

PROGRAMA H.E.R.E!! DE ORDEN Y ASEO: Compromiso con mi Puesto de Trabajo y con el Medio Ambiente

Fernando A. Montejo Angel

Psicólogo, Magíster en Psicología: énfasis psicología y salud
Director de bienestar / Salud Ocupacional
en la Fundación Universitaria del Área Andina

fmontejo@areandina.edu.co, fernandomontejo2007@gmail.com

Sergio F. Vargas Ortega

Técnico Profesional en Salud Ocupacional
Técnico 1 Salud Ocupacional en la Fundación Universitaria del Área Andina

sevargas@areandina.edu.co, sergiofelipec12@hotmail.com

Abstract

El programa H.E.R.E!! se fundamenta en la construcción de un puesto de trabajo productivo, seguro, confortable y que contribuya con el medio ambiente. Esto sólo se logra a través de la instalación de hábitos en las personas, para impactar la cultura organizacional.

Los fundamentos del programa enlazan la ERGONOMÍA vista desde la relación de la persona con el trabajo; la ECOLOGÍA SOCIAL vista como la relación de la persona con su entorno, y entorno entendido como un puesto y un sitio de trabajo que existen y se relacionan con el medio ambiente en general. Por tanto, intervenir en la ergonomía desde la perspectiva de la ecología social, tomando como elemento dinamizador el orden, el aseo, y la salud ocupacional en el puesto de trabajo implican una intervención sobre la persona, el entorno laboral y el entorno global.

La clave para esta intervención está soportada en hábitos de auto - cuidado de las personas que asumen una conciencia de cuidado de su puesto de trabajo y su entorno laboral, para la búsqueda del confort, dentro de unos criterios y referentes de responsabilidad social con el entorno. Con esto, el alcance del auto - cuidado trasciende lo corporal, para incluir la dimensión del entorno laboral y el entorno medio ambiental en el cual está inmersa la empresa. Así, la intervención de hábitos ayuda a construir un auto – gestor de salud ocupacional con conciencia ambiental.

Se describen los logros y dificultades en la construcción del programa H.E.R.E!! – Jornada de Orden y Aseo. A través de una experiencia de implementación de 3 años en la Fundación Universitaria del Área Andina 2007 – 2009.

Palabras clave

Ergonomía, ecología social, hábitos, puesto de trabajo

Introducción

La Fundación Universitaria del Área Andina dentro de su responsabilidad social como empresa, demuestra su compromiso con la comunidad de y del entorno de la institución, por medio de campañas de protección y diferentes acciones con las personas y el medio ambiente; una de estas acciones es la aplicación del programa ¡¡HERE!!, que contempla la generación de espacios de trabajo óptimos por medio de pautas generales y guías prácticas. Uno de los elementos de este programa es la realización de “jornada de orden y aseo”, que tiene una trayectoria y una continuidad anual, llegando a la tercera versión de la misma en 2009.

Los ejes fundamentales de esta jornada se ven reflejados en generar espacios de trabajo seguros, óptimas condiciones de convivencia puesto de trabajo – persona, de tal manera que se evidencie mayor productividad, esto sin olvidar el compromiso como organización y como personas con el medio ambiente.

Ergonomía y Ecología Social

La ergonomía es un concepto amplio en su alcance, y por esta razón muchos autores difieren al aproximarse a su definición. Incluso en el rastreo histórico, es posible encontrar conceptos afines, como Ergología o ergonología, refiriéndose a constructos similares.

La ergonomía según Cervera (2003) comprende diferentes elementos: 1) antropometría, 2) esfuerzos físicos, 3) relación de objetos con el entorno. Este es un abordaje desde la perspectiva de la ingeniería y el diseño industrial, con el concepto del humano y su relación con los

elementos en el entorno.

Por su parte, Rodríguez (2007) cita como marco histórico de definición de la ergonomía “la aplicación conjunta de algunas ciencias biológicas y ciencias de la ingeniería para asegurar entre el hombre y el trabajo una óptima adaptación mutua con el fin de incrementar el rendimiento del trabajador y contribuir a su bienestar”. Este mismo autor afirma que la ergonomía puede ser considerada como el grupo de disciplinas que se interesan por el estudio del equilibrio (o estabilidad) entre las condiciones externas e internas ligadas al trabajo, y que interaccionan en la biología humana, ante las exigencias y requerimientos de los sistemas y procesos de trabajo, expandiendo su ámbito para su preservación, corrección o mejora.

La ergonomía, al ser concebida como un conjunto de disciplinas, puede ser dividida en tres grandes áreas: 1. Anatomía: Antropometría (mediciones del cuerpo) y Biomecánica (génesis del esfuerzo). Fisiología: Fisiología del esfuerzo (desgaste energético) y Fisiología del entorno (condiciones ambientales). Psicología: Psicología de las aptitudes (raciocinio y toma de decisiones) y Psicología profesional (formación individualidad).

Por su parte, Gudynas y Evia (1991) afirman que el objetivo de la ergonomía es diseñar el lugar de trabajo de manera tal que se adecue a las capacidades humanas para impedir problemas tales como lesiones, dice la Asociación Americana de la Higiene Industrial. Según esta asociación, la ergonomía se encarga de todos los aspectos físicos que pueden afectar al empleado en su ambiente de trabajo, limpieza e higiene, seguridad industrial, entre otros. Esta es una definición más tradicional, desde donde, por lo general, se fundamentan los programas de intervención en salud ocupacional en Colombia.

Por otra parte, frente a la ecología social se ha entendido una disciplina que trata del equilibrio dinámico dentro de la naturaleza, de la interdependencia entre, lo viviente y lo inanimado. Teniendo en cuenta que la naturaleza incluye también a los seres humanos, esta disciplina debe comprender el papel de la humanidad dentro del mundo natural; específicamente, el carácter, la forma y la estructura de las relaciones humanas respecto a las demás especies y a los substratos inorgánicos del entorno biológico. (Bookchin, 1985). La ecología social busca descubrir las formas y modelos de interrelación que permiten comprender una comunidad, ya sea natural o social. De igual manera,

esta disciplina pretende mostrar lo relativo de las jerarquías en el análisis de los ecosistemas, entendiendo que una entidad puede ser supra-ordinada en determinada taxonomía, pero en condiciones diferentes puede quedar subordinada. En palabras de la biología tradicional, el depredador en un momento dado puede ser una presa, o puede ser el elemento más débil de una cadena alimenticia, cuando una serie de elementos interactúan.

En este sentido, se ubica la relación de estos dos conceptos (la ergonomía y la ecología social) al establecer como elementos comunes un agente que interactúa, en este caso el ser humano – trabajador, y un entorno. Para nuestro caso de estudio, el entorno podrá concebirse como puesto de trabajo / empresa. Sin embargo, es un puesto de trabajo, que se observa desde la ecología social.

Para clarificar este punto podemos plantear una pregunta, por ejemplo, en términos de un programa de Orden y aseo en una empresa o universidad. ¿Qué tan grave puede ser que un funcionario deje encendido su computador toda la noche, porque olvidó apagarlo al salir? Una mirada del tema puede ser sobre los hábitos relacionados con el acto de apagar un monitor para reducir la emisión de radiaciones no ionizantes, o para reducir el consumo de energía de una compañía.

Sin embargo, el análisis aquí está planteado para considerar un puesto de trabajo, inmerso en una compañía, que a su vez es parte de una sociedad. Dicha sociedad está inmersa en un entorno ambiental. De esta forma, un pequeño suceso que ocurre en un puesto de trabajo, incide sobre el entorno ambiental en donde está inmersa la compañía. Entones, para el ejemplo dado, el acto de dejar encendido el monitor del PC se convierte en un tema relacionado con el impacto ambiental de la empresa.

Con esto, cualquier intervención que implique las condiciones de vida laboral en el puesto de trabajo, deben entenderse como acciones para un sujeto que está inmerso en un entorno. De esta manera, desde una perspectiva holística, un programa de salud ocupacional necesariamente será entendido como una acción con impacto ambiental.

Hábitos y estilos de vida

Algunos autores han utilizado la noción de estilo de vida para identificar tipos ideales en pautas de vida tales como el "estilo de vida del ejecutivo" o el "estilo de vida del obrero" caerían dentro de la categoría idealista. En este sentido, el estilo de vida denota una pauta o tipo de comportamiento coherente que, visto como un conjunto, representa un concepto idealista, pero que puede ser segmentado con componentes definidos operacionalmente (jeannine, 2003).

El problema con los usos positivistas de "estilo de vida", es decir, cuando se fragmenta la vida en conductas específicas como fumar o sujetarse del pasamanos al bajar por las escaleras, es que las conductas son tratadas como elementos aislados, divorciados de su contexto social y despojadas del significado que se deriva de la fábrica cultural en un sentido amplio (op. Cit).

En ese sentido, el concepto de "hábito" nos sitúa en el plano de lo social, de lo adquirido por la vía de la cultura. El diccionario de la Real Academia de la Lengua nos define el hábito como "Modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas" (Diccionario RAE, 2009).

Por tanto, el concepto de hábito se relaciona con lo que Aristóteles llamaba "*hexis*", es decir, lo que no viene naturalmente, como un impulso, sino es una construcción, un "cultivo de nuestras dotes naturales", una adquisición o una construcción de nuestra razón práctica (Godoy, 2001).

Pierre Bordieu reinterpreta la *adquisición* planteada por Aristóteles, para definir su concepto de *habitus*:

"El habitus, interiorización de las estructuras a partir de las cuales el grupo social en el que se ha sido educado produce sus pensamientos y sus prácticas, formará un conjunto de esquemas prácticos de percepción -división del mundo en categorías-, apreciación -distinción entre lo bello y lo feo, lo adecuado y lo inadecuado, lo que vale la pena y lo que no vale la pena- y evaluación -distinción entre lo bueno y lo malo- a partir de los cuales se generarán las prácticas -las "elecciones"- de los agentes sociales. De esta manera, ni los sujetos son libres en sus elecciones -el habitus es el principio no elegido de todas las elecciones-, ni están simplemente determinados -el habitus es una disposición, que se puede

reactivar en conjuntos de relaciones distintos y dar lugar a un abánico de prácticas distintas-." (en Martín Criado, 2009).

Con lo anterior, para nuestro contexto de la salud ocupacional entonces, un hábito estará implicado por la cultural organizacional, por la historia del sujeto, y por la cultura imperante.

Toda acción y todo programa en salud ocupacional, debe tener en cuenta la posibilidad de elección de los sujetos a la hora de considerar un hábito, como también, la importancia de la cultura organizacional y de las prácticas sociales al respecto. De acuerdo con un ejemplo citado previamente, no basta un folleto informativo sobre "apagar el monitor" para que las personas recurran a esta práctica como un hábito. Será necesaria toda una intervención institucional pero también una intervención con cada individuo para la conformación del *habitus*.

Programa H.E.R.E.

El programa H.E.R.E. se ha formulado como un acrónimo que significa:

Hábitos,
ERgonomía,
Ecología.

Para sintetizar el fundamento conceptual del programa HERE, se han concebido tres momentos o tres aspectos que se inter - relacionan para fundamentar toda intervención en salud ocupacional en la Fundación Universitaria del Área Andina (ver figura 1):



Figura 1. Esquema representativo del propósito del programa HERE

De acuerdo con el esquema anterior, el programa busca enlazar las acciones de salud ocupacional centradas en el puesto de trabajo, buscando en primera instancia el confort o sensación de bienestar, no solo con la silla o el escritorio, o el tamaño del monitor, sino con todos los elementos ambientales de contexto en los que se encuentra inmerso un puesto. En segunda instancia, el programa H.ER.E. busca desarrollar

puestos productivos y seguros para la persona que los ocupan y para la comunidad y el ambiente donde el puesto y la empresa se encuentran inmersos. Finalmente, el puesto de trabajo debe ser el inicio de una cadena de factores que como empresa contribuyan con el cuidado del medio ambiente - ecología.



Figura 2. logotipo del programa HERE

La idea original fue hacer la analogía del programa H.ER.E con la palabra anglosajona "here" que significa "aquí". La idea es que aquí, en cada puesto de trabajo, en la propia empresa, con mis propios hábitos y estilo de vida, se inicia el trabajo del cuidado de la salud y el cuidado del medio ambiente (ver figura 2). De hecho, el diseño del logo quería dar a entender un puesto de trabajo como una Hoja, es decir, el vínculo que existe entre el puesto de trabajo, el trabajador y el entorno ambiental.

La idea general del programa es que desde la misma denominación, el funcionario se identifique a sí mismo, a sus prácticas y hábitos como agentes de mejoramiento, cuidado y cambio. Sin embargo, y teniendo en cuenta las definiciones de "hábito", la intervención en salud ocupacional deberá cobijar y "perturbar" simultáneamente toda la cultura institucional, para buscar su efectividad.

Experiencia de implementación del programa H.E.R.E: jornadas de orden y aseo en los años 2007, 2008 y 2009

Antecedentes

Se describen aquí los puntos de partida de cada versión de la jornada de orden y aseo, desde los cuales se organizaba la campaña de motivación y buscar el logro del objetivo de dicha campaña.

Año 2007:

Se realiza un diagnóstico general de las condiciones de orden y aseo en los puestos de trabajo, y se evidencia que los puestos de trabajo del personal administrativo de la institución presentan gran acumulación de objetos y documentos no necesarios para el óptimo funcionamiento del mismo. Se evidencia además, que las personas consideran que el aseo es responsabilidad del personal de servicios generales.

Año 2008:

Con base en la Jornada realizada en año inmediatamente anterior 29 de Junio de 2007 se evidencia que la comunidad ya posee algunas nociones en el tema de la organización del puesto de trabajo y existe una recordación al respecto, sumado a esto la implementación de el programa de gestión integral de residuos sólidos.

El medio de difusión de esta campaña se implemento a partir de folletos, el portal web, circulares generales a toda la comunidad, la realización de 2 (dos) folletos publicitarios y de información referente al tema.

La difusión se realiza enlazada a las campañas de higiene postural y ergonomía en el puesto de trabajo, realizadas meses atrás a la campaña.

Esta actividad se lleva a cabo el día 27 Junio de 2008 en todas y cada una de las sedes de la Fundación Universitaria del Área Andina (Bogotá) respectivamente.

Año 2009:

Se realiza una autoevaluación de las condiciones desfavorables en cada puesto de trabajo. Cada uno de los funcionarios pertenecientes a las diferentes unidades diligenció esta herramienta.

Luego de la campaña de concientización, clave para la instalación de un hábito en la comunidad, se da a conocer a la comunidad la gestión

demostrada por cada uno de los funcionarios en la jornada anterior y el compromiso con la ergonomía y la ecología de cada uno. De esta manera, mostrar unos derroteros.

Esta jornada se realiza el viernes 26 de junio de 2009. El objetivo de esta versión de la Jornada es el fortalecimiento de los hábitos de autocuidado en el puesto de trabajo, el entorno laboral y el entorno global, haciendo una intervención positiva sobre la persona, el área de trabajo y el entorno.

Evolución de la jornada orden y aseo

Año 2007:

La operacionalización de esta campaña se llevó a cabo dos meses atrás a la fecha establecida para esta jornada 29 de Junio de 2007. Se efectúan campañas informativas por diferentes medios:

- √ El boletín bimensual de cumpleaños que se distribuye entre los empleados: allí se divulga la campaña de expectativa, suministrando información referente a la importancia de un puesto de trabajo organizado y limpio, por medio de artículos como “La importancia de la documentación y su organización” – “aspectos positivos y negativos del orden” así mismo “aspectos positivos y negativos del desorden”.
- √ Posterior a esto se hace la difusión de la actividad como tal, explicando las acciones antes, durante y después de la jornada. De acuerdo al plan de gestión integral de residuos hospitalarios y similares institucional se hace entrega de material informativo para dar directrices para la óptima clasificación de los mismos. Se desarrolla material escrito y material vía correo electrónico para la divulgación y generación de “ruido” en torno al tema en la institución.
- √ Apoyo de diferentes unidades de la institución (Administración documental) en la preparación logística del evento, donde se generan estándares de eliminación y clasificación de archivo perteneciente a las unidades participantes en el evento, para esta campaña se hace una convocatoria abierta a los integrantes de la comunidad.

Por cada una de las dependencias se da inicio a la campaña, se alistan los centros de acopio respectivos para la acumulación de los residuos y

facilitar el pesaje de los mismos, se hace entrega de elementos de bioseguridad y bolsas para la recolección de residuos. La clave de esta jornada fue la utilización de indicadores de recolección, el uso de agentes lúdicos como clowns que dinamizaron, y la premiación y motivación, utilizando incentivos para ser distribuidos en las oficinas. Los premios se asignaron por trabajo en equipo, de esta manera, todos debían contribuir para el logro del objetivo.

Parte del inicio del proceso en la construcción del hábito de orden y aseo se basó en lograr: a) que el personal administrativo se presente sin uniforme durante esta jornada, sino en "ropa de trabajo"; b) el día se re – interpretó como un día de fiesta en la institución; c) las actividades se orientaron hacia la selección de los materiales a eliminar / reciclar.

Año 2008:

La II versión de la jornada se enfatiza en la óptima clasificación de los residuos. Se aplica un formato de autoevaluación enfocado al puesto de trabajo seguro, contemplando la óptima organización del puesto de trabajo y verificando las siguientes condiciones:

- Rutas de evacuación
- El diseño de un puesto de trabajo ideal (enfazado a la condición ergonómica del mismo)
- El entorno de trabajo seguro: Presencia de obstáculos en las vías de circulación, presencia de los elementos estrictamente necesarios para la labor, presencia de elementos encima de los gabinetes, cajones y puertas cerradas, el anclaje de estantes y armarios, y la disponibilidad y el fácil acceso a los equipos de emergencia (extintores).

| N° | ESPAacios DE TRABAJO EN ORDINA | CALIFICACION | | | | | OBSERVACIONES |
|----|--|--------------|---|---|---|---|---------------|
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| 1 | Señalar en cuadros la manera en que está organizada la planta y espacios de trabajo para el empujamiento y maniobra de personas. | | | | | X | |
| 2 | Presencia adecuada de documentos no utilizados en el puesto de trabajo. | | | X | | | |
| 3 | Los equipos de trabajo se encuentran debidamente identificados (Marcados) y en el lugar adecuado. | | | X | | | |
| 4 | Las vías de circulación y áreas de almacenamiento no cuentan con cajas, documentos, mesas y comoduras. | | | X | | | |
| 5 | Presencia de elementos encima de los gabinetes de oficina. | | X | | | | |
| 6 | Las maletas de herramientas, escritorio y puertas de gabinetes se encuentran cerradas y su cierre está garantizado. | | | X | | | |
| 7 | La línea está libre de elementos que puedan generar accidentes o incidentes por caída sobre los trabajadores. | | | X | | | |
| 8 | Esta se encuentra libre de obstáculos o obstrucciones que la existan. | | | X | | | |
| 9 | Las estantes y estanterías se encuentran debidamente etiquetados y numerados. | | | X | | | |
| 10 | Las condiciones de higiene y limpieza de los puestos de trabajo están garantizadas. | | | X | | | |
| 11 | Las herramientas se encuentran debidamente etiquetadas y numeradas por los trabajadores necesarios para el puesto de trabajo. | | | X | | | |
| 12 | Las estantes se encuentran libres de haber sido y por ser. | | | X | | | |

Figura 3. Formato de autoevaluación Jornada de orden y aseo año 2008.

- En cuanto a la organización documental se auto-verifica la organización de las carpetas, la marcada de los folios. Para esto se diseñó un instrumento de auto – verificación (figura3). El propósito era trabajar el componente de elección individual vía formato de auto - evaluación.



Figura 4. Mouse Pad / Herramienta Ergonómica entregada como premiación año 2008.

Para este proceso de evaluación participan 24 dependencias administrativas y académicas, de las cuales 10 de las inscritas hacen entrega a salud ocupacional del formato de autoevaluación y reciben como premiación una herramienta ergonómica para el puesto de trabajo (Mouse Pad – figura 4).

Año 2009:

Se logra una estructuración más compleja de la logística del evento, donde se dan unos parámetros claros de evaluación.

En esta versión de la jornada se hace la difusión por diferentes medios, vía correo electrónico, y se publica en el portal WEB de bienestar institucional (ver figura 5). Por medio de estrategias didácticas se hace la concientización con respecto a la óptima clasificación de los residuos, de la siguiente manera:

- **CANECA GRIS** Desechos reciclables, papel (Rasgado) Cartón, cartulina, periódico y revistas. (sin ganchos de cocedora, legajador, entre otros)
- **CANECA VERDE** Alimentos crudos o cocidos, cáscaras de alimentos, empaques de alimentos, hojas de plantas, colillas, servilletas, mezcladores, papel de fax, papel carbón, empaque de papel plastificado, toallas de secado de manos, vasos desechables vacíos y sucios, empaques de jeringas, chicles, esferos dañados, ganchos, entre otros elementos similares
- **CANECA ROJA** se dejaran a disposición del personal de servicios generales, los cuales serán recogidos de acuerdo a la ruta sanitaria dispuesto según el plan de gestión integral de residuos.



Figura 5. Publicidad vía web, de la campaña, año 2009 www.areandina.edu.co/bienestar.

La forma como se realiza la disposición de los residuos fue en canecas (se evita al máximo la utilización de bolsas plásticas, esto con el fin de contribuir al medio ambiente y se utilizan las canecas de colores (gris, verde) ó cajas de cartón.



Figura 6. Premiación campaña de no bolsas plásticas, año 2009.

El eje central de esta campaña es generar una conciencia de la no utilización de bolsas plásticas en las labores dentro de la institución y las actividades cotidianas fuera de la misma. Como incentivo a las personas mas comprometidas con el objetivo de la campaña se hace entrega de un bolso en material biodegradable (figura 6), enfocada a la no utilización de bolsas plásticas.

Conclusión de HERE –ORDEN Y ASEO en el Areandina Años 2007-2009.

Durante las acciones contempladas en el programa HERE- componente jornada ORDEN Y ASEO, es notorio el cambio de comportamiento en la comunidad ya que durante las III versiones de la Jornada de orden y aseo institucional se evidencian las siguientes condiciones con estos impactos:

- Autogeneración de condiciones de trabajo seguros, propiciando así, que los espacios de trabajo cumplan con las condiciones de seguridad adoptando medidas como la no obstaculización de las vías de evacuación y las puertas cada oficina; verificación del estado de las camillas, extintores y botiquines haciendo reportes cuando se requiere. En cuanto a la prevención de accidentes de trabajo debido a la organización del espacio y los materiales que allí se manejan se disminuye el almacenamiento de materiales y archivo en gavetas y cubículos, logrando estas condiciones podemos concluir que en presencia de un espacio seguro se lograra una optimización en la productividad del mismo.



Figura 7. Impactos y cambios evidenciados en campañas de orden y aseo.

- Buscando que los espacios de trabajo de la institución cumplan con unas condiciones optimas de confort y ergonomía, en esta campaña se dan directrices claras a la comunidad para la auto organización del puesto de trabajo, logrando la optimización los espacios de trabajo basados en la ergonomía y la ecología de la persona. Según esto, cada funcionario ha tomado la iniciativa y la conciencia de contar con un puesto de trabajo en optimas condiciones de ergonomía.

Algunos elementos importantes que fueron socializados y sobre todo aplicados por las personas participantes en las jornadas fueron los siguientes:

1. Contar con un puesto de trabajo con los elementos necesarios

para realizar la labor encomendada evitando la presencia de aquellos elementos que en un momento determinado pueden generar sensación de discomfort;

2. la eliminación de obstáculos y elementos debajo de los escritorios de que de una u otra forma podrán generar dificultad en la movilidad de los miembros inferiores, afectando la ergonomía
3. Además a esto se realizan una serie de intervenciones físicas a los puestos de trabajo realizando en algunos casos modificaciones en la estructura del mismo, logrando así la optimización de las condiciones ergonómicas (Ver figura 8. Intervención a condiciones ergonómicas del puesto de trabajo).



Figura 8. Intervención a condiciones ergonómicas del puesto de trabajo

- El tercer eje fundamental de HERE se basa en el compromiso con el medio ambiente, el entorno y el puesto de trabajo. Basados en esto es que se llevan a cabo una serie de actividades de vital importancia para la comunidad en general, además siendo uno de elementos destacados para la obtención del certificado de empresa socialmente responsable, otorgado por Fenalco Solidario.

El objetivo de este eje es obtener un puesto de trabajo que complemente los dos ejes mencionados anteriormente de tal forma que, "mí puesto de trabajo sea confortable, seguro, productivo y a la vez contribuya con el cuidado y la preservación del medio ambiente, por el bien de la comunidad en general y su entorno". Algunas acciones destacadas de este eje podríamos mencionar la clasificación de residuos del puesto de trabajo y campañas de orden y aseo en el mismo.

Referencias Bibliográficas

- √ Bookchin, Murray. EL concepto de Ecología Social. (revista on – line) 1985. Volumen 47. Abril – mayo de 1985. Consultado en 15 octubre de 2009 en <http://www.ecologiasocial.com/biblioteca/BookchinConceptoEcologiaSocial.htm>
- √ Cervera Fantoni, Angel. Envase y Embalaje: La venta silenciosa. 2ª ESIC Editorial, Madrid; 2003.
- √ Coreil, Jeannine. Estilo de vida: un concepto emergente en las ciencias sociomedicas. España: Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid, 2003. p 13. <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecafuaasp/Doc?id=10040460&ppg=13> Copyright © 2003. Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
- √ Diccionario de la Real Academia de la lengua. 23 edición. Consultado en la versión electrónica en <http://buscon.rae.es/draeI/>, 18 octubre de 2009
- √ Godoy, Oscar. Aristóteles y el divorcio. *Estudios Públicos*. Vol 84. 2001. Consultado en Internet en 18 octubre, en www.cepchile.cl/dms/archivo_2989_542/rev84_godoy1.pdf.
- √ Gudynas, E; Evia, G. LA PRAXIS POR LA VIDA: Introducción a las metodologías de la Ecología Social. Ed. Nordan Comunidad. 1991. Consultado en Internet en junio de 2009 desde <http://www.ecologiasocial.com/biblioteca/GudynasEviaPraxisVida1.pdf>
- √ Martín Criado, Enrique..“hábitus” En Román Reyes (Dir): *Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. Terminología Científico-Social*, Tomo 1/2/3/4, Ed. Plaza y Valdés, Madrid-México 2009. consultado en Internet en octubre 2009, desde <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/H/habitus.htm>
- √ Rodríguez Jouvencel, Miguel. Ergonomía básica. España: Ediciones Díaz de Santos, 2007. p 28 - 29. Consultado en <http://site.ebrary.com/lib/bibliotecafuaasp/Doc?id=10179604&ppg=28> Copyright; 2007.