

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA.  
UNAN-LEÓN



FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
EMPRESARIALES

Evaluación de los factores que afectan la calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo en docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UNAN-León (2012).

TRABAJO TERMINAL DE GRADO  
QUE PARA OBTENER EL GRADO DE  
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN  
(Gestión Organizacional)

PRESENTA

**Lic. Leda Gabriela León Ruiz**

Dra. Patricia Mercado Salgado  
TUTOR ACADÉMICO

(Junio 2013)

## INDICE

Introducción - .....	- 1 -
Capítulo I: Calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo .....	- 3 -
1.1. Definición del término calidad de vida laboral .....	- 3 -
1.2. Antecedentes de la calidad de vida laboral .....	- 10 -
1.3. Contribuciones al estudio de la Calidad de vida laboral .....	- 11 -
1.4. Modelos de la Calidad de Vida laboral .....	- 12 -
1.5. Elementos que influyen en la calidad de vida laboral: .....	- 14 -
1.6. Condiciones Físicas de Trabajo .....	- 17 -
1.6.1 Antecedentes históricos de la higiene y seguridad en el trabajo: .....	- 18 -
1.7. Higiene Laboral: .....	- 21 -
1.7.1. Plan de Higiene Laboral: Un plan de higiene Laboral generalmente.....	- 22 -
1.7.2. Gestión de la prevención:.....	- 24 -
1.7.3. Condiciones ambientales del trabajo:.....	- 25 -
1.8. Seguridad Laboral: .....	- 26 -
Capítulo II: Marco Contextual. Calidad de vida laboral y Condiciones Físicas en el trabajo en Docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales UNAN-León. ....	- 27 -
2.1. La importancia del Factor humano en las organizaciones:.....	- 27 -
2.2. El factor humano en las Instituciones de Educación Superior Publicas. ....	- 28 -
2.3 Las Instituciones de educación superior de Nicaragua. ....	- 29 -
2.4 Elementos que intervienen en las Condiciones Físicas de Trabajo según legislación nicaragüense:.....	- 31 -
2.5 Reseña Histórica de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-León -	34 -
2.5.1. Pensamiento estratégico, principios y valores de la UNAN-LEON.....	- 36 -
2.6 Creación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.....	- 37 -
Capitulo 3: Diseño Metodológico .....	- 42 -
3.1 Problema.....	- 42 -
3.2 objetivos .....	- 43 -
3.3 justificación.....	- 43 -
3.4 Tipo de investigación:.....	- 44 -
3.5 Diseño de la muestra: .....	- 46 -

3.6 Recolección de Datos:.....	- 47 -
3.7 Operacionalización de Variables .....	- 48 -
Capítulo 4: “Evaluación de los factores que afectan la Calidad de Vida Laboral y Condiciones Físicas en el trabajo en Docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN; León, 2012” .....	- 49 -
4.1. Personal docente .....	- 49 -
4.1.1 Caracterización de la muestra de docentes. ....	- 49 -
4.1.2. Factores que afectan la Calidad de Vida laboral en Docentes.....	- 51 -
4.2. Personal Administrativos .....	- 55 -
4.2.1Caracterización de la muestra personal administrativos .....	- 55 -
4.2.2. Factores que afectan la Calidad de Vida Laboral en el personal administrativo.....	-57 -
4.3 Condiciones Físicas .....	- 59 -
4.4 Problemática encontrada:.....	- 63 -
4.5 Propuesta de fortalecimiento .....	- 64 -
Capítulo 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	74 -
Bibliohemerografía .....	- 76 -
<b>Anexos:</b> .....	- 79 -

## INDICE DE FIGURAS

Figura 1.1. Tipos de definiciones de la CVL.....	- 4 -
Figura 1.2. Antecedentes de higiene y seguridad laboral por país.....	- 20 -
Figura 3.1. Tamaño de la muestra .....	- 45 -
Figura 4.1. Sexo de los docentes .....	- 49 -
Figura 4.2. Nivel académico de los docentes.....	- 49 -
Figura 4.3. Estado civil de los docentes .....	- 50 -
Figura 4.4. Edad docentes .....	- 50 -
Figura 4.5. Antigüedad de los docentes .....	- 50 -
Figura 4.6. Tipos de contratación docentes .....	- 51 -
Figura 4.7. Descriptivos de la CVL en docentes.....	- 51 -
Figura 4.8. Tipos de contratación personal administrativos .....	- 55 -
Figura 4.9. Sexo personal administrativo .....	- 56 -
Figura 4.10. Edades personal administrativo .....	- 56 -
Figura 4.11. Nivel de estudios .....	- 57 -
Figura 4.12. Estado civil .....	- 57 -
Figura 4.13. Antigüedad de los administrativos.....	- 57 -
Figura 4.14. Descriptivos de la CVL personal administrativo .....	- 58 -
Figura 4.15. Entrevista autoridades UNAN-León .....	- 62 -
Figura 4.16. Árbol del problema .....	- 69 -
Figura 4.17. Árbol de objetivos.....	- 70 -
Figura 4.18. Matriz de Marco Lógico.....	- 72 -
Figura 4.19. Actividades propuestas .....	- 74 -

## **INTRODUCCIÓN**

Se considera que la calidad de vida laboral ofrecida por una organización y percibida como satisfactoria por los empleados, puede tener repercusiones positivas tanto física, psicológica y emocionalmente en la salud del trabajador pero sobre todo, tiene un impacto positivo sobre el desempeño de los mismos; finalmente lo que se busca es crear un ambiente que sea benéfico para los empleados, además de que contribuye a la salud económica de la organización.

Evaluar la calidad de vida laboral en académicos universitarios y personal administrativo implica entrar en el estudio de una población que poco ha sido investigada en relación con este constructo. La mayor parte de trabajos de investigación empírica se realizan, por un lado, para obtener información psicométrica sobre el uso de posibles instrumentos de medición y por otro lado para encontrar información científica en el campo de la salud profesional.

El término calidad de vida laboral aparece en la década de 1970 encubierto por el desarrollo de conceptos tales como bienestar, salud y felicidad, aunque data de tiempos antiguos; es en el debate sobre los indicadores materiales y subjetivos del bienestar que surge propiamente el término de CVL.

Antor (1999) indica que los docentes que están sometidos a fuertes presiones y demandas laborales debido a su función, sufren en consecuencia altos niveles de estrés ocupacional, lo que afecta negativamente su nivel de satisfacción, desempeño, productividad y salud, y conlleva síntomas psicossomáticos y serias enfermedades.

Por lo anterior Antor (1999) coinciden con Albanesi, De Bartola y Tifner (2006), quienes señalan que se debe dignificar la profesión docente ya que hay que reconocer las dificultades que implican las instituciones educativas y el riesgo laboral al que se ven expuestos los profesores por las diversas presiones y situaciones estresantes relacionadas con su trabajo.

El objetivo de este trabajo terminal de grado es evaluar los factores que integran la calidad de vida laboral y las condiciones físicas de trabajos en los docentes y el personal administrativo brindadas por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-LEON; con la finalidad de elaborar una propuesta de fortalecimiento que evidencie la importancia de la gestión de la calidad de vida laboral y las condiciones físicas de trabajo.

El presente trabajo está compuesto de cuatro capítulos que se encuentran estructurados de la siguiente manera:

En el capítulo I, se aborda la concepción teórica de la calidad de vida laboral y de las condiciones físicas de trabajo, los antecedentes del término, la conceptualización de los términos y los factores que los integran.

En el capítulo II, se estudia el contexto de la calidad de vida laboral y las condiciones físicas de trabajo, la importancia del factor humano en las instituciones de educación superior públicas y el valor de las personas en toda organización; se presenta una breve reseña histórica de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, UNAN-León y específicamente de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

En el capítulo III, se presenta el diseño metodológico de la investigación cualitativa y descriptiva, el instrumento utilizado para la recolección de la muestra; el cual es un test validado en México y elaborado por la Dra. Patricia Mercado Salgado para un estudio con características similares aplicado a los docentes y personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León, y un check list donde se evalúa si el organismo académico cumple con lo requerido por la Ley No. 618 en materia de condiciones físicas de trabajo.

Finalmente en el capítulo IV se encuentran los resultados obtenidos a través de tablas donde se caracteriza la muestra y los descriptivos de la calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo de los docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, a su vez, se muestra una propuesta de fortalecimiento, según el modelo para programas presentado por la CEPAL, como es la "Guía Metodológica para la preparación y evaluación de proyectos de inversión pública" ( ILPES, 2005 en Ortégón, Pacheco & Prieto, 2005).

## **Capítulo I: Calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo**

En el presente capítulo se aborda la calidad de vida laboral, desde cuando se inició su estudio y la importancia de que en las organizaciones conozcan cuales son los factores que integran la calidad de vida laboral, además se dará a conocer el concepto de condiciones físicas de trabajo y lo que exige la ley 618 para todas las organizaciones para lograr espacios de trabajos saludables.

### **1.1. Definición del término calidad de vida laboral**

El concepto de “calidad” es hoy un concepto familiar y ampliamente utilizado entre los teóricos y profesionales del comportamiento organizativo. Sin embargo, por ser tan común el término y haberse utilizado continuamente durante muchos años, no siempre ha guardado el mismo significado en los diferentes contextos y momentos en los que se ha empleado. Todos sus significados han tenido alguna relación entre sí, pero han sido y son finalmente diferentes. Se han utilizado los términos “calidad de vida”, “calidad de vida laboral”, “calidad de producto”, “calidad de servicio”, “control de calidad”, “control estadístico de la calidad”, “calidad total”, “círculos de calidad”, “certificaciones de calidad” y en la actualidad se están desarrollando y aplicando en distintos países “modelos para la gestión de la calidad” (Quijano, Cornejo, Yepes, & Flores, 2005).

Cuando se habla de calidad orientada a las personas se refiere al medio por el cual la organización entiende las necesidades de las personas, no solo físicas, sino también psicosociales, de capacitación, de desarrollo entre otras; y trabaja en función de atender esas necesidades que Maslow (1954) clasificó como primarias y secundarias; con la intención de lograr la satisfacción en el personal, que le permita a la organización el desempeño óptimo de sus trabajadores.

**Figura # 1.1. Autores y definiciones de la Calidad de Vida Laboral**

Autores y definiciones de CVL	
Walton (1973)	“Un proceso para humanizar el trabajo”.
Katzell, Yankelovich, Fein Ornati y Nash (1975)	“Un trabajador disfruta de alta CVL cuando experimenta sentimientos positivos hacia su trabajo y sus perspectivas de futuro; está motivado para permanecer en su puesto de trabajo y realizarlo bien y cuando siente que su vida laboral encaja bien con su vida privada de tal modo que es capaz de percibir que existe un equilibrio entre las dos de acuerdo con sus valores personales”.
Suttle (1977)	“Grado en que los miembros de la organización satisfacen necesidades personales importantes a través de sus experiencias en la organización”.
Nadler y Lawler (1983)	“Forma de pensar sobre las personas, el trabajo y las organizaciones. Sus elementos distintivos tienen que ver con el impacto de trabajo sobre las personas y sobre la eficacia organizacional y la participación en la solución de problemas y toma de decisiones organizacional”.
Delamotte y Takezawa (1984)	“Conjunto de problemas laborales y sus contramedidas reconocidas como importantes determinantes de la satisfacción del trabajador y la productividad en muchas sociedades durante su periodo de crecimiento económico”.
Turcotte (1986)	“La dinámica de la organización del trabajo que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del empleado con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total”.
	“Un proceso dinámico y continuo para incrementar la

Sun (1988)	libertad de los empleados en el puesto de trabajo mejorando la eficacia organización y el bienestar de los trabajadores a través de intervenciones de cambio organizacional planificadas, que incrementaran la productividad y la satisfacción”.
Fernández y Giménez ( 1988)	“Es el grado en que la actividad laboral que llevan a cabo las personas está organizada objetiva y subjetivamente, tanto en sus aspectos operativos como relacionales, en orden a contribuir a su más completo desarrollo como ser humano”.
Robbins (1989)	“Es el proceso a través del cual una organización responde a las necesidades de sus empleados desarrollando los mecanismos que le permitan participar plenamente en la toma de decisiones de sus vidas laborales”.
Munduate (1993)	“La CVL implica la mejora de la efectividad organizacional mediante la transformación de todo el proceso de gestión de los recursos humanos. Como proceso, la transición desde un sistema de control a un sistema de participación. Como filosofía, considera las personas como un recurso más que como un costo extensivo del proceso de producción”.
Heskett et al. (1994)	“La calidad del ambiente de trabajo contribuye a la satisfacción de los empleados.”
De la Poza (1998)	“Conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de las habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios y traspasando poder, responsabilidad y autonomía a los niveles inferiores”.

Fernández Ríos (1999)	“Grado de satisfacción personal y profesional existente en el desempeño del puesto de trabajo y en el ambiente laboral, que viene dado por un determinado tipo de dirección y gestión, condiciones de trabajo, compensaciones, atracción e interés por las actividades realizadas y nivel de logro y autodesarrollo individual y en equipo”.
Lau (2000)	“Condiciones y ambiente de trabajo favorables que protegen y promueven la satisfacción de los empleados mediante recompensas, seguridad laboral y oportunidades de desarrollo personal”.

Fuente: (Torres & Tomás, 2002)

### **Principales perspectivas teóricas de la CVL**

El estudio de la calidad de vida laboral se ha venido abordando básicamente bajo dos grandes perspectivas teórico-metodológicas: la calidad de vida del entorno de trabajo y la perspectiva de la CVL psicológica. Ambas difieren en cuanto a los objetivos que persiguen en su propósito por mejorar la calidad de vida en el trabajo, en los aspectos del entorno de trabajo que constituyen su objetivo de estudio, en el foco de análisis en el que centran su interés y en el nivel de generalidad de sus análisis de la vida laboral (Davis & Cherns, 1975).

La perspectiva de la calidad del entorno del trabajo tiene como meta mejorar la calidad de vida mediante el logro de los intereses organizacionales. El centro de su análisis es el conjunto de la organización entendida como un sistema, llevando a cabo un nivel de análisis macro, es decir, de los diferentes subsistemas que la integran. En cambio, la perspectiva de la calidad de vida laboral psicológica muestra mayor interés por el trabajador, desarrollando un microanálisis de aquellos elementos puntuales que constituyen las distintas situaciones de trabajo en las que participa directamente el individuo. Mientras esta segunda corriente teórica señala la importancia de los aspectos subjetivos de la vida laboral y, por tanto, concede al trabajador un papel destacado, la perspectiva de la calidad del entorno de trabajo

subordina tales aspectos a las condiciones de trabajo y a los elementos estructurales de la organización. (Fernández, y Giménez, 1988).

Ambos enfoques, pese a compartir la meta común de mejorar la calidad de vida laboral discrepan en cuanto a los objetivos perseguidos. La perspectiva denominada CVL persigue fundamentalmente la satisfacción, la salud y el bienestar del trabajador anteponiendo los intereses individuales a los de la organización, mientras que, la perspectiva de la calidad de vida del entorno del trabajo mantiene la postura contraria: alcanzar una mayor productividad y eficacia organizacional como paso previo sin el cual no sería posible satisfacer las necesidades y demanda de cada trabajador. (Fernández, y Giménez, 1988).

### **Delimitación conceptual de la calidad de vida laboral**

La CVL es un concepto amplio y heterogéneo debido a la riqueza y a la pluralidad de temas estrechamente vinculados con el mundo del trabajo; también difuso y ambiguo como consecuencia de las diferentes disciplinas, enfoques teóricos y áreas de estudios desde los que trata de abordarse; y por supuesto controvertido por los matices políticos e ideológicos e intereses particulares subyacentes que condicionan los planteamientos y las intervenciones llevadas a cabo en el ámbito de trabajo en áreas de mejorar la calidad de vida laboral del mismo (Torres & Tomás, 2002).

Son éstos algunos de los factores que dificultan el consenso acerca de su alcance y significado llegando incluso en ocasiones a hacerse un uso indiscriminado del término cayendo en el vacío conceptual, en procedimientos (Torres & Tomás, 2002) metodológicos inadecuados, en análisis parciales y/o sesgados. En definitiva, todo ello genera una falta de sistematización de este campo de estudio que dificulta sobre manera su abordaje serio y riguroso (Torres & Tomás, 2002).

Desde la aparición del concepto a mediados de la década de los años 70 hasta la actualidad han proliferado estudios y publicaciones centrados en la búsqueda de las múltiples dimensiones y procesos de la calidad de vida laboral que faciliten la definición del término.

La mayoría de estos trabajos se caracterizan por ser más bien de tipo descriptivo que explicativo, ya que establecen un conjunto de aspectos laborales que se identifican con la

calidad de la vida en el trabajo, generando una amplia variedad de dimensiones que inciden en la vida laboral. Sin embargo, los principales inconvenientes que presenta esta abundancia de trabajos empíricos y definiciones es el tratamiento homogenizante que suelen hacer del constructo y la falta de criterios comunes para delimitarlo. En líneas generales, este tratamiento unívoco y reductor consiste en poner mayor énfasis en aquellos aspectos objetivos del entorno del trabajo, o, por el contrario, en el carácter subjetivo de la calidad de vida laboral a través de la valoración del propio trabajador. La consecuencia de esta doble vía impide la reconciliación y más aún, la integración de ambas posturas, se materializa en dilemas clásicos del tipo: condiciones objetivas/ condiciones subjetividad del entorno de trabajo: trabajador/ organización; CVL psicológica/ CV del medio laboral (Torres & Tomás, 2002):

a) Lo objetivo y lo subjetivo del entorno de trabajo: la calidad de vida laboral depende de todos aquellos elementos constitutivos del medio ambiente de trabajo (condiciones ambientales, organización del trabajo, contenido del puesto, horarios, salario, salud y seguridad laboral, ritmo de trabajo, etc.), la calidad de vida laboral por tanto depende de la naturaleza y las características de las condiciones de trabajo.

La dimensión subjetiva se refiere al conjunto de percepciones y experiencias laborales que, de manera individual y colectiva originan realidades laborales característica dentro de un mismo contexto organizacional. Este proceso de construcción socio cognitiva del medio laboral surge de un complicado sistema de relaciones y modos de interacción que establecen los individuos entre sí, y que les permite definir y operar (transmitir valores y creencias, compartir actitudes y pautas de comportamiento, construir símbolos y significados) dentro de esta realidad laboral construida con el propósito mejorarla.

b) Trabajador/organización: Es el estudio de la vida laboral en una organización llevada a cabo desde un punto de vista del trabajador supone realizar un análisis micro centrado en el individuo, en los modos que éste experimenta y percibe su ambiente de trabajo. Un análisis más global de la vida en el trabajo, requiere tomar como foco de estudio a la organización en todos sus niveles, como sistema abierto y dinámico, y al conjunto de subsistemas que la integran.

El punto de análisis condiciona el alcance de estudio de CVL y los indicadores necesarios para evaluarla.

c) CVL psicológica/ CV del entorno del trabajo; las características personales y los recursos cognitivos con los que cuenta cada individuo condicionan las actitudes, comportamientos y los modos de percibir, valorar e interpretar las distintas facetas de su entorno de trabajo. Como experimenta cada trabajador su ambiente de trabajo determina la CVL y es esta valoración subjetiva o individual se denomina CVL psicológica. La dimensión objetiva de la vida laboral corresponde a aquellas condiciones físicas, objetivas o intrínsecas al puesto y al medio ambiente de trabajo dando lugar a una mayor o menor calidad de vida laboral.

Las definiciones más clásicas correspondientes a los inicios del movimiento de CVL muestran una concepción amplia y genérica basada en la valoración del individuo con relación a su medio de trabajo, predominando términos como satisfacción laboral, experiencias en la organización, motivación por el trabajo (Torres & Tomás, 2002).

A todo este conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones, se le viene denominando CVL; motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos; condiciones y medio ambiente de trabajo; el trabajador como recurso y no como costo empresarial / productivo (Torres & Tomás, 2002).

Por otro lado Torres y Tomas (2002) citan que además de contar con todas estas dimensiones y variables es necesario añadir otras que, son enormemente significativas en nuestros días; relacionadas con la seguridad y la estabilidad en el empleo, la prevención de riesgos laborales, el reconocimiento profesional y personal de los trabajadores, los canales de comunicación y retroalimentación, la participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa, el desarrollo de carreras profesionales, los programas de formación

continua, el trabajo en equipo, la cultura e imagen corporativa, entre otros. Este conjunto integrado e integrador de dimensiones que constituyen un paso imprescindible para demarcar los límites conceptuales y teóricos del término. En otras palabras, el objetivo primordial de la CVL estriba en alcanzar una mayor humanización del trabajo a través del diseño de puestos de trabajo más ergonómicos, unas condiciones de trabajo más seguras y saludables, y unas organizaciones eficaces, más democráticas y participativas capaces de satisfacer las necesidades y demandas de sus miembros además de ofrecerles oportunidad de desarrollo profesional y personal.

Al delimitar conceptualmente la calidad de vida laboral nos damos cuenta que las condiciones físicas del trabajo no son lo único que importa, sino que se necesita algo más. Las condiciones sociales y psicológicas también forman parte del ambiente laboral. Investigaciones recientes demuestran que, para alcanzar la calidad y productividad, las organizaciones deben contar con personas motivadas que se involucren en los trabajos que realizan y recompensadas adecuadamente por su contribución. Así, la competitividad de la organización pasa, obligatoriamente, por la calidad de vida en el trabajo. Para atender al cliente externo, no se debe olvidar al cliente interno. Para conseguir satisfacer al cliente externo, las organizaciones primero deben satisfacer a sus trabajadores responsables del producto o servicio que ofrecen (Torres & Tomás, 2002).

## **1.2. Antecedentes de la calidad de vida laboral**

Para hablar de los orígenes del concepto de calidad de vida laboral es de vital importancia hablar de los trabajos del Instituto Tavistock de relaciones humanas en Londres. El primer enfoque que se dio a este concepto en dicho instituto fue una apreciación sociopsicológico a partir del cual surge el desarrollo sociotécnico este campo (Gómez Vélez, 2010).

Según Emery (Pieró, 1996), para la teoría sociotécnica la empresa es concebida como un sistema abierto compuesto de un subsistema social y otro técnico. Su objetivo es el desarrollo de sistemas de trabajo en los que los aspectos sociales y técnicos están integrados y se apoyan mutuamente. Hace referencia a que la empresa tenga en cuenta

el hecho de que el empleado tiene necesidades personales y de que el sistema socio tecnológico que brinda la empresa ejerce un alto nivel de importancia para el desarrollo del mismo (Gómez Vélez, 2010).

Hablar de calidad de vida laboral, es últimamente uno de los temas de coyuntura internacional debido a que la situación laboral a nivel mundial está pasando por un momento de crisis, donde el nivel de precariedad va en aumento y el logro de condiciones laborales que se habían obtenido en los últimos dos siglos ha disminuido, en gran parte por el capitalismo global (Navarrete, 2005).

El término “calidad de vida laboral” fue acuñado por Louis Davis en 1970, y por medio de él pretendía describir la preocupación que debía suscitar en toda organización el bienestar y la salud de todos los empleados para que estos desempeñasen óptimamente sus tareas. Actualmente dicho término incluye también aspectos físicos, ambientales y psicológicos del lugar de trabajo implicando con ello un profundo respeto por la comodidad de las personas, por su satisfacción, y por su motivación (Chiavenato, 2004).

Según Chiavenato (2004), la calidad de vida laboral asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y, por el otro lado, el interés de las organizaciones por sus efectos en la productividad y la calidad de vida, es decir, las organizaciones deben preocuparse indiscutiblemente por el recurso humano que propicia la satisfacción de sus objetivos ya mientras mejores recursos se le provea al empleado mejor rendimiento se va a lograr a nivel empresarial (Gómez Vélez, 2010).

### **1.3. Contribuciones al estudio de la Calidad de vida laboral**

Los estudios del Instituto Tavistock de Londres (1947) que evolucionaron desde un enfoque sociopsicológico hacia el socio técnico, son considerados precursores de la CVL. Aunque el interés por el tema ya estaba presente en otros movimientos sociales de los años 30 Derecho de los trabajadores; protección de jóvenes y mujeres, de los años 50 relaciones humanas; enfoque socio-técnico, de los años 60 dirección democrática; enriquecimiento del puesto de trabajo; participación en el trabajo (Da Silva, 2006).

El movimiento de la CVL se consolida en la conferencia Internacional que tuvo lugar en la Universidad de Columbus en 1972, y cuya temática central eran los problemas del entorno laboral. La obra de Davis y Cherns *The quality of working life* (1975), ya considerada un clásico, recopila en dos volúmenes las aportaciones de esta reunión en la que se destaca el interés por la búsqueda de soluciones para los problemas del entorno laboral, así como una mayor humanización y desarrollo del potencial humano en los centros de trabajo (Da Silva, 2006).

#### **1.4. Modelos de la Calidad de Vida laboral**

El desempeño del cargo y el clima organizacional representan factores importantes en la determinación de la CVL. Si la calidad laboral es pobre, conducirá a la alienación del empleado y a la insatisfacción, a la mala voluntad, a la reducción de la productividad, a comportamientos contraproducentes (ausentismo, rotación, robo, sabotaje, militancia sindical, etc.). Si la calidad laboral es buena, generará un clima de confianza y respeto mutuo en que el individuo tiende a aumentar sus contribuciones y elevar sus oportunidades de éxito psicológico, y la administración podrá reducir los mecanismos rígidos de control (Chiavenato, 2007).

La CVL no sólo está determinada por las características individuales (necesidades, valores, expectativas) o situacionales (estructura organizacional, tecnología, sistemas de recompensas, políticas internas), sino también, y sobre todo, por la actuación sistémica de estas características individuales y organizacionales. Bajo esta perspectiva, se destacan tres modelos de CVL (Chiavenato , 2007).

a) Modelo de CVL de Nadler y Lawler: fundamentado en cuatro aspectos:

- Participación de los empleados en las decisiones.
- Reestructuración del trabajo a través del enriquecimiento de tareas y grupos autónomos de trabajo.
- Innovación en el sistema de recompensas, para influir en el clima organizacional.
- Mejoramiento del ambiente de trabajo, en cuanto a condiciones físicas y psicológicas, horario de trabajo, etc.

A medida que se incrementan estos cuatro aspectos, habrá mejoramiento en la CVL.

b) Modelo de CVL de Hackman y Oldhan: Las dimensiones del cargo producen estados psicológicos críticos que conducen a resultados personales y de trabajo que afectan la CVL. Las dimensiones del cargo son:

- Variedad de habilidades: el cargo requiere diversas habilidades, conocimientos y competencias de la persona.
- Identidad de la tarea: el trabajo se debe realizar desde el inicio hasta el fin, para que la persona pueda percibir un resultado palpable.
- Significado de la tarea: la persona debe percibir con claridad que su trabajo produce consecuencias y efectos en el de las demás.
- Autonomía: la persona debe tener responsabilidad personal para planear y ejecutar las tareas y autonomía e independencia para desempeñarlas.
- Retroalimentación del trabajo propio: la tarea debe proporcionar información de retorno a la persona, para que pueda autoevaluar el desempeño.
- Retroalimentación extrínseca: debe existir retorno proporcionado por los superiores, jerárquicos o clientes respecto al desempeño de la tarea.
- Interrelaciones: la tarea debe permitir el contacto interpersonal del ocupante con otras personas o clientes internos y externos.

c) Modelo de Walton:

La CVL está afectada por ocho factores:

- Compensación justa y adecuada.
- Condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Empleo y desarrollo de la capacidad.
- Oportunidades de crecimiento continuo y seguridad.
- Integración social en la organización.
- Reglamentación.
- Trabajo y espacio total de vida.
- Importancia social de la vida en el trabajo.

Según los autores antes mencionados, las dimensiones del cargo son determinantes en la CVL porque ofrecen recompensas intrínsecas que producen satisfacción y automotivan a las personas en el trabajo (Chiavenato, 2007).

Milkovich y Boudreau destacan que la CVL parte del reconocimiento de que un empleado bien posicionado y entrenado en la empresa está en mejor condición de identificar problemas difícilmente localizables de calidad del producto, o de cómo se debe realizar el trabajo (Chiavenato, 2007).

### **1.5. Elementos que influyen en la calidad de vida laboral:**

Los factores claves en la calidad de vida laboral son: condiciones del trabajo, salud, moral, remuneración, participación, comunicación, imagen de la empresa, relación jefe/subordinado y organización del trabajo, entre otros). Para sustentar este estudio los factores que se toman en cuenta son (Mercado, 2004):

**Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y habilidades:** Grado en el cual el personal percibe que puede aplicar lo que sabe hacer y en esa medida seguir aprendiendo, a partir de tareas en donde prevalece la diversidad más que lo repetitivo y el reconocimiento de resultados más que la retroalimentación de buenas acciones aisladas. Para ello se apoya en la capacitación, acompañada de ascensos y promociones, así como la participación en la toma de decisiones.

Otra forma de conceptualizar este elemento es oportunidades de crecimiento continuo y seguridad lo que proporciona posibilidades de carrera, crecimiento, desarrollo personal y seguridad en el empleo (Chiavenato, 2007).

Este proceso abarca asignación de trabajo y propósitos educacionales para expandir las capacidades del trabajador, los procesos susceptibles de adquirir nueva habilidad o conocimiento para futuros trabajos a asignarse oportunidades de ascenso, y seguridad en el empleo (Gibson, Ivanicevich, & Donnelly, 1996).

**Condiciones sentidas de salud:** Incluye la sensación de sentirse bien tanto física como emocionalmente.

A los empleados les interesa su ambiente de trabajo. Se interesan en que el mismo les permita el bienestar personal y les facilite hacer un buen trabajo. Un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del empleado (Harper & Lynch, 1992).

Las organizaciones deben cumplir con los estándares de salud y seguridad, deben asegurar un ambiente de trabajo que proteja a los empleados de daños físicos, condiciones insalubres y actos inseguros de otro personal, mediante los programas efectivos de salud y seguridad se puede preservar y reforzar el bienestar físico y emocional de los empleados (Bohlander & Snell, 2007).

**Estabilidad en el trabajo:** La seguridad que el personal percibe en cuanto a la permanencia a largo plazo en su puesto y en la organización.

La estabilidad del puesto supone una relación positiva con la satisfacción laboral y con el compromiso con la organización y presenta relaciones negativas con ansiedad, depresión, irritación, quejas somáticas, úlceras y otras alteraciones. Además en las situaciones de inestabilidad del puesto de trabajo las personas están más predispuestas a aceptar sobrecarga de trabajo y condiciones ambientales menos adecuadas, que añaden más experiencias estresantes a la ya existente inestabilidad. (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002).

**Remuneraciones justa:** Satisfacción por la retribución económica percibida por la realización del trabajo.

La justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneraciones en la organización) y de la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado laboral) (Chiavenato, 2007).

El salario es uno de los aspectos más valorados del trabajo, aunque el potencial motivador del mismo se haya en función de muchas variables. Un aspecto a tener en cuenta en este sentido es la Teoría de la equidad de Adams en la que se establece que las personas en situaciones de trabajo distinguen entre contribuciones que ellos aportan y

compensaciones obtenidas a cambio, y establecen una razón entre las contribuciones y las compensaciones recibidas y lo que reciben otras personas. La consecuencia de esta última situación es un estado de tensión que impulsa a la persona a intentar reducir ese desequilibrio; cuando los trabajadores no consideran su salario relacionado con el rendimiento pueden producirse insatisfacción, absentismo, deseos de abandonar la empresa, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc (Casas, Repullo, Lorenzo, & Cañas, 2002).

Existen dos visiones que permiten definir el término compensación: por un lado, la del empleado y, por el otro, la del empleador. Para el empleado, la compensación es una retribución por el esfuerzo y la inversión que ha hecho tanto en educación como en formación; también es la fuente principal de ingreso; por ello se constituye en un factor determinante de su bienestar económico y social.

En esencia, se trata de una relación de intercambio. Los empleados aportan sus contribuciones físicas e intelectuales a la empresa a cambio de una compensación, pero el término "Compensación" abarca mucho más que los pagos efectuados en la forma de sueldos y salarios (Chiavenato, 2007).

Para los empresarios, las compensaciones son un costo de operación. En muchas organizaciones, los costos laborales suman más de 50% del total de costos. El hecho de que las compensaciones influyan en el comportamiento y actitudes laborales de los trabajadores, es una razón importante para asegurar que los sistemas de compensación tengan una sólida administración y se diseñen de manera equitativa y justa (Chiavenato, 2007).

La planeación estratégica de la compensación es la remuneración de los empleados en las formas que aumenten la motivación y el crecimiento, al mismo tiempo que alinean sus esfuerzos con los objetivos, filosofías y cultura de la organización. Además sirve para entretejer los pagos monetarios hechos a los empleados con las funciones específicas del programa de recursos humanos (Bohlander & Snell, 2007).

**Calidad de vida y bienestar personal:** Medida en que las exigencias en el trabajo dan espacio para el ocio y la familia, además de la promoción por parte de la organización para programas de educación para la salud.

El trabajo no debe absorber todo el tiempo y toda la energía del trabajador, en detrimento de su vida familiar y particular, de su tiempo libre y de actividades comunitarias. Mide el equilibrio entre vida personal y laboral del colaborador. El trabajo puede tener un efecto negativo o positivo en la vida personal del individuo.

### **1.6. Condiciones Físicas de Trabajo**

Las condiciones particulares del trabajo de las personas afectan su bienestar y estado de salud (Leitner y Resch, 2005). Parra, (2003) señala que el trabajo puede ser fuente de salud, causar daño a la salud o agravar los problemas de salud. Como fuente de salud, a través del trabajo se puede acceder a una serie de condiciones laborales, que satisfacen no sólo las necesidades básicas, sino también las relacionadas con el bienestar individual y grupal. Puede causar daño a la salud, cuando afecta el estado de bienestar de las personas de forma negativa (accidentes de trabajo, enfermedades profesionales) y puede agravar problemas de salud, previamente existentes, cuando interactúa con otro tipo de factores de riesgo como el consumo de tabaco, exceso de colesterol, sedentarismo, entre otros (Gómez, 2007).

De acuerdo con el American National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH): organismo norteamericano que realiza investigaciones sobre las condiciones de trabajo que pueden influir en el bienestar físico y mental de los trabajadores, la salud ocupacional tiene como objetivo la aplicación de la psicología en pro de la mejora de la calidad de vida laboral y a proteger y promover la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores (Gómez, 2007).

Los principales elementos de una aproximación comprensiva e integrada a la promoción de la salud en el trabajo debe tener un fuerte énfasis en los factores psicosociales y organizacionales que afectan la salud de los trabajadores y en la participación de los empleados en el proceso de identificar los problemas que los afectan, así como plantear sugerencias para su estudio. El objetivo central de las actividades de promoción de la salud

en el trabajo tiene que ver las condiciones de trabajo y su influencia en la salud de los trabajadores (Gómez, 2007).

La meta primaria es organizar y cambiar las condiciones de trabajo e incrementar los aspectos que favorecen la salud de los empleados. Aust y Ducki consideran la participación y el empoderamiento como dos aspectos cruciales, y también el desarrollo de competencias relacionadas con el proceso de toma de decisiones y el aprendizaje de experiencias que permitan desarrollar las capacidades vistas como esenciales para el éxito de los programas de promoción de la salud en el trabajo (Gómez, 2007).

### **1.6.1 Antecedentes históricos de la higiene y seguridad en el trabajo:**

Existen antecedentes históricos en los que se aprecia que desde la aparición del hombre y su relación con el trabajo, éste ha tratado de defender su salud amenazada por el riesgo de las actividades que realizaba con las primeras herramientas que creó durante la Edad de Piedra y con las que es muy probable que haya sufrido lesiones al manipularlas. Así mismo, pudo haber sufrido lesiones por caídas, ataque de animales, por agresiones de sus congéneres o la exposición a sustancias peligrosas, gases, minerales, vegetales o animales ponzoñosos (Damario,2010).

Luego, durante la Edad de Bronce, se inició en el desarrollo de prácticas artesanales y la agricultura donde se expuso a riesgos diferentes y adquirió conciencia de los peligros que implicaban. No obstante, es probable que en esa época fuera importante la seguridad colectiva, mas no la individual restándole importancia a protegerse de dichas prácticas (Damario,2010).

Grimaldi y Simonds, en su libro: "*La seguridad industrial, su administración*", mencionan que probablemente el primer antecedente legal de protección y seguridad haya sido el Código de Hammurabi del año 2100 a C., nada más y nada menos que 4000 años de antigüedad. En el mismo se detalla la indemnización por pérdidas e incluso la existencia de tribunales para conciliar las demandas al respecto. Por otro lado señalan que el primer antecedente de la medicina laboral se encuentran en los escritos de Plinio "*el viejo*" (23-79 d.C.) quien fue el

primero en describir las "enfermedades de los esclavos" , refiriéndose a los trabajadores de la manufactura y la minería, por los efectos producidos por el plomo en mineros y metalúrgicos. Otro antecedente es la protección de los trabajadores contra el ambiente pulverulento citado por Hipócrates en el siglo II d C. En ellas se hace referencia expresa a enfermedades profesionales y a sus técnicas de prevención (Damario, 2010).

Desde el siglo II hasta el siglo XVIII el desarrollo de la seguridad permaneció más o menos estancado, debido a que los patronos se preocuparon en escasas ocasiones por proteger a los trabajadores. Era una práctica muy común utilizar niños y mujeres en el trabajo, pues representaban una mano de obra más barata y, además, no había leyes que los protegieran. Esto ocasionó innumerables abusos y la explotación de ese segmento de la población. El verdadero concepto sobre Higiene y Seguridad puede considerarse nacido con la Revolución Industrial, iniciada en 1744 en Inglaterra con la invención por parte de James Watt de la máquina de vapor, origen de las grandes industrias y fábricas en las cuales se multiplicaron considerablemente los accidentes pero no así las medidas técnicas para evitarlos (Damario, 2010).

En la euforia de la Revolución Industrial se consideraba al hombre como el único culpable del accidente y se responsabilizaba al patrono sólo cuando existiese negligencia absoluta y probada; recién en el siglo XIX se comenzaron a tomar medidas eficaces como el establecimiento de inspecciones en fábricas, como en Inglaterra con la Ley de Fábricas, extendida a otros países y el nacimiento de asociaciones en diferentes naciones con la finalidad de prevenir los accidentes (Damario, 2010).

No obstante todo lo visto, recién a principio del siguiente siglo el concepto de Higiene y Seguridad comienza a obtener importancia, ya que se llevaba estadísticas sobre accidentes de automóviles pero recién en 1932 se comenzó el control de riesgos de trabajo en Estados Unidos. Esto luego fue utilizado como base para desarrollar estrategias con el fin de prevenir accidentes y posteriormente, motivado por la creación de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) en 1918, al final de la Primera Guerra Mundial, con su Servicio de Seguridad y Prevención de Accidentes en 1921 y el gran aporte de la denominada Escuela Americana de Seguridad del Trabajo con sus grandes representantes, Heinrich, Simons, Grimaldi, Bird, etc. autores de toda una filosofía de la seguridad que ha constituido la base de la actual

concepción de esta materia. En 1953 se emite la recomendación número 97 que aconseja adoptar en forma obligatoria servicios de medicina ocupacional en las empresas. En 1959 se emite la recomendación 112 describiendo las características de un servicio de salud ocupacional empresarial (Damario,2010).

En resumen, la higiene ocupacional es una disciplina relativamente nueva. Aparece a partir de la Segunda Guerra Mundial y alcanza un gran desarrollo en los años ochenta; como podemos apreciar, es en el siglo XX cuando gobiernos de muchos países se preocuparon por desarrollar, gradualmente, legislación al respecto. En el continente americano encontramos los siguientes antecedentes.

Como se hace evidente la higiene y seguridad laboral, es un tema del que se habla desde hace más de dos siglos y en Nicaragua es un tema relativamente nuevo (figura 1.2), aun cuando desde 1930 se conoce el tema y existiendo en la actualidad una ley vigente que protege la integridad de los trabajadores en cualquier organización que opere dentro del país; se han registrados muy pocos datos que nos podría permitir medir la implementación de estos dos aspectos importantes en la gestión de personal, por lo que en la actualidad es un tema muy poco explorado.

**Figura # 1.2 Antecedentes histórico de la higiene y seguridad por país**

<b>AÑO</b>	<b>PAIS</b>
<b>1910</b>	<b>Estados Unidos</b>
<b>1911</b>	<b>El Salvador y Perú</b>
<b>1914</b>	<b>Uruguay</b>
<b>1915</b>	<b>Argentina</b>
<b>1916</b>	<b>Chile, Colombia y Panamá</b>
<b>1919</b>	<b>Brasil</b>
<b>1921</b>	<b>Ecuador</b>

1923	Venezuela
1924	Costa Rica y Bolivia
1927	Paraguay
1930	Nicaragua
1931	México
1932	República Dominicana y España
1946	Guatemala
1952	Honduras

Fuente: Damario, 2010.

### **1.7. Higiene Laboral:**

Desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y la seguridad de las personas representan una de las principales bases para conservar una fuerza de trabajo laboral adecuada. En, general, la higiene y seguridad laboral son dos actividades íntimamente relacionadas porque garantizan que en el trabajo haya condiciones personales y materiales capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados. Según el concepto presentado por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la salud es un estado total de bienestar físico, mental y social, y no sólo consiste en la ausencia de males o enfermedades (Chiavenato, 2007).

**La Higiene Laboral:** se refiere al conjunto de normas y procedimientos que busca proteger la integridad física y mental del trabajador, al resguardarlo de los riesgos de la salud inherentes a las tareas del puesto y al ambiente físico donde las realiza. La higiene laboral gira en torno al diagnóstico y la prevención de males ocupacionales, a partir del estudio y el control de dos variables: el hombre y su ambiente laboral (Chiavenato, 2007).

Mondy (1997) define a la higiene laboral como las condiciones que permiten a los empleados de estar libres de enfermedades físicas o emocionales.

**1.7.1. Plan de Higiene Laboral:** Un plan de higiene Laboral generalmente incluye los siguientes puntos (Chiavenato, 2007):

Un plan organizado: el cual no sólo entraña la prestación de servicios médicos, sino también de enfermeros y auxiliares, de tiempo completo o parcial, esto último depende del tamaño de la empresa.

Servicios médicos adecuados: los cuales incluyen un dispensario para urgencias y primeros auxilios en caso de que se necesitaran. Estas facilidades deben incluir:

- Exámenes médicos de admisión.
- Atención de lesiones personales provocadas por males profesionales.
- Primeros auxilios.
- Control y eliminación de áreas insalubres.
- Registros médicos adecuados.
- Supervisión de la higiene y la salud.
- Relaciones éticas y de cooperación con las familias de los empleados enfermos.
- Utilización de hospitales de buena categoría.
- Exámenes médicos periódicos de revisión y control.

Prevención de riesgos para la salud, a saber:

- Riesgos químicos (como intoxicaciones, dermatitis industriales, entre otros)
- Riesgos físicos (como ruidos, temperatura extrema, radiaciones ionizantes y no ionizantes y otros).
- Riesgos biológicos (como agentes biológicos, microorganismos patógenos, etc).

Servicios adicionales: como parte de la inversión que la empresa destina a la salud del empleado y de la comunidad.

- Programa informativo para mejorar los hábitos de vida y para esclarecer asuntos de higiene y de salud.
- Programa formal de convenios o colaboración con autoridades e instituciones locales, a efecto de que presten servicios de radiografía, servicios recreativos, ofertas de lecturas, películas, etc.
- Evaluaciones interdepartamentales (por parte de supervisores, médicos y ejecutivos) para detectar si aparecen las señales de desajuste que se deriven de cambios de tipo de trabajo, de departamento o de horario.
- Previsiones para ayuda económica que cubra casos esporádicos de ausencia prolongada del trabajo por enfermedad o accidente, por medio de planes de seguro de vida grupal o de seguro médico de grupo. De esta manera, el empleado que se ausente del trabajo percibiera su salario normal, que se complementa con este plan.
- Extensión de prestaciones médicas a empleados jubilados, incluidos los planes de pensión o de jubilación.

### **1.7.2. Gestión de la prevención:**

Derivado de la relación laboral, se desprende un deber empresarial de protección de los trabajadores a su servicio frente a los riesgos laborales, que se corresponde con el derecho del trabajador a conservar su salud, y que incluye, a su vez, la obligación de éstos de observar los reglamentos internos de la empresa o las medidas de seguridad impuestas (Hernández, 2012).

Para llevar a cabo las actuaciones que integran este deber general de prevención, el empresario debe mostrar un liderazgo y compromiso firme con respecto a las actividades de seguridad y salud laboral en la organización (Hernández, 2012). Con este fin debe adoptar las decisiones necesarias para crear un sistema de gestión de la seguridad y salud que incluya los principales elementos de política preventiva: organización, planificación y

aplicación, evaluación y acciones de mejora continua; todo ello con la participación de los trabajadores. Así, los principales elementos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo son (Hernández, 2012):

- Diseño de una política definida en materia de seguridad y salud.
- Crear una organización preventiva para la materialización de los objetivos.
- Integración de la prevención de riesgos en la empresa: plan de prevención.
- Evaluación de riesgos.
- Planificación y puesta en marcha de las actuaciones.
- Información, formación y participación de los trabajadores.
- Evaluación del buen funcionamiento del sistema.
- Actuaciones de continua mejora.

### **1.7.3. Condiciones ambientales del trabajo:**

Tres grupos de condiciones influyen considerablemente en el trabajo de las personas (Chiavenato, 2007):

- Condiciones ambientales del trabajo: como iluminación, temperatura, ruido y otros:

La “iluminación” debe ser de tal manera que aumente el confort visual, evitando provocar una sensación desagradable que disminuya el bienestar psicológico, reduzca la capacidad de rendimiento y dañe la salud física (Harper & Lynch, 1992).

El “ruido” producido por los equipos e instalaciones en el puesto de trabajo deberá tenerse en cuenta al diseñar el mismo, en especial para que no se perturbe la palabra ni la atención, lo cual obligaría a realizar un mayor esfuerzo para desempeñarse correctamente en el trabajo e incrementaría la fatiga (Harper & Lynch, 1992).

En cuanto a la “temperatura”, debe tenerse en cuenta que debe adecuarse a la época del año en que nos encontremos y a la naturaleza de la tarea. La higiene laboral está

relacionada con las condiciones ambientales de trabajo que garanticen la salud física y mental, y con las condiciones de bienestar de las personas (Harper & Lynch, 1992).

La Higiene, que tiende a la protección de la integridad física y mental del trabajador en el ambiente físico donde ejecuta sus tareas y la seguridad en el trabajo, que consta de técnicas empleadas para prevenir accidentes. El cuidado de la salud de los empleados, no sólo los beneficia a ellos, sino también a las empresas, debido a que las personas que se encuentran en estado de bienestar físico y mental pueden rendir mucho más en su trabajo, lo cual se refleja en una mayor productividad (Harper & Lynch, 1992).

- Condiciones de tiempo: como duración de la jornada laboral, horas extras, períodos de descanso, etc.
- Condiciones sociales: como organización informal, relaciones, estatus, entre otros.

### **1.8. Seguridad Laboral:**

es el conjunto de medidas técnicas, educativas, médicas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, sea con la eliminación de las condiciones inseguras del ambiente, con la instrucción o convencimiento de las personas para que apliquen prácticas preventivas, lo cual es indispensable para un desempeño satisfactorio en el trabajo (Chiavenato, 2007).

Cada vez son mas organizaciones que crean sus propios servicios de seguridad, según sea el esquema de la organización, los servicios de seguridad tienen el objeto de establecer normas y procedimientos, con la aplicación de tantos recursos sean posibles para prevenir accidentes y controlar los resultados obtenidos; muchos servicios de seguridad no obtienen resultados o fracasan porque no se apoyan en directrices básicas delineadas y comprendidas por la dirección de la empresa o porque diversos aspectos de los mismos no se desarrollaron debidamente (Mondy, 1997).

Un plan de seguridad implica los siguientes requisitos (Chiavenato, 2007):

- La seguridad en sí es una responsabilidad de línea y una función de staff debido a su especialización.

- Las condiciones de trabajo, el ramo de actividad, el tamaño, la ubicación de la empresa, etc, determinan los medios materiales para la prevención.
- La seguridad no se debe limitar tan sólo al área de producción. Las oficinas, los almacenes, etc, también presentan riesgos cuyas implicaciones afectan a toda la empresa.
- El plan de seguridad implica, necesariamente, que la persona se adapte al trabajo (selección de personal) y que el trabajo se adapte a la persona (racionalización del trabajo), así como los factores sociopsicológicos, lo cual explica por qué muchas organizaciones vinculan la seguridad al departamento encargado de los recursos humanos.
- La seguridad laboral moviliza todos los elementos para la capacitación y el adoctrinamiento de técnicos y obreros, el control del cumplimiento de normas de seguridad, la simulación de accidentes, la inspección periódica de los equipos contra incendios, los primeros auxilios y la elección, adquisición y distribución de una serie de prendas (lentes de seguridad, guantes, overoles –o monos- , botas, etc) para el personal de ciertas áreas de la organización.

La seguridad laboral opera en tres áreas principales de actividad (Chiavenato, 2007), a saber:

- Prevención de accidentes.
- Prevención de robos.
- Prevención de incendios.

## **Capítulo II: Marco Contextual. Calidad de vida laboral y Condiciones Físicas en el trabajo en Docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales UNAN- León.**

### **2.1. La importancia del Factor humano en las organizaciones:**

Hay una tendencia en la literatura empresarial a considerar clave el factor humano. Esto conduce a destacar la importancia de los aspectos suaves de la dirección de empresas: ética, formación, motivación, cultura, empoderamiento. Subyace ahí la idea de que las máquinas y la tecnología no son la panacea para el logro de una eficiencia y eficacia económica (Leal Milán, Alfaro, Rodríguez, & Román, 1999).

Dos hechos destacan en el tratamiento de los recursos humanos en este cambio de siglo. Uno se refiere a la ruptura de la fuerza de trabajo en pedazos. Otro a que los activos humanos no pueden seguir siendo tratados como piezas anónimas, sino como personas; La anterior argumentación nos enfrenta con el dilema central de los recursos humanos en las empresas de hoy. Hay que tratar a los recursos humanos considerando sus aspectos vitales y sus aspectos de rentabilidad. Hay que ser compasivo y reflexivo; emocionado y racional a la vez. En cualquier problema se dan ambas perspectivas para el directivo, pero en ninguno está presente como en los despidos (Leal Milán, Alfaro, Rodríguez, & Román, 1999).

Hay que reducir costos para ser competitivos, pero debajo de los números hay situaciones personales dolorosas; la función de recursos humanos evoluciona desde cuestiones meramente administrativas hacia las actividades que aportan mayor valor añadido en la empresa, como el desarrollo de recursos humanos o la definición estratégica (Leal Milán, Alfaro, Rodríguez, & Román, 1999).

### **2.2. El factor humano en las Instituciones de Educación Superior Públicas.**

En los últimos años ha ido creciendo la preocupación, tanto teórica como experimental, sobre la salud organizacional y la satisfacción en el trabajo, debido fundamentalmente a la alta correlación con la productividad, la eficacia y también al carácter predictivo que pueden tener como pronósticos del comportamiento y actuación del trabajador en general. En esta línea, y aunque no está exenta de problemas, debido a la falta de acuerdos en la

conceptuación del constructo “satisfacción”, referenciamos algunos, uno de los trabajos que se han realizado referidos a la satisfacción del profesorado universitario (Guerrero & Castro, 1999).

Algunas universidades españolas se hallan en proceso de cambios y análisis sobre la conducta del profesorado, con el único objetivo de mejorar la calidad de la enseñanza. Una de las mayores equivocaciones del proceso evaluador del profesorado universitario ha sido confundir una subida salarial con un factor motivacional. Utilizar los complementos económicos para mejorar la calidad de la enseñanza y estimular la producción científica, demuestra que la política educativa en muchos países esta en la prehistoria del conocimiento sobre el comportamiento humano del trabajo (Guerrero & Castro, 1999).

La universidad parece ignorar lo que es bien conocido en el campo del trabajo y de las organizaciones. En el campo de la psicología del trabajo, los estudios acerca de los efectos de la satisfacción sobre el rendimiento son bien conocidos, y la empresa tiene como objetivo la rentabilidad. En cambio, en el campo de la educación esta relación no ha sido una línea de trabajo relevante, y menos aún, en el universitario.

En la literatura se hace referencia sobre la satisfacción como factor compensatorio o amortiguador del estrés, que el profesorado vive dentro y fuera de su trabajo, así como también las hay que consideran la satisfacción como protector del equilibrio emocional, de prevención del desencanto y del desgaste de su entusiasmo e ideales profesionales (Guerrero & Castro, 1999).

Según estudios realizados en Estados Unidos, las compensaciones externas han perdido atractivo para el profesorado universitario; otra línea de interés es la preocupación por parte de las instancias oficiales de promover la satisfacción de los trabajadores como un indicativo de la calidad de vida, el informe de trabajo en américa, sostiene la obligatoriedad de las empresas y las organizaciones laborales de asegurar la salud mental de sus trabajadores. La empresa, en general, ha propiciado el alargamiento del trabajo haciendo participar al trabajador en una visión más global de su trabajo, y le permite intervenir en actividades de la empresa; sin embargo, ofrece pocas oportunidades para el “enriquecimiento del trabajo”, porque no entiende al trabajador más allá de un medio de producción por el que le pagan un

salario, y le basta con que las condiciones de trabajo sean decente, tenga seguridad en la nómina, requiera pocas horas de trabajo, etc; Las condiciones en las que el trabajo se desarrolla, previene o evita la insatisfacción, pero no proporciona satisfacción por sí misma. Así, se puede disponer de recursos, salario digno, puesto de trabajo estable, etc; sin embargo, mostrar grados elevado de malestar docente e incluso burnout o desgaste psíquico (Guerrero & Castro, 1999).

### **2.3 Las Instituciones de educación superior de Nicaragua.**

La educación superior nicaragüense se rige por las disposiciones incluidas en:

1. Constitución Política de la República.
2. Ley de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior (Ley 89), del 4 de abril de 1990.
3. Ley General de Educación (Ley 582), aprobada el 3 agosto del 2006.

Actualmente existen 49 universidades que están legalmente establecidas, es decir aprobadas para funcionar por el CNU (Consejo Nacional de Universidades); Cuatro más están en proceso de aprobación.

Las instituciones universitarias se encuentran agrupadas en 4 categorías:

- Estatal (4)
- Comunitario (2)
- Privadas con subvención estatal (4)
- Privadas (39)

Existen bajos niveles de eficacia y eficiencia de la administración universitaria producto de la carencia de procedimientos estandarizados y sistemas de información, lo mismo que una política de recursos humanos incipiente y una planificación administrativa sin objetivos, políticas y metas a corto, mediano y largo plazo (Duriel, 2008).

Entre los retos y desafíos de la educación superior nicaragüense destacan (Duriel, 2008):

- Participación en los procesos de acreditación de calidad que promueven los sistemas nacionales y centroamericanos.
- La articulación de la universidad con la empresa y el sector productivo en aras de su pertinencia.
- La oferta académica del país debe cubrir todas las áreas del conocimiento, por lo cual las universidades deben cumplir el encargo social de crear carreras para cubrir las áreas actualmente descubiertas.
- Se requiere un análisis sobre la variabilidad en la duración de las carreras con una misma titulación.
- Unificar la medida horas/crédito para facilitar la movilidad de los estudiantes a nivel nacional/regional.
- Reflexionar sobre el balance de asignaturas de formación general, básica y específica, prácticas profesionales e investigación adecuado a nuestro contexto para lograr una educación superior de calidad (Duriel, 2008).

#### **2.4 Elementos que intervienen en las Condiciones Físicas de Trabajo según legislación nicaragüense:**

Según la ley No. 618, Ley General de Higiene y Seguridad en el Trabajo, exige la formación de una comisión mixta de Higiene y Seguridad en el trabajo, la cual debe de estar constituida por representantes nombrados por el centro de trabajo y los nombrados por el o los sindicatos con presencia en el centro de trabajo; por otro lado, existen aspecto que se consideran importante en materia de condiciones físicas de trabajo.

Los elementos presentados a continuación son los requeridos por la ley No. 618 en materia de condiciones físicas de trabajo.

##### **Condiciones de los lugares de trabajo:**

El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

### **Orden, limpieza y mantenimiento:**

Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo deberán permanecer libres de obstáculos, de forma que sea posible utilizarlas sin dificultad.

Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones, deberán ser objeto de mantenimiento periódico y se limpiarán periódicamente, siempre que sea necesario, para mantenerlas limpias y en condiciones higiénicas adecuadas.

### **Seguridad estructural:**

Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener y suspender con seguridad las cargas para los que han sido calculados.

### **Superficie y cubiculación:**

Los locales de trabajo reunirán las siguientes condiciones mínimas:

- a. Tres metros de altura desde el piso al techo;
- b. Dos metros cuadrados de superficie por cada trabajador; y
- c. Diez metros cúbicos por cada trabajador.

### **Suelos, techos y paredes:**

El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, llano y liso sin soluciones de continuidad; será de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serio con el uso y de fácil limpieza, estará al mismo nivel y de no ser así se salvarán las diferencias de alturas por rampas de pendiente no superior al 10 por 100.

Las paredes serán lisas y pintadas en tonos claros y susceptibles de ser lavadas o blanqueadas.

Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo.

### **Pasillos**

Los corredores, galerías y pasillos deberán tener una anchura adecuada al número de personas que hayan de circular por ellos y a las necesidades propias M trabajo.

Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

- a. 1.20 metros de anchura para los pasillos principales.
- b. 1 metro de anchura para los pasillos secundarios.

### **Puertas y Salidas**

Las salidas y las puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez y seguridad. Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista y estar protegidas contra la rotura o ser de material de seguridad, cuando éstas puedan suponer un peligro para los trabajadores.

### **Abastecimiento de agua:**

Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuido en lugares próximos a los puestos de trabajo.

### **Inodoros:**

Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza.

Los inodoros y urinarios se instalarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.

### **Señalización:**

Deberán señalizarse adecuadamente, en la forma establecida por la presente ley sobre señalización de higiene y seguridad del trabajo, las siguientes partes o elementos de los lugares de trabajo.

Las zonas peligrosas donde exista peligro de caída de personas, caídas de objetos, contacto o exposición con agentes o elementos agresivos y peligrosos; Las vías y salidas de evacuación; Las vías de circulación en la que la señalización sea necesaria por motivos de seguridad; Los equipos de extinción de incendios; y Los equipos y locales de primeros auxilios.

### **2.5 Reseña Histórica de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. UNAN-León.**

La información que a continuación se presenta fue tomada del libro “La Bicentenario Universidad de León, Nicaragua 1812- 2012”; escrito por el señor Jorge Eduardo Arellano, 2012.

El Seminario Conciliar de San Ramón Nonato o Colegio Tridentino, erigido en el año 1680 por orden del Concilio de Trento, es el principal origen de la UNAN-León. El Padre Agustín Ayestas, uno de sus más insignes rectores, se destacó por las gestiones que hizo para convertir el seminario en universidad, gestiones que continuó su sucesor el Obispo Nicolás García Jerez ante las Cortes de Cádiz, que emitieron el decreto constitutivo de la Universidad en el año 1812, oficialmente instalada en el año 1816. La actual UNAN-León fue así la segunda Universidad de Centroamérica y la última de América fundada durante los últimos días de la colonia española.

Los doctores Tomás Ruíz, Agustín Ayestas y Nicolás García Jerez son considerados los fundadores de la Universidad de León cuyo lema inicial fue Sic itur ad astra (por esta ruta hacia las estrellas). En sus comienzos las academias establecidas en la Universidad enseñaban solamente las cátedras clásicas de Leyes, Cánones y Medicina y hasta un poco más tarde iniciaron los estudios de Farmacia.

La Universidad se reorganizó a mediados de la década de los años 1880 sobre la base del modelo napoleónico o profesionalizante, bajo la influencia del esquema organizativo asumido por el resto de las universidades latinoamericanas; la Universidad respondía, estrictamente a la demanda de profesionales que necesitaba el funcionamiento del estado y la oligarquía postcolonial.

En 1947 la Universidad de León fue elevada al rango de Universidad Nacional como dependencia directa del Ministerio de Educación. En el año 1956 es nombrado Rector de la Universidad Nacional el Dr. Mariano Fiallos Gil, quien puso como condición para aceptar el cargo, el que se le diera libertad para nombrar a los profesores y miembros de su equipo de gobierno y que el estado garantizara el otorgamiento de la autonomía universitaria.

El Rector Fiallos Gil hizo las gestiones pertinentes y logró la autonomía universitaria el 27 de marzo de 1958 mediante el decreto ejecutivo número 38, acuñándose el nuevo lema institucional: "A la libertad por la universidad" lema que mantiene su vigencia hasta nuestros días. La autonomía universitaria fue elevada a rango constitucional en el año 1966 bajo el rectorado del Dr. Carlos Tunnermann B. Se inició a partir de esa fecha una época de transformación y modernización de la universidad, que se prolongó hasta los inicios de los años 80's.

Desde su fundación la Universidad ha estado muy relacionada con el acontecer nacional y ha influido notablemente en el ritmo del cambio social y político de la nación. De las aulas de la Universidad han salido líderes y profesionales de reputación y prestigio nacional e internacional, especialmente personalidades de Costa Rica, Honduras y El Salvador.

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua se separa y transforma en la UNAN-León y UNAN-Managua en el año 1983 por decisión del gobierno de la época. Actualmente, la UNAN-León se rige por la Ley 89 de Autonomía de las Instituciones de Educación Superior y su reforma del año 90 y los Estatutos de 1992.

A partir de 1995, se inicia un proceso de reforma universitaria que condujo a la elaboración del Proyecto Educativo de la UNAN-León considerando la redefinición de la Misión institucional, de los principios y valores institucionales; el diseño de nuevos planes de estudio enfocados en la pertinencia social de los mismos, en las metodologías activas y

constructivista del aprendizaje, la práctica profesional, la consejería a los estudiantes, las experiencias no cognoscitivas y comunitarias, la integración de la docencia y la investigación, para la formación integral y humanista de los estudiantes, fundamentada en los avances científicos y tecnológicos, la conciencia social, el desarrollo de la democracia, respeto a los derechos humanos, la ética y la moral.

A partir de 1998 inicia la transformación del currículo con la introducción del Año Común que cursan todos los estudiantes que ingresan a la UNAN-León, después de haber aprobado un examen de admisión basado en un test de habilidades, que valora las destrezas que son requeridas en los optantes a emprender estudios universitarios.

Para actualizar y aumentar la oferta de estudios universitarios, en respuesta a la demanda social, en los últimos ocho años se han abierto nueve programas académicos que conducen a igual número de licenciaturas, casi todas con la asesoría y cooperación académica de universidades extranjeras, especialmente españolas.

### **2.5.1 Pensamiento estratégico, principios y valores de la UNAN-LEON**

La UNAN – León, comprometida con las demandas sociales y los retos de la modernidad, considera necesario tener una visión compartida que permita integrar los esfuerzos de los diferentes sectores de la comunidad universitaria en el logro de objetivos y metas comunes; para ello, el Planeamiento Estratégico (PE) es un proceso auxiliar de gran utilidad.

Por medio del PE es posible dar direccionalidad a los diferentes procesos que se realizan en la Institución. El PE ayudará a articular las líneas y prioridades estratégicas, así como optimizar los esfuerzos y recursos para la mejora de la calidad y competitividad institucional. El contar con un plan facilita el monitoreo y evaluación del quehacer universitario proporcionando información confiable para la toma de decisiones y para el logro de objetivos y metas concretas en un tiempo determinado, en este caso, para un período de cinco años.

El PE pretende lograr el desarrollo integral de la UNAN – León, fortaleciendo la Reforma Universitaria emprendida, con el ordenamiento normativo y el establecimiento de las estructuras requeridas para su funcionamiento. El PE exige voluntad política de los órganos de gobierno y gestión de la Universidad; requiere reconocimiento y apropiación por parte de

la comunidad universitaria; y demanda esfuerzo, compromiso y responsabilidad de todos para asumir su ejecución.

Para la ejecución del PE es indispensable un liderazgo responsable y una actitud positiva de todos los involucrados. También se necesita una adecuada gestión de los recursos humanos, físicos y financieros.

La UNAN – León, para la elaboración y ejecución de su PE, cuenta con recursos humanos capacitados y experimentados, con un ambiente favorable y con los instrumentos necesarios para ello.

El Planeamiento Estratégico se está construyendo con la participación amplia de la comunidad universitaria, mediante el trabajo en equipo, bajo la coordinación de la Comisión Central y el apoyo de un equipo técnico.

El Planeamiento Estratégico de la UNAN – León es un proceso de carácter institucional, ya que es de aplicación general. Debe ser dotado de recursos para su desarrollo y estar sustentado por un marco legal.

El PE se ha desarrollado con la participación de la comunidad universitaria abriendo espacios que permitieron a sus miembros expresar sus opiniones y apropiarse del mismo, logrando acuerdos y asumiendo compromisos.

El planeamiento integra todos los esfuerzos realizados en los diferentes talleres y seminarios para el Fortalecimiento de la Reforma Universitaria, contemplando las iniciativas e innovaciones propuestas.

El planeamiento pretende ser realista, posible y flexible; habiéndose identificado objetivos y estrategias concretas y viables.

El proceso de Planeamiento Estratégico para su construcción ha partido, de una etapa de revisión del Pensamiento Estratégico de esta Institución. Consta de varias fases, siendo la primera el Pensamiento Estratégico.

## **2.6 Creación de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

En el mundo empresarial, se están generando profundas transformaciones asociadas a estrategias tendientes a elevar la productividad en las empresas, mejorar la calidad de los servicios, la inserción en los diferentes mercados afín de contribuir con el desarrollo del país para alcanzar el bienestar de la sociedad.

En este contexto, desde el año 2000, la Universidad se ha sumado al esfuerzo, con la apertura del Programa de Ciencias Económicas y Empresariales, adscrito a Vice-Rectoría Académica, que actualmente forma profesionales en las disciplinas: Administración de Empresas, Economía, Contaduría Pública y Finanzas y Mercadotecnia, las cuales tienen actualmente una matrícula de 1,969 estudiantes en dos modalidades educativas, que se componen en 851 en el turno regular y 1,118 en el turno sabatino.

Como puede apreciarse existe una gran demanda de estas carreras, lo cual se demuestra con la intención de los estudiantes al elegir como primera opción la oferta formativa en todas las carreras, lo que se manifiesta en la permanencia del BLOQUE “A” para el curso regular.

Se ha creado y mantenido un plan de fortalecimiento para la profesionalización de nuestros docentes y estudiantes a través del intercambio con la Universidad de Alcalá de Henares de España (UAH) y el Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR).

### **Pensamiento estratégico de la facultad**

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales pretende consolidar el Proyecto Educativo de la Universidad con su filosofía y estrategias organizacionales y las reformas estructurales de los perfiles curriculares; para el desarrollo y puesta en práctica de los principios y valores de nuestra Institución.

La Facultad se establecerá con las carreras de Administración de Empresas, Economía, Mercadotecnia y Contaduría Pública y Finanzas y en un futuro cercano con carreras que respondan al desarrollo del país y la región, considerando la participación de los diferentes actores sociales para garantizar su pertinencia y contribuir a su desarrollo.

Bajo las circunstancias que imperan en el medio globalizado y que requiere de cambios rápidos, la nueva Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales deberá estar preparada, por cuanto es sensible al cambio y a las exigencias que demanda la sociedad en su conjunto.

### **Misión de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales:**

Contribuir a la transformación y desarrollo de la sociedad con vocación centroamericana, a través de la formación integral de las personas con capacidad científico técnico, humanista, altos valores éticos y morales que puedan contribuir a la prevención y solución de problemas socioeconómicos y medio ambiental. La Facultad desarrolla la investigación, la extensión y el postgrado dentro del contexto socioeconómico y cultural, interactuando con diferentes, grupos, actores sociales, instituciones y organismos nacionales e internacionales.

### **Visión:**

Convertirse en una Facultad de la Universidad, reconocida por su liderazgo, que promueva el desarrollo del país y de la Institución, comprometida en la búsqueda de soluciones de los principales problemas que limitan el bienestar socioeconómico de la nación y de la región centroamericana. Caracterizada por la calidad humanística, liderazgo y capacidad de emprender de los recursos humanos que forma y de los principios que rigen su accionar.

### **Objetivos:**

- Contribuir al desarrollo de la sociedad, generando conocimientos, a través del impulso y fortalecimiento de la investigación en sus diversas formas facilitando con ello un mejor bienestar socio económico del país.
- Integrar las nuevas tecnologías de la información y comunicación en la actividad universitaria.
- Desarrollar un sistema de captación, selección, contratación, promoción y estímulo de los recursos humanos académicos y administrativos, en base a un sistema de méritos y capacidades, todo de conformidad con el reglamento.

- Modernizar las técnicas de gestión y gerencia, mediante la mejora continua de los procesos de planificación estratégica y evaluación, a fin de mejorar el clima organizacional de la Institución en función del logro de la calidad de vida laboral en los académicos.
- Gestionar convenios interuniversitarios y de gobiernos, que favorezcan la movilización de los estudiantes, administrativos y académicos.
- Impulsar la superación científico-técnica, cultural y pedagógica del personal académico y la capacitación del personal administrativo.

### **Programas de Promoción:**

La Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua establece su forma de contratación en los estatutos que son las políticas que ayudan al momento de tomar las decisiones en materia de contratación según lo establecido en el título Cuarto, capítulo II del artículo 133 al artículo 139.

En el artículo 133 se hace mención de que el personal académico de la Universidad está constituido por profesionales que son nombrados mediante selección previa.

Según el artículo 134 se establecen los requisitos de ingreso de un nuevo académico tales como: Título universitario, gozar en pleno de los derechos civiles y políticos, ser reconocido por honestidad y demás que establezca la normativa del Reglamento del Trabajo de los Académicos.

La docencia, la investigación y la proyección social estarán a cargo de tres categorías de académicos: Categoría Principal (Titular, Asistente, Auxiliar y Adjunto); Categoría Complementaria (Encargado de cátedra, Instructor, Ayudante de docencia) y Categoría Especial (Profesor agregado, invitado u honorario) de acuerdo al artículo 136 en cuanto a las categorías de académicos.

El nombramiento del personal académico, según el tiempo que dedican a las actividades de la Universidad, será de forma exclusiva, de tiempo completo y de tiempo parcial. El tiempo

completo es aquel que exige 40 horas semanales de dedicación a la labor académica, el tiempo parcial la contratación es menor al tiempo completo, establecido en el arto.137.

El arto.138 establece que cuando se requiera de servicios especiales en determinadas áreas del conocimiento, completar la planta docente o complementar la docencia, el Consejo de Facultad podrá contratar como profesores horarios a otros profesionales, todo de acuerdo con el Reglamento del Trabajo de los Académicos y ratificado por el Consejo Universitario.

El arto. 139 establece que los miembros del personal académico, cualquiera sea su nombramiento, podrán prestar sus servicios en varias Facultades o Departamentos de la Universidad.

El Capítulo V establecido en los estatutos de la Universidad se refiere específicamente a las Capacitaciones, el arto. 57 expresa que la vice-rectoría académica por medio de su Unidad de Capacitación Docente es la principal responsable de elaborar un plan institucional de desarrollo de los académicos basándose en los planes de desarrollo de las distintas facultades así mismo como en los diagnósticos realizados ante la necesidad de formación profesional.

La Vice-rectoría académica por medio de la Unidad de Capacitación Docente será la encargada de planificar, elaborar, ejecutar y evaluar cada programa de capacitación que realicen los académicos que trabajan en dicha universidad, todo esto expresado en el arto.58

El arto.59 hace referencia a que todos los jefes de Departamentos Académicos en las distintas facultades que conforman la universidad postularán al personal que participará en los programas de capacitación pedagógica didáctica, basándose en los resultados de estudios realizados de necesidades de mejoramiento del personal, la evaluación del desempeño y el plan de formación de cada departamento docente.

Es obligación de todo docente seleccionado por la facultad a la que pertenece, participar y cumplir con todos los requisitos establecidos en los cursos de capacitación pedagógica didáctica, así lo expresa el arto.60

Todos los académicos que hayan concluido satisfactoriamente el curso de adiestramiento pedagógico recibirán un certificado que acredite su participación, aprobación, duración y otras referencias del curso, todos estos términos que serán tomados en cuenta para efectos de promoción, así lo indica el arto.61

El arto.62 expresa que los planes de compensación en aspectos científico-técnicos y de postgrado deberán ser elaborados por los Departamentos Académicos de cada Facultad conforme al plan de desarrollo que se desee ejecutar en cada una de las mismas.

### **Programas de Compensación:**

El Reglamento de Trabajo de los académicos contempla los programas de compensación, se habla de derechos a mejores compensaciones de acuerdo a una mejor posición jerárquica, todo esto contemplado en el arto. 85.

El Capítulo VII, específicamente el arto.85. Define la promoción como el ascenso a una categoría docente superior, implicando un mejor salario y a su vez mayores responsabilidades.

## **CAPITULO 3: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Problema**

#### **DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

La Calidad de Vida Laboral o La CVL implica el estudio de factores que facilitan al individuo tener un nivel de vida en donde se sienta satisfecho tanto física como emocionalmente. Estos factores pueden variar en dependencia del tipo de trabajo que se realice, así mismo influye el ambiente físico e instalaciones que brinda la organización.

En las organizaciones se presta poca atención a la Calidad de Vida Laboral y lo que ésta conlleva como bienestar personal. Se ha demostrado que la calidad de vida y las condiciones físicas brindadas en el de trabajo inciden en la eficacia y eficiencia del trabajador.

Para la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales es un tema de suma importancia para tomar medidas o acciones destinadas a mejorar la calidad de vida y condiciones físicas brindadas al personal académico y administrativos. Con la realización de este estudio se pretende conocer y dar respuesta a la siguiente pregunta:

¿Cuál es la percepción que tienen los académicos y personal administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León sobre la Calidad de Vida Laboral?

## **3.2 OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL:**

- Identificar los factores que afectan la calidad de vida laboral y condiciones físicas en el trabajo en docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, con la finalidad de construir una propuesta de fortalecimiento viable para la UNAN; León, 2012

### **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**

- Evaluar los Factores que inciden en la Calidad de Vida en docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN- León.
- Describir el nivel de cumplimiento de la ley No. 618 por parte de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en materia de condiciones físicas de trabajo.
- Elaborar un plan de fortalecimiento viable para la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en materia de calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo.

### **3.3 JUSTIFICACIÓN**

Debido a las exigencias modernas en materia de Gestión de Recursos Humanos y según lo establecido en la legislación laboral vigente en nuestro país, las organizaciones se ven obligadas a prestar mucha importancia a la calidad de vida laboral y a las condiciones físicas proporcionadas para los empleadores en el trabajo.

La calidad de vida laboral representa el grado en que los miembros de la organización pueden satisfacer sus necesidades personales con su actividad en la organización, la calidad de vida laboral no solo implica los aspectos intrínsecos al puesto, sino también todos los aspectos extrínsecos y contextuales. (Chiavenato, 2007)

Las condiciones físicas en el trabajo es el conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral. (Ley general de higiene y seguridad del trabajo, Ley No. 618)

Al evaluar los factores que integran la calidad de vida laboral y condiciones físicas en el trabajo en docentes y administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, la institución puede emprender acciones para mejorar la percepción de los trabajadores acerca de la calidad de vida laboral y las condiciones físicas en el trabajo brindada por las autoridades de la facultad.

En la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales no se han elaborados estudios que pueden determinar la calidad de vida laboral y las condiciones físicas en el trabajo siendo estos dos aspectos muy importantes para el desempeño de docentes y administrativos.

De modo que se considera relevante éste estudio por dos razones: primero, porque la información puede brindar orientaciones para emprender acciones correctivas en materia de mejorar la percepción que tienen los docentes y administrativos de la calidad de vida laboral y segundo, brindar las condiciones físicas que se consideran óptimas según la legislación laboral vigente para que docentes y personal administrativos puedan desempeñarse.

### **3.4 TIPO DE INVESTIGACIÓN:**

Este estudio es de Investigación aplicada ya que busca contribuir mediante la realización de un diagnóstico de la calidad de vida laboral y las condiciones físicas en el trabajo de docentes y administrativos de la facultad de ciencias económicas y empresariales, el trabajo es de campo ya que contará con la participación del personal docentes y administrativos en la recolección de datos.

El estudio es de tipo descriptivo por que se pretende elaborar un diagnóstico a partir de la recolección de datos y los documentos suministrados por la universidad y más específicamente por la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales acerca de la calidad de vida laboral y las condiciones físicas en el trabajo del personal docente y administrativo.

Es de carácter cuantitativo ya que tenemos un problema el cual es determinar la calidad de vida laboral y las condiciones físicas en el trabajo que brinda la facultad de ciencias económicas y empresariales a sus trabajadores docentes y administrativos.

Se aplicó un instrumento validado en México, utilizado para un estudio con características similares al nuestro realizado por la Dra. Patricia Mercado de la Universidad Autónoma del Estado de México (UAEM), el cual consta de 31 ítems, donde 26 de estos nos permitió recolectar datos relacionados a las siguientes variables:

- Oportunidades para usar y desarrollar capacidades y habilidades.
- Condiciones sentidas de salud.
- Estabilidad en el trabajo.
- Capacitación.
- Remuneración justa.
- Calidad de Vida y Bienestar personal.

Los restantes 5 ítems son datos demográficos de los encuestados para la caracterización de la muestra.

El instrumento utilizado y del cual se obtendrá la información tiene un sistema de escala de Likert con valores que van desde completamente en desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, de acuerdo = 3, y completamente de acuerdo =4. Donde los encuestados deberán marcar con una X en el recuadro de la columna de la derecha (1,2,3,4) seleccionando la que mejor represente su opinión personal.

### **3.5 DISEÑO DE LA MUESTRA:**

La población de este estudio está compuesta por todos los docentes con tipo de contratación de tiempo completo, medio tiempo y horarios que impartan clases a los estudiantes del turno regular de las carreras de Administración de Empresas, Contabilidad, Economía, Mercadotecnia y Gestión de Empresas Turísticas de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales en el primer semestre del año escolar 2012 siendo un total de 58 docentes; sin embargo de los 58 docentes solo se pudieron encuestar 52 porque a lo largo de la investigación 3 docentes renunciaron, uno se encuentra estudiando en el extranjero, uno falleció y uno se jubiló. En cuanto al personal que desempeña un trabajo de carácter administrativo, integrado por 5 secretarías, 2 personas encargadas de la atención en la Biblioteca, un administrador general, una cajera, una persona encargada de la contabilidad, una persona encargada de las fotocopias y 4 personas que se encargan del registro académico (en total 15 personas). Ambas categorías dan un total de la población de 67 personas encuestadas.

Al ser un número entre 30 y 100 el tamaño de la población, para la muestra se tomará el censo total del número de docentes y personal administrativos.

**Figura # 3.1 Tamaño de la muestra**

No.	Trabajo que desempeña	Forma de contratación
15	Personal administrativos	Contratación administrativos
22	Personal docente	Tiempo Completo
2	Personal docente	Medio Tiempo
28	Personal docente	Horario
52	Total docentes	
15	Total administrativos	Indefinido
67	Población total	

### **3.6 RECOLECCIÓN DE DATOS:**

Datos Primarios: el personal docente y administrativo de la Facultad de ciencias económicas y empresariales de la UNAN- León, que contestaron el instrumento, en su lugar de trabajo, utilizado para realizar el diagnóstico de calidad de vida laboral y condiciones físicas en el trabajo.

Datos Secundarios: Para realizar el diagnóstico de calidad de vida laboral y condiciones físicas en el trabajo se utilizaron de documentos administrativos como son los estatutos de la institución, el reglamento para el trabajo de los académicos y la ley No. 618 Ley de higiene y seguridad del trabajo vigente; ya que en estos documentos se establece las condiciones en la que los trabajadores de la Universidad deben desempeñar sus funciones y los requerimientos que la ley le impone a los empleadores en materia de ambientes de trabajo.

### 3.7 OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variables	Dimensión	Definición conceptual	Definición Operacional
Calidad de vida laboral	Oportunidades para usar y desarrollar las capacidades y habilidades	Grado en el cual el personal percibe que puede aplicar lo que sabe hacer y en esa medida seguir aprendiendo, a partir de tareas en donde prevalece la diversidad más que lo repetitivo y el reconocimiento de resultados más que la retroalimentación de buenas acciones aisladas. Para ello se apoya en la capacitación, acompañada de ascensos y promociones, así como la participación en la toma de decisiones (Proyecto DFID Colombia). En (Mercado, 2004)	Ítems 10, 17, 11, 26, 19, 2, 1 y 5.
	Condiciones sentidas de salud	Incluye la sensación de sentirse bien tanto física como emocionalmente (Davis y Newstrom, 1999). En (Mercado, 2004)	Items 4, 13, 20, 24 y 15.
	Estabilidad en el trabajo	La seguridad que el personal percibe en cuanto a la permanencia a largo plazo en su puesto y en la organización (Carrell, Elbert y Hatfield, 1995). En (Mercado, 2004)	Items 22, 12 y 21.
	Remuneraciones justa	Satisfacción por la retribución económica percibida por la realización del trabajo (Chiavenato, 2007).	Items 18, 25 y 3.
	Calidad de vida y bienestar personal.	Medida en que las exigencias en el trabajo dan espacio para el ocio y la familia (Proyecto DFID Colombia), además de la promoción por parte de la organización para programas de educación para la salud (Davis y Newstrom, 1999). En (Mercado, 2004)	Items 9, 14, 16 y 8.
Condiciones Físicas en el trabajo	Higiene y seguridad	Conjunto de factores del ambiente de trabajo que influyen sobre el estado funcional del trabajador, sobre su capacidad de trabajo, salud o actitud durante la actividad laboral.  (Ley general de higiene y seguridad del trabajo, Ley No. 618)	Se mide esta dimensión a través de un check list en el cual se verificará si se cumple con el requerimiento y si se aplica en la organización.
	Condiciones de los lugares de trabajo	El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.  (Ley general de higiene y seguridad del trabajo, Ley No. 618)	Se mide esta dimensión a través de un check list en el cual se verificará si se cumple con el requerimiento y si se aplica en la organización.

## **Capítulo 4: “Evaluación de los factores que afectan la Calidad de Vida Laboral y Condiciones Físicas en el trabajo en Docentes y Administrativos de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN; León, 2012”**

### **4.1. Personal docente**

En el presente capítulo se muestran los resultados de los factores que integran la calidad de vida laboral comenzando por el personal docente de la Facultad de ciencias económicas y empresariales, a partir de la aplicación del instrumento de recolección de información.

#### **4.1.1 Caracterización de la muestra de docentes.**

La aplicación de la encuesta fue realizada en 52 docentes de los cuales 53.8% son mujeres y el 46.2% son hombres; en referencia a la edad el 11.5% tienen 29 años, la edad mínima es de 23 años y la edad máxima es de 55 años, las restantes edades oscilan en un rango promedio del 1.9% menor que y mayor que 29 años; en cuanto al nivel máximo de estudios la mayoría con un 63.5% han realizado estudios de postgrado como maestrías o doctorados, y el restante 36.5% son profesionales que pueden estar en trámite para realizar sus estudios de especializaciones, o bien, estar cursando su maestría; la mayoría de los docentes están casados (55.8%), 32.7% son solteros, viudos un 3.8%, y en igual porcentaje se encuentran los divorciados y en unión libre con un 1.9%. ( figura # 4.1, 4.2, 4.3 y 4.4)

**Figura # 4.1 Sexo de los encuestados docentes**

Sexo	Frec.	%
Femenino	28	53,8
Masculino	24	46,2
Total	52	100,0

**Figura # 4.2. Nivel académico de los docentes**

Nivel académico	Frec.	%
Profesional	19	36,5
Post grado	33	63,5
Total	52	100,0

**Figura # 4.3. Estado civil docentes**

Estado civil	Frec.	%
casado	29	55.7
soltero	17	32.6
viudo	2	3.8
divorciado	1	1.9
unión libre	1	1.9
Total	50	96.2
No contesto	2	3.8
Total	52	100

**Figura # 4.4. Edades docentes**

Edad	Frec.	%
de 20 a 29 años	22	42
de 30 a 39 años	11	20.9
de 40 a 49 años	4	7.6
de 50 a 59 años	8	15.2
total	45	86.5
No contesto	7	13.4
total	52	100

El 28.8% de los académicos tienen entre 2 y 3 años de antigüedad de laborar para la facultad, en igual porcentaje se encuentran los docentes que tienen entre 5 y 8 años de antigüedad, el 13.5% de los docentes tienen entre 8 y 10 años de antigüedad y el restante 11.5% entre 10 y 15 años de laborar para la misma. De acuerdo al tipo de contratación, 36.5% son docentes de tiempo completo, 5.8% pertenecen al tiempo parcial y la mayoría con un 57.7% son de contratación horaria. (Figura # 4.5 y 4.6)

**Figura # 4.5. Antigüedad de los docentes**

Antigüedad	Frec.	%
Menos de 1 año	3	5,8
Entre 1 y 2 años	5	9,6
Entre 2 y 3 años	15	28,8
Entre 3 y 4 años	1	1,9
Entre 5 y 8 años	15	28,8
Entre 8 y 10 años	7	13,5
Entre 10 y 15 años	6	11,5
Total	52	100,0

**Figura #4.6. Tipo de Contratación**

Tipo de contratación	Frec.	%
horario	30	57.7
tiempo completo	19	36.5
tiempo parcial	3	5.7
Total	52	100

#### 4.1.2. Factores que afectan la Calidad de Vida laboral en Docentes.

La calidad de vida laboral varía en relación a las características de cada organización y de la misma persona, incluye factores que van desde la seguridad laboral hasta la satisfacción personal.

**Figura # 4.7. Descriptivos de la CVL en docentes.**

Descriptivos de la CVL	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típ.
Oportunidades para desarrollar y usar capacidades y habilidades	2	4	3	0.28
Condiciones sentidas de salud	1	3	2	0.58
Calidad de vida y bienestar personal	1	3	2	0.63
Estabilidad en el trabajo	1	4	2	0.78
Remuneración justa	2	4	2	0.53
Capacitación	1	4	3	0.69

Respecto a la primera variable del estudio **Oportunidad para usar y desarrollar capacidades y habilidades**, la media se ubica en 3: los docentes están de acuerdo, lo que significa que ellos se pueden involucrar en el proceso de toma de decisiones, ya que la facultad les brinda libertad para organizar su tiempo y la forma en que realizan sus funciones; esto se puede demostrar en los estatutos donde se establece un apartado en el que el docente dentro de sus derechos de los cuales goza esta el de Libertad de Catedra, en estas circunstancias nos referimos a la libertad que los docentes tienen en la realización de diversas actividades ligadas a su trabajo entendiendo la variable como el grado en el cual el personal percibe que puede aplicar lo que sabe hacer y en esa medida seguir aprendiendo, a partir de tareas en donde prevalece la diversidad más que lo repetitivo y el reconocimiento de resultados más que la retroalimentación de buenas acciones aisladas. Para ello se apoya en la capacitación, acompañada de ascensos y promociones, así como la participación en la toma de decisiones. Las oportunidades que el puesto de trabajo ofrece para la utilización y desarrollo de conocimientos, destrezas y habilidades, así como la posibilidad de hacer efectivas potencialidades de modo que se puedan realizar las propias aspiraciones, constituyen un factor motivacional de gran relevancia, ya que producen sentimientos de logro y de satisfacción con uno mismo. Con el transcurso del tiempo el académico adquiere

nuevos conocimientos y puede desarrollar nuevas habilidades, y tras recibir capacitaciones que refuerzan su conocimiento se sienten satisfechas y orgullosas de sus logros.

La segunda variable, **condiciones sentidas de salud**, presenta los siguientes resultados: el punto máximo se encuentra en 3 y el punto mínimo en 1 lo cual indica que los docentes se encuentran motivados para realizar su trabajo en las condiciones brindadas por la institución. El punto medio se ubica en 2. Si se dice que incluye la sensación de sentirse bien tanto física como emocionalmente puede evidenciarse que en su mayoría los docentes encuentran en su trabajo satisfacción y el realizar este trabajo le genera motivación; para tener una buena calidad de vida necesitamos sentirnos sanos, productivos, seguros; tener la capacidad de expresión, es decir, ser capaces de transmitir emociones hacia los demás. Los académicos en general expresaron sentirse satisfechos, tanto hombres como mujeres se sienten satisfechos de realizar sus actividades educativas, ya que ponen en práctica los conocimientos adquiridos y se demuestran en lo que son más capaces.

La variable de **calidad de vida y bienestar personal** los resultados son: el punto máximo se encontró en 3 y el mínimo en 1; la media ubicó; en 2, que indica que los docentes consideran que la facultad se preocupa por su bienestar sin tomar en cuenta la forma de contratación. Si se define esta variable como la medida en que las exigencias en el trabajo dan espacio para el ocio y la familia (Proyecto DFID Colombia), además de la promoción por parte de la organización para programas de educación para la salud, puede observarse que la organización realiza acciones que benefician al trabajador, lo remunera, le da seguridad y estatus ya que debe de existir una interacción entre empleado y organización es un proceso de reciprocidad; del mismo modo, el empleado responde trabajando y desempeñando funciones. El desarrollo profesional y personal es de prioridad para la institución ya que potencializa los beneficios que esto pueda brindarle a la misma y al docente.

La variable **Estabilidad Laboral** el punto máximo se encuentra en 4 y el mínimo en 1, siendo la media 3; mostrando que los docentes consideran que la institución le brinda un empleo estable, es un aspecto importante en estos días cuando la tasa de desempleo es elevada en el país, si se define estabilidad como la seguridad que el personal percibe en cuanto a la permanencia a largo plazo en su puesto y en la organización, y si bien los

docentes en general perciben que tienen posibilidad de permanecer por más tiempo en esta institución.

La UNAN-León establece en el reglamento de trabajo de los académicos que en aras de mejorar el desempeño del trabajo académico y garantizar el ingreso, la capacitación, evaluación y promoción de los docentes, es necesario normar adecuadamente la actividad académica para procurar la excelencia, la estabilidad laboral y el fortalecimiento institucional, así mismo está establecido en el capítulo III del Convenio Colectivo el brindarle estabilidad laboral a todos los docentes que hayan cumplido con los requisitos establecidos en el momento de la realización del contrato de trabajo.

Para la variable **Remuneración Justa** podemos encontrar que el punto máximo fue 4 y el mínimo 1, ubicando a la media en 2, esto nos indica que la institución brinda una remuneración considerada justa si decimos que la justicia distributiva de la compensación depende de la adecuación de la remuneración al trabajo que la persona realiza, de la equidad interna (equilibrio entre las remuneraciones en la organización) y de la equidad externa (equilibrio con las remuneraciones del mercado laboral). Encontramos evidencias que nuestros docentes consideran competitivos los salarios que reciben por parte de la institución; La satisfacción con la retribución viene cuando el individuo percibe que los pagos económicos y extraeconómicos son competitivos con el mercado así como si este cubre la canasta básica y aún queda para los momentos de ocio y recreación; es decir dada la posibilidad de que tenga otro empleo ya sea dentro de la misma organización en otra facultad o fuera de esta, esto puede estar asociado a que los profesores horarios mientras más horas de clase tengan más salario van a recibir, sin embargo también el docente de tiempo completo puede tener otro empleo fuera de la institución siempre que no afecte sus horarios laborales con la universidad; La Calidad de Vida para un trabajador académico debe de ser un estado de satisfacción general del cual podemos derivar muchos aspectos incluidos el ambiente de trabajo y las prestaciones recibidas por parte de la institución, la cual debe desarrollar y ejecutar acciones que mejoren la calidad de vida de su personal. Según el tipo de contratación que tengan los académicos que laboran para la universidad y la percepción que ellos tienen, los académicos de tiempo completo están en desacuerdo al preguntarles si perciben que la institución busca su bienestar personal esto nos indica que

no sienten mejoras en cuanto a que la institución realice acciones en beneficios de su calidad de vida, sin embargo los docentes de tiempo horario concluyen que la facultad si busca su bienestar personal, a través de las prestaciones brindadas; lo cual es un punto que se puede considerar a discusión ya que los profesores de tiempo completo reciben todas las prestaciones exigidas por la ley como son aguinaldo, bonos, vacaciones, permisos por maternidad, por mencionar algunos; a diferencia de los profesores horarios que solo reciben algunas prestaciones y solo en los períodos en los cuales están como trabajadores activos durante los períodos de vacaciones no perciben salarios y ninguna de las demás prestaciones.

Para la variable **Capacitación** los resultados fueron punto máximo en 4 y punto mínimo en 1 la media es en 3, esto representa que los docentes consideran que la institución esta preocupada por el desarrollo de sus trabajadores. Los primeros planes de desarrollo de carreras adoptadas por las organizaciones eran rígidos y se orientaban hacia necesidades organizacionales, estos planes dejaron de ser unilaterales y abarcaron tanto las necesidades de la organización como las de las personas involucradas. Actualmente algunas organizaciones permiten desarrollar convenios con instituciones educativas que permitan a sus trabajadores concluir su formación. La universidad a través de convenios con otras universidades extranjeras les permite a sus docentes continuar con su formación, los docentes coinciden en estar de acuerdo de que cuentan con el apoyo de la organización para continuar sus estudios y así especializarse en otras áreas.

La capacitación constituye un elemento primordial que debe ser brindado por la institución a su personal docente y administrativo cuya finalidad es desarrollar habilidades y fortalecer el conocimiento que ha sido adquirido por medio de la implementación de cursos de acción que permitan un crecimiento tanto individual como grupal y que contribuyan al crecimiento de la institución; La universidad se compromete con el desarrollo personal para tener un desarrollo organizacional, la universidad en su capítulo V de los estatutos establece específicamente las capacitaciones, la unidad de capacitación y la existencia de un plan anual donde se contengan las capacitaciones que se brindaran durante ese período sin embargo, la persona encargada de asignar las capacitaciones para los docentes son los jefes de departamentos de acuerdo a las necesidades específicas de cada especialización,

los docentes consideran que esa asignación de capacitaciones puede hacerse de forma desigual favoreciendo siempre a las mismas personas y también se evidencio la ausencia de un documento que permita medir los avances de las capacitaciones brindadas ya que no se evalúan y no se puede saber si se cumple con el objetivo planteado por los programas de capacitaciones que puede ser adquirir nuevas habilidades, destrezas o nuevos conocimientos o incluso modificar una conducta.

## 4.2. Personal Administrativos

En el presente capítulo se muestran los resultados de los factores que integran la calidad de vida laboral para el personal administrativo de la Facultad de ciencias económicas y empresariales, a partir de la aplicación del instrumento de recolección de información, comenzando con la caracterización de la muestra.

### 4.2.1. Caracterización de la muestra personal administrativos

**Figura #4.8. Tipo de contratación**

tipo de contratación		Frec.	%
	administrativo	15	100

**Figura # 4.9. Sexo**

sexo del encuestado	Frec.	%
femenino	11	73.3
masculino	4	26.7
Total	15	100

La aplicación de la encuesta fue realizada en 15 trabajadores administrativos que representa el 100% de la muestra, los cuales se desempeñan en los cargos que los estatutos definen de carácter administrativos como son: administrador general, asistente administrativa, contadora, cajera, secretarias de los distintos departamento, encargada de fotocopias, encargados de registro académico y encargados de la biblioteca, los cuales en su mayoría son desempeñados por mujeres con un 73% y solo un 26% son hombres, en cuanto a la edad la edad mínima es de 24 años y la edad máxima es de 50 años, las restantes edades oscilan en un rango organizado de la siguiente de 20 a 25 años, 1 persona que representa el 6.6%, en el rango de 31 a 35 años se encontraron a 4 personas que representan el 26.4, en el rango de 36 a 40 años se ubicaron a 3 personas con un 19.9%, en el rango de 41 a 45 años se ubicaron a 2 personas con 13.2 % y finalmente en el rango de 46 a 50 años se ubicó a 1 persona que representa el 6.6% para un total de 72.5% debido a que 4 personas no especificaron su edad al momento de responder al instrumento de recolección de información; en cuanto al nivel máximo de estudios la mayoría de los encuestados tienen un nivel máximo de educación los estudios universitarios con un 66.7 % sin embargo se evidencio que esta muestra cuenta con elementos que cuentan con estudios de post grado 20 %, y solo un pequeño porcentaje tienen como nivel de estudios la educación primaria

con un 13.3 % ; la mayoría de esta muestra con un 66.7 % están casados , se encuentran solteros un 26.7%, y solo un mínimo porcentaje están divorciados con un 6.6% que representa a una sola persona.(Figuras 4.10, 4.11, 4.12 y 4.13)

En referencia a la antigüedad el porcentaje más es de 6.6%, para la opción de entre 2 y 3 años de antigüedad de laborar para la facultad, en igual porcentaje se encuentran los administrativos que tienen entre 4 a 5 años, entre 5 a 8 años, para la opción entre 8 a 10 años de antigüedad se tiene un 13.3%, el personal administrativo que se encuentra entre 1 a 2 años representa el 20% y finalmente el restante 26.7% tienen entre 10 y 15 años de laborar para la misma. De acuerdo al tipo de contratación el 100% son trabajadores administrativos exclusivos que no desempeñan funciones de docencia directa.

**Figura # 4.10. Edad**

edad del encuestado	Frec.	%
de 20 a 25 años	1	6.6
de 26 a 30 años	0	0
de 30 a 35 años	4	26.4
de 36 a 40 años	3	19.9
de 41 a 46 años	2	13.2
de 47 a 50 años	1	6.6
total	11	72.7

**Figura # 4.11. Nivel de estudios**

Estado civil	Frec.	%
casado	10	66.7
soltero	4	26.7
divorciado	1	6.6
Total	15	100

**Figura # 4.12. Estado civil**

antigüedad del encuestado	Frec.	%
entre 10 y 15 años	4	26.7
entre 1 y 2 años	3	20
entre 4 y 5 años	2	13.3
entre 5 y 8 años	2	13.3
entre 8 y 10 años	2	13.3
entre 2 y 3 años	1	6.6
Total	14	93.3
No contesto	1	6.6
Total	15	100

**Figura #4.13. Antigüedad de los encuestados**

nivel de estudios	Frec.	%
profesional	10	66.7
posgrado	3	20
primaria	2	13.3
Total	15	100

#### **4.2.2. Factores que afectan la Calidad de Vida Laboral en el personal administrativo**

**Figura 4.14. Descriptivos CVL personal administrativos**

Descriptivos de la CVL	N	Mínimo	Máximo	Media
Capacitación	15	1	4	3
Oportunidad para usar y desarrollar capacidades y habilidades	15	2	4	3
Estabilidad Laboral	15	2	4	3
Remuneración Justa	15	2	4	2
Calidad de Vida y Bienestar Personal	15	1	4	2
Condiciones Sentidas de Salud	15	1	3	2
Total	15			

El termino calidad de vida laboral influye positivamente ya que pone en práctica términos como planear, organizar y controlar las diferentes actividades que se realizan, con respecto al personal administrativo en cuanto a la variable **de Oportunidad para usar o desarrollar capacidades y habilidades** conceptualizada como el grado en el cual el personal puede aplicar lo que sabe hacer y en esa medida seguir aprendiendo, el punto máximo se encontro en 4, lo cual es positivo para la facultad ya que al igual que los docentes los administrativos estan completamente de acuerdo en que la organización les brinda las condiciones para aplicar sus conocimientos, habilidades y capacidades en el desempeño de sus funciones y a su vez esta comprometida con el crecimiento profesional de todo su personal sin importar su forma de contratación, generando esta variable una fuente de motivación para todos por

igual ya que al seguir preparándose estos son candidatos para ascensos, promociones, premios y/o bonos por su nivel de estudios.

Para la variable **Condiciones sentida de salud** los resultados fueron muy similar a la variable anterior el punto máximo se encontró en 3 significa que se encuentra de acuerdo con la conceptualización de la variable que dice es la sensación de sentirse bien tanto física como emocionalmente; los administrativos afirmaron que su trabajo les genera mucha satisfacción y durante su realización se siente bien animicamente, con este resultado se evidencia que tanto docentes como administrativos se sienten satisfechos con la realización de su trabajo y afirman sentirse sanos y saludables para poder ejercer las funciones que les son asignadas en las condiciones que la institución les brinda.

Con respecto a la tercera variable **Calidad de vida y bienestar personal** el punto máximo está en 4 lo cual no dice que los administrativos están completamente de acuerdo en que la facultad está preocupada en propiciar un ambiente laboral saludable y por ende en el bienestar personal de sus trabajadores; si definimos la calidad de vida y bienestar personal como la medida en que las exigencias en el trabajo dan espacio para el ocio y la familia (Proyecto DFID Colombia), además de la promoción por parte de la organización para programas de educación para la salud (Davis y Newstrom 1999, en Mercado,); las personas pasan la mayor parte de su tiempo en el lugar de trabajo; sin embargo las organizaciones deben de permitir que las personas puedan mantener una dinámica familiar sana, ya que esto le permitiera mantener el buen ánimo en su puesto de trabajo al momento de desempeñar sus funciones; esto se evidencia con los resultados del instrumento ya que todos estuvieron de acuerdo tanto docentes como personal administrativo en que la facultad si está interesada en buscar su bienestar personal para mejorar de esta manera su calidad de vida.

Para la 4ta variable de análisis **Estabilidad Laboral** el punto máximo está en 4 y el punto mínimo está en 2, lo cual es una buena calificación para esta variable los administrativos están muy de acuerdo en que la institución les brinda estabilidad en el trabajo, al igual que los docentes se visualizan por un periodo de tiempo largo en este trabajo, al igual que los docentes los administrativos pueden ser promovidos de acuerdo a la adquisición que estos tengan de nuevas habilidades y competencias.

Para la variable **Remuneración Justa** el punto máximo se encontro en 4, lo cual nos dice que el personal administrativo de la facultad considera que la remuneración que recibe es justa en relación con las funciones que desempeña, al igual que los docentes consideran su salario competitivo en relación con otras organizaciones educativas de la ciudad y sobre todo consideran que las prestaciones económicas recibidas mejoran su calidad de vida en este punto cabe aclarar que a diferencia de los docentes solo una persona que labora como administrativo es contratada de forma temporal, los demas son de contrato indefinido por lo cual reciben todas sus prestaciones exigidas por la ley como son aguinaldo, vacaciones, permiso de maternidad, entre otras. Por esa razon la totalidad de la muestra tiene una opinión afirmativa de la variable en estudio.

Para la ultima variable de estudio **capacitación** el punto máximo se encuentro en 4, los administrativos opinan que la organización esta muy interesada en brindar capacitaciones que ayuden a sus colaboradores a desarrollar nuevas competencias y habilidades, al igual que los docentes, el personal administrativo tambien se favorece de las políticas de la universidad en materia de capacitaciones y de la forma en que otorga dichas capacitaciones, tambien se benefician de los programas de becas para apoyar estudios de pregrado y de posgrado, incluso se puede evidenciar que casi en la totalidad de este personal tiene grado de educación universitario e incluso 2 cuentan con educación de posgrado, lo cual indica que el otorgamiento de este beneficio no es exclusivo para los docentes a pesar de ser ellos la parte medular de la universidad, tambien se capacita al personal administrativa que apoya la tarea docente.

### **4.3 Condiciones Físicas**

La Ley de higiene y seguridad laboral establece una serie de parámetros que deben cumplir las organizaciones con el objetivo de brindarles seguridad a sus trabajadores y de esta forma disminuir los riesgos en el ambiente laboral. La UNAN – León y específicamente la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales cumple con algunos de los criterios establecidos. Por medio de la observación directa de la investigadora se pueden definir los elementos que se encuentran y cumplen con algunos criterios establecidos en la ley:

- Están conformadas comisiones mixtas con las autoridades del centro y el personal docente y administrativo.
- La limpieza en las instalaciones es frecuente, aunque algunas veces los docentes tienen inconformidades porque las aulas de clase las encuentran sucias; sin embargo, esto no ocurre con el personal administrativo ya que las oficinas en las cuales laboran se encuentran limpias y la limpieza se realiza hasta 2 veces al día.
- La iluminación en el lugar de trabajo es adecuada a las actividades que estos realizan tanto para los docentes como para el personal administrativo.
- Los servicios higiénicos siempre están limpios y en buen estado para uso de todos los que laboran en la misma.
- La instalación en general es espaciosa; los pasillos son amplios aunque no tiene la debida señalización.
- La infraestructura de techos, paredes y suelos son correctas.
- Los techos cuentan con sus caídas de aguas y además se cuenta con buenos dragantes para que el agua pluvial se escurra del patio y no provoque inundaciones en el edificio
- Cuenta con un botiquín de primeros auxilios para atender las emergencias menores y darle asistencia previa si fuese de mayor riesgo la emergencia.(La existencia del

botiquín no pudo ser constatada por los investigadores por medio de la observación directa ya que solo nos informaron que si hay uno pero no quien lo tiene a su cargo)

- Tiene 3 extinguidores con su debida señalización, aunque se puede decir que son muy pocos en comparación con el área a la que se pretende utilizar.

Así mismo se encontraron algunas fallas que son de gran importancia ante una emergencia como:

- La Facultad no cuenta con una ruta de evacuación que permita la fácil movilidad de todas las personas al momento de un percance.
- Las puertas exteriores no tienen ningún tipo de señalización que indique por ejemplo que sea una salida de emergencia.
- Las escaleras ubicadas en el edificio "G" no cuentan con luces de emergencia así mismo no tienen ninguna indicación que especifique un paso a desnivel.
- Los lugares que son utilizados como oficinas para los docentes tienen un nivel de ruido que afecta la concentración al momento de realizar sus actividades.
- La distancia entre cubículos y escritorios de los docentes y administrativos no es la correcta e impide la movilidad de los mismos.
- Las puertas de cada salón de clases y salones administrativos se abren en sentido contrario, es decir, se abren hacia a fuera siendo lo correcto abrirlas hacia adentro.

A continuación se exponen los puntos de vistas de dos personas involucradas en el proceso de mejorar la Higiene y Seguridad Laboral tanto en la Universidad como es el Ing. Pío Romero Salazar y al Msc. Francisco Valladares Rivas decano de la facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, explican el nivel de cumplimiento por parte de la universidad como de la facultad en materia de la Ley No. 618.

## Entrevista

**Figura 4.15. Entrevista Autoridades UNAN-León**

<i>Ítems</i>	<i>Ing. Pio Romero Salazar Responsable de Higiene y Seguridad Laboral de la Unan - León</i>	<i>Msc. Francisco valladares Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Unan-León.</i>
<i>Conocimiento sobre la Ley Nº 618</i>	Tiene amplio conocimiento sobre la Ley de higiene y seguridad laboral	Tiene conocimiento de la ley de higiene y seguridad laboral.
<i>Realización de Capacitaciones</i>	Se han hecho capacitaciones tanto al personal docente y administrativo, teniendo mayor participación del personal administrativo.	Las capacitaciones se ha realizado pero con mayor frecuencia al personal administrativo.
<i>Plan de Emergencia</i>	La Unan como institución cuenta con un plan de emergencia que contempla la implementación de primeros auxilios.	Existe el plan pero de forma global para la universidad, se están realizando cambios para adecuarlos a las características físicas de la facultad.
<i>Realización de Simulacros</i>	Los simulacros han sido realizados donde se considera que es más propenso que ocurra una emergencia como el edificio central y la editorial universitaria, los demás edificios se encuentran en proceso de realización.	Nos encontramos en proceso de realizar un simulacro acá en los edificios de la facultad.
<i>Señalización en Instalaciones</i>	Se está en proceso de señalar todos los edificios indicando las salidas de emergencia, elementos de prevención, etc.	Si bien no se cuenta con la debida señalización en todo el edificio, dentro de los cambios en el plan de emergencia se están programando todos los cambios correspondientes.
<i>Existencia de un Plan de prevención</i>	Existe un plan de emergencia en cada facultad de la universidad. Quienes manejan estos planes son los Decanos y Administradores, así como el	En el plan que posee la facultad de forma global los capacitados están preparados para cualquier situación que se presente.

	personal administrativo de las mismas.	
<i>Conformación de comisión de emergencia.</i>	A nivel institucional la comisión está conformada por el rector, secretario general, el Dr. Barrio Chica quien es el encargado de coordinar las brigadas, los administradores de cada facultad y el personal docente y administrativo.	Dentro de la comisión se encuentran el personal administrativo y algunos docentes que ha participado en las capacitaciones y mi persona como autoridad máxima de esta facultad.
<i>Divulgación del plan.</i>	El rector como máxima autoridad es quien aprueba y autoriza el plan de emergencia, el Dr. Barrio Chica es el responsable de divulgar el plan y los administradores de cada facultad son quienes los ejecutan.	Está autorizada por mi persona pero quien debe divulgarla es el administrador.

Sin embargo al día que fue entregado este documento la facultad esta en proceso de mejorar las condiciones físicas de trabajo para los docentes y administrativos, se inicio con la señalización en el edificio G y se esta integrando la comisión mixta con personal docentes y administrativos para la elaboración del plan de higiene y seguridad ocupacional que es exigido por el MITRAB (Ministerio del Trabajo).

#### **4.4 Problemática encontrada:**

Una vez finalizado el análisis de los resultados tanto de docentes como del personal administrativos se puede evidenciar que la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales cuenta con una opinión favorable acerca de la calidad de vida brindada por sus autoridades universitarias presentándose algunas variables a las cuales la facultad debe prestar atención; Las variables que mostraron una calificación alta en orden de mayor a menor para los docentes fueron: Oportunidad para usar y desarrollar capacidades y habilidades, estabilidad en el trabajo, remuneración justa y capacitación; con respecto a los resultados del personal administrativos los resultados fueron muy similares las variables con las calificaciones altas en orden de mayor a menor fueron: Oportunidad para usar y desarrollar habilidades y capacidades, Calidad de vida y bienestar laboral, estabilidad en el trabajo, remuneración justa y capacitación.

En referencia al resultado de los docentes las variables con menor puntuación son Condiciones Sentidas de Salud y Calidad de vida y bienestar personal ambas con un punto máximo de 3 el cual no es completamente desalentador ya que con emprender algunas acciones correctivas por parte de las autoridades se podría mejorar la opinión con respecto a ellas; sin embargo, con respecto a la opinión del personal administrativos no fue muy diferente a los resultados mostrados por los docentes, la puntuación mas baja se le asigno a la variable Condiciones sentidas de salud con un punto máximo de 3, se puede observar que las dos partes de mi muestra coincidieron en que la percepción que se tiene de la misma podría ser mejorada por parte de las autoridades de la facultad o por parte de las autoridades universitarias si tomamos este estudio como una base para revisar la percepción de los trabajadores de la UNAN-León.

#### **4.5 Propuesta de fortalecimiento**

En el presente apartado se abordarán en detalles los principales elementos que componen el desarrollo de la propuesta de fortalecimiento en la cual se presentaran una serie de estrategias viables orientadas a mejorar la Calidad de vida Laboral y las condiciones físicas de trabajo en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN-León, a través de la metodología CEPAL, como es la “Guía Metodológica para la preparación y evaluación de proyectos de inversión pública” ( ILPES, 2005 en Ortegón, Pacheco & Prieto, 2005).

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA. UNAN-LEON**

**FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES**



**Nombre del programa:** Propuesta de Fortalecimiento de la Calidad de vida Laboral y Condiciones físicas de Trabajo.

**Proponente:** Lic. Leda Gabriela León Ruiz

**Período de ejecución:** 2 años

**Beneficiario:** Personal Docente, Administrativo y Autoridades de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (UNAN- León)

**Principales Componentes:** Calidad de vida Laboral y condiciones físicas de trabajo

## **Introducción**

En el mundo empresarial el término calidad de vida laboral se refiere al bienestar tanto físico como emocional que una persona debe sentir dentro de su lugar de trabajo, hoy se manifiesta la necesidad de otorgarles a los empleados espacios de trabajo saludables ya que es en estos lugares donde las personas pasan la mayor parte de sus vidas, por lo tanto las organizaciones son las responsables de crear condiciones óptimas para que las personas desempeñen sus labores diarias, resguardando su integridad tanto física como emocional para esto las empresas desde sus planes estratégicos se deben de plantear una serie de directrices orientadas a mejorar la Calidad de Vida Laboral y las Condiciones físicas de trabajo.

La presente propuesta esta orientada a generar una guía práctica de estrategias viables que le permitirán a la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales mejorar y fortalecer las condiciones de trabajo para sus Docentes como para el personal administrativo, que podría tomarse en cuenta para el plan operativo anual de la Universidad, esta propuesta es un instrumento práctico de estrategias, forma de implementación y medios de evaluación para conocer la incidencia de las mismas y que le servirá como un aporte escrito a las autoridades facultativas.

El alcance que pretende tener esta propuesta es el de llegar a formar un precedente en materia de Calidad de Vida Laboral y Condiciones Físicas de Trabajo para los principales involucrados de este estudio, como son los docentes, el personal administrativo y las autoridades facultativas, quienes son los encargados de la ejecución y puesta en marcha de la presente propuesta.

La propuesta consta de dos partes en la primera parte se identifica el proyecto y las partes beneficiadas con el proyecto; en la segunda parte se elabora el marco lógico donde se establece el árbol del problema, el árbol de objetivos y la matriz del marco lógico donde se proponen las acciones y estrategias que puede emprender la Facultad para la Gestión de la Calidad de vida Laboral y condiciones físicas de trabajo.

## **1.- Descripción del proyecto:**

**Identificación del problema:** Propuesta de fortalecimiento de la Calidad de Vida Laboral y las condiciones físicas de trabajo.

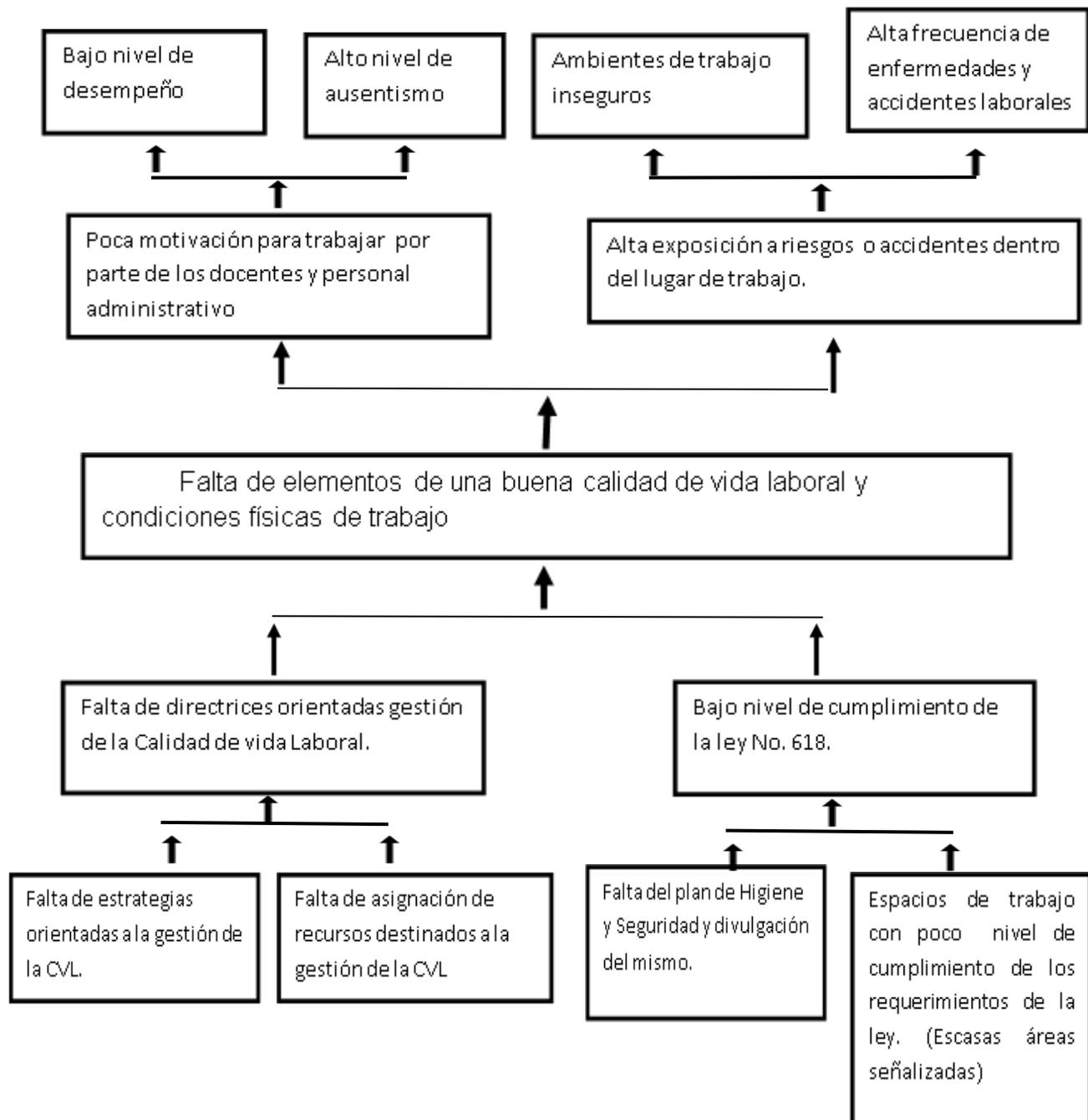
**Identificación de la población beneficiada:** los docentes y el personal administrativo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la UNAN- León, ubicada la facultad en el complejo docente de la salud. CAMPUS MEDICO en la ciudad de León.

## **2.- Elaboración del Marco Lógico:**

### **2.1. Árbol del Problema:**

El árbol del problema (figura # 4.16) está estructurado a partir de la identificación de la situación problema, como es en este caso la “baja calidad de vida Laboral y condiciones físicas de trabajo” a partir de éste se determinan las causas (cuadros inferiores) que están ocasionando este problema como son la falta de estrategias orientadas a la calidad de vida laboral y el bajo cumplimiento de la ley No. 618 “Ley de Higiene y Seguridad Ocupacional”, por otro lado, se presentan los efectos (cuadros superiores) que provocan la situación problemática como son: poca motivación hacia el trabajo por parte de los docentes y personal administrativos y la exposición a riesgos o accidentes dentro del lugar de trabajo. A continuación la ilustración.

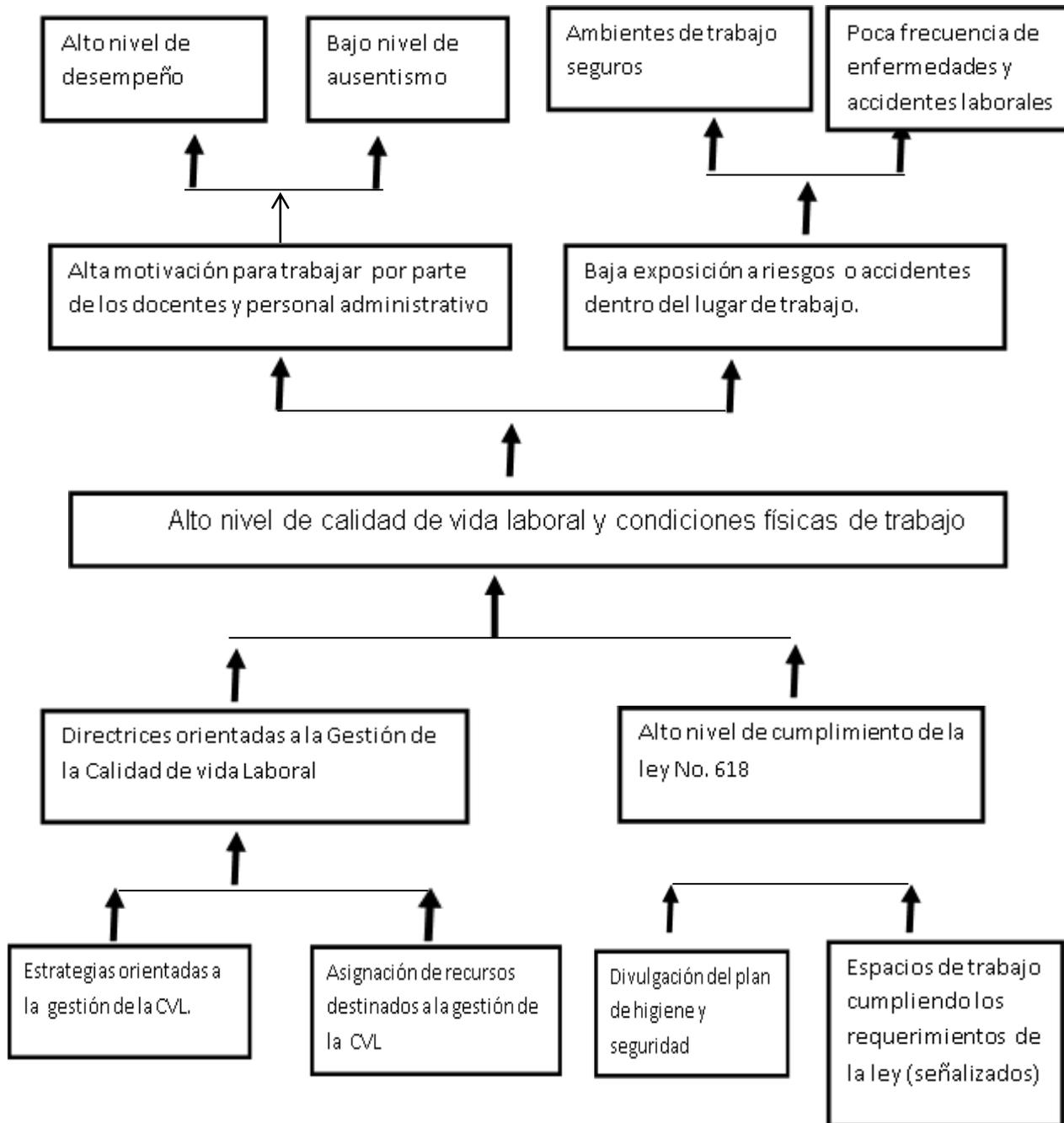
Figura # 4.16. Árbol del problema



## **2.2. Arbol de objetivos**

En el árbol de objetivos (Figura # 4.17 ) se muestra los estados negativos del árbol del problema convertidos en soluciones, donde se puede observar una jerarquía de los medios (cuadros inferiores) compuestos por: directrices orientadas a la Calidad de Vida Laboral y alto nivel de cumplimiento de la Ley No. 618. Ley de Higiene y Seguridad Laboral; Por otro lado estan los fines presentados en los cuadros superiores que a través de “una buena Calidad de Vida Laboral y condiciones físicas de trabajo” se puede lograr una alta motivación para trabajar por parte del personal docente y administrativo y una baja exposición a riesgos o accidentes dentro del lugar de trabajo.

**Figura # 4.17. Árbol de Objetivos**



### 3. Medios de evaluación y seguimiento:

**Figura # 4.18. Matriz de Marco Lógico**

Nivel	Resumen narrativo	Indicador de resultados	Medios de verificación	Cumplimiento de resultados en años	Supuestos
Fin	F1: Alta motivación para trabajar por parte de los docentes y personal administrativo	F1.1 Al finalizar este programa la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales habrá logrado en sus trabajadores docentes y administrativos una alta motivación para trabajar.	Evaluaciones al desempeño que se realizarán cada 6 meses.  Informes semestrales sobre asistencia por parte de los docentes y administrativos.	El programa está desarrollado para 2 años.	Existencia de un instrumento para medir el desempeño.  Normativa institucional hacia la evaluación del desempeño.  Conocimiento por todos los docentes acerca de la normativa sobre la evaluación del desempeño
	F2: Ambientes de trabajo seguros	F2.1 al finalizar este programa la facultad contará con espacios de trabajo seguros.	Cumplimiento de los requerimientos de la Ley No. 618. Ley de Higiene y seguridad Laboral.  Formación de la Comisión Mixta	Cumplimiento del programa 1 año	Contar con los requerimientos en materia de higiene y seguridad laboral por parte del ministerio del trabajo.  Formación de la comisión mixta compuesta por docentes y personal administrativo.  Elaboración y divulgación del plan de higiene y seguridad laboral
Propósito	P1: Alto nivel de calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo	P1.1: lograr en los docentes y personal administrativo que el trabajo sea una actividad social que los enorgullezca a través de las actividades que realizan siempre preservando la salud y el bienestar en sus lugares de trabajo.	Evaluación periódica de la Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos y docentes como consecuencias de la mejora en la calidad de vida Laboral	Al menos 1 vez al año	La Universidad cuenta con un instrumento para medir la Satisfacción Laboral

<b>Nivel</b>	<b>Resumen narrativo</b>	<b>Indicador de resultados</b>	<b>Medios de verificación</b>	<b>Cumplimiento de resultados en años</b>	<b>Supuestos</b>
Propósito	P1: Alto nivel de calidad de vida laboral y condiciones físicas de trabajo	P1.2: La facultad de Ciencias Económicas y Empresariales impulsa la gestión de la Calidad de Vida Laboral desde todas las facultades y se pronuncia con la visión de toda la Universidad a través de las distintas administraciones facultativas.	Acuerdo entre autoridades Universitarias y facultativas para la institucionalización de la Gestión de la Calidad de Vida Laboral a través de la elaboración de un documento que contenga directrices orientadas a la Gestión de la misma		Existencia de este documento aunque no ha sido presentado a los trabajadores docentes y administrativos.
Componente	C1: Estrategias orientadas a la gestión de la Calidad de Vida Laboral	Elaboración de estrategias orientadas a mejorar la Calidad de Vida Laboral las cuales se incluirán en el plan operativo anual de la facultad	Plan operativo anual	1 año	
Componente	C2: Recursos destinados a la gestión de la CVL	La facultad asignará recursos "financieros" y no financieros a la gestión de la CVL.	Plan operativo anual	Cumplimiento en 1 año	La facultad ya cuenta con recursos asignados a la gestión de la CVL.
Componente	C3: plan de Higiene y Seguridad	La facultad formará la comisión encargada de la elaboración del plan de higiene y seguridad según los requerimientos de la ley.	Plan de Higiene y seguridad	Cumplimiento en 1 año	La facultad ya cuenta con un plan de higiene y seguridad.
Componente	C4: divulgación del plan de higiene y seguridad	La comisión responsable del plan de higiene y seguridad realizará la divulgación entre los trabajadores docentes y administrativos	Esquema de calendarización para la divulgación del plan en el personal docente y administrativos de la facultad.	Cumplimiento menos de 1 año.	El personal docente y administrativos de la facultad ya conoce el plan en su totalidad
Componente	C5: Espacios de trabajo	La Facultad proporciona espacios de trabajos en los cuales se propicie la productividad, salud, seguridad y bienestar individual y colectivo.	Áreas de trabajo debidamente señalizadas, cumpliendo los requerimientos de ley en materia de salud y seguridad ocupacional	Cumplimiento 1 año	
Componente	C5: Espacios de Trabajo	La facultad proporciona espacios de trabajo debidamente habilitados para el cumplimiento de las funciones de su	Mantenimiento a los espacios físicos de la facultad y a los equipos con los que el personal docente y	Cumplimiento 1 año	

		personal administrativo y docente	administrativos realizan sus labores		
--	--	-----------------------------------	--------------------------------------	--	--

**Figura 4.19. Actividades propuestas**

<b>Actividades</b>	A.1.1: acuerdo entre autoridades universitarias y facultativas para la institucionalización de la gestión de la CVL.
	A.1.2: elaboración de estrategias orientadas a la gestión de la CVL.
	A.1.3: elaboración de presupuesto para asignar recursos a la gestión de la C.V.L.
	A.1.4: elaboración de calendario de mantenimiento de los espacios y equipos de trabajo.
	A.1.4: Elaboración del plan operativo anual de la facultad donde se incluirá la gestión de la CVL.
	A.2.1: formación de la comisión para la elaboración del plan de higiene y seguridad
	A.2.2: elaboración del plan de higiene y seguridad de acuerdo a los requerimientos de la ley No.618.
	A.2.3: esquema de divulgación del plan entre los trabajadores docentes y administrativos.
	A.2.4: Señalización de los espacios de trabajos según requerimientos de la ley.
	A.3.1: elaboración de instrumento para evaluar el desempeño de los trabajadores docentes y administrativos.
	A.3.2: planificar las evaluaciones al desempeño en el personal docente y administrativo.
	A.4.1: elaboración de instrumento para medir la Satisfacción laboral.

## **Capítulo 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

Una vez finalizado el proceso de elaboración de cada una de los capítulos que componen el presente trabajo, y teniendo como objetivo de este trabajo terminal de grado evaluar los factores que integran la calidad de vida laboral y las condiciones físicas en docentes y personal administrativos de la facultad de ciencias económicas y empresariales; es conveniente realizar las conclusiones sobre lo evidenciado a través de los resultados:

La Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales no cumple con algunas condiciones físicas de trabajo establecidas en la Ley N° 618 Ley de Higiene y Seguridad Laboral que afectan las actividades que deben realizar tanto docentes como el personal administrativos, se puede destacar que no todos los docentes tienen un espacio físico donde puedan realizar programaciones de sus asignaturas debido a el tipo de contratación del mismo, como consecuencia no cuentan con equipos electrónicos que les faciliten su trabajo, se evidencia una falta de señales que permitan conocer los peligros a los que están expuestos los docentes y el personal administrativo.

Los años de antigüedad que tengan de laborar su personal docente y administrativos para la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales no son significativos en cuanto a la percepción que estos tienen sobre su calidad de vida laboral en relación a las variables de Oportunidad para usar y desarrollar capacidades y la variable Capacitación; es decir que obtienen los mismos beneficios, reciben igual trato por parte de las autoridades en cuanto a capacitaciones, prestaciones sociales (según el tipo de contratación) y demás beneficios que brinde la universidad.

Los docentes que tienen contratación horaria perciben una mejor calidad de vida laboral que los de tiempo completo, en referencia a las variables de Calidad de Vida y bienestar personal, Estabilidad Laboral y Remuneración Justa, porque perciben que la institución se preocupa por su bienestar, su calidad de vida y sienten que la universidad lleva a cabo acciones que faciliten o busquen una mejor calidad de vida, además perciben estabilidad laboral, aunque cabe señalar que no es mucha la diferencia en cuanto a esta variable

respecto a los académicos de tiempo completo y para terminar de reafirmar esta conclusión, estos perciben que reciben una justa retribución por el trabajo realizado, quiere decir que su desempeño laboral es acorde con el salario que devengan, el personal administrativo también evidencio estar conforme con el salario que recibe y se visualiza trabajando en esta institución durante un largo período.

Los docentes y el personal administrativo en general se sienten saludables física y emocionalmente puesto que no sienten fatiga para emprender un nuevo día de trabajo, no sufren cambios de ánimo de manera repentina en el transcurso del día laboral, ni mucho menos se sienten deprimidos y consideran que realizar la jornada laboral es una manera de animar su día, por lo tanto, se puede decir que la jornada laboral que los docentes y administrativos, realizan no influye en su salud emocional ni física porque consideran su trabajo como un motivo para desarrollar actitudes y emociones en beneficio de su calidad de vida laboral.

La facultad cuenta con un personal calificado tanto docente como administrativo, ya que se evidencio que todo el personal está preocupado por la superación profesional, mostrando un alto número de trabajadores con estudios de maestría y doctorados.

Las recomendaciones que se realizan una vez finalizado el trabajo son las siguientes:

1. Que este estudio sirva de referencia a nuevas investigaciones alrededor del tema en la facultad y en el resto de la universidad.
2. Ampliar las líneas de investigación y evaluar desde otras perspectivas los contenidos y discusiones elaboradas sobre la temática.

## **Bibliohemerografía**

- Arellano, J. E. (2012). *La bicentenario Universidad de León, Nicaragua 1812-2012*. León: Editorial Universitaria.
- Bohlander, G., & Snell, S. (2007). *Managing human resources*. Mc Graw Hill.
- Camacaro, P. R. (Marzo 2010). Abordaje Conceptual de Calidad de vida en el trabajo. *Contribuciones a las Ciencias Sociales*.
- Casas, j., Repullo, J. R., Lorenzo, S., & Cañas, J. J. (2002). Dimensiones y medición de la calidad de vida laboral en profesionales sanitarios. *Revista de administración sanitaria*, 144-160.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: Mc Graw Hill.
- Da Silva, M. (2006). Nuevas perspectivas de la calidad de vida laboral y sus relaciones con el eficacia organizacional. *Universidad de Barcelona*.
- Damario, M. (s.f.). *Facultad de medicina virtual Universidad de Buenos Aires*. Recuperado el 03 de junio de 2010, de Facultad de medicina virtual Universidad de Buenos Aires: [www.fmv-uba.org.ar](http://www.fmv-uba.org.ar)
- Davis, & Cherns. (1975). *The quality of working life*.
- Dra. CHIANG VEGA, M. M., & Dra. HUERTA RIVERA, P. C. (2004). RELACIÓN DEL CLIMA ORGANIZACIONAL Y LA SATISFACCIÓN LABORAL CON LOS RESULTADOS, EN GRUPOS DE DOCENTES DE INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR, 2004. . Redalyc.
- Duriel, M. G. (2008). *Los retos de la acreditación en el contexto nicaraguense*. managua.
- Espinosa, M. (s.f.). Calidad de vida en el trabajo: percepciones de los trabajadores.
- Gibson, Ivanicevich, & Donelly. (1996). *Las organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Gómez Vélez, M. A. (2010). Calidad de vida laboral en empleados temporales del valle de Aburrá-Colombia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 225-236.
- Gómez, I. C. (2007). Salud Laboral: una revisión a la luz de las nuevas condiciones del trabajo. *Universitas Psychologica*, 105-113.
- Gordon, J. (1997). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: Prentice Hill.
- Guerrero, E., & Castro, F. (1999). Estudios sobre la importancia del factor humano en la realización profesional y personal: satisfacciones e insatisfacciones de la profesión

- docente universitaria . *Revista electrónica interuniversitaria de formación del profesorado.*
- Harper, & Lynch. (1992). *Manuales de Recursos Humanos.* Editorial Gaceta de Negocios.
- Hellriegel, & Slocum, J. (2004). *Comportamiento Organizacional.* Mexico: Thomson Ediciones.
- Hernández, J. R. (2012). Gestión de la Seguridad y la Salud Laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. el modelo español. *boletín mexicano de derecho comparado*, 1325-1339.
- Herrera Sánchez, R., & Cassal Villa, M. (2005). Algunos factores influyentes en la calidad de vida laboral de enfermería.
- Jones, & George. (2006). *Administración Contemporánea.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Kast, & Rosenzweig. (2004). *Administración en las organizaciones enfoque de sistemas y de contingencias.* Mexico: Mc Graw Hill.
- Leal Milán, A., Alfaro, A., Rodríguez, L., & Román, M. (1999). El factor humano en las relaciones laborales. *Redalyc.*
- Mercado, P. (2004). CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO Y CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL TÉCNICO DE ATENCIÓN A LA SALUD PRIMARIA (TAPS) EN TOLUCA.
- Miguel, A. e. (2002). Calidad de vida laboral y organización del trabajo. *Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales.*
- Mondy, W. (1997). *Administración de Recursos Humanos.* Mexico: Prentice Hall.
- Montoro. (2005). Gestión de cultura organizacional y prácticas de recursos humanas en la banca multinacional. *Redalyc.*
- Navajas, J. (2003). De la calidad de vida laboral a la gestión de la calidad. una aproximación psicosocial a la calidad como práctica de sujeción y dominación. *Redalyc.*
- Navarrete, F. (2005). Calidad de vida laboral. *Revista de la Universidad del valle de Atemajac* , 51.
- Noe, R. W. (1997). *Administración de Recursos Humanos.* México: Prentice Hall.
- Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral.* Santiago, Chile: organización internacional del trabajo.

- Pieró, J. M. (1996). Calidad de vida laboral. *tratados de psicología del trabajo*.
- Quijano, S., Cornejo, J. M., Yepes, M., & Flores, R. (2005). La calidad de los procesos y recursos humanos (CPRH). *Anuario de Psicología*, 7-36.
- Santos, F. R. (s.f.). Satisfacción, Bienestar y Calidad de vida en el trabajo.
- Torres, A. S. (2002). Calidad de vida laboral: Hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 828-836.
- Torres, A. S., & Tomás, E. A. (2002). Calidad de vida laboral: hacia un enfoque integrador desde la psicología social. *Psicothema*, 828-836.
- Verdugo, J. C., Muñiz, J. G., Moy, N. a., Meda, R. M., & González, O. P. (2008). Factores que influyen en la calidad de vida de profesores universitarios. *Psicología y Salud*, 27-36.

**Anexos:**

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrarás una serie de enunciados relacionados con tu trabajo diario. Solicitamos tu respuesta sincera al respecto. No hay respuestas buenas o malas; todas son valiosas pues se refieren a tu percepción y experiencia. Responde tan rápidamente como sea posible, después de leer cuidadosamente cada enunciado. Debes contestar colocando una X en el recuadro de la columna de la derecha (1, 2, 3, 4) seleccionando lo que mejor represente tu opinión personal.

**NO ESCRIBAS TU NOMBRE**

**Tus respuestas son confidenciales y quedarán en el anonimato**

		<b>Completamente en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Completamente de acuerdo</b>
1.	Me siento capaz de hacer cosas más complejas de las que se me encomiendan	1	2	3	4
2.	Después de la capacitación, la institución da seguimiento al incremento de mis habilidades	1	2	3	4
3.	Percibo estabilidad laboral en este trabajo	1	2	3	4
4.	Mi humor (disposición de ánimo) cambia a menudo, tanto positiva como negativamente	1	2	3	4
5.	Cuento con el apoyo de la organización para continuar con mi formación	1	2	3	4
6.	Percibo que la capacitación que me brinda la organización me ayuda a realizar mejor mi trabajo	1	2	3	4

7.	Tengo una actitud positiva para adquirir nuevos conocimientos y perfeccionar los que ya poseo, sin importar la forma en que esto sea	1	2	3	4
8.	Percibo justa la retribución que recibo por realizar mi trabajo	1	2	3	4
9.	Estoy satisfecho con la retribución económica que recibo por realizar mi trabajo	1	2	3	4
10.	Mi jefe me da oportunidad de participar en la toma de decisiones	1	2	3	4
11.	Puedo ejercer libremente mi capacidad de organizar y administrar en mi lugar de trabajo	1	2	3	4
12.	Percibo que la facultad se preocupa por la calidad de vida de su personal	1	2	3	4
13.	Me siento deprimido al final del día de trabajo	1	2	3	4
14.	Las prestaciones económicas y sociales que recibo contribuyen a mejorar mi calidad de vida	1	2	3	4
15.	Me siento fatigado cuando me levanto en las mañanas a enfrentar otro día de trabajo	1	2	3	4
16.	En esta institución educativa tenemos buenas retribuciones en comparación con otras instituciones similares	1	2	3	4
17.	Me siento orgulloso de mis habilidades y capacidades	1	2	3	4
18.	Tengo una gran seguridad laboral	1	2	3	4
19.	Los cambios que ha vivido esta facultad en estos últimos años, me exigen más capacidades para realizar mi trabajo	1	2	3	4
20.	Por lo regular encuentro en mi trabajo la manera de animar mi día	1	2	3	4
21.	La facultad lleva a cabo acciones que favorecen la calidad de vida de su personal	1	2	3	4
22.	Percibo que la facultad busca mi bienestar personal	1	2	3	4
23.	Considero oportuna y de calidad la capacitación recibida	1	2	3	4
24.	Me siento emocionalmente cansado en mi trabajo	1	2	3	4

25.	Tengo buenas posibilidades de permanecer trabajando en esta institución por muchos años más	1	2	3	4
26.	Mi jefe me da libertad para hacer las cosas como creo más conveniente	1	2	3	4

27. SEXO	Femenino	
	Masculino	

28. EDAD	Años
----------	------

29.NIVEL MAXIMO DE ESTUDIOS	Primaria	
	Secundaria	
	Profesional	
	Posgrado	

30.ESTADO CIVIL	Soltero (a)	
	Casado (a)	
	Viudo (a)	
	Divorciado (a)	
	Unión Libre	

31.ANTIGÜEDAD EN LA F.C.C.E.E.	Menos de 1 año	
	Entre 1 y 2 años	
	Entre 2 y 3 años	
	Entre 4 y 5 años	
	Entre 5 y 8 años	
	Entre 8 y 10 años	

	Entre 10 y 15 años	
--	--------------------	--

32.TIPO DE CONTRATACIÓN	Tiempo completo	
	Tiempo parcial	
	Horario	

**Check list**

<b>Elementos</b>	<b>Tiene</b>	<b>No tiene</b>	<b>Cumple</b>	<b>No cumple</b>
<b>Extintor</b>				
<b>Salida de emergencia</b>				
<b>Ruta de Evacuación</b>				
<b>Luces de emergencia</b>				
<b>Botiquín</b>				
<b>Limpieza e higiene del lugar de trabajo</b>				
<b>Limpieza de las instalaciones en general</b>				
<b>Amplitud en pasillos</b>				
<b>Amplitud entre cubículos</b>				
<b>Iluminación adecuada en el lugar de trabajo</b>				
<b>Exposición al ruido</b>				
<b>Higiene en servicios sanitarios</b>				
<b>Caída a desnivel</b>				
<b>Instalación en general espaciosa</b>				

<b>Edificación correctas en techo, paredes, suelo</b>				
<b>Ubicación correcta de puertas.</b>				
<b>Techos bien edificados</b>				
<b>Suelos bien edificados</b>				
<b>Abastecimiento de agua</b>				

**Ley No. 618.**

**Ley Nº 618 Ley de Higiene y Seguridad laboral.**

**Título V  
De Las Condiciones De Los Lugares De Trabajo  
Capítulo I  
Condiciones Generales**

**Artículo 73.-** El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán ofrecer garantías de higiene y seguridad frente a los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales.

**Artículo 74.-** El diseño y característica constructiva de los lugares de trabajo deberán también facilitar el control de las situaciones de emergencia, en especial de incendio y posibilitar, cuando sea necesario, la rápida y segura evacuación de los trabajadores. A tal efecto los lugares de trabajo deberán ajustarse, en lo particular, a lo dispuesto en el reglamento que regule las condiciones de protección contra incendios y fenómenos climatológicos o sismológicos que le sean de aplicación.

**Artículo 75.-** El diseño y característica de las instalaciones de los lugares de trabajo deberán garantizar:

- a. Que las instalaciones de servicio o de protección anexas a los lugares de trabajo puedan ser utilizadas sin peligro para la salud y la seguridad de los trabajadores.
- b. Que dichas instalaciones y dispositivos de protección cumplan con su cometido, dando protección efectiva frente a los riesgos que pretenden evitar. Las instalaciones de los lugares de trabajo deberán cumplir, en particular, la reglamentación específica que le sea de aplicación.

**Artículo 76.-** La iluminación de los lugares de trabajo deberá permitir que los trabajadores dispongan de unas condiciones de visibilidad adecuados para poder circular y desarrollar sus actividades sin riesgo para su seguridad y la de terceros, con un confort visual aceptable.

**Artículo 77.-** Las condiciones ambientales y en particular las condiciones de confort térmico de los lugares de trabajo no deberán constituir tampoco, en la medida de lo posible, una fuente de incomodidad o molestia para los trabajadores.

**Artículo 78.-** Los lugares de trabajo dispondrán del material y, en su caso, de los locales necesarios para la prestación de primeros auxilios a los trabajadores accidentados, ajustándose, en este caso, a lo establecido en la presente ley y demás disposiciones que se establezcan en su Reglamento.

## **Capítulo II**

### **Orden, Limpieza y Mantenimiento.**

**Artículo 79.-** Las zonas de paso, salidas y vías de circulación de los lugares de trabajo deberán permanecer libres de obstáculos, de forma que sea posible utilizarlas sin dificultad.

**Artículo 80.-** Los lugares de trabajo, incluidos los locales de servicio y sus respectivos equipos e instalaciones, deberán ser objeto de mantenimiento periódico y se limpiarán periódicamente, siempre que sea necesario, para mantenerlas limpias y en condiciones higiénicas adecuadas.

**Artículo 81.-** Las operaciones de limpieza no deberán constituir por sí mismas una fuente de riesgo para los trabajadores que las efectúan o para terceros. Para ello dichas operaciones deberán realizarse, en los momentos, en la forma y con los medios más adecuados.

## **Capítulo III**

### **Seguridad Estructural.**

**Artículo 82.-** Todos los edificios permanentes o provisionales, serán de construcción segura y atendiendo a las disposiciones estipuladas en el Reglamento de Seguridad en las Construcciones; para así evitar riesgos de desplome y los derivados de los agentes atmosféricos.

**Artículo 83.-** Los cimientos, pisos y demás elementos de los edificios ofrecerán resistencia suficiente para sostener y suspender con seguridad las cargas para los que han sido calculados.

**Artículo 84.-** Se indicarán por medio de rótulos las cargas que los locales puedan soportar o suspender, quedando prohibido sobrecargar los pisos y plantas de los edificios.

## **Capítulo IV**

### **Superficie y Cubicación**

**Artículo 85.-** Los locales de trabajo reunirán las siguientes condiciones mínimas:

- a. Tres metros de altura desde el piso al techo;
- b. Dos metros cuadrados de superficie por cada trabajador; y
- c. Diez metros cúbicos por cada trabajador.

**Artículo 86.-** No obstante, en los establecimientos comerciales, de servicios y locales destinados a oficinas y despachos, la altura a que se refiere el apartado "a" del número anterior podría quedar reducido hasta dos cincuenta metros, pero respetando la cubicación por trabajador que se establece en el apartado "c", y siempre que se renueve el aire suficiente.

## **Capítulo V**

### **Suelo, Techos y Paredes.**

**Artículo 87.-** El pavimento constituirá un conjunto homogéneo, llano y liso sin soluciones de continuidad; será de material consistente, no resbaladizo o susceptible de serio con el uso y

de fácil limpieza, estará al mismo nivel y de no ser así se salvarán las diferencias de alturas por rampas de pendiente no superior al 10 por 100.

**Artículo 88.-** Las paredes serán lisas y pintadas en tonos claros y susceptibles de ser lavadas o blanqueadas.

**Artículo 89.-** Los techos deberán reunir las condiciones suficientes para resguardar a los trabajadores de las inclemencias del tiempo. Si han de soportar o suspender cargas deberán ofrecer resistencia suficiente para garantizar la seguridad de los trabajadores.

## **Capítulo VI**

### **Pasillos**

**Artículo 90.-** Los corredores, galerías y pasillos deberán tener una anchura adecuada al número de personas que hayan de circular por ellos y a las necesidades propias M trabajo. Sus dimensiones mínimas serán las siguientes:

- a. 1.20 metros de anchura para los pasillos principales.
- b. 1 metro de anchura para los pasillos secundarios.

**Artículo 91.-** La separación entre máquinas u otros aparatos será suficiente para que los trabajadores puedan ejecutar su labor cómodamente y sin riesgo. Nunca menor a 0.80 metros, contándose esta distancia a partir del punto más saliente del recorrido de los órganos móviles de cada máquina.

**Artículo 92.-** Cuando existan aparatos con órganos móviles, que invadan en su desplazamiento una zona de espacio libre, la circulación del personal quedará señalizada con franjas pintadas en el suelo, que delimiten el lugar por donde debe transitarse.

## **Capítulo VII**

### **Puertas y Salidas**

**Artículo 93.-** Las salidas y las puertas exteriores de los centros de trabajo, cuyo acceso será visible o debidamente señalizado, serán suficientes en número y anchura para que todos los trabajadores ocupados en los mismos puedan abandonarlos con rapidez y seguridad. Las puertas transparentes deberán tener una señalización a la altura de la vista y estar protegidas contra la rotura o ser de material de seguridad, cuando éstas puedan suponer un peligro para los trabajadores.

**Artículo 94.-** Las puertas de comunicación en el interior de los centros de trabajo reunirán las mismas condiciones y además: Las puertas que se cierran solas deberán ser o tener partes transparentes que permitan la visibilidad de la zona a la que se accede.

**Artículo 95.-** Ninguna puerta de acceso a los puestos de trabajo o su planta permanecerá bloqueada (aunque esté cerrada), de manera, que impida la salida durante los períodos de trabajo.

## **Capítulo VIII Dormitorios**

**Artículo 96.-** Los locales destinados a dormitorios del personal reunirán las siguientes condiciones:

- a. Los locales destinados a dormitorios de los trabajadores deberán estar provistos de ventanas que permitan una adecuada ventilación e iluminación natural.
- b. Las camas estarán provistas de colchón, sábanas, almohadas con fundas y las mantas necesarias, según las condiciones del clima. La ropa de cama será mantenida en estado de higiene y limpieza.
- c. Se dotarán de armarios individuales.
- d. La superficie por cama - trabajador no será inferior a cuatro metros cuadrados y la altura mínima del local de 2.50 metros, y el volumen de aire por cama no será inferior a 12 metros cúbicos. Si se instalan literas habrá al menos un metro de distancia entre los dos bastidores.
- e. Tendrán comunicación con cuartos de servicios sanitarios (baños, inodoros, etc.) los que estarán debidamente diferenciados por sexo.

## **Capítulo IX Comedores**

**Artículo 97.-** Los comedores que instalen las empresas para sus trabajadores estarán ubicados en lugares próximos a los de trabajo, separados de otros locales y de focos insalubres o molestos.

**Artículo 98.-** Los pisos, paredes y techos serán lisos y susceptibles, de fácil limpieza, tendrán una iluminación, ventilación y temperatura adecuada, y la altura mínima del techo será de 2.60 metros.

**Artículo 99.-** Estarán provistos de mesas, asientos y dotados de vasos, platos y cubiertos para cada trabajador.

**Artículo 100.-** Dispondrán de agua potable para la limpieza de utensilios y vajilla. Independiente de estos fregaderos existirán inodoros y lavamanos próximos a estos locales.

## **Capítulo X Cocinas**

**Artículo 101.-** Los locales destinados a cocinas reunirán las condiciones siguientes:

- a. Se efectuará la captación de humos, vapores y olores desagradables, mediante campana de ventilación.  
si fuere necesario.
- b. Se mantendrán en todo momento en condición de absoluta limpieza y los residuos alimenticios se depositarán en recipientes cerrados hasta su evacuación.
- c. Los alimentos se conservarán en el lugar y a temperatura adecuada, y en refrigeración si fuere necesario.
- d. Estarán dotados de menaje necesario que se conservará en completo estado de higiene y limpieza.

## **Capítulo XI**

### **Abastecimiento de Agua**

**Artículo 102.-** Todo centro de trabajo dispondrá de abastecimiento suficiente de agua potable en proporción al número de trabajadores, fácilmente accesible a todos ellos y distribuido en lugares próximos a los puestos de trabajo.

**Artículo 103.-** No se permitirá sacar o trasegar agua para beber por medio de vasijas, barriles, cubos u otros recipientes abiertos o cubiertos provisionalmente.

**Artículo 104.-** Se indicará mediante carteles si el agua es o no potable.

**Artículo 105.-** No existirán conexiones entre el sistema de abastecimiento de agua potable y el agua que no sea apropiada para beber evitándose la contaminación por porosidad o por contacto.

## **Capítulo XII**

### **Sala de Vestidores y Aseo**

**Artículo 106.-** Los centros de trabajo, que así lo ameriten, dispondrán de vestidores y de salas de aseo para uso del personal debidamente diferenciado por sexo.

**Artículo 107.-** Estarán provistos de asientos y de armarios individuales, con llave para guardar sus efectos personales.

**Artículo 108.-** En estos locales deberá existir lavamanos con su respectiva dotación de jabón. A los trabajadores que realicen trabajos marcadamente no higiénicos o que manipulen sustancias tóxicas se les facilitarán los medios elementos específicos de limpieza necesarios.

## **Capítulo XIII**

### **Inodoros**

**Artículo 109.-** Todo centro de trabajo deberá contar con servicios sanitarios en óptimas condiciones de limpieza.

**Artículo 110.-** Existirán como mínimo un inodoro por cada 25 hombres y otro por cada 15 mujeres. En lo sucesivo un inodoro por cada 10 personas.

**Artículo 111.-** Los inodoros y urinarios se instalarán en debidas condiciones de desinfección, desodorización y supresión de emanaciones.

## **Capítulo XIV**

### **Duchas**

**Artículo 112.-** Cuando la empresa se dedique a actividades que normalmente impliquen trabajos no higiénicos, se manipulen sustancias tóxicas, infecciosas o irritantes, se esté

expuesto al calor excesivo, se desarrollen esfuerzos físicos superiores a los normales o lo exija la higiene del procedimiento de fabricación, se instalará una ducha de agua fría y caliente por cada diez trabajadores o fracción de esta cifra que trabajen en la misma jornada.

**Artículo 113.-** En los trabajos tóxicos o muy sucios se facilitarán los medios de limpieza y aseo necesarios.