

Volumen 6 - Número Especial - Abril/Junio 2019

REVISTA INCLUSIONES

ISSN 0731-4708

*Nuevos tiempos y realidades
Retos para mirar el trabajo
y la salud colectiva*

EDITORES

LIGIA SÁNCHEZ TOVAR

Universidad de Carabobo, Venezuela

EVELIN ESCALONA

Universidad de Carabobo, Venezuela

DAVID COBOS

Universidad Pablo de Olavide, España

Portada: Héctor Hernández Mejías (QEPD)

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

CUERPO DIRECTIVO

Directores

Dr. Juan Guillermo Mansilla Sepúlveda

Universidad Católica de Temuco, Chile

Dr. Francisco Ganga Contreras

Universidad de Los Lagos, Chile

Subdirectores

Mg © Carolina Cabezas Cáceres

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Andrea Mutolo

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Editor

Drdo. Juan Guillermo Estay Sepúlveda

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Editor Científico

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Cuerpo Asistente

Traductora: Inglés

Lic. Pauline Corthorn Escudero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Traductora: Portugués

Lic. Elaine Cristina Pereira Menegón

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

Portada

Sr. Felipe Maximiliano Estay Guerrero

Editorial Cuadernos de Sofía, Chile

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Carolina Aroca Toloza

Universidad de Chile, Chile

Dr. Jaime Bassa Mercado

Universidad de Valparaíso, Chile

Dra. Heloísa Bellotto

Universidad de San Pablo, Brasil

Dra. Nidia Burgos

Universidad Nacional del Sur, Argentina

Mg. María Eugenia Campos

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Francisco José Francisco Carrera

Universidad de Valladolid, España

Mg. Keri González

Universidad Autónoma de la Ciudad de México, México

Dr. Pablo Guadarrama González

Universidad Central de Las Villas, Cuba

Mg. Amelia Herrera Lavanchy

Universidad de La Serena, Chile

Dr. Aleksandar Ivanov Katrandzhiev

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Cecilia Jofré Muñoz

Universidad San Sebastián, Chile

Mg. Mario Lagomarsino Montoya

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Claudio Llanos Reyes

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Dr. Werner Mackenbach

*Universidad de Potsdam, Alemania
Universidad de Costa Rica, Costa Rica*

Mg. Rocío del Pilar Martínez Marín

Universidad de Santander, Colombia

Ph. D. Natalia Milanesio

Universidad de Houston, Estados Unidos

Dra. Patricia Virginia Moggia Münchmeyer

Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile

Ph. D. Maritza Montero

Universidad Central de Venezuela, Venezuela

Dra. Eleonora Pencheva

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Rosa María Regueiro Ferreira

Universidad de La Coruña, España

Mg. David Ruete Zúñiga

Universidad Nacional Andrés Bello, Chile

Dr. Andrés Saavedra Barahona

Universidad San Clemente de Ojrid de Sofía, Bulgaria

Dr. Efraín Sánchez Cabra

Academia Colombiana de Historia, Colombia

Dra. Mirka Seitz

Universidad del Salvador, Argentina

COMITÉ CIENTÍFICO INTERNACIONAL

Comité Científico Internacional de Honor

Dr. Adolfo A. Abadía

Universidad ICESI, Colombia

Dr. Carlos Antonio Aguirre Rojas

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Martino Contu

Universidad de Sassari, Italia

Dr. Luiz Alberto David Araujo

Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil

Dra. Patricia Brogna

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Horacio Capel Sáez

Universidad de Barcelona, España

Dr. Javier Carreón Guillén

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Lancelot Cowie

Universidad West Indies, Trinidad y Tobago

Dra. Isabel Cruz Ovalle de Amenabar

Universidad de Los Andes, Chile

Dr. Rodolfo Cruz Vadillo

Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla, México

Dr. Adolfo Omar Cueto

Universidad Nacional de Cuyo, Argentina

Dr. Miguel Ángel de Marco

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Emma de Ramón Acevedo

Universidad de Chile, Chile

Dr. Gerardo Echeita Sarrionandia

Universidad Autónoma de Madrid, España

Dra. Patricia Galeana

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dra. Manuela Garau

Centro Studi Sea, Italia

Dr. Carlo Ginzburg Ginzburg

*Scuola Normale Superiore de Pisa, Italia
Universidad de California Los Ángeles,
Estados Unidos*

José Manuel González Freire

Universidad de Colima, México

Dra. Antonia Heredia Herrera

Universidad Internacional de Andalucía, España

Dr. Eduardo Gomes Onofre

Universidade Estadual da Paraíba, Brasil

Dra. Blanca Estela Zardel Jacobo

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel León-Portilla

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Miguel Ángel Mateo Saura

Instituto de Estudios Albacetenses "don Juan Manuel", España

Dr. Carlos Tulio da Silva Medeiros

Diálogos em MERCOSUR, Brasil

Dr. Álvaro Márquez-Fernández

Universidad del Zulia, Venezuela

Dr. Oscar Ortega Arango

Universidad Autónoma de Yucatán, México

Dr. Antonio-Carlos Pereira Menaut

Universidad Santiago de Compostela, España

Dr. José Sergio Puig Espinosa

Dilemas Contemporáneos, México

Dra. Francesca Randazzo

Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Honduras

Dra. Yolando Ricardo

Universidad de La Habana, Cuba

Dr. Manuel Alves da Rocha

Universidade Católica de Angola Angola

Mg. Arnaldo Rodríguez Espinoza

Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Dr. Miguel Rojas Mix

Coordinador la Cumbre de Rectores Universidades Estatales América Latina y el Caribe

Dr. Luis Alberto Romero

CONICET / Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Maura de la Caridad Salabarría Roig

Dilemas Contemporáneos, México

Dr. Adalberto Santana Hernández

Universidad Nacional Autónoma de México, México

Dr. Juan Antonio Seda

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dr. Saulo Cesar Paulino e Silva

Universidad de Sao Paulo, Brasil

Dr. Miguel Ángel Verdugo Alonso

Universidad de Salamanca, España

Dr. Josep Vives Rego

Universidad de Barcelona, España

Dr. Eugenio Raúl Zaffaroni

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Comité Científico Internacional

Mg. Paola Aceituno

Universidad Tecnológica Metropolitana, Chile

Ph. D. María José Aguilar Idañez

Universidad Castilla-La Mancha, España

Mg. Elian Araujo

Universidad de Mackenzie, Brasil

Mg. Romyana Atanasova Popova

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Dra. Ana Bénard da Costa

*Instituto Universitario de Lisboa, Portugal
Centro de Estudios Africanos, Portugal*

Dra. Alina Bestard Revilla

Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte, Cuba

Dra. Noemí Brenta

Universidad de Buenos Aires, Argentina

Dra. Rosario Castro López

Universidad de Córdoba, España

Ph. D. Juan R. Coca

Universidad de Valladolid, España

Dr. Antonio Colomer Vialdel

Universidad Politécnica de Valencia, España

Dr. Christian Daniel Cwik

Universidad de Colonia, Alemania

Dr. Eric de Léséulec

INS HEA, Francia

Dr. Andrés Di Masso Tarditti

Universidad de Barcelona, España

Ph. D. Mauricio Dimant

Universidad Hebrea de Jerusalén, Israel

Dr. Jorge Enrique Elías Caro

Universidad de Magdalena, Colombia

Dra. Claudia Lorena Fonseca

Universidad Federal de Pelotas, Brasil

Dra. Ada Gallegos Ruiz Conejo

Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú

Dr. Francisco Luis Giraldo Gutiérrez

*Instituto Tecnológico Metropolitano,
Colombia*

Dra. Carmen González y González de Mesa

Universidad de Oviedo, España

Ph. D. Valentin Kitanov

Universidad Suroeste Neofit Rilski, Bulgaria

Mg. Luis Oporto Ordóñez

Universidad Mayor San Andrés, Bolivia

Dr. Patricio Quiroga

Universidad de Valparaíso, Chile

Dr. Gino Ríos Patio

Universidad de San Martín de Porres, Per

Dr. Carlos Manuel Rodríguez Arrechavaleta

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. Vivian Romeu

*Universidad Iberoamericana Ciudad de
México, México*

Dra. María Laura Salinas

Universidad Nacional del Nordeste, Argentina

Dr. Stefano Santasilia

Universidad della Calabria, Italia

Mg. Silvia Laura Vargas López

*Universidad Autónoma del Estado de
Morelos, México*

Dra. Jaqueline Vassallo

Universidad Nacional de Córdoba, Argentina

Dr. Evandro Viera Ouriques

Universidad Federal de Río de Janeiro, Brasil

Dra. María Luisa Zagalaz Sánchez

Universidad de Jaén, España

Dra. Maja Zawierzeniec

Universidad Wszechnica Polska, Polonia

Editorial Cuadernos de Sofía

Santiago – Chile

Representante Legal

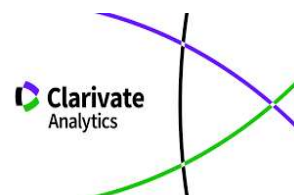
Juan Guillermo Estay Sepúlveda Editorial

REVISTA
INCLUSIONES
REVISTA DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS SOCIALES

CUADERNOS DE SOFÍA
EDITORIAL

Indización, Repositorios y Bases de Datos Académicas

Revista Inclusiones, se encuentra indizada en:



Information Matrix for the Analysis of Journals







uOttawa

Bibliothèque
Library



REX



Vancouver Public Library



Universidad
de Concepción

BIBLIOTECA UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN



UNIVERSITY OF
SASKATCHEWAN



Hellenic Academic Libraries Link

HEAL LINK

Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών

**LA OCUPACIÓN DEL TIEMPO LIBRE Y LA AUTOPERCEPCIÓN
DE LA SALUD VISTOS DESDE LA CULTURA PREVENTIVA**

**THE OCCUPATION OF FREE TIME AND THE SELF-PERCEPTION
OF HEALTH SEEN FROM THE PREVENTIVE CULTURE**

Msc. Estela Hernández-Runque

Universidad de Carabobo, Venezuela
estelamar01@hotmail.com

Lic. Leocadio Carrillo-Berroteran

Universidad de Carabobo, Venezuela
drleocarrillo@hotmail.com

Fecha de Recepción: 10 de octubre de 2018 – **Fecha Revisión:** 21 de octubre de 2018

Fecha de Aceptación: 07 de noviembre de 2018 – **Fecha de Publicación:** 23 de marzo de 2019

Resumen

La presente investigación intenta enmarcar elementos relacionados con el mundo del trabajo desde la mirada de los trabajadores(as) de una empresa agroquímica. Se indagó sobre la ocupación del tiempo libre y la autopercepción de la salud, visualizadas desde una mirada preventiva. Se consideró la forma de organización de trabajo, caracterizada por la disponibilidad de un amplio espacio de tiempo libre. Se realizó un estudio cuantitativo con apoyo de una aproximación cualitativa. Participaron en el estudio 84 trabajadores. Se aplicó un cuestionario y se complementó la información con una entrevista a profundidad. Los resultados revelaron que las actividades extra laborales más frecuentes son las de índole personal; para ambos sexos el tiempo libre que tienen es amplio y lo perciben como un beneficio importante, aunque no le den el uso adecuado. El 88 % de los trabajadores consideran que no hay relación entre la molestia de salud percibida y el trabajar en su tiempo libre. Se concluyó que los trabajadores no dan mayor significación al buen uso del tiempo, para el aprovechamiento del mismo. Asimismo, se revela que un entorno laboral preventivo busca la excelencia en la calidad de vida laboral siendo el buen uso del tiempo libre parte de esta cultura preventiva y se fundamenta en el compromiso y la participación de todos, empleadores y trabajadores. La cultura preventiva tiene como fin la promoción y mejora de la calidad de vida de los trabajadores.

Palabras Claves

Tiempo libre – Salud – Trabajador – Cultura preventiva

Abstract

This research attempts to frame elements related to the world of work from the perspective of the workers (as) of an agrochemical company. We inquired about the occupation of free time and the self-perception of health, viewed from a preventive perspective. The form of work organization was

considered, characterized by the availability of a wide space of free time. A quantitative study was carried out with the support of a qualitative approach. 84 workers participated in the study. A questionnaire was applied and the information was complemented with an in-depth interview. The results revealed that the most frequent extra-work activities are those of a personal nature; for both sexes, the free time they have is broad and they perceive it as an important benefit, even if they do not give it proper use. 88% of workers consider that there is no relationship between perceived health discomfort and working in their free time. It was concluded that the workers do not give greater significance to the good use of time, for the use of it. Likewise, a preventive environment for workers seeks excellence in the quality of working life and good use of free time is part of this and is based on the commitment and participation of all. The preventive culture aims to promote and improve the quality of life of workers.

Keywords

Free time – Health – Worker – Preventive culture

Para Citar este Artículo:

Hernández-Runque, Estela y Carrillo-Berroteran, Leocadio. La ocupación del tiempo libre y la autopercepción de la salud vistos desde la cultura preventiva. Revista Inclusiones Vol: 6 num 2 (2019): 52-64.

Introducción

La salud es un derecho fundamental de todos y cada uno de los seres humanos. El empleador, en conjunto con el Estado está en el deber de crear políticas y mecanismos que promuevan el buen manejo del tiempo libre y estimular el bienestar no sólo físico, sino también mental de los trabajadores. El trabajo como hecho social, tiene gran repercusión sobre la salud del trabajador, puesto que es en él donde el trabajador pasa una cantidad importante del tiempo del cual dispone. El estado venezolano, a través de la Ley Orgánica de Prevención y Condiciones de Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT)¹ expresa que “toda entidad debe desarrollar programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, como parte de los deberes de los empleadores y empleadoras”.

En este sentido, se considera que la recreación juega un rol fundamental en el uso positivo del tiempo libre, por lo tanto es importante promover actividades de recreación en las horas posteriores al tiempo de trabajo, de manera que el trabajador(a) pueda participaren actividades comunitarias, familiares, educativas, culturales, recreativas o deportivas que contribuyan a su bienestar personal y familiar.

Las actividades recreativas y deportivas organizadas y realizadas en el medio laboral, contribuyen a la integración e identificación de las personas y como consecuencia favorece el desarrollo del orgullo de pertenecer a la empresa o institución, lo que se revierte en mejor rendimiento en el trabajo y menos ausentismo laboral.

Ahora bien, los malestares de salud física del trabajador, originados por problemas ambientales o técnicos son más evidentes y próximos, por los cuales son más fáciles de abordar y confrontar a través de soluciones científicas o técnicas. Sin embargo, los problemas de índole psicosocial (necesidades no materiales del trabajador, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, entre otros), por su carácter subjetivo, son más complejos de resolver puesto que se evidencian a través de percepciones y experiencias que pueden influir directamente en la salud, el rendimiento y satisfacción en el trabajo.

El acercamiento a la autopercepción de salud, entendida como aquella reportada por los propios trabajadores y que se fundamenta en lo que éste conoce sobre su condición de salud, su esperanza de lo que será y su ethos, representa una vía para conocer aspectos importantes del estado de salud en los trabajadores, de allí el interés en efectuar una aproximación al sentir de los propios actores.

La mirada a estos aspectos responde a que se está en presencia de formas atípicas de organización del trabajo que ponen de manifiesto nuevas realidades a las que se les debe dar la cara, en virtud que éstas pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores. En este sentido, para abordar el tema, se consideró una empresa productora de agroquímicos para el sector agrícola venezolano, para observar en su contexto elementos particulares relacionados con la organización del trabajo, el uso del tiempo libre, la cultura preventiva y la percepción del estado de salud que tienen los trabajadores.

¹ Venezuela, Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. 26 de julio de 2005.

En relación, a la empresa es necesario señalar que en la misma no existen procedimientos y/o actividades dirigidas, que orienten al trabajador en el uso del tiempo libre en pro del mismo trabajador y de la empresa. Tampoco existen indicadores donde se mida el uso del tiempo libre, la recreación en el trabajo y su relación con la salud. Se observa como la gran mayoría de los trabajadores tienen una jornada laboral de muy corta duración; lo que les permite acomodar sus tiempos en función de las exigencias o requerimientos de la empresa y a sus necesidades individuales. Asimismo, al detallar la organización del trabajo, específicamente en relación a los horarios de trabajo se evidencia que disponen de un amplio tiempo para la recreación, lo que debería traer consecuencias positivas en relación al estado de salud físico psíquico y social.

Ante lo anteriormente expuesto, se desarrolló un estudio que tuvo como objetivo analizar, desde la Cultura Preventiva, la ocupación del tiempo libre y la autopercepción de la salud, develada a través de la cosmovisión de trabajadores de la empresa, todo ello expresado en sus deseos, expectativas, pensamientos, sentimientos y hasta sufrimientos manifiestos, surgido a través del dialogo generado a partir de una entrevista a profundidad, través de este medio se logró una aproximación a las significaciones que para ellos tienen del uso del tiempo libre, la autopercepción de la salud y la Cultura Preventiva.

Tiempo libre y cotidianidad laboral

El tiempo libre y el ocio han sido abordados por investigadores de diversas disciplinas: Miranda², Gil³, García⁴; Gete⁵; Munné⁶; Weber⁷, entre otros, dando lugar a múltiples interpretaciones en función de su perspectiva de estudio. Ello produce un uso indiscriminado de los términos tanto en el lenguaje coloquial como en el mismo discurso científico, creando una gran confusión. Una aproximación conceptual de los términos de tiempo libre y ocio, analizados desde diferentes enfoques, permitiría conocer la diversidad de planteamientos e interpretaciones. Se pueden encontrar múltiples y variadas definiciones sobre el tiempo libre. Algunos autores lo consideran como una expresión relativamente reciente. Su aparición está unida a una época y a unos países de industrialización avanzada, donde poco a poco y en contadas dosis, surge un “tiempo nuevo” sustraído al tiempo de trabajo. En esta línea de la reivindicación del tiempo libre, en un principio éste aparece vinculado al trabajo y se consideran las siguientes funciones del tiempo libre.

- *Función de regeneración*: recuperar energías corporales y anímicas. Es la más importante por ser absolutamente necesaria. Puede ser pasiva, cuando el cansancio es total, como el sueño y el reposo, o activa, en forma de juegos, excursiones, trabajos y jardinería, etc.

² Guillermo Miranda, “El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores”, Revista de Turismo y Patrimonio Cultural Vol: 4 num 3 (2006): 301-326.

³ Pablo Ángel Gil Morales, Animación y dinámica de grupos deportivos (Sevilla: Editorial Wanceullén, 2003)

⁴ María E. García, Organización de las jornadas lúdicas en espacios no convencionales (Almería: Editorial Almería, 2000).

⁵ María del Carmen Gete-Alonso, Tiempo de ocio (Barcelona: Plaza y Janés Editores, 1987).

⁶ Frederic Munné, Psicología del tiempo libre (México: Trillas, 1980).

⁷ Erich Weber, El problema del tiempo libre. Estudio antropológico y pedagógico (Madrid: Editora Nacional, 1969).

- *Función de compensación*: equilibrio frente a determinadas insuficiencias, mediante la superación de las dificultades o indirectamente con una sustitución de los anhelos no satisfechos.
- *Función de ideación*: es el ocio contemplativo, posible sólo en el tiempo libre de trabajo.

Autores contemporáneos, clarifican un poco más el término tiempo libre, añadiendo algunos matices, señalándolo como el tiempo que un individuo tiene después del trabajo y otros deberes y necesidades y que puede dirigir hacia otras finalidades: descanso, distracción, participación y relación social o perfeccionamiento personal.⁸ El tiempo libre se fundamenta como una nueva actitud ante la vida, una llamada al cambio, un nuevo tipo de hombre y de sociedad que se concencie de la necesidad de un esquema de comportamiento diferente, no basado únicamente en el trabajo. Entre las innumerables definiciones acerca del tiempo libre, se destaca la de la Psicología del tiempo libre la cual lo entiende como “el tiempo que queda después del trabajo”,⁹ entendiendo trabajo como las actividades productivas de carácter material e intelectual; a las remuneradas o lucrativas, a las asalariadas o dependientes, a las que requieren a dos o más de estas características. Fuera de estas actividades quedaría el tiempo libre por lo cual se puede decir que el tiempo libre y el trabajo son opuestos.

- *Tiempo libre es el que queda libre de las necesidades y obligaciones cotidianas*, en esta definición diversos autores excluyen de este tiempo residual los desplazamientos hogar-trabajo, o bien, el de comer.
- *Tiempo libre es el que queda libre de las necesidades y obligaciones cotidianas y se emplea en lo que uno quiere*, esto es, lo que se conoce comúnmente como ocio.
- *Tiempo libre es la parte del tiempo fuera del trabajo, destinada al desarrollo físico e intelectual del hombre en cuanto fin en sí mismo*.

Se puede ver, por lo tanto, cómo este autor hace una clasificación del tiempo libre desde el tiempo que queda después del trabajo hasta llegar a conjugar principios de libertad en la actividad, disfrute y desarrollo integral del individuo; donde incluye de manera expresa tanto el desarrollo a nivel intelectual como a nivel físico. Históricamente los trabajadores han luchado por el derecho a un tiempo libre, necesario para el desarrollo de sus aptitudes. “El tiempo en general y el tiempo libre en particular son una construcción social, eso significa que en cada estructura social y momento histórico se le otorga un significado específico”¹⁰. Se han identificado tres funciones del tiempo libre: “la del descanso, recreación y la del desarrollo personal”¹¹. Sin tiempo libre no habría recuperación de la fatiga física o psíquica, entendiendo que el descanso significa reposo y recuperación de las actividades biopsíquicas. Sin embargo, se debe considerar que “el aumento del tiempo libre es una falacia que, lejos de mejorar la satisfacción de las poblaciones urbanas, nos ha introducido en un acelerado tren de vida, que hace tener la sensación constante de falta de tiempo”¹².

⁸ Alberto Martínez, La planificación y gestión estratégica de la actividad física de tiempo libre a nivel local (Llobregat: Inde Publicaciones, 1996).

⁹ Pablo Ángel Gil Morales, “Animación y dinámica de grupos... 71.

¹⁰ Guillermo Miranda, “El tiempo libre y ocio reivindicado.... 302.

¹¹ Joffre Dumazedier. “Sociología empírica del ocio. Crítica y contracrítica de la civilización del ocio”, Revista francesa de sociología Vol: 15 num 4 (1974): 611.

¹² Cornelio Águila, Ocio, jóvenes y Posmodernidad (Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería, 2005), 103.

Tal como se observada en trabajadores de una empresa venezolana productora de agroquímicos, donde se revela una situación poco común en el ámbito laboral, pues producto de la forma de organización del trabajo, durante la jornada de trabajo, los trabajadores disponen de amplios espacios de tiempo libre de tareas, inherentes al desempeño de funciones propias de los procesos que se desarrollan en la planta; es decir, disponen de mucho tiempo libre, si se compara con lo contemplado en la legislación venezolana en materia de horarios de trabajo; donde se establece que la jornada diurna no podrá exceder de ocho horas diarias ni de cuarenta horas semanales. Se observa que la forma de organización del trabajo en la empresa, a simple vista podría revelar que la situación es altamente favorable para los trabajadores, considerando que el buen uso del tiempo libre podría contribuir a la conservación de la salud en los trabajadores. Es importante destacar que el derecho al disfrute del tiempo libre y la recreación, constituye uno de los grandes logros que favorece a la población trabajadora. En Venezuela, la LOPCYMAT, rescata la importancia de generar programas con la participación de los trabajadores, para garantizar la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social que permitan, no sólo contar con el tiempo para ejecutar estos programas, sino también con infraestructura y controles a fin de evidenciar el impacto a la salud que tienen dichos programas. A pesar que se establece en el marco legal, aún no se cuenta con mecanismos efectivos que garanticen un aprovechamiento saludable del tiempo libre, que disponen durante la jornada de trabajo. Es decir, en el buen uso del tiempo libre ajeno al disfrute de período vacacional y días feriados al año, lo cual impactaría no solo en el uso saludable de éstas, sino además en la administración del trabajo para un aprovechamiento sano del tiempo libre y las pausas laborales, entre otros mecanismos favorables a la salud.

Al ahondar respecto a la organización del trabajo en la empresa, en ésta se maneja diferentes tipos de horarios de trabajo, donde una gran mayoría de trabajadores solo cumple entre dos y cuatro horas de trabajo por día. Hay un grupo de trabajadores cuya jornada laboral solo dura 45 minutos, ya que ejecuta todas las tareas que se le exige en su proceso de trabajo, en muy poco tiempo. Los trabajadores al culminar con las asignaciones diarias están en libertad de retirarse a sus hogares y/o realizar otras tareas o “por *negocios*” dentro de la empresa. Es decir, se observa una dinámica interna en la organización del trabajo durante el proceso de producción donde, por una parte, se establecen tareas diarias específicas para cada trabajador, en función de los planes de producción, cuyo tiempo de ejecución queda supeditado a la dinámica y ritmo del trabajador y por la otra, paralelamente, con frecuencia, se presenta un escenario de demandas adicionales en la producción, la cual es cubierta recurriendo a una negociación interna con los trabajadores, quienes al contar con disposición de tiempo, se ofrecen a realizar las tareas bajo la figura de “*negocio*” o pago adicional. El pago de esas tareas se efectúa bajo la figura de “*primas extras*”, las cuales le generan un importante ingreso económico adicional.

Se ha observado que, sin que sea una exigencia de la empresa, los trabajadores se auto someten a altos ritmos de trabajo, los cuales curiosamente son establecidos por los propios trabajadores, con el objetivo de lograr culminar su labor en el menor tiempo posible. Con todo ello se persigue: 1) Salir lo más temprano de la empresa o 2) Quedar disponible para poder dedicarse a desarrollar otras tareas por “*negocio*” ya sea dentro de la misma empresa o fuera de ella, lo cual les representa un ingreso económico adicional. La exposición a la intensidad del alto ritmo de trabajo, para poder tener más tiempo libre, podría ser un factor a considerar para explicar la alta frecuencia de trastornos musculoesqueléticos que presenta la población trabajadora; lo cual se evidencia en los registros

de morbilidad del servicio médico de la empresa. En algunos casos los trabajadores desarrollan otras actividades adicionales fuera de la empresa, por lo que resulta interesante conocer en qué utilizan el tiempo libre.

Cultura preventiva en el entorno laboral

La cultura preventiva es equiparable al hábito preventivo, que consiste en una tendencia constante para intervenir y protegerse frente a los riesgos laborales. De ahí, que la cultura preventiva deba ir de la mano al desempeño del puesto de trabajo. No resulta separar la cultura preventiva general de la cultura preventiva en materia de seguridad y salud en el trabajo, pues ambas se complementan y responden a los mismos principios básicos. Como se puede visualizar en la tabla N° 1, todos los autores coinciden en que la cultura preventiva posee un componente favorable e importante hacia la seguridad. De ahí que la cultura preventiva laboral deba iniciarse en los centros de trabajo desde el mismo momento del ingreso del trabajador y/o trabajadora en los diferentes puestos.

AUTOR	AÑO	CONCEPTO
Cobos	2013	La cultura de la prevención se puede entender como un estado favorable hacia la seguridad, hacia la adopción de medidas preventivas del individuo y de las organizaciones que se constituye en el principal pilar sobre el que sostener el edificio preventivo. ¹³
Stoner, Freeman & Gilbert	1996	Definen la cultura preventiva como un concepto que se usa en el contexto de la seguridad y salud en el trabajo, para referirse al conjunto de usos, costumbres y conocimientos, destinados a prevenir los accidentes y enfermedades ocupacionales. ¹⁴
González et al.	2005	Es un componente de la cultura organizativa, que alude a actitudes, competencias y patrones de comportamiento individual y de grupo que afectan e influyen sobre la salud y seguridad en el trabajo y, consecuentemente, sobre la prevención. ¹⁵

Tabla 1

Cuadro sinóptico cultura preventiva.

Fuente: Estructurado a partir de los aportes de Cobos (2013), Stoner, Freeman y Gilbert (1996) & González (2005)

Existen diferentes formas para abordar la prevención y cada una de ellas puede tener buenos resultados. Una condición de éxito, necesaria pero no suficiente, es la participación de todos los trabajadores y trabajadoras. Pero esta participación tiene que ir acompañada del compromiso de todos los actores implicados en la cultura de la prevención, para lograr la excelencia en la calidad de vida laboral. En definitiva, la

¹³ David Cobos, "Criterios de Buena Práctica en la Formación de Trabajadores para la Cultura Preventiva". En L. Sánchez; M. Navas y G. Vidal. [Grabación en CD de La Conferencia La Cultura Preventiva. Un reto en la Formación de los Trabajadores. Maracay, Venezuela]. Colección Salud Ocupacional. Serie Formación. Universidad de Carabobo. 2013.

¹⁴ Jame Stoner; Edward Freeman & Daniel Gilbert, Administration (Ciudad de México: Pentice Hall Hispanoamericana, 1996).

¹⁵ Patricia González; Víctor Echenagusia; Ignacio Mancebo & José Arroyo, "Una herramienta para implantar cultura de seguridad y salud en la empresa". Gestión Práctica de Riesgos Laborales, num 22 (2005): 1-5.

prevención debe integrarse en el día a día a la actividad laboral, como un auténtico estilo de vida y no como una imposición.

La cultura preventiva, es vista por los autores como un conjunto de actitudes proactivas y valores compartidos por todos los miembros de la empresa sobre las medidas de prevención, la salud, los riesgos laborales, los accidentes y enfermedades ocupacionales. Visto desde esta perspectiva se puede decir que es el compromiso de todos los trabajadores y empleadores por la seguridad y la promoción de la salud.

Ahora bien, referirnos a la cultura preventiva en una empresa productora de agroquímicos es de sumo interés, tomando en cuenta el tipo de productos y procesos que le son propios a estas plantas industriales. El abordaje del tema desde la cosmovisión de los trabajadores sugiere una incursión valiosa para develar elementos que subyacen en la ocurrencia de hechos y/o en la actuación de los trabajadores frente a las situaciones de riesgo a la salud personal y de ajenos, bien lo manifiesta Sánchez cuando afirma que “los elementos culturales que prevalecen en el mundo del trabajo constituyen factores de peso en la percepción que de la salud en el trabajo y la exposición a los riesgos laborales tienen los trabajadores”¹⁶. De ahí que la autopercepción de salud nos remite a elementos significativos de la cultura preventiva que cada trabajador arrastra, en el entendido que todo sujeto maneja es que mas referenciales en su vida laboral que permean su vida cotidiana y el uso de tiempo libre.

Materiales y Métodos

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro de lo denominado investigación cuantitativa, por tanto se examinaron los datos de forma numérica. Igualmente, se recurrió a una aproximación cualitativa toda vez que existió la necesidad de captar la percepción de salud de los trabajadores y su relación con el uso del tiempo libre de la población laboral.

Se trató de una investigación de campo, bajo un diseño no experimental de nivel descriptivo. Asimismo, a partir del método hermenéutico, se abordó la parte cualitativa, ya que dentro de este marco de ideas los investigadores comparten el postulado de que todas las acciones humanas requieren interpretación, ir más allá de los datos, observar la realidad presente en la empresa donde se ha planteado la investigación, para comprender las situaciones y el significado que los individuos les atribuyen a sus actos. En el presente estudio se utilizó como técnica la revisión documental, observación participante, el cuestionario y la entrevista a profundidad.

La población estuvo limitada a 261 trabajadores, y se estimó el tamaño de la muestra considerando la fórmula para poblaciones finitas en 84 sujetos.

Resultados

Antes de comenzar con la presentación de los datos y análisis de los resultados obtenidos, es necesario recordar cómo es la organización de la empresa, en lo referente al tiempo de trabajo y el tiempo libre. Como bien se comentó anteriormente, la empresa

¹⁶ Ligia Sánchez, “Jóvenes, Cultura y Trabajo. Aproximación a la cultura preventiva”. En M. D. Simoes & J. Cabrera (Orgs.), *Desarrollo Territorial, Cultura y Turismo. Una Abordagem Multidisciplinada* (Campina Grande: EDUEPB, 2015), 31.

en sus inicios, por tener como proceso productivo principal, la elaboración de “venenos” para el uso agrícola, decidió realizar las labores de producción en horas tempranas del día (generalmente de madrugada), y exponer a los trabajadores a un tiempo de trabajo mínimo, generalmente menos de dos horas de trabajo. Es entonces que los trabajadores adoptan un ritmo de trabajo acelerado, donde después de terminar la producción del día en un tiempo no mayor entre 2 a 4 horas (muchas veces terminan la producción estipulada en 45 minutos), quedan disponibles para realizar otra actividad dentro de la misma empresa, la cual es considerada como “negocio”, y que le genera ingresos monetarios adicionales salario que reciben.

A través de los años, esta peculiar forma de organización del trabajo se ha mantenido, lo cual hace que la empresa tenga una organización de trabajo con características atípicas y muy particulares, como lo son:

- 1.- Cortas jornadas de trabajo para una mayoría de procesos productivos (entre 45 minutos a 04 horas diarias de trabajo).
- 2.- Gran número de horas extras laboradas por semana.
- 3.- Altos ritmos de trabajo.
- 4.- La figura del “negocio”, el cual genera “primas” (una forma de pago) como beneficio económico extra.

Como se muestra en la tabla N° 2, el promedio general de horas laboradas en una jornada de trabajo, según los trabajadores encuestados, fue de 5,75 horas diarias. El 65 % de los trabajadores encuestados laboran solo 4 horas diarias, lo cual está por debajo de lo que estipula la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras en su Artículo 173, con respecto a la jornada diurna de trabajo: “Límites de la jornada de trabajo: La jornada diurna, comprendida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m., no podrá exceder de ocho horas diarias”¹⁷ Es necesario aclarar que este promedio fue establecido en base a todos los turnos de trabajo, lo cual refleja la realidad de la organización de la empresa, ya que como señalan los trabajadores, la mayoría realiza adicionalmente “trabajo por negocio” y al finalizar su jornada laboral, la cual termina cuando cumple con la producción estipulada por la Jefatura correspondiente, independientemente del tiempo que dure en realizarla.

Promedio de horas diarias de trabajo		
N° Horas diarias laboradas	N° Trabajadores	%
4	55	65
8	14	17
6	10	12
5	5	6
Promedio de horas diarias de trabajo: 23 / 4 = 5,75		

Tabla 2

Número de horas laboradas por día
Fuente: Datos de la investigación 2018

¹⁷ Venezuela, “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras”. Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República, 6076 [Extraordinaria], Mayo 7, 2012.

Al indagar sobre el tiempo libre de los trabajadores estudiados, es necesario precisar, que disponen de un tiempo libre dentro de la empresa, el cual lo ocupan en la realización de “trabajo por negocio” y un tiempo libre fuera de la empresa, el cual es utilizado para realizar actividades de índole personal. Los trabajadores refieren que utilizan la mayor parte de su tiempo libre, fuera de la empresa, en diligencias personales (compras, actividades bancarias, oficios del hogar, reuniones escolares, etc.). Con este resultado se evidencia que los trabajadores no hacen un uso adecuado del tiempo libre, toda vez que las actividades que realizan no son para el disfrute y/o la recuperación que debe tener el ser humano para reponer energías corporales y anímicas. Es importante destacar que, aunque “El tiempo libre juega, cada vez más, un papel de agente de la transformación social. Este supone un tiempo disponible, desligado de las tareas de producción; es un tiempo dinámico del que se busca obtener el máximo provecho”¹⁸; sin embargo, aún los trabajadores estudiados no hacen uso saludable de su tiempo libre. El uso inadecuado del tiempo libre se evidencia, además cuando se indagó en relación con relación a las actividades realizadas más frecuentemente durante los fines de semana (días de descanso obligatorio por ley), lo cual reportó que generalmente se dedican a las actividades familiares con un total del 42% y actividades personales con un 30%; luego tan solo un 9% de los trabajadores manifestó que realizan actividades con amigos; de igual manera llama la atención que solamente el 9% respondió que realizan actividades recreativas. Estos resultados revelan que, en los días de descanso, la mayor parte de los trabajadores no realizan actividades destinadas a recrearse o fomentar el desarrollo de actividades destinadas al ocio creativo y el fomento del bienestar personal a través de los momentos de disfrute lúdico.

Por otro lado, se encontró que el 42% de los trabajadores encuestados realizan una diversidad de actividades o trabajos que le generen ingresos económicos adicionales que les ayuda a resolver muchos problemas de índole económica. Es importante señalar que los trabajadores que realizan actividades extras, generadoras de ingresos adicionales, están limitando la posibilidad de recuperar las energías perdidas durante la jornada de trabajo, lo cual pudiera incidir en la aparición trastornos en su salud. Ahora bien, a pesar que se evidenció en este estudio que los trabajadores no dan un buen uso a su tiempo libre, toda vez que realizan actividades que no les ayuda para su recuperación, el 85 % de ellos manifestó estar satisfechos totalmente con el uso que le dan a su tiempo libre. Al indagar sobre los “trabajos por negocio” y/o horas extras, el 98 % de los trabajadores encuestados consideran que no laboran muchas horas adicionales por negocio, aun cuando en esta investigación se evidencia lo contrario, ya que la modalidad de trabajo por negocio, forma parte de la organización del trabajo en la empresa. Generalmente el “negocio” o actividad laboral remunerativa que el trabajador realiza después de cumplir con la producción asignada, es de corta duración (dura entre 2 a 4 horas), según lo revela la observación efectuada durante una jornada de trabajo. Es evidente que los trabajadores no consideran que laborar horas extras significa un riesgo para ellos, esto pudiera ser por los ingresos económicos que esta actividad le genera. Cabe resaltar que se está en presencia de lo que reporta la literatura, cuando se afirma que “los riesgos que son fácilmente aceptados están asociados a actividades altamente beneficiosas”¹⁹.

¹⁸ María Elena García, Organización de las jornadas lúdicas en espacios no convencionales (Almería: Editorial Almería, 2001), 11-12.

¹⁹ Estela Hernández, “Cultura Preventiva y Percepción de Riesgos Laborales: Caso Trabajadores (as) de una Industria Agroquímica”. (Tesis de Maestría no publicada), Universidad de Carabobo. Maracay. Venezuela. 2017.

Cuando se preguntó sobre lo relacionado con el aspecto legal referido al tiempo libre y la recreación, el 64 % de los trabajadores señalan desconocer la normativa legal vigente, que rige la materia en recreación, turismo y el uso del tiempo libre, mientras que el 36 % manifiesta conocer dicha normativa. Esto pudiera deberse a que la empresa no ha formado a los trabajadores en esta materia, como bien lo establece la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, esto se evidencia en el programa de adiestramiento de la empresa donde se observa que no existe ningún tema en lo concerniente al uso del tiempo libre. En la empresa no existen programas de divulgación o informativa sobre los aspectos legales en materia de recreación y turismo. Con respecto a la autopercepción de la salud, el 76 % de los trabajadores encuestados manifestó que no presentaron problemas de salud, durante el último año, mientras que un 24 %, considero que su salud no fue buena, más bien regular por diversas patologías o síntomas diversos. A pesar de estos resultados hay un número importante de trabajadores que consulta al servicio médico y que forman parte de la morbilidad, la cual revela que en el período 2012 – 2016 consultaron 2.790 trabajadores por diversas patologías, siendo las principales causas los problemas cardiovasculares, los musculo esqueléticos y los respiratorios. Otro dato importante que reportó la investigación, es que el 88 % de los trabajadores encuestados consideran que no hay relación entre la molestia de salud percibida y el trabajar horas extra o por negocio. El 12 % considera que si existe relación, sobre todo en los trastornos musculo esqueléticos, por el ritmo con que se trabaja algunas veces. A pesar de estos resultados, cuarenta y cinco (45) trabajadores con problemas de salud que han ameritado ser cambiados de puestos de trabajo como medida preventiva y muchos de ellos están a la espera de ser certificados como enfermedades ocupacionales por el ente rector.

Conclusiones

Se puede concluir en cuanto al tiempo libre que, para trabajadores el amplio tiempo del que disponen, lo perciben como un beneficio importante logrado en la empresa; asimismo, con esta organización del trabajo (bajo la modalidad de trabajos por *negocio*) los trabajadores manifiestan haber conquistado el control del ritmo de trabajo durante la jornada diaria laboral, pero a su vez se reveló que la empresa les exige unos niveles diarios de productividad para pagar el día de trabajo, por lo cual los trabajadores se autosometen a altos ritmos de trabajo para cumplir en el menor tiempo con las exigencias de producción. Esto revela que lo identificado por ellos como control del ritmo de trabajo representa una amenaza por la autoexigencia que se imponen, para lograr la remuneración adicional. En función de lo que contempla la Ley, se observa que la forma de organización del trabajo en la empresa, a simple vista, podría revelar que la situación es altamente favorable para los trabajadores, considerando que se estima que al mantener alto margen de tiempo libre, esto podría contribuir a paliar problemas de salud en los trabajadores, como lo son la obesidad y sedentarismo, si se le diera un uso adecuado al tiempo liberado de trabajo. Todo lo mencionado anteriormente evidencia que los trabajadores de la empresa auto administran sus jornadas de trabajo, con el propósito de terminar sus labores establecidas en la jornada diaria en el menor tiempo posible, de manera que pueda quedar libre para utilizar el tiempo que le quede libre para realizar tareas adicionales y obtener beneficios económicos (dinero adicional por laborar horas extras o por *negocio*) o marcharse a sus casas y ganar tiempo libre. Para lograr obtener estas ganancias y cumplir con las exigencias de productividad de la empresa, los trabajadores se auto someten a ritmos acelerados de trabajo, lo cual pudiera ocasionarles daños a la salud y/o agravar molestias preexistentes en algunos de ellos.

En relación a la autopercepción de la salud, vale la pena destacar, el hecho que a pesar del auto sometimiento al ritmo acelerado de trabajo, el 88 % de los encuestados consideró que no hay relación entre la molestia de salud percibida y el trabajar horas extra o por negocio, esto puede deberse, bien sea a que son trabajadores jóvenes, cuya edad promedio está ubicada entre 35 y 56 años, o a la sobrevaloración de la auto regulación del tiempo de trabajo, lo cual genera la falsa creencia que no se están causando ningún daño. En este mismo sentido, los hombres manifestaron presentar con más frecuencia padecimientos musculares, esto pudiera estar relacionado a que la mayoría de las actividades que realizan en la planta, tanto en el trabajo por negocio durante su tiempo libre, como en su jornada laboral regular, le exigen esfuerzo físico, producto de la manipulación o levantamiento de cargas. Las mujeres por su parte manifestaron cansancio o fatiga. Es importante acotar que en su tiempo libre, las mujeres desempeñan adicionalmente actividades domésticas; es decir, no ocupan este tiempo en la realización de actividades lúdicas o recreativas que les genere descanso. Ahora bien, la indagación realizada revela que en la empresa no existen programas de divulgación informativa sobre los aspectos legales en materia de recreación y turismo, esto justifica de alguna manera, la debilidad conceptual que tienen estos trabajadores en relación con el uso del tiempo libre.

Esta situación, pone en evidencia la ausencia de bases sólidas donde se sustente la cultura preventiva, tomando en cuenta que la consolidación de ésta es el producto del reconocimiento del valor de la salud y el compromiso del propio trabajador en el resguardo de su integridad, no solo en el lugar de trabajo, sino como una conducta internalizada que permea todos los espacios de su vida. Es decir, está articulada con su entorno laboral como centro de su quehacer cotidiano que sirve de referente en su tránsito por las demás esferas de la vida, de manera que moldea no solo la conducta segura en el trabajo, sino además en cualquier espacio donde se ponga en riesgo su salud e integridad. Ahora bien, existen diferentes formas para abordar la prevención y la participación activa y efectiva para la promoción de la salud. Cada una de ellas, por sí sola o en conjunto, brindaría mejores condiciones para obtener mejores resultados. Una condición de éxito necesaria es la participación articulada de todos, tanto los empleadores, como los trabajadores. Es decir, esta participación tiene que ir seguida del compromiso de todos los actores implicado en la empresa. La prevención debe integrarse en el día a día a la actividad laboral, como un auténtico estilo de vida y no como una imposición.

Bibliografía

Águila, C. Ocio, jóvenes y Posmodernidad. Almería: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Almería. 2005.

Cobos, D. "Criterios de Buena Práctica en la Formación de Trabajadores para la Cultura Preventiva". En L. Sánchez, M. Navas y G. Vidal. [Grabación en CD de La Conferencia La Cultura Preventiva. Un reto en la Formación de los Trabajadores. Maracay, Venezuela]. Colección Salud Ocupacional. Serie Formación. Universidad de Carabobo. 2013.

Dumazedier, J. "Sociología empírica del ocio. Crítica y contracrítica de la civilización del ocio". Revista francesa de sociología. Vol 15 num 4 (1974): 611-615.

García, M. Organización de las jornadas lúdicas en espacios no convencionales. Almería: Editorial Almería. 2001.

Gete-Alonso, María del Carmen. Tiempo de ocio. Barcelona: Plaza y Janés Editores. 1987.

Gil Morales, P. Animación y dinámica de grupos deportivos. Sevilla: Editorial Wanceullen. 2003.

González, P.; Echenagusia, V.; Mancebo, I. & Arroyo, J. “Una herramienta para implantar cultura de seguridad y salud en la empresa”. Gestión Práctica de Riesgos Laborales, num 22 (2005).

Hernández, E. Cultura Preventiva y Percepción de Riesgos Laborales: Caso Trabajadores (as) de una Industria Agroquímica. (Tesis de Maestría no publicada), Universidad de Carabobo. Maracay. Venezuela. 2017.

Martínez, J. La planificación y gestión estratégica de la actividad física de tiempo libre a nivel local. Llobregat: Inde Publicaciones. Primera Edición. 1996.

Miranda, G. “El tiempo libre y ocio reivindicado por los trabajadores”. Revista de Turismo y Patrimonio Cultura. Vol: 4 num 3 (2006): 301-326.

Munné, Frederic.. Psicología del tiempo libre. México: Trillas. 1980.

Sánchez, L. “Jóvenes, Cultura y Trabajo. Aproximación a la cultura preventiva”. En M. D. Simoes & J. Cabrera (Orgs.), Desarrollo Territorial, Cultura y Turismo. Uma abordagem Multidisciplinar. Campina Grande: EDUEPB. 2015.

Stoner, J.; Freeman, W y Gilbert, E. Administration. Ciudad de México: Pentice Hall Hispanoamericana S. A. 1996.

Venezuela. “Ley Orgánica de Prevención, Condición y Medio Ambiente de Trabajo”. (2005, 26 de julio). En Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. 2005.

Venezuela. “Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras”. (2012, 30 de abril). En Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República, 6076 [Extraordinaria], Mayo 7, 2012.

Weber, E. El problema del tiempo libre. Estudio antropológico y pedagógico. Madrid: Editora Nacional. 1969.

CUADERNOS DE SOFÍA EDITORIAL

Las opiniones, análisis y conclusiones del autor son de su responsabilidad y no necesariamente reflejan el pensamiento de la **Revista Inclusiones**.

La reproducción parcial y/o total de este artículo debe hacerse con permiso de **Revista Inclusiones**.