantener una estricta supervisión para que el personal obrero pueda gozar de sus días libres y por ende disminuir la fatiga o el desgaste físico que puedan repercutir en accidentes afectando de ese modo su salud integral.

Por lo tanto, su intervención es de vital importancia para así mantener el control idóneo de las asignaciones de trabajo acorde a la rotación y considerando los días que fueron laboradas, además liberadas, a fin de determinar el turno que le corresponde cumplir.

31. Asignación a los cargos vacantes del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La opción seleccionada fue Siempre, debido a que se debe cumplir con los reglamentos de la UDO-Núcleo de Sucre, lo cual confiere a esta agrupación gremial postular a los candidatos para cubrir las plazas vacantes, tomado en consideración las condiciones físicas y actitudes correspondientes al cargo que se le pueda asignar.

Villalba (2010:130), la importancia de que el “Sindicato pueda postular a los posibles candidatos representa una fuente fidedigna, debido a que ellos corrobora los perfiles que debe cubrir la persona para optar a los cargos vacantes”. En tal sentido es de gran responsabilidad de que el sindicato postule, ya que en ello recae el compromiso de que sus candidatos cubran las condiciones que exige la vacante.

32. Jornadas de trabajo que le genera estrés y fatiga del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

La respuesta seleccionada por el encuestado fue Siempre, debido a que esta organización gremial se preocupa por las condiciones en que labora sus agremiados tal como se analizó en las condiciones ambientales, aunado a esto interviene en la asignación de los turnos rotativos, como está contemplado en el cuadro 29. Para así minimizar los factores que afecte su salud integral.

4.3. Personal Obrero.

Sobre este aspecto se contemplaron las condiciones ambientales, psicosociales y socioeconómicas, con la finalidad conocer su incidencia en la calidad de vida laboral.

4.3.1. Condiciones Ambientales.

Cuadro N° . La iluminación en el área de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011.

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	63	23
A veces	140	50
Casi siempre	35	13
Siempre	40	14
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

La tendencia porcentual resultante a esta interrogante arrojo que el 50% señalaron A veces, en cambio el 23% Nunca, mientras el 14% Siempre y finalmente el 13% Casi siempre, las apreciaciones del personal obrero sobre este aspecto, hace entender que muchos de los lugares de trabajo carecen de una adecuada iluminación y por ende se genera una serie de accidentes por causa de tropezar con los muebles, equipos y maquinaria existente en el espacio que le corresponde realizar sus actividades, coincidiendo esto con lo analizado en el cuadro 2, cuyas repercusiones no solamente afecta la salud de los obreros sino que también recae en la deficiencia de la jornada laboral.

Cuadro N° . El nivel de ruido en el área laboral del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	40	14
Casi siempre	180	65
Siempre	50	18
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

La distribución porcentual a esta pregunta está conformado por un 65% Casi siempre, 18% Siempre, 14% A veces y 3% Nunca, por tanto la mayoría de los lugares que le corresponde laboral, existe ruidos que van desde lo más grave, moderado y poco susceptible, esto hace que se deba efectuar medidas sobre ciertas zona no acorde a los decibeles permitidos, de lo contrario se pondrán en peligro el personal y por ende se subsistirán conflictos que afecten las jornadas de trabajo.

Esta aseveración coinciden con lo indicado por Vargas (2010:82), donde señala que “los niveles de ruido existente en las áreas laborales deben ser controlados para hacerlos cónsonos a lo permitidos en las legislaciones y normativas que rigen la materia de seguridad e higiene, mitigando de esa forma los efectos colaterales que se pueden afectar la salud de los trabajadores”.

Por consiguiente, se debe proceder a la supervisión de las áreas de trabajo e implementar medidas para disminuir los niveles de ruido hasta llevarlo a los rangos permitidos por las leyes, lográndose de ese modo mejorar el medio ambiente laboral.

Cuadro N° . Temperatura en los puestos de trabajo del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	28	10
A veces	70	25
Casi siempre	80	29
Siempre	100	36
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 36% indicaron Siempre, en cambio el 29% corresponde a Casi siempre, mientras que el 25% señalaron A veces y finalmente el 10% se inclinaron por la opción Nunca. En tal sentido, las tendencias hace indagar que la mayoría de las áreas donde se desarrollas las actividades laborales del personal obrero no son las adecuadas, ya que en ciertas zonas hace excesiva calor, otras un poco menos y la que nunca es la relacionada con la existencia de aire acondicionado.

Considerando las circunstancias existentes y los daños que genera el calor acorde a la exposición, además del nivel, cuyo sustento está avalado por Gómez (2010,100), en lo referente a que “de acuerdo al nivel de calor existente en el área de trabajo, esto repercute en el rendimiento laboral y deterioro de la salud integral del personal que se encuentra expuesto, por tanto se debe tomar las medidas necesarias para mitigarlos y así poder optimizar las jornadas laborales”.

Por tal motivo, se tiene que implementar las medidas necesarias correspondientes a la zona que presentan niveles por encima de los valores tolerables, para así reducir los factores que inducen al incumplimiento de las jornadas laborales y los efectos a la salud integral.

Cuadro N° . Daños físicos del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	40	14
A veces	60	22
Casi siempre	120	43
Siempre	58	21
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 43% señalaron Casi siempre, en cambio el 22% A veces, mientras que el 21% Siempre, finalmente el 14% Nunca. Esta diversidad de opiniones se debe a que la mayoría de los obreros laboran en diferentes lugares, en la cual muchas se encuentran en precarias situaciones. Otras reúnen las condiciones mínimas pero carecen de iluminación, pero existen instalaciones que se encuentran en óptimas condiciones.

Por consiguiente, se debe abordar las zonas que genere afecciones a estos trabajadores, con la final de disminuir las causas que produce daños físicos. Vargas (2010: 95), señala “la importancia de subsanar los factores que directa o indirectamente pueda ocasionar daños físicos al personal durante el cumplimiento de sus funciones, disminuirá progresivamente la frecuencia de permisos médicos bajo estas circunstancias”.

En tal sentido, la implementación de mejoras en las diversas instalaciones que conforma la UDO-Núcleo de Sucre, se podrá reducir los reportes de accidentes que se subsistan frecuentemente, los cuales amerita la reprogramación de las jornadas laborales y asignación de más carga de trabajo a los obreros para cubrir las actividades que le toca efectuar la persona que está de reposo, trayendo consigo inconformidad y agotamiento de los obreros.

Cuadro N° . Estrés y fatiga del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	40	14
Casi siempre	80	29
Siempre	150	54
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

Las opciones seleccionadas por los encuestados arrojaron que 54% señalaron Siempre, mientras que el 29% Casi siempre, en cambio el 14% A veces y finalmente un 3% indicaron Nunca. Por consiguiente los factores contemplado en el cuadro anterior genera repercusiones en lo referente a la

reprogramación de las actividades laborales, debido a que se le asignan otras aparte de lo comúnmente realiza, para así cubrir las jornadas correspondiente al personal que se encuentra en reposo, aunado a esto se le anexas las precarias condiciones de la mayoría de las instalaciones, donde la falta de iluminación, calor intensos y el ruido afecta la salud integrar de estos trabajadores.

Gómez (2010,120), hace referencia que “el estrés y la fatiga representa un peligro latente que afecta la salud de los trabajadores, así como también en el rendimiento de las jornadas laborales, repercutiendo de ese modo en la proliferación de permisos médicos que merman los cronogramas de actividades y por ende el cumplimiento de los trabajos para el mantenimiento de las instalaciones”.

Desde esta perspectiva, el acondicionamiento de los espacios o lugares de trabajo contribuirá en gran medida a reducir el estrés y la fatiga, debido a que reducirá progresivamente los reposos médicos que se produce por las malas condiciones que se encuentran las instalaciones de la UDO-Núcleo de Sucre.

**Cuadro N° . Enfermedad ocupacional del Núcleo de Sucre de la UDO.
Año 2011**

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	50	18
Casi siempre	130	47
Siempre	90	32
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

La distribución porcentual generada por la diversas respuestas señaladas por los encuestados arrojaron los siguientes: 47% alegaron Casi siempre, en cambio el 32% indicaron Siempre, mientras que el 18% corresponde a la opción A veces y finalmente el 3% Nunca. Estas tendencias son derivadas en su mayoría por las precarias condiciones de algunas instalaciones que afecta la salud integral del personal obrero trayendo consigo el incremento de permisos médicos y el exceso de trabajo a los trabajadores que se encuentran operativos.

Al respecto Vargas (2010: 120), hace referencia “las enfermedades ocupacionales se subsistan por el exceso de trabajo así como también las malas condiciones en que se encuentran las instalaciones, donde el calor, humedad, ruido, son las principales factores que afecta la salud de los trabajadores”.

Desde esta perspectiva, las autoridades competente deben considerar que a medida de que las instalaciones se acondicionen se podrá reducir las afecciones y por ende se optimizarán las jornadas de trabajo lográndose de ese modo armonizar el ambiente laboral afectado por el deterioro progresivo de la salud en los obreros, debido a que trabajan bajo condiciones no aptas para la realización de sus actividades.

Cuadro N° . El calor del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	30	11
Casi siempre	70	25
Siempre	170	61
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 61% señalaron Siempre, en cambio el 25% alegaron Casi siempre, mientras que 11% escogieron la opción A veces y finalmente el 3% Nunca. Considerando esta diversidad de opiniones, cuya tendencia induce a que el calor afecta su relación con los compañeros de trabajo, en la cual está sustentada por el 61%, 25% y 11%, hace que se debe sensibilizar a las autoridades competentes a implementar las medidas necesaria, a fin de poder de manera progresiva el acondicionamiento idóneo de los espacios donde labora estos trabajadores, mitigando los frecuentes conflictos que por el estado de ánimo que se encuentran el obrero se presentan desavenencias que terminan en sanciones implementadas por el Jefe de la Unidad de Personal.

Gómez (2010,140), señala que “el calor irrita el personal que lo hace explosivo ante cualquier situación que se presente en el lugar de trabajo, obligando a su jefe inmediato implementar medidas que van desde una amonestación hasta la suspensión temporal o total de la jornada laboral”.

Considerando estas circunstancias donde no es ajena la UDO-Núcleo de sucre, se hace necesario el acondicionamiento de las instalaciones, con la

finalidad de reducir las sanciones bajo este concepto y por ende mejora las relaciones interpersonales de los compañeros de trabajo.

Cuadro N° . Recursos para agilizar las labores del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	270	97
A veces	8	3
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

Acorde a los porcentajes correspondientes a las respuestas señaladas por los encuetados se subsistan dos (02) opiniones encontradas donde el 97% indicaron Nunca, mientras que el 3% A veces, esto induce que los encargados de coordinar las actividades laborales se preocupan porque el personal que tienen a su cargo cuente con todo los recursos, a fin de que pueda cumplir con la jornada asignada.

En ciertas circunstancias cuando existe carencia de los recursos se realiza acciones paliativas que contribuyan a mantener en gran medida el área operativa. Vargas (2010: 140), establece que “las medidas de coordinar o asignar trabajos dependerá de los requerimientos para poderlo realizar de lo contrario se debe reprogramar y volver a efectuar las jornada laboral siempre y cuando se tenga los recursos necesarios”.

Por tanto, esta acción lo efectúa los encargados de supervisar y determinar qué actividad se va realizar, además de suministrar los recursos para su puesta en marcha.

4.3.2. Condiciones Socio – Económicas.

Cuadro N° . Beneficios de la contratación colectiva del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	43	15
A veces	140	50
Casi siempre	35	13
Siempre	60	22
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

Considerando los resultados obtenidos durante el proceso de clasificación de las respuestas señaladas por parte del personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre, arrojaron los siguientes: 50% señalaron A veces, en cambio el 22% Siempre, mientras que el 15% Nunca y finalmente el 13% Casi siempre. En tal sentido las diversas tendencias por parte del personal obrero, induce que la mayoría se encuentran inconforme con los beneficios de la contratación, esta aseveración se encuentran sustentada por los porcentaje 50%,15% y 13%, dando un total de 78%, los cuales supera al grupo que indicaron siempre conformado por el 22%.

Por consiguiente, contradice lo contemplado por Villalba (2010:20) en lo referente a “Los trabajadores para que puedan laborar de manera eficiente, se debe suministrar los mejores beneficios durante el proceso de contratación, de lo contrario se presentará conflictos que afecta la actividades laborales”. Estas repercusiones se evidencian en la UDO-Núcleo de Sucre, debido a que el personal no se encuentra satisfecho con los

beneficios, trayendo como consecuencia entorpecimiento en sus actividades e implementación de sanciones por parte del Jefe de la Unidad de Personal.

Cuadro N° . Atención y los beneficios de la contratación colectiva del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	63	23
A veces	140	50
Casi siempre	35	13
Siempre	40	14
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

Los resultados referente a la referida pregunta se encuentran divididos porcentualmente, donde el 50% señalaron A veces, mientras 23% indicaron Nunca, en cambio el 14% Siempre y finalmente el 13% Casi siempre. En tal sentido el incumplimiento de los beneficios contractuales, incrementan la insatisfacción del personal obrero, induciéndolo a buscar como alternativa endeudarse con prestamista, cuyos intereses son elevados y por consiguiente dificulta su pronta cancelación.

Pero para fines de emergencia es la vía más rápida de solventar su inconveniente debido a que la UDO-Núcleo de Sucre, no le da su pronta respuesta a la solicitud que por ley le corresponde cumplir esta casa de estudio con sus trabajadores.

Esta apreciación, guarda similitud con lo contemplado por Vargas (2010: 34), en lo que respecta a “los trabajadores no le sirve de nada tener beneficios contractuales que para el momento de requerirlo estos no pueden

acceder a ello, debido a que la organización no cuentan con los recursos necesarios para suministrárselo”. Desde esta perspectiva, las organizaciones tanto pública como privada, deben considerar los compromisos contractuales y asegurar su cumplimiento de lo contrario se generará una serie de conflictos que entorpece las jornadas laborales, que comúnmente se presentan en la UDO-Núcleo de Sucre.

Cuadro N° . Préstamos al personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	63	23
A veces	140	50
Casi siempre	35	13
Siempre	40	14
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

La tendencia de las respuestas a la pregunta tiene similitud a lo contemplado en el cuadro anterior, donde el 50% señalaron A veces, mientras 23% indicaron Nunca, en cambio el 14% Siempre y finalmente el 13% Casi siempre. Por consiguiente su inclinación a los diferentes indicadores fue que la gran mayoría que conforma el grupo porcentual de 50%,23% y 13%, manifestaron cuando requieren algún prestamos, por lo general es negado o le aporta parte del monto solicitado, debido al déficit presupuestario que tiene la UDO- Núcleo de Sucre Cumaná y en vista de la premura recurren a los prestamistas, a fin de solventar su emergencia.

Esto ocasiona insatisfacción y propicia manifestaciones en procura de hacer valer los beneficios contractuales que le corresponde, lo cual guarda relación con lo señalado por Villalba (2010:30) en lo referente a “la

insatisfacción de los trabajadores ponen en riesgo la operatividad de la organización, debido a que se presentan continuas paralizaciones total o parcial, con la finalidad de que los patronos procedan a cumplir con los beneficios que le corresponde al personal”.

Cabe destacar que en la UDO-Núcleo de Sucre, se suscitan paralización de las actividades laborales, por causa del incumplimiento de los beneficios contractuales en especial los préstamos, debido a que perciben un salario bajo que no compensa los gastos de manutención familiar y por ende cuando se le presentan alguna eventualidad tales como enfermedad o reparaciones a su vivienda, no cuentan con el dinero, los cuales induce en proceder a tramitar los recaudos necesario para la solicitud de préstamos encontrándose con la traba de la poca disponibilidad presupuestaria y por consiguiente le reconoce parte del monto solicitado y el resto lo tendrá que tramitar en otras instancias.

Cuadro N° . Útiles escolares para los hijos (as) del personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	63	23
A veces	140	50
Casi siempre	35	13
Siempre	40	14
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

Las proporciones porcentuales tales como el 50% de A veces, 23% Nunca, 14% Siempre y 13% Casi siempre, sigue la misma tendencia reflejada en el cuadro anterior, debido al déficit presupuestario, que no

solamente afecta el otorgamiento de préstamos sino también en la entrega de suministros escolares, debido a que los proveedores limitan a la UDO- Núcleo de Sucre, el despacho de las solicitudes o autorizaciones emitida por esta casa de estudio, hasta que se cancele las deudas adquiridas con anterioridad.

Por consiguiente, Vargas (2010: 42), señala que “las organizaciones debe mantenerse al día con los proveedores con la finalidad de mitigar las circunstancias que genera la suspensión total o parcial de los despachos coartando el cumplimiento que tiene la misma antes sus trabajadores...”.

En vista de estas circunstancias la UDO- Núcleo de Sucre, debe proceder a tomar las provisiones en lo que respecta al suministro de los útiles escolares, a fin de pagar las deudas que tienen con sus proveedores para así disminuir los alegatos que induce la suspensión de créditos que requiere esta casa de estudio, para cumplir con la entrega de útiles escolares a los hijos(as) del personal obrero.

Cuadro N° . Medicina del personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
-------------	------------	---

Nunca	63	23
A veces	140	50
Casi siempre	35	13
Siempre	40	14
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

De igual modo se mantienen la misma distribución porcentual del cuadro anterior, debido a que esta casa de estudio, tiene en la actualidad deuda acumulada con sus proveedores, los cuales hacen que los mismos proceda a la suspensión total o parcial en lo correspondiente al suministro de medicina a los obreros de la UDO-Núcleo Sucre, por tanto se justifica la distribución porcentual correspondiente a 50% A veces, 23% Nunca, 14% Siempre y 13% Casi siempre. Así como también el sustento que genera las causas y consecuencia del incumplimiento de este beneficio.

4.3.3. Condiciones psicológicas.

Cuadro N° . Colaboración entre el personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	30	11
Casi siempre	70	25
Siempre	170	61
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 61% indicaron Siempre, en cambio el 25% Casi siempre, mientras que el 11% A veces y el 3 % Nunca. Estas apreciaciones que tiene los obreros de sus compañeros evidencia que existe una gran tendencia de apoyarse mutuamente con la finalidad optimizar las actividades laborales.

Al respecto. Gómez (2010,210), señala “contar con el apoyo de los compañero de labores contribuye a optimizar las actividades asignada, además de minimizar los conflictos que se puedan generar por rivalidad o entorpecimiento para perjudicar a uno o varias personas”.

Por tanto, en lo que respecta a este aspecto no se generan desavenencias entre los obreros sino que existe una amplia armonía y colaboración.

Cuadro N° . Sugerencia del personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011.

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	80	29
Casi siempre	90	32
Siempre	100	36
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 36% indicaron Siempre, mientras 32% escogieron la opción Case siempre, en cambio el 29% señalaron A veces y finalmente el 3% Nunca, por tanto las respuesta de la mayor tendencias porcentual que es el 36% sustenta lo analizado en el cuadro 19. Donde se hace mención que el personal sabe a dónde dirigirse para notificar sus inquietudes y sea tramitadas, esto hace armonizar la toma de decisiones mitigando los conflictos que se puedan generar por la inconformidad de los trabajadores.

Cuadro N° .Reconocimiento del personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	270	97
A veces	8	3
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 97% indicaron Nunca, mientras el 8% A veces. Esto es por causa del déficit presupuestario de la UDO-Núcleo de Sucre, donde son limitados los recursos para proceder a la elaboración de diplomas, medallas u otro mecanismo que señale el optimo rendimiento de las labores, a cambio de eso el Jefe de la Unidad de Personal le da las felicitaciones de manera oral y delante de sus compañeros a fin de que sirva de estímulo para que se siga cumpliendo con las metas propuesta.

Gómez (2010,210), señala “que la implementación de reconocimiento motiva a los trabajadores a mejorar las jornadas laborales, potencializando las actividades asignadas y logrando las metas propuestas”.

Por lo ante señalado, es de considerar estas apreciaciones con el propósito de estimular a los obreros en suministrar sugerencias y desarrollar las asignaciones eficientemente.

Cuadro N° . Comunicación verbal de falta al personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	270	97
A veces	8	3

Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 97% señalaron Nunca, en cambio el 3% A veces, por lo tanto este resultado corrobora la respuesta suministrada por el Jefe de la Unidad de Personal contenida en el cuadro 14. Debido a que se debe evitar divergencia que pueda repercutir en conflictos por causa de una mala interpretación del porque fue sancionado, pero si es comunicado de forma escrita especificando la falta y la penalización correspondiente no existirá excusa o alegatos para acatar las repercusiones que genero por sus acciones.

Cuadro N° . Inconvenientes entre los obreros del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	0	0
A veces	8	3
Casi siempre	0	0
Siempre	270	97
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 97% señalaron Siempre, en cambio el 3% A veces, en tal sentido el personal obrero para el momento que presentante alguna divergencia entre los compañeros de labores y acuden a su jefe inmediato este los atiende y procede a efectuar las acciones correspondiente para solventar e implementar sanciones, a fin de disminuir su frecuencias, los cuales entorpece las jornadas contempladas en el cronograma de actividades.

Gómez (2010,220), establece que “la atención oportuna de los conflictos existente entre el personal por parte de los jefes permitirá optimizar las acciones correspondiente a mitigarlas, así como también implementar sanciones con el fin de evitar su frecuencia”.

Considerando esta apreciación, contemplada en la cita, sustenta el procedimiento que realiza el Jefe de la Unidad de Personal, en lo correspondiente al abordamiento del problema y aplicación de sanciones, lográndose de ese modo solventar dicha situación.

Cuadro N° . Conflictos entre el personal obrero del Núcleo de Sucre de la UDO. Año 2011

INDICADORES	FRECUENCIA	%
Nunca	8	3
A veces	270	97
Casi siempre	0	0
Siempre	0	0
TOTAL	278	100

Fuente: cuestionario aplicado al personal Obrero de la UDO-Núcleo de Sucre Cumaná.

El 97% señalaron A veces, mientras que 3% Nunca, esta tendencia sustenta lo analizado en el cuadro 44, donde la mayoría de los compañeros de apoyan mutuamente para así optimizar las jornadas de trabajo, los cuales no se puede lograr si existen conflictos continuamente entre los obreros. Cabe destacar que las desavenencia de presentan esporádicamente y son comunicado al Jefe de la Unidad de Personal, con la finalidad de que se proceda a implementar las acciones pertinentes para solventarlo tal como se contemplan en el cuadro 50.

CONCLUSIONES

Las instituciones, en general y muy particularmente, la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, requiere mejorar los niveles de calidad de vida laboral y, en el caso concreto de esta investigación de su personal obrero, por cuanto la productividad de estos puede verse seriamente afectada en la misma. Es por ello que el análisis e interpretación de la información obtenida durante la investigación demostró que:

Las condiciones ambientales de trabajo no son las más adecuadas, aun cuando el jefe de la unidad de personal muestra disposición e interés por resolver las situaciones que obstaculizan el desarrollo normal de las actividades previstas, según el caso particular de cada área y por supuesto de cada trabajador.

Las deficiencias en los aspectos de iluminación, equipos, materiales infraestructura, herramientas, temperatura y ventilación; además de la presencia de ruidos en el área de trabajo incide negativamente en el desempeño eficaz de las funciones y tareas del personal obrero, al punto de genera continuamente el uso de reposos médicos.

El déficit presupuestario del Núcleo de sucre, dificulta el acondicionamiento y la garantía de las condiciones optimas en el área de trabajo, donde se desempeña el personal obrero. Aún cuando el jefe de personal y el presidente del sindicato de obreros se preocupan por buscarles solución a la problemática presente.

En relación a las condiciones socioeconómicas del personal obrero del a Universidad de Oriente Núcleo de sucre, se determinó que esta no

satisfacen las necesidades de éste personal, los beneficios contractuales tales como: salario, préstamo, asistencia médica, medicina, útiles escolares, programa recreativo, entre otros. se le presta de manera poco oportuna trayendo consigo insatisfacción y conflicto en las actividades laborales.

Con respecto a las condiciones psicosociales, se incluye que el tipo de liderazgo que promueve el jefe de la unidad de personal, permite el establecimiento de una relación interpersonal entre éste y el personal obrero, lo que contribuye a conocer de cerca la problemática que viven a diario los trabajadores, así como las causas y consecuencia de la misma y, el nivel de insatisfacción que tienen como producto de ella.

La poca asignación de los recursos al Núcleo de sucre, como consecuencia del déficit presupuestario, afecta de manera directa la productividad y la salud integral del personal obrero, quienes tienen que recurrir a otros mecanismos de ingreso económico, a través de préstamos, para solventar su situación particular.

La comunicación es un aspecto clave en el contexto organizacional, particularmente el tipo de comunicación empleada entre el jefe de la unidad de personal, el sindicato y el personal obrero ha sido el más efectivo, porque ha permitido establecer más comunicación efectiva, basada en el intercambio de ideas, de manera clara y precisa, donde se discuten las situaciones y posibles soluciones en conjunto, de tal forma que se coordine el esfuerzos humano y alcanzar los objetivos previstos en el Núcleo de sucre. Aun cuando la comunicación verbal (informal) es la que prevalece en la solución de las situaciones del personal obrero, no es menos cierto, que la escrita es fundamental cuando se trata de tramitar cualquier beneficio para que éste y su familia, dejando constancia.

RECOMENDACIONES

En base a los aspectos considerados en las conclusiones referente a la calidad de vida del personal obrero, del Núcleo Sucre, de la Universidad de Oriente. Se derivan una serie de consideraciones que permitirán orientar las alternativas que se deberán implementar para solventar la problemática en estudio, las cuáles son las siguientes:

- La UDO-Núcleo de Sucre, debe estimar las partidas presupuestarias necesarias y actualizarlas de acuerdo a las reivindicaciones económicas para poder cumplir con los beneficios contractuales del personal obrero, a fin de disminuir los niveles de insatisfacción y ayudar a mejorar su calidad de vida.
- Con respecto a las condiciones ambientales de trabajo tales como: materiales y equipos, infraestructura, ruido, ventilación, es imprescindible que se implementen acciones contundentes que contribuyan a mejorar progresivamente las instalaciones, así como acondicionar los espacios o áreas de trabajo acorde a los niveles permitidos (buena ventilación, disminución del calor y ruido), con el fin de contrarrestar los factores que afecta la salud integral del personal obrero.
- Es necesario reforzar el papel que desempeña el sindicato del personal obrero de la Universidad de Oriente Núcleo sucre, como organización de tipo reivindicativo y de luchar por los beneficios contractuales y el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador.

BIBLIOGRAFÍA

Arias, F (2006), **El proyecto de investigación**. Editorial Episteme Caracas – República Bolivariana de Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. [Consultada: 10/02/2012] <http://www.tsj.gov.ve/legislacion/constitucion1999.htm>

Fernández, D (2009), **El Comportamiento Humano en el trabajo**. Editorial Mc Graw – Hill México Mexico.

Fernández, S (2010), **Calidad de vida del personal en las Organizaciones**. Editorial Norma Caracas – República Bolivariana de Venezuela.

García, L (2009), **Comportamiento Organizacional**. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Garcia, M. (2010), **Enfoque estratégico de las empresas**. Editorial Mc Graw – Hill México México.

Gómez, M (2010), Recursos Humanos y Organizaciones. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

González, A (2009), **Comportamiento Organizacional**. Editorial Continental México México

González, F (2010) , **Administración de Personal**. Editorial Mc Graw – Hill México México.

Hernández, A (2010), **Organización y métodos de prestación de servicios**. Editorial madtde buenos Aires Argentina.

Hernández, R. (2005), **Organizaciones Sindicales**. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), [Consultada: 10/02/2012] http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html

Ley Orgánica del Trabajo. [Consultada: 10/02/2012] <http://www.lottt.gob.ve/>

Lozada y Vallejo (2000) **Nivel de Satisfacción del Personal que labora en las Empresas del Sector Pesquero AVENCATUN, Industrial S.A. (AVECAISA) y ALIMENTOS MARGARITA, C.A.** Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Cumaná República Bolivariana de Venezuela

Marín, V (2010), **Calidad de vida laboral en las organizaciones.** Editorial Mc Graw – Hill México México.

Morales, M (2010), **Organizaciones presente y futuro.** Editorial Samga Lima Perú

Muñoz, S (2009), **Organizaciones y funcionalidad para la prestación de servicios.** Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Newstrom, W (2007) **Satisfacción del Personal en las Organizaciones.** Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Olivero, M. (2006), **Satisfacción Laboral. Caso: Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre; año 2006**". Universidad de Oriente, Núcleo de Sucre, Cumaná República Bolivariana de Venezuela

Palacios, A (2010), Recursos humanos y las organizaciones. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Patiño, M (2009), **Calidad de vida Laboral de los Empleados de la Coordinación Operacional Oriente de PDVSA – Bolívar, año 2008,** Universidad Gran Mariscal de Ayacucho, Núcleo Bolívar, Ciudad Bolívar República Bolivariana de Venezuela

Rodríguez, A (2010), **Procesos de Organización y Métodos Productivos**. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Rojas, A (2006), **Calidad de vida laboral**. Editorial Mavarro Lima Perú

Vargas, M. (2010), **Trabajadores y Organizaciones**. Editorial Puebla México México.

Villalba, A (2010), **calidad de Vida Laboral del Personal Obrero de la Asamblea Legislativa de Guárico, 2009**. Universidad Central de Venezuela, Caracas República Bolivariana de Venezuela

Villalba (2010), Satisfacción laboral y organizacional. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

Villegas, L. (2009), **Calidad de vida laboral**. Editorial Mc Graw – Hill Bogotá Colombia.

ANEXOS



**UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL**

Cuestionario auto-administrado N° _____

Instrumento de recolección de datos dirigido a los Docentes de la carrera de Trabajo Social del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente.

Solicitud de Cooperación:

Los Bachilleres José Ángel Rivero y José Luís Cabello Díaz, portadores de la cédula de Identidad: 17.446.908 y 14.126.588, están realizando un trabajo de investigación intitulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ ESTADO SUCRE 2011**; bajo la tutoría de la Profa. Yajaira Rasse, me dirijo a Usted con el propósito de solicitar su **colaboración con sinceridad y objetividad** el siguiente instrumento de recolección de datos, siendo esta información importante y necesaria para llevar a cabo dicha investigación y de esta manera poder cumplir con requisito exigido para optar al título de Licenciado en Trabajo Social.

Es importante detectar que dicha información suministrada por Usted será confidencial y sólo se utilizará para fines académicos, por lo que no es necesario su nombre y apellidos, para evitar así algún tipo de compromiso.

Gracias por su Colaboración

Instrucciones:

- Lee cuidadosamente cada una de las preguntas.
- Responda o seleccione cada opción según lo considere usted conviene o acertado.
- Utilizar una letra clara y legible.

José Ángel Rivero García.
José Luís Cabello Díaz.



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**

Quien suscribe, Dra. Carmen Guevara, profesora adscrita al Departamento de Trabajo Social del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, por medio de la presente doy fe de que el instrumento dirigido a la Delegación de Personal, así como también al Sindicato de Trabajadores Universitario Bolivariano y al Personal Obrero, reúnen las condiciones necesarias para ser empleado en la recolección de la información para la elaboración del trabajo de investigación, intitulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ ESTADO SUCRE 2011**, con la que se optará al título de Licenciado en Trabajo Social, cuya autoría pertenece a los Bachilleres José Ángel Rivero y José Luís Cabello Díaz y asesorado por la Profa. Yajaira Rasse.

Al respecto, no tuve sugerencias mayores, por considerar que los ítems del instrumento presentan una redacción clara y son pertinentes con los objetivos propuestos. En tal sentido, dicho instrumento está **apto para su aplicación** en la muestra seleccionada por los investigadores.

Validación realizada en Cumaná, a los ____ del mes _____ del dos mil _____

Dra. Carmen Guevara



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**

Quien suscribe, Lcda. Rosiris Gómez, profesora adscrita al Departamento de Trabajo Social del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, por medio de la presente doy fe de que el instrumento dirigido a la Delegación de Personal, así como también al Sindicato de Trabajadores Universitario Bolivariano y al Personal Obrero, reúnen las condiciones necesarias para ser empleado en la recolección de la información para la elaboración del trabajo de investigación, intitulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ ESTADO SUCRE 2011**, con la que se optará al título de Licenciado en Trabajo Social, cuya autoría pertenece a los Bachilleres José Ángel Rivero y José Luís Cabello Díaz y asesorado por la Profa. Yajaira Rasse.

Al respecto, no tuve sugerencias mayores, por considerar que los ítems del instrumento presentan una redacción clara y son pertinentes con los objetivos propuestos. En tal sentido, dicho instrumento está **apto para su aplicación** en la muestra seleccionada por los investigadores.

Validación realizada en Cumaná, a los ____ del mes _____ del dos mil _____

Lcda. Rosiris Gómez



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
NÚCLEO DE SUCRE
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**ACTA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE
RECOLECCIÓN DE DATOS**

Quien suscribe, Lcda. Yocelyn Castro, profesora adscrita al Departamento de Trabajo Social del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, por medio de la presente doy fe de que el instrumento dirigido a la Delegación de Personal, así como también al Sindicato de Trabajadores Universitario Bolivariano y al Personal Obrero, reúnen las condiciones necesarias para ser empleado en la recolección de la información para la elaboración del trabajo de investigación, intitulado: **CALIDAD DE VIDA LABORAL DEL PERSONAL OBRERO DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE NÚCLEO DE SUCRE, CUMANÁ ESTADO SUCRE 2011**, con la que se optará al título de Licenciado en Trabajo Social, cuya autoría pertenece a los Bachilleres José Ángel Rivero y José Luís Cabello Díaz y asesorado por la Profa. Yajaira Rasse.

Al respecto, no tuve sugerencias mayores, por considerar que los ítems del instrumento presentan una redacción clara y son pertinentes con los objetivos propuestos. En tal sentido, dicho instrumento está **apto para su aplicación** en la muestra seleccionada por los investigadores.

Validación realizada en Cumaná, a los ____ del mes _____ del dos mil _____

Lcda. Yocelyn Castro

Cuestionario Aplicado al Jefe de la Unidad de Personal de la UDO – Núcleo Sucre	siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
El Jefe de la Unidad de Personal valora a sus obreros				
El Jefe de la Unidad de Personal tiene buena relación con los obreros				
El espacio físico cumple con las condiciones para realizar sus actividades laborales				
La iluminación está acorde con la jornada de actividades que desempeñan el personal obrero				
La disposición de los equipos, materiales y herramientas son de fácil acceso				
La ventilación existente en el área laboral refresca el ambiente				
El Núcleo de Sucre, se preocupa por mejorar y mantener en buenas condiciones el área de trabajo				
Se dota al personal de los equipos de protección personal				
La organización solicita apoyo del personal para mejorar las condiciones de trabajo				
La comunicación del Jefe de la Unidad y los obreros es cordial				
El tipo de comunicación entre el Jefe de la Unidad y los obreros es oral				
Cuando existe una amonestación a un obrero, se hace de manera escrita				
El jefe de la unidad convoca reuniones periódicas para organizar las jornadas de trabajo				
El jefe de la Unidad se preocupa por la salud de los obreros				
El Jefe de la Unidad, toma las condiciones físicas y actitudes para asignar al personal obreros a una jornada laboral				
El liderazgo que ejerce se adapta al área laboral.				

<p align="center">Cuestionario Aplicado al Presidente del Sindicato de Obrero de la UDO – Núcleo Sucre</p>	siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
El sindicato se preocupa en comunicarles a sus agremiados sobre los beneficios que le corresponden por la contratación colectiva				
Los inconvenientes que se suscitan durante la jornada laboral son atendidos por el sindicato.				
El sindicato se preocupa que los espacios estén acorde a la actividad laboral.				
El personal obrero sabe a dónde dirigirse para notificar alguna anomalía				
Los sindicalistas le preguntan a sus agremiados cuales son las condiciones que afectan su jornada de trabajo.				
Los sindicalistas están pendiente de los turnos rotativos y cumplimientos de los días libres				
Los sindicalistas supervisan que la asignación del personal a los cargos vacantes, estén acorde a su condición física y actitudes.				
Los sindicalistas buscan mecanismos para disminuir los efectos colaterales de la temperatura en sus agremiados.				
Los sindicalistas verifican si el personal obrero cuentan con la implementaría de trabajo acorde al área donde va a desempeñar sus labores.				
Los sindicalistas participan con los obreros en planificar alternativas que permitan mejorar las condiciones de las instalaciones para disminuir enfermedades ocupacionales.				
Los sindicalistas verifican que los niveles de ruidos están acorde a la tolerancia que soporta los seres humanos, cuando son expuestos a largas horas continuas.				
Los sindicalistas obligan por los obreros en reestructurar las jornadas de trabajo que le genera estrés, fatiga.				
Los sindicalistas analizan las causas que generan accidentes y proceden a comunicarlos al Jefe de la Unidad de Personal, para que se proceda a implementar las soluciones respectivas.				
Los sindicalistas, les comunican a los obreros sobre el uso adecuados de los equipos de protección personal				
En caso de una eventualidad, los sindicalista supervisan si se				

cumplen con los servicios que por la contratación colectiva le corresponde al personal obrero				
--	--	--	--	--

Cuestionario Aplicado al Personal Obrero de la UDO – Núcleo Sucre	siempre	Casi Siempre	A veces	Nunca
La iluminación está acorde al área de trabajo.				
El nivel de ruido afecta su actividad laboral.				
Existe conflictos entre los compañero de trabajo.				
Los equipos e instrumentos de trabajo son los adecuados para realizar sus labores.				
Los beneficios de la contratación colectiva satisfacen sus necesidades económicas.				
La temperatura en su puesto de trabajo, le afecta su rendimiento laboral.				
Las jornadas laborales, le ocasionan daños físicos.				
El exceso de trabajo, le ha ocasionado estrés y fatiga.				
Existe apoyo entre sus compañeros de trabajo.				
Su jefe inmediato acepta sugerencia, para optimizar las actividades laborales.				
Cuando se presenta alguna eventualidad en el trabajo, se le suministra la atención y los beneficios que tienen por su contratación colectiva.				
Se le da reconocimiento sobre su rendimiento laboral				
Cuando comete alguna falta se lo comunica verbalmente				
En caso de presentarse inconvenientes entre los compañeros de trabajo, puede contar con el apoyo de su jefe inmediato.				
El calor, le genera molestia y por ende afecta su relación con sus compañeros de trabajo				
Le exigen su jefe inmediato que agilice las labores, sin tomar en cuenta los recursos para realizarlo				
Tienen facilidades de préstamos				
Gozan de programas recreativos				
Le suministran útiles escolares para sus hijos(as)				
Tiene beneficios en medicinas				

HOJA DE METADATOS

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 1/5

Título	Calidad De Vida Laboral Del Personal Obrero De La Universidad De Oriente Núcleo De Sucre, Cumana Año 2011
--------	---

Autor(es)

Apellidos y Nombres	Código CVLAC / e-mail	
Rivero G. José A.	CVLAC	17.446.908
	e-mail	Joserivero26@hotmail.com
	e-mail	
Cabello D. José L.	CVLAC	14.126.588
	e-mail	
	e-mail	

Palabras o frases claves:

Calidad de vida laboral, condiciones ambientales de trabajo, condiciones socioeconómicas, condiciones psicosociales.
--

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 2/5

Líneas y sublíneas de investigación:

Área	Subárea
Ciencias sociales	Trabajo social

Resumen (abstract):

La calidad de vida laboral “es una filosofía” que tiene como finalidad alcanzar el bienestar y el desarrollo de los trabajadores; al mismo tiempo, busca la productividad y la eficiencia de la organización. En este sentido, la Universidad de Oriente Núcleo de Sucre, como institución educativa superior orientada a la formación del recurso humano en distintas especialidades que contribuya al desarrollo sustentable del país y de la región requiere del mejoramiento continuo de los procesos de trabajo y, como objeto clave para lograrlo es indispensable que su personal obrero cuente con su área laboral acorde a las condiciones adecuadas. En este sentido, el objetivo fundamental de esta investigación fue determinar la calidad de vida laboral del personal obrero del Núcleo de Sucre de la Universidad de Oriente, donde se implementó como metodología de investigación, de tipo descriptivo y el diseño de campo, puesto que los datos se recabaron directamente de la realidad u objeto de estudio. La población estuvo constituida por 278 obreros, un jefe de la unidad de personal y un presidente del sindicato, entre las conclusiones más relevantes están las condiciones vinculadas a la calidad de vida laboral del personal obrero en el Núcleo de Sucre, no le garantiza un adecuado ambiente físico de trabajo, ni óptimos beneficios socioeconómicos y psicosociales, que contribuye al esfuerzo humano hacia el logro de los objetivos organizacionales, así mismo el liderazgo que ejerce el jefe del personal de la unidad de personal no es más idóneo.

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 3/5

Contribuidores:

Apellidos y Nombres	ROL / Código CVLAC / e-mail	
Yajaira Rasse	ROL	CA <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input checked="" type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input type="checkbox"/>
	CVLAC	5.690.990
	e-mail	yayarasse@hotmail.
	e-mail	
Nathalie Sotillet	ROL	CA <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	8.442.398
	e-mail	nathaliesotilletc@hotmail.com
	e-mail	
Marina Patiño	ROL	CA <input type="checkbox"/> A <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> T <input type="checkbox"/> U <input type="checkbox"/> JU <input checked="" type="checkbox"/>
	CVLAC	10.463.345
	e-mail	marinaluisa345@yahoo.es
	e-mail	

Fecha de discusión y aprobación:

Año	Mes	Día
2012	11	23

Lenguaje: spa _____

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 4/5

Archivo(s):

Nombre de archivo	Tipo MIME
Tesis_CR.doc	Application Word

Alcance:

Espacial: Nacional (Opcional)

Temporal: Temporal (Opcional)

Título o Grado asociado con el trabajo: Licenciado en Trabajo Social

Nivel Asociado con el Trabajo: Licenciado

Área de Estudio:

Trabajo Social

Institución(es) que garantiza(n) el Título o grado:

Universidad de Oriente Núcleo de Sucre

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 5/6



UNIVERSIDAD DE ORIENTE
CONSEJO UNIVERSITARIO
RECTORADO

CUN°0975

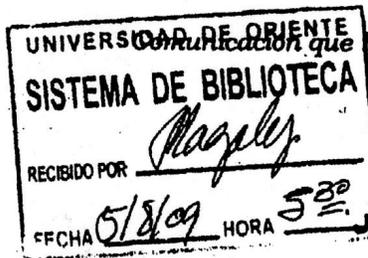
Cumaná, 04 AGO 2009

Ciudadano
Prof. JESÚS MARTÍNEZ YÉPEZ
Vicerrector Académico
Universidad de Oriente
Su Despacho

Estimado Profesor Martínez:

Cumplo en notificarle que el Consejo Universitario, en Reunión Ordinaria celebrada en Centro de Convenciones de Cantaura, los días 28 y 29 de julio de 2009, conoció el punto de agenda ***SOLICITUD DE AUTORIZACIÓN PARA PUBLICAR TODA LA PRODUCCIÓN INTELECTUAL DE LA UNIVERSIDAD DE ORIENTE EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL DE LA UDO, SEGÚN VRAC N° 696/2009***.

Leído el oficio SIBI – 139/2009 de fecha 09-07-2009, suscrita por el Dr. Abul K. Bashirullah, Director de Bibliotecas, este Cuerpo Colegiado decidió, por unanimidad, autorizar la publicación de toda la producción intelectual de la Universidad de Oriente en el Repositorio en cuestión.



Comunicación que hago a usted a los fines consiguientes.

Cordialmente,

JUAN A. BOLAÑOS CUNVELO
Secretario



C.C: Rectora, Vicerrectora Administrativa, Decanos de los Núcleos, Coordinador General de Administración, Director de Personal, Dirección de Finanzas, Dirección de Presupuesto, Contraloría Interna, Consultoría Jurídica, Dirección de Bibliotecas, Dirección de Publicaciones, Dirección de Computación, Coordinación de Teleinformática, Coordinación General de Postgrado.

JABC/YGC/marin

Hoja de Metadatos para Tesis y Trabajos de Ascenso – 6/6

Artículo 41 del REGLAMENTO DE TRABAJO DE PREGRADO (vigente a partir del II Semestre 2009, según comunicación CU-034-2009): “Los trabajos de grados son de la exclusiva propiedad de la Universidad de Oriente, y solo podrá ser utilizados para otros fines con el consentimiento del Concejo de Núcleo respectivo, quien deberá participarlo previamente al Concejo Universitario, para su autorización”.



José Rivero

AUTOR1



José Cabello

AUTOR2



Yajaira Rasse

Tutor