



UNIVERSIDAD NACIONAL DE ROSARIO–FCM.

Posgrado Salud ocupacional y Medicina del trabajo.

PROCESO DE SALUD ENFERMEDAD DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR DE  
MESA DE ENTRADA DE LA CEREALERA RENOVA, TIMBUES.

Quintana María Rosa.

COHORTE 2019-2020

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS GENERALES/ ESPECIFICOS	4
MARCO TEORICO	5
MARCO LEGAL	22
MARCO HISTORICO	23
MATERIALES Y METODOS	33
INSTRUMENTOS	34
CYMAT	35
DIAGRAMA DE BLOQUE	42
DIAGRAMA DE FLUJO	43
MAPA DE RIESGO	44
ENTREVISTAS	47
ANALISIS Y RESULTADO	50
CONCLUSION	53
ANEXO	55
BIBLIOGRAFIA	61

## **INTRODUCCION:**

En este trabajo se pretende analizar el proceso salud enfermedad de un grupo de trabajadores, del sector mesa de entrada de cerealera ubicada en Timbues: Renova.

Como todo proceso transcurre

en tres dimensiones:

1.dimensión individual.

2.dimensión particular

3.dimensión estructural

Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social.

Teniendo en cuenta las bases de este proceso, las expresiones finales de salud o enfermedad de los trabajadores se encuentran íntimamente relacionados con las condiciones de vida de él y su familia. Unas buenas condiciones de reposo, vivienda, recreación, alimentación son aspectos que modulan la relación entre los procesos peligros (o los procesos positivos) y las alteraciones a la salud (o las manifestaciones saludables).

Pretendo de esta manera poder construir propuestas y planificar estrategias para mejorar la calidad de vida del trabajador logrando un óptimo rendimiento en su área de trabajo, como así también dar a conocer las condiciones laborales que pueden influir en su día a día.

**Objetivo Generales:**

Proceso salud enfermedad en trabajadores del sector mesa de entrada cerealera  
Timbues.

**Objetivos específicos:**

- Desarrollo de mapa de riesgo, diagrama de bloques, diagrama de flujo sobre el proceso de trabajo.
- Describir la jornada laboral.
- Sugerir estrategias de índole preventivas.

## **MARCO TEORICO:**

Según Marx el trabajo es en primer lugar un proceso entre el Hombre y la Naturaleza, un proceso en que el hombre medio, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. Al operar por medio de ese movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. Desarrolla las potencias que dormitaban en ella y sujetan a su señorío el juego de la misma. “Por lo cual podemos decir que el trabajo humano constituye una realidad compleja que adquiere diversas dimensiones, en virtud de las relaciones que se establecen con respecto a la naturaleza, a la misma persona del trabajador, a los demás trabajadores y a la sociedad en general.

En relación a este vínculo complejo el Dr. Jorge Kohen en su tesis doctoral propone que el ciclo vital del Sujeto Humano primer momento de producción, donde se trabaja y donde los sujetos simultáneamente se desgastan y se producen como tales, mientras en un segundo momento, considerado de reproducción, los sujetos consumen para reproducir lo que desgastaron en el momento de trabajar (producir) al mismo tiempo que se reproducen biológica y socialmente. Al tiempo en el cual los sujetos no están trabajando se lo ha denominado tiempo libre. Es el tiempo extralaboral, es el que utilizan los seres humanos para el descanso, la recreación, la cultura, el deporte, la reproducción biológica, la sexualidad, la vida familiar, la educación, en definitiva, el tiempo que los sujetos le dedican no sólo a reproducir lo que desgastaron o consumieron en el trabajo, sino fundamentalmente el que implica desarrollar el conjunto de potencialidades y capacidades de su condición humana, la llamada reproducción social. transcurre en dos grandes momentos: el momento de la producción y el momento de la reproducción.

### **La categoría de reproducción social**

La categoría de reproducción social “constituye un sistema multidimensional de contradicciones que abarca, como eje de la determinación, el movimiento dialéctico de producción-consumo mediado por la distribución y que incluye también las relaciones con el entorno o medio geográfico o territorio (condiciones naturales externas), las relaciones político-ideológicas que definen las contradicciones entre la organización-autarquía de las clases y la privatización-alienación que las afecta.

Jaime Breilh, completa la definición de la siguiente manera. “La reproducción social es un sistema multidimensional de contradicciones, típicas de cada espacio social, con sus características y relaciones históricas, en situaciones concretas de clase-género-etnia. Este hecho nos habla de la subjetividad, la cual no puede quedar restringida al sujeto individual. Por lo tanto, definimos la categoría subjetividad como: el entramado psíquico que se construye asociado a las condiciones particulares en que se da la reproducción de los sujetos en un tiempo histórico y en un espacio social.

Entonces, La reproducción social se da en dos ámbitos. En un primer ámbito, denominado “**reproducción simple**”, que es el ámbito de lo familiar, los sujetos se reproducen biológicamente, construyen su subjetividad, disponen, utilizan y distribuyen sus recursos y consumen los satisfactores básicos de las necesidades humanas y adquieren los primeros elementos de socialización. El segundo espacio de la reproducción social es la denominada “**reproducción ampliada**”, que se da en el marco de la sociedad y transcurre fundamentalmente en un conjunto de Instituciones que constituyen la sociedad civil y el Estado.

En el capitalismo sostiene; el trabajador no puede desplegar todas sus potencialidades en el grado que sería factible, según el desarrollo de las fuerzas productivas y es así que su crecimiento físico y mental es coartado en relación a las posibilidades. Por consiguiente, cuando no existen las condiciones objetivas y subjetivas para que el trabajo sea estímulo de las potencialidades, se convierte en un productor de enfermedades como sucede en las sociedades capitalistas

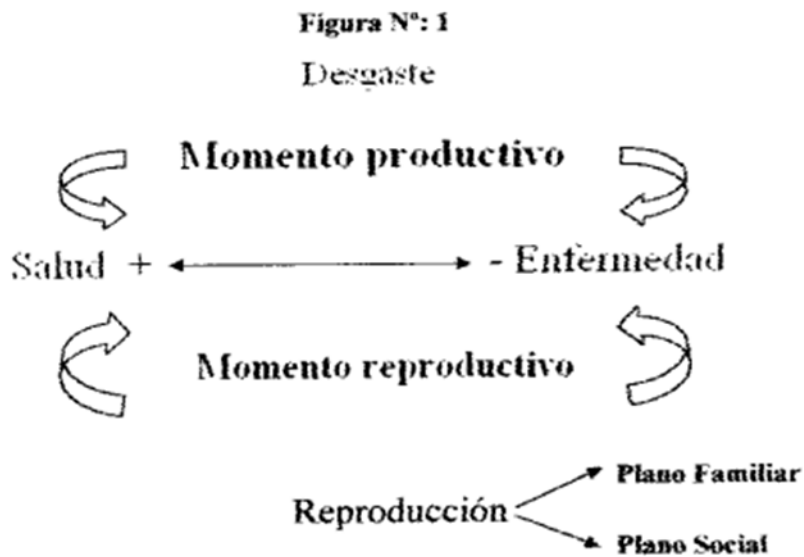
### **Los procesos saludables y deteriorantes**

Los modos de devenir que determinan la salud se desarrollan mediante un conjunto de procesos. Esos procesos adquieren proyección distinta frente a la salud, de acuerdo a los condicionamientos sociales de cada espacio y tiempo, es decir de acuerdo a las relaciones sociales en que se desarrollan, condiciones que pueden ser de construcción de equidad, mantenimiento y perfeccionamiento, o que, por el contrario, pueden tomarse elementos de inequidad, privación y deterioro. Sin embargo, es fundamental señalar que no se trata de que haya procesos protectores y destructivos separadamente, sino de que en su desarrollo concreto los procesos de la reproducción social adquieren facetas o formas protectoras y formas destructivas.

Por lo tanto, cuando los trabajadores acumulan e intensifican en su proceso laboral las modalidades destructivas del trabajo, las formas carenciales y deformadas del consumo derivadas del salario, los patrones familiares o culturales alienantes y la ausencia o debilidad de organización; se potencian los procesos desgastantes y perjudiciales acercando a los individuos y al colectivo de trabajadores al polo de la enfermedad. A su vez y simultáneamente, si las condiciones de trabajo son favorables, si el contenido y la organización del trabajo permiten el desarrollo de la creatividad y libertad del trabajador, si el colectivo de trabajo controla y domina el ritmo de trabajo, establece

democráticamente la organización de la producción , los sistemas de remuneraciones permiten un acceso a bienes y servicios que garanticen la satisfacción del conjunto de necesidades humanas existentes en la sociedad en ese momento histórico concreto y el trabajador se identifica, es parte y se reconoce en el producto del trabajo y es valorado socialmente por las tareas que realiza, ese colectivo de trabajadores y esos sujetos transitan su vida más próximo al polo de la salud que al de la enfermedad.

### Los procesos saludables y deteriorantes



### Modos de andar por la vida:

La vida se sostiene en el principio de homeostasis, junto con la plasticidad y reproductividad de los sistemas y estructuras que la integran. Homeóstasis no significa un equilibrio, por lo menos un equilibrio a modo de un punto estable intocable. La Homeostasis es más bien un permanente fluctuar con el entorno a ciertas constantes.

El estado de equilibrio no es posible en los seres vivos y en todo caso el estado de equilibrio se parece más a la muerte que a la vida. El equilibrio tiende a la homogeneidad, en vez, el estado estacionario está ligado a la vida, está ligado al sostenimiento de determinadas constantes de comportamientos morfo funcionales, implica un modo particular de agregación de la materia sobre el cual es necesario producir un importante trabajo celular, un importante gasto de energía. Debemos distinguir mucho lo que es un estado de equilibrio de lo que es un estado estacionario. Trabajo y reproducción nos llevan a entender los diversos niveles de integración del conjunto de fenómenos físicos, químicos, fisiológicos y psicológicos que simultáneamente se ponen en juego o que coexisten en la actividad que cotidianamente desarrollan los seres humanos en las diferentes etapas de la vida. Esta perspectiva permite en primer lugar entender cómo a lo largo de la evolución, los sujetos estructuran desde sus potencialidades y restricciones los parámetros biológicos y psicológicos, que constituyen en cada momento su normalidad, es decir, su forma de “andar por la vida” satisfaciendo en cada instante las necesidades vitales que histórica y socialmente están a su alcance.

En ese proceso del transcurrir por la vida, como sostiene Canguillen, en su obra clásica lo normal y lo patológico, los sujetos reproducen y reconfiguran su funcionalidad en un marco permanente de potencialidades y restricciones en el cual se desenvuelven, estructurando en cada momento su transitoria normalidad. Ante cada contingencia los sujetos se encuentran con la posibilidad de desplegar más sus potencialidades y capacidades y por consiguiente están transitando próximos al polo de la salud, o bien reestructuran su modo de andar por la vida en el marco de un conjunto de restricciones que limitan sus libertades lo cual los hace transitar más próximos al polo de la enfermedad.

La curación es la reconquista de la estabilidad, de un estado de estabilidad de las normas fisiológicas. Está tanto más cerca de la enfermedad o de la salud cuando esa estabilidad está más o menos abierta a eventuales reestructuraciones. Por lo tanto, el “estado” es sólo un momento del proceso en constante movimiento y reestructuración

sujeto a una complejidad de elementos que están actuando simultáneamente sobre el sujeto

En el capitalismo y, por la otra, lograr una teorización que proporciona conceptos necesarios para el análisis concreto de dicha relación. Es decir, hay que fijar las categorías analíticas particulares capaces de dar cuenta de ella. Por último, dos categorías son útiles en este momento para comprender desde la perspectiva de la salud de los trabajadores como opera el proceso de Producción / reproducción en su articulación con el proceso de salud – enfermedad, una en el nivel particular o colectivo donde transcurre y se expresa esta relación, Perfil Epidemiológico, y otra en el nivel individual, Capacidad Laborativa Restante (confrontación de las habilidades restantes del sujeto con las exigencias del proceso productivo (histórica y socialmente constituido)

### **La categoría Perfil Epidemiológico**

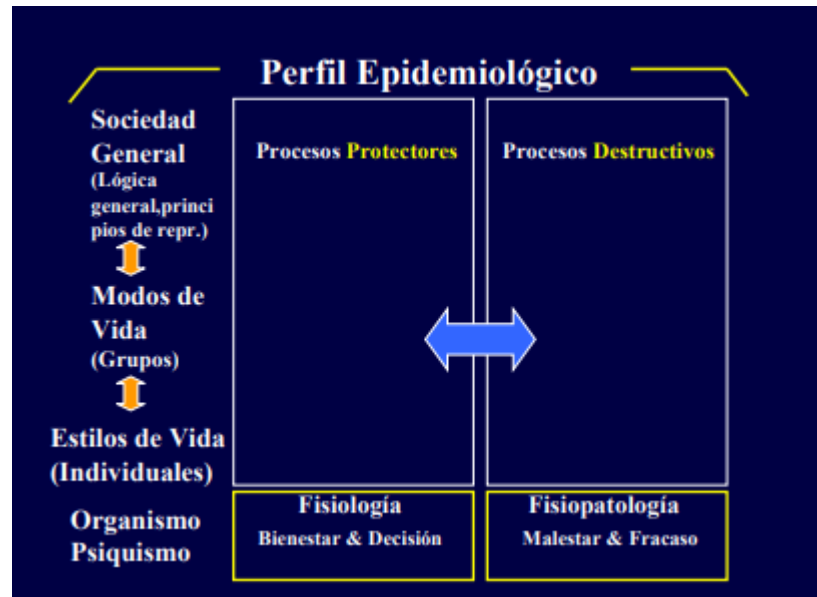
Diversos autores de la corriente de la Epidemiología Crítica o Salud Colectiva han señalado que el proceso salud – enfermedad- atención transcurre en tres dimensiones o planos:

1. dimensión individual
2. dimensión particular o colectiva
3. dimensión estructural o general

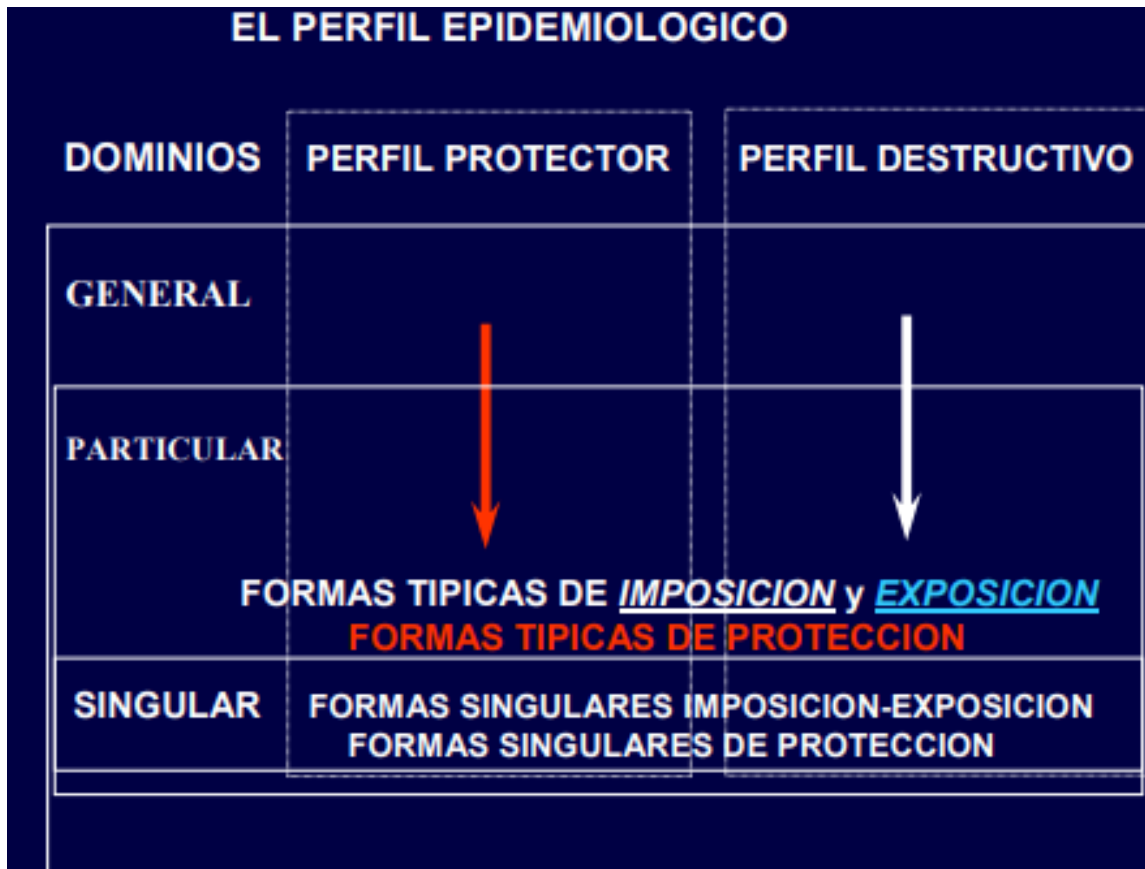
Los procesos de cada uno de los planos inferiores adquieren independencia, pero quedan subordinados en una estructura de interrelación jerárquica que constituyen los diversos planos de la reproducción social. Los desarrollos de Pedro Luis Castellanos, Juan Samaja, Jaime Breilh y Normar Almeida Filho son los más representativos este sentido. Desde el CEAS, tempranamente Breilh, Granda, Bentancourt y Campaña han desarrollado y aplicado a innumerables investigaciones, la categoría Perfil Epidemiológico definiéndolo como: Un conjunto de procesos contrapuestos que transcurren en el mundo de la vida y de la naturaleza donde coexisten e interactúan dialécticamente proceso Destructivos, Deteriorantes y Protectores.

La categoría Perfil Epidemiológico desarrollada por Breilh, es en gran medida un recurso para sistematizar as múltiples dimensiones de la reproducción social, los procesos protectores y destructivos que participan en la definición de los modos de devenir de la salud. En las versiones originales de nuestro planteamiento epidemiológico dice Breilh: "Optamos por designar a esas dimensiones protectoras y destructivas de los procesos como "valores" y "contravalores" respectivamente, para implicar la conexión entre el carácter benéfico o destructivo de los procesos con su calidad como valores de uso (bienes que responden a la necesidad humana) o su negación, conexión que coloca un énfasis especial en la dependencia de tales características con la economía política de la reproducción social. En este punto deben aún fortalecerse la comprensión de lo protector y destructivo, pero, sobre todo, debe realizarse un esfuerzo metodológico en la operacionalización de esta renovación dialéctica.

En la siguiente figura observamos esquematizado los tres niveles donde transcurre la categoría perfil epidemiológico, la relación con los procesos protectores y destructivos. Se señala con relación a los procesos protectores su nexa con los fenómenos fisiológicos y estos con el bienestar y la capacidad de decisión. En tanto en relación a los procesos destructivos se lo vincula con los fenómenos fisiopatológicos, el malestar y el fracaso de los sujetos en la capacidad o poder de decisión y la flecha gruesa central establece la vinculación bidireccional de los dos procesos y sus niveles.



Se agrega al esquema de perfil epidemiológico la existencia de formas típicas y singulares de imposición y exposición y simultáneamente formas típicas y singulares de protección para cada grupo social. También señala la direccionalidad de determinación de lo general a lo singular. Por último, es necesario señalar como aporte la relación imposición/exposición que supera la concepción y enfoque tradicional de la medicina del trabajo que sólo tiene en cuenta la exposición, ignorando que existe un proceso de imposición por las condiciones sociales, económicas y culturales que se les imponen a los grupos para que afronten en el trabajo y la vida cotidiana determinadas condiciones.



**La categoría capacidad laborativa restante:**

Cuando un trabajador sufre un accidente de trabajo, cuando es expulsado del centro de trabajo por una enfermedad o cuando queda desocupado, afronta su vida, establece su modo de andar por la vida con la capacidad laborativa restante.

Las reconstrucciones de su modo de andar por la vida que realiza el trabajador que se expone al conjunto de procesos peligrosos en el trabajo y el impacto negativo que tiene en su corporeidad y psiquismo, se expresan en el conjunto de restricciones para asumir una vida plena y desplegar allí sus potenciales; entonces debe asumir el trabajo desde la nueva “normalidad” alcanzadas, con las libertades que le permiten las capacidades que aún tiene para enfrentar el trabajo. Esto adquiere relevancia fundamental en dos sentidos. Uno se manifiesta a la hora de reinsertarse en el proceso del trabajo, La otra

cuestión es que el trabajador transita habiendo reestructurado su forma de vida. Es decir, todo el desgaste que uno fue acumulando en el trabajo

**LA SALUD** según la OMS es un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales, y no solamente la ausencia de enfermedad. Es uno de los derechos fundamentales de los seres humanos. Lograr el más alto grado de bienestar depende de la cooperación de individuos y naciones y de la aplicación de medidas sociales y sanitarias. Igualdad de los conceptos de bienestar y salud; integración de los aspectos sociales, psíquicos y físicos en un todo armónico; adopción de un marco común para el desarrollo de políticas de salud por parte de los países firmantes. La salud debe entenderse como un estado que siempre es posible de mejorar y que implica considerar la totalidad de los individuos relacionados entre sí y con el medio ambiental en que viven y trabajan.

**ENFERMEDAD** se define como alteración leve o grave del funcionamiento normal de un organismo o de alguna de sus partes debida a una causa interna o externa. Por su parte Juan Cesar García extiende el término de enfermedad al proceso de producción y sostiene: “el trabajador no puede desplegar todas sus potencialidades en el grado que sería factible, según el desarrollo de las fuerzas productivas y es así que su crecimiento físico y mental es coartado en relación a las posibilidades. Por consiguiente, cuando no existen las condiciones objetivas y subjetivas para que el trabajo sea estímulo de las potencialidades, se convierte en un productor de enfermedades como sucede en las sociedades capitalistas”.

### **PROCESO SALUD ENFERMEDAD**

La salud y la enfermedad son parte integral de la vida, del proceso biológico y de las interacciones medioambientales y sociales.

Por lo tanto, el “estado” es sólo un momento del proceso en constante movimiento y reestructuración sujeto a una complejidad de elementos que están actuando simultáneamente sobre el sujeto.”

Abordando de una manera integral el proceso salud enfermedad se debe incorporar al trabajo como un elemento de determinante:

Según Betancourt “En el desarrollo histórico de la sociedad han ido surgiendo diferentes formas de trabajo y además diferentes ubicaciones del ser humano en el proceso productivo, situación que de la misma manera genera formas diferenciales de enfermar y morir.”

Continúa diciendo: “El trabajo es algo inseparable del ser humano, se impregna en las veinte y cuatro horas del día, incide tanto en lo que sucede durante la jornada laboral como en los otros momentos de la vida del trabajador.”

**SALUD LABORAL.** La OMS y la OIT consideran la salud ocupacional como: "La rama de la salud pública que busca mantener el máximo estado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, protegerlos de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. En suma, adaptar el trabajo al hombre."

Para Oscar Betancourt “Por medio del trabajo se transforma la naturaleza y se obtienen los bienes necesarios para la reproducción del ser humano, permitiendo el desarrollo de múltiples capacidades físicas y mentales.

Entonces cuando hablamos de salud laboral debemos hacer mención a **Bernardino Ramazzini** (1633-1714), médico italiano. Su fecha de nacimiento, 4 de octubre de 1633, por lo cual se ha tomado como el Día de la Medicina del Trabajo, nació en la ciudad italiana de Carpi, cerca de Módena. Era el segundo de cinco hermanos. Sus primeros estudios los realizó en su ciudad natal con los jesuitas. Se formó después como médico en Parma, donde se graduó en filosofía y medicina en 1653. Bernardino Ramazzini puede ser situado en el contexto de la medicina del Barroco, aunque muchos aspectos del saber médico de este periodo no fueron más que una continuación de los del Renacimiento.

En este contexto, podemos situar a Bernardo Ramazzini es considerado como el iniciador de la medicina laboral. Estudió las enfermedades que contraían los trabajadores de su época: artesanos e intelectuales. No solo desarrolló aspectos

curativos, sino que, adelantándose al período en el que vivía, reveló las primeras medidas de promoción, protección y prevención para evitar aquellas enfermedades.

De esta manera, también inició lo que se conoce como la seguridad e higiene del trabajo. Ramazzini postulaba, que “la enfermedad no se conocía por los libros, ni por las ciencias fundamentales, sino observando directamente al enfermo en su lugar de trabajo y las condiciones en que lo realizaba”, razonamiento novísimo para esa época. Pero fue más allá, pues sorprendía al observar también las condiciones de vida del enfermo, esto es, su pobreza social.

Su aporte esencial consistió en ser el primero que comenzó a visitar los centros de trabajo, para observar de primera mano las tareas que allí realizaban los trabajadores, los procedimientos y técnicas empleadas, los materiales y las sustancias que se utilizaban en cada oficio.

Los entrevistaba y les preguntaba acerca de las molestias y enfermedades que padecían y cómo evolucionaban, entre otras cuestiones. Completaba después toda esta información con lo que la literatura de la época y del pasado le podía aportar, lo que explica la gran cantidad de referencias que se encuentran en su obra.

Con todo ello, en 1700 publicó en Módena ***De morbis artificum diatriba***, el cual tuvo una segunda edición hecha en Padua, en 1713, con nuevos capítulos que describían las condiciones de trabajo de los impresores, tejedores, carpinteros, afiladores de navajas, marineros y remeros, fabricantes de ladrillos, cazadores y fabricantes de jabón.

El motivo por el que Ramazzini escribió *De morbis artificum diatriba* lo deja bien claro él mismo: “Relataré el incidente por el cual me surgió la idea de escribir este tratado sobre las enfermedades de los trabajadores. En esta ciudad [Módena], tan densamente poblada para su tamaño, las casas están muy juntas y tienen gran altura, y se acostumbra a limpiarlas cada tres años una por una, así como a destapar las cloacas que se entrecruzan por debajo de las calles. Mientras hacían este trabajo en casa, observé uno de estos obreros que realizaba su tarea en aquel infierno y me fijé en que

parecía muy aprensivo y tenía todos los nervios en tensión. Me condolí del sucio trabajo que ejecutaba y le pregunté por qué se daba tanta prisa y por qué no lo hacía con más lentitud, con el objeto de evitar la fatiga que trae consigo todo trabajo forzoso. El pobre alzó los ojos desde la caverna, me miró y dijo: `Nadie que no lo haya hecho puede imaginarse lo que cuesta permanecer más de cuatro horas en este sitio; es lo mismo que quedarse ciego´. Más tarde, cuando salió de la cueva, le examiné los ojos con cuidado y observé que los tenía muy irritados y oscuros. Le pregunté si los obreros de su oficio usaban con regularidad algún remedio particular para esta molestia. `Sólo eso —contestó-: vuelven inmediatamente a sus casas, como yo lo haré ahora, se encierran en un cuarto oscuro, permanecen en él durante un día y se lavan los ojos de vez en cuando con agua tibia; de esta forma pueden aliviar algo el dolor´.

Entonces le pregunté si tenía sensación de quemadura en la garganta, molestias respiratorias o ataques de jaqueca; si el hedor lastimaba su nariz o le causaba náuseas. `Nada de eso —contestó—; en este trabajo sólo se lastiman nuestros ojos, ninguna otra parte. Si continúo en él, muy pronto me volveré ciego, como les ha sucedido a otros´. Me deseó buenos días y se marchó a casa con las manos sobre sus ojos. Después de esto, vi varios obreros de su mismo oficio a medio cegar o ya ciegos que pedían limosna en las calles de la ciudad”.

Ramazzini se ocupa en esta publicación de cincuenta y cuatro tipos de ocupaciones, como las de los doradores farmacéuticos, y las intoxicaciones que sufrían a consecuencia del mercurio; los que coloreaban vidrios y sus problemas debidos al uso de antimonio; los pintores y las enfermedades que les producía el

plomo que empleaban, etc. Pero también recogió las alteraciones que producían agentes como el calor, el frío, la humedad o el ruido y las que eran consecuencia de adoptar posturas inadecuadas, del sedentarismo o de los movimientos que los trabajadores desarrollaban durante sus tareas, o del exceso de peso que tenían que mover. Cada capítulo comienza con la descripción de los trastornos que acompañan a cada profesión o a cada oficio. El mérito de Ramazzini es relacionar estos trastornos

con un tipo de trabajo determinado y añadir los datos recogidos en sus entrevistas y observaciones. Esto proporciona a su obra un enfoque novedoso.

Ya no se habla de una enfermedad que afecta a un individuo, sino de una enfermedad que afecta a un grupo en relación directa con la actividad que desempeñan sus miembros y al medio ambiente en el que la desarrollan. Proporciona consejos para prevenir estas enfermedades, aunque muchos los consideran hoy como poco eficaces:

trabajar al aire libre en aquellos oficios que se produzca mucho polvo, protegerse con mascarilla, etc. Incluso llega a hablar de que debía informarse a los

trabajadores de los riesgos que corrían. No fue sistemático ni lo pretendió, pero

sí puede considerarse como el que inició el estudio de las enfermedades profesionales.

Su libro es un ejemplo de recolección de datos, de la puesta en primer plano de su experiencia y de su lucidez, relacionando su información con la de sus antepasados y sus contemporáneos, algo que no era demasiado frecuente en los escritos de tipo

Académico.

El Legado de Juan Biale Massé: Juan Biale Massé nació en Cataluña,

en el año 1846, y se radicó en Argentina a los 27 años. Médico recibido

en la Universidad de Madrid, debió en un comienzo ganarse el pan como docente secundario en las provincias de Cuyo enseñando anatomía.

Por el año 1875 publicó su primer trabajo, "Lecciones de Anatomía", texto de estudio secundario. Fue titular de la Cátedra de Medicina Legal en Córdoba y concejal de

esa ciudad en el año 1883, empresario constructor y planeador de las

obras de riego de dicha provincia, empleando a más de 7.000 personas

y encargándose de la construcción del Dique San Roque.

En 1904 recibió el encargo de realizar un estudio sobre el estado de los

trabajadores y la producción en la Argentina. La idea de realizar un Informe

sobre el Estado de las Clases Obreras se gestó en la misma entraña del segundo gobierno roquista, a través del entonces ministro del Interior, Joaquín V. González. El descubrimiento del conflicto social, las reivindicaciones obreras y el proceso de incorporación del aporte inmigrante ya eran temas centrales en ese momento. Seguramente por eso, los grupos dirigentes dieron lugar a la idea de construir una nueva percepción sobre los trabajadores y las condiciones del trabajo en todo el país. De alguna forma, se trataba de reunir información para intentar comprender los alcances del desafío al modelo de país imperante. Los objetivos quedaron explícitos en el propio informe: conocer las condiciones en que se verifica el trabajo en el interior de la República; los resultados prácticos y experimentales de las diversas jornadas adoptadas, así como los higiénicos, morales y económicos de ellos y el descanso dominical en los ramos de la industria; la importancia y forma de las retribuciones y salarios y sus relaciones con la alimentación y alojamiento.

El autor, quien recorre en barco, entren, a caballo y a pie toda nuestra extensión territorial, visita y se interrelaciona directamente con la realidad nacional, se inserta, convive, comparte el pan codo a codo con el indio, el peón, el capataz y el patrón de estancia. Vive las cotidianidades de todos y cada uno de ellos, como lo refleja su propia cita, al inicio de esta reseña. El informe describe y anuncia el mundo urbano que estallaría en la Semana Trágica y la vida semi feudal de los obrajes rurales, que adelantaba la huelga de peones de Santa Cruz, en los años '20 y que concluiría con cientos de trabajadores Fusilados.

El "Informe sobre el Estado de las Clases Obreras en el Interior de la República", de Biale Massé, es un relevamiento exhaustivo que significó no sólo la publicación de tres tomos, sino fundamentalmente sentar las bases de la Legislación Laboral.

A raíz de esta investigación, entre otras variables, en 1915 se sancionó la Ley N° 9.688, cuya primera virtud fue la de sobrevivir durante 76 años, con numerosas reformas. Esta ley significó un avance en el sentido de

que el sólo hecho del acaecimiento del accidente era motivo para tener derecho a recibir una indemnización, sin necesidad de demostrar la cuantía del daño ni la responsabilidad del empleador. Sus disposiciones se aplicarán a todos los establecimientos y explotaciones, persigan o no fines de lucro, cualesquiera sean la naturaleza económica de las actividades, el medio donde ellas se ejecuten, el carácter de los centros y puestos de trabajo y la índole de las maquinarias, elementos, dispositivos o procedimientos que se utilicen o adopten.

El siguiente hito relevante fue la sanción de la Ley N° 19.587, en abril de 1972, que fue reglamentada través del Decreto N°351/1979. Esta norma estipuló que las condiciones de higiene y seguridad en el trabajo se ajustarían, en adelante y en todo el territorio de la República Argentina, a las normas de dicha ley y de las reglamentaciones que en su consecuencia se dicten. Está vigente aun hoy en todas las actividades productivas, excepto para aquellas que tienen su reglamentación específica (agro, construcción, minería y TV por cable). La Ley N° 9.688 fue y derogada reemplazada por la Ley N° 24.028 (1991-1996), que funcionó como “puente” entre aquella y la Ley de Riesgos del Trabajo (LRT). Además de derogar la Ley N° 9.688, establecía un sistema de presunciones de responsabilidad del empleador y contemplaba la posibilidad de que el empleador contratase un seguro a favor del trabajador, aunque no era obligatorio. También tenía un sistema tarifario de indemnizaciones. Es preciso mencionar un hecho no menor, respecto a las primeras medidas que se tomaron en pos de la seguridad y la salud en el trabajo: la sanción de la Ley N° 11.544, en septiembre de 1929. Esta norma redujo la jornada laboral a 8 horas diarias.

#### El aporte de Ramón Carrillo:

Ramón Carrillo nació el 7 de marzo de 1906 en Santiago del Estero y falleció el 20 de diciembre de 1956 en Belem do Pará, Brasil. Desde la gestión de Carrillo se comenzaron a cumplir normas sanitarias incorporadas en la sociedad argentina como las campañas masivas de vacunación

(antivariólica y antidiftérica) y la obligatoriedad del certificado para la escuela y para realizar trámites. Se implementaron campañas masivas a nivel nacional contra la fiebre amarilla, las enfermedades venéreas y otros flagelos.

- En septiembre de 1947 impulsó la sanción de la Ley N° 13.012, que propugnaba la creación de un Código Sanitario y de la Asistencia Social para el país.

- Su Política Sanitaria Argentina (1949) estaba fundamentada en

tres principios:

1. Todos los hombres tienen igual derecho a la vida y a la sanidad.
2. No puede haber política sanitaria sin política social.
3. De nada sirven las conquistas de la técnica médica si ésta no puede llegar al pueblo por medio de dispositivos adecuados.

### **La Medicina del Trabajo en Argentina:**

Según un trabajo que publica la Prensa Médica hace muchos años, cita que hacia la década de 1920 comienzan a aparecer en nuestro país los primeros servicios de medicina del trabajo de la mano de algunas empresas privadas, concretamente en la zona norte del país, donde se instalaron algunas empresas que llevaban a sus médicos para atender al colectivo de los trabajadores y empleados en aquel momento.

En 1933 se funda la primera cátedra de Medicina del Trabajo en la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires de la mano del Dr. Donato Boccia. Esta cátedra sería la primera en el país y en América del Sur.

En 1934 la Universidad de Buenos Aires comienza con la formación sistemática de la medicina del trabajo, probablemente no con el perfil que hoy deseáramos de la especialidad, pero en nuestro país, desde 1934 y muy cerca de esa fecha, las

universidades de Rosario, de Córdoba y de Tucumán, también comenzaron a tener formación en medicina del trabajo.

Cerca de esa fecha se creó la Sociedad Argentina, de lo que por aquel entonces se llamó, Medicina del Trabajo y del Deporte, dado que se asemejaban mucho las cuestiones de la fisiología del trabajo y la fisiología del deporte, las sociedades trabajaron y funcionaron juntas.

Pocos meses después de la intervención a la Universidad de Buenos Aires, el 16 de julio de 1973 se creó en la Facultad de Medicina de dicha Universidad, el Instituto de Medicina del Trabajo (IMT). Se trató de un proyecto político sobre el campo de la salud, organizado y elaborado con propósitos renovadores respecto de la relación entre medicina y trabajo.

En 1973 el Ministerio de Salud de la Nación comienza a llevar un Registro Nacional de Médicos del Trabajo, que al día de la fecha sigue vigente. La particularidad del IMT fue su planteo sobre la participación activa de los trabajadores y sus organizaciones en el control de la salud, la higiene y la seguridad laboral. En esta dirección se promovieron tareas académicas en asociación con algunos gremios destinadas a la capacitación de los obreros, se elaboraron una serie de convenios de investigación para conocer El interés por el protagonismo de los trabajadores en el control de la higiene y la seguridad laboral se planteó en tensión permanente con el rol adjudicado a los médicos y a las ciencias de la salud en general. A través del lugar destinado a los obreros en el control de su salud, se puso en cuestión el criterio de medicina del trabajo vigente, el rol de los profesionales, de la universidad y de la ciencia en su conjunto. El proceso que impulsó la creación del IMT resultó, al mismo tiempo, un ensayo crítico acerca de las condiciones que los trabajadores argentinos atravesaban en materia de salario y condiciones de vida en general, y del escaso interés que los problemas de salud habían despertado entre las organizaciones gremiales. De este modo, a pesar de su corta existencia, la iniciativa impulsada desde la Facultad de Medicina logró plantear la cuestión de la seguridad y la salud en el trabajo como un tema que excedía a la disciplina médica, que la cuestionaba y a la que pretendía modificar significativamente. Dos coyunturas críticas influyeron e hicieron factible el desarrollo del IMT. Por un lado,

la singular situación política que Argentina experimentaba y que había alcanzado las aulas universitarias entre otros territorios de producción de conocimiento; por otro lado, las condiciones que diversos sectores del movimiento obrero atravesaban y el estado de movilización que experimentaban. El IMT se ubicó como una articulación entre dos mundos habitualmente distantes y persiguió la modificación de la relación entre los procesos técnicos científicos y las demandas de los trabajadores.

Un hito importante fue la reglamentación de la “ley 17.587 de Higiene y Seguridad en el Trabajo” en el año 1979. Debemos citar que en los años 1987 y 1990 se conformaron sendos encuentros nacionales de formadores de recursos humanos en medicina del trabajo e ingeniería del trabajo, como iniciativa de la Federación Argentina de Medicina del Trabajo y la Sociedad de Medicina del Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, en concordancia con, en aquella época, la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo. Será el Decreto 1338/96 el que determine la misión del Médico de Trabajo y obligue a que los Servicios de Medicina del Trabajo sean dirigidos por un “Médico Especialista en Medicina del Trabajo”. La Medicina del Trabajo como especialidad debería prevenir, reducir a su mínima expresión y en lo posible hacer desaparecer los problemas que los desarrollos de su tarea le traen aparejado al obrero, procurando su mayor bienestar.

## **MARCO LEGAL**

En este aspecto en Argentina hay una normativa que busca garantizar la protección del trabajador y podemos citar:

- Ley 19587/72 Establece CYMAT
- Decreto 351/79 Reglamenta la 19587
- Decreto 1338/96 Servicios de medicina y de higiene y seguridad en el trabajo.

- Equivalentes. Derogación títulos II y VIII Anexo 351/79
  
- Ley 24557- Ley de Riesgos del trabajo
  
- Resolución 295/03 Actualiza los valores límites de los agentes de riesgo químico y físico. Introduce nuevos conceptos técnicos de aplicación.

### **MARCO HISTORICO- COMIENZOS E HISTORIA DE LA EMPRESA-**

Todo se remonta a fines de la década del '20 con un pequeño comercio de acopio y ramos generales en Avellaneda, localidad situada al norte de la provincia de Santa Fe. Éste sería el inicio del grupo agroindustrial Vicentín.

Años más tarde, la empresa inicia su actividad con la puesta en marcha de su primera planta desmotadora de algodón y fábrica de aceite resultante de la molienda de semillas de algodón, lino y maní.

Estas innovaciones iniciales se fueron potenciando hasta alcanzar dimensión industrial relevante cuando en 1966 se incorpora en la molienda de semillas el proceso de extracción por solventes que condujo que los niveles de producción se incrementaran considerablemente y que la compañía se insertara definitivamente en el sector agroindustrial argentino.

Gracias a las excelentes oportunidades que ofrece Argentina como generador de materias primas, y poniendo especial énfasis en la importancia de dar valor extra a las semillas; la empresa consolida su expansión y crecimiento.

A fines de 1979 se pone en marcha una segunda planta de molienda de soja y girasol en Ricardone, al sur de la provincia. Al mismo tiempo inician operaciones en nuevas plantas desmotadoras de algodón situadas en puntos neurálgicos de cosecha. Un hito fundamental en la trayectoria de Vicentín consistió en empezar a operar y exportar lo manufacturado de aceites, harinas y pellets desde su propia Terminal de Embarque, localizada en la ciudad de San Lorenzo a orillas del Río Paraná.

En 1997, con amplia visión de futuro comienza a funcionar una tercera planta de molienda de soja en el mismo complejo portuario.

El progreso y el constante crecimiento orientaron la búsqueda de otros centros generadores de materia prima. Hacia 2005 inicia sus actividades Vicentín Paraguay S.A como agente de comercialización de soja destinada a los complejos industriales en permanente expansión sumando una cuarta planta de molienda en San Lorenzo, dotada con moderna tecnología y elevando la capacidad de molienda a 21 mil toneladas diarias. A mediados de 2007 la compañía comienza a involucrarse en el sector de biocombustibles, siendo la primera empresa del país que exporta biodiesel, desde su planta en Avellaneda.

Es así que, en el año 2007 a partir de una alianza comercial entre Oleaginosa Moreno Hnos., Vicentín y Molinos Río de la Plata surge **Renova**, destinada a la producción a escala de biodiesel, destacándose como la planta más grande de América del Sur. Opera bajo el concepto comercial de empresa prestadora de servicios industriales de producción y con contratos de fasón.

## **MOMENTOS HISTORICOS**

- **1929:**  
Es fundado Vicentín S.A.I.C.

---

- **1966**  
Vicentín incorpora el proceso de extracción por solventes en su planta de Avellaneda, Santa Fe.

---

- **1979**  
Abre en San Lorenzo una planta de extracción con capacidad de 2.000 t/n por día.

---

- **1985**  
Duplica su capacidad de extracción la planta Ricardone a 2.000 t/n.  
Inaugura su propia Terminal de Embarque en San Lorenzo.

---

- **2005**

Duplica capacidad instalada de molienda con otra planta, Oleaginosa San Lorenzo (10.500 t/n por día), totalizando una elaboración global de 21.000 t/n por día.

---

- **2007**

Inicia Renova con OMHSA sociedad controlada de Grupo Glencore, e inauguran la planta más grande de biodiesel con capacidad de producción de 240.000 tn/año.

---

- **2010**

Incorporación de Molinos Rio de la Plata a Renova, para desarrollar juntamente con OMHSA nuevo puerto y planta de crushing con generación de energía en Timbúes, Santa Fe.

---

- **2012**

Puesta en marcha Planta de Bioetanol sobre la base de maíz o sorgo, en Avellaneda, Santa Fe.

---





La planta constituye una de las obras de ingeniería más notables del país y representa la de mayor escala del mundo. El proyecto demandó 3 años de construcción para su primera etapa, que funciona a pleno desde el año 2013. La expansión del complejo se inició en año 2016, entrando en operaciones en el año 2019. Se localiza en un predio de 300 hectáreas y cuenta con una capacidad diaria de molienda de 32.400 toneladas de soja en tres líneas de producción.

Posee un puerto propio diseñado con el objetivo de alcanzar la mayor eficiencia en la carga de los diferentes productos, tiene dos muelles de carga y uno nuevo para descarga de barcazas. El muelle de descarga de barcazas cuenta con una capacidad de descarga de 15.000 toneladas por día. A su vez la planta cuenta con 4 caladores y 8 plataformas volcadoras, capaces de operar 2.500 t/hora. Los productos de la planta son: Harina de soja, Pellets de cáscara, Aceite desgomado y lecitina.

El objetivo del complejo es convertirse en un referente indiscutido para la industria, no sólo por el volumen de su producción sino también por sus dimensiones. En cuanto a capacidad de almacenaje podemos describir:

- Celdas con capacidad de almacenaje de 310.000 toneladas de porotos de soja.
- Celdas con Capacidad de almacenaje de harina de 370.000 toneladas y 30.000 toneladas de pellets de cáscara.
- 6 tanques con capacidad para 15.000 toneladas de aceite cada uno (90.000 toneladas totales).

- 1 tanque de 15.000 toneladas de combustible
- 2 tanques de 5.000 toneladas de lecitina cada uno.
- Almacenaje (108.000 toneladas de granos).



### Caracterización de los trabajadores del sector:

Dichos trabajadores se agrupan en un sindicato que los representa: SOEA, Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del departamento San Lorenzo, el cual tiene orígenes como sindicato independiente el 17 de febrero de 1952 que es cuando se lleva a cabo, una asamblea general de trabajadores aceiteros con la presencia de representantes de la Federación Aceitera Nacional, en la cual se resuelve la constitución del Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros de Puerto General San Martín. Como esta expresado en el acta de constitución, esta entidad nace por la voluntad de los trabajadores aceiteros locales y de la Federación Nacional, funcionando por entonces como filial de la entidad del orden nacional. De esta manera, se opera la fundación definitiva de este Sindicato, ya que desde entonces ha trabajado en forma ininterrumpida, más allá de los problemas propios de cualquier institución o incluso de los cambios políticos que ocurrieron en el país. Cambios que entorpecieron su normal funcionamiento en varias oportunidades, a pesar de ello, fue creciendo como entidad con el claro objetivo de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y su familia.

El sindicato funcionó allí por algunos años. En el año 1964 se decide iniciar las acciones pertinentes a fin de que la institución contara con personería gremial propia, como así también, la adecuación del estatuto a tal fin. Recién el 18 de agosto de 1969 el Ministerio de Trabajo (por entonces Secretaría de Estado de Trabajo) mediante resolución N° 452 aprueba los estatutos propuestos por este Sindicato y hace entrega del certificado de personería gremial con jurisdicción dentro del municipio de Puerto General San Martín. Se constituyó así en institución de primer grado desenvolviéndose como tal a partir de esa fecha y no ya como filial de la Federación a quién siguió adherida durante algunos años.

Es así que el 29 de octubre de 1984 mediante resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación, se extiende la zona de actuación a partir de ese momento a todo el Departamento San Lorenzo.

Este hecho marca un hito en el crecimiento institucional ya que se opera un aumento significativo de la masa societaria lo cual amplía las posibilidades de desarrollo del Sindicato y de los beneficios que el mismo puede brindar.

En diciembre de 1984 se produce otro hecho trascendente en la vida institucional de esta entidad. Este Sindicato que nacía en sus comienzos como filial de la Federación Aceitera Nacional y a la cual se mantenía adherido decide a partir de esa fecha dejar de hacerlo. Las causas que llevaron a los trabajadores a tomar tan lamentable determinación no obedecieron a razones contrarias en cuanto a cuestiones de organización ni por estar de desacuerdo con la Federación como institución «madre», sino que a los hombres que circunstancialmente estaban al frente de la misma no supieron entender la problemática de los trabajadores del Departamento San Lorenzo que atento al auge de las industrias aceiteras y a la productividad de las mismas reclamaban mejores condiciones salariales como así también laborales que estuvieran más acorde con la rentabilidad de las empresas.

La Federación lejos de apoyar la lucha de este Sindicato tomó una postura en contrario censurándola de pleno, lo que provocó la reacción de los trabajadores quienes atentos a esta situación resolvieron dejar de adherir a partir de ese momento. Se convirtió así en Sindicato Departamental independiente adherido a la C.G.T. y a las 62

Organizaciones Peronistas, instituciones de las que forma parte a nivel regional y a las que ha estado unido desde su fundación misma.

En 1986, debido al desarrollo que este Sindicato adquiere y a fin de otorgarle una dinámica nueva que permita atender la problemática global de los trabajadores y su núcleo familiar en todos los aspectos de su vida se resuelve la modificación de los Estatutos del Sindicato en lo que atañe a la constitución de la Comisión Directiva. Se decide elevar el número de miembros de doce a quince y suprimir las vocalías quedando conformada por quince secretarías. Las mismas cubren, además de la General, Gremial, Administrativa y de Finanzas, las áreas de Asuntos Legales, Obra Social, Viviendas, Turismo, Prensa y Propaganda, Previsión Social, Cultura y Deportes, etc. Bajo estas reformas estatutarias fue renovada la Comisión Directiva este año, la misma estará en funciones hasta el año 1990 en que volverán a ser renovadas por elecciones. Las primeras obras encaradas por esta institución estuvieron apuntadas a la construcción de las sedes donde funcionó y funciona actualmente. De ellas, la más importante fue la construcción y adaptación del local donde está actualmente, ya que se lo dotó de la infraestructura mínima indispensable acorde con la importancia que el gremio fue adquiriendo.

A partir del año 1979 con la creación del fondo denominado «PATRIMONIO DE AFECTACION», se realizaron diversas gestiones ante las autoridades comunales las que dieron como resultado la obtención de un predio en el cementerio local tendiente a construir un Panteón Social para atender las necesidades de la comunidad aceitera. Se llevaron adelante las obras y en la actualidad se cuenta con más de 600 nichos habilitados.

En el año 1986, la firma Vicentín S.A.I.C. donó un terreno de cuatro hectáreas y media en la localidad de Ricardone con destino a la construcción de un complejo recreativo, se comenzó a trabajar en el proyecto a tal fin.

Desde su fundación a la fecha este sindicato ha funcionado siempre en la localidad de Puerto General San Martín, no obstante, lo cual su sede ha cambiado de domicilio en reiteradas oportunidades.

«Día del trabajador aceitero»: 29 de octubre

Desde el principio de los años 70 se realiza el festejo del «Día del Trabajador Aceitero». Se celebra ese día porque el 29 de octubre de 1947 se llevó a cabo el Primer Congreso Extraordinario. Allí se formalizó el estatuto de la Federación Nacional del Aceitero.

Ese día está calificado de la misma forma que un feriado nacional para el cobro de los haberes. Desde el año 2008 es considerado de interés municipal por el Municipio de la Ciudad de Puerto General San Martín por Ordenanza N° 040/08 emanada del Honorable Concejo Municipal y en la misma pone a disposición del gremio el Camping Municipal sin cargo para la realización del evento.

Beneficios de trabajadores sindicalizados:

Los afiliados al Sindicato de Obreros y Empleados Aceiteros del departamento San Lorenzo cuentan con numerosos beneficios:

- Protección Gremial que les garantiza aumentos de salario que mantienen o incrementan el poder adquisitivo.
- Vivienda: mediante proyecto de barrios aceiteros en Timbúes y en San Jerónimo Sud.
- Subsidios por Casamiento
- Subsidios por Nacimiento y bautismo/ 15 años hija.
- Farmacia
- Ortopedia
- Óptica

- Ambulancia
  
- Guarda de Puesto

Cuando el afiliado agota la Guarda de Puesto de Trabajo prevista por ley en los casos de enfermedades o accidentes el Sindicato otorga un subsidio mensual equivalente a 100 horas de trabajo a valores de la categoría que reviste, hasta que el trabajador se reintegre a sus tareas o se agote la Guarda de Puesto. Se otorgará el beneficio durante el tiempo que la empresa conserve su guarda de puesto.

- Asesoría Legal
- Salones de Eventos

Para todo tipo de eventos hasta aproximadamente 100 personas, hay varios salones que pueden alquilarse a muy bajo costo para los afiliados, donde el cáterin y otros servicios son opcionales.

Para eventos más grandes hasta 400 personas hay salones con cáterin y múltiples servicios incluidos. Siempre a valores preferenciales que se ajustan según la cantidad de asistentes.

Para eventos especiales, como Casamiento o Cumpleaños de 15, el afiliado puede elegir que el monto económico del Beneficio sea aplicado para un salón acorde a la cantidad de invitados.

- Nichos y Sepelio
- Cursos y Oficios

La formación profesional y la especialización, son determinantes para la conservación y las mejoras en los puestos de trabajo. Por tal motivo, se realizan cursos de inglés, portugués, Operador de PC y fotografía.

## **ORGANIGRAMA PROGRAMA RENOVA**



### **PROCESO DE TRABAJO:**

Estudiar los procesos de trabajo significa conocer el proceso de valorización dentro de una rama productiva. El proceso de trabajo evidencia las relaciones sociales que se entablan entre la fuerza de trabajo y el capital, es decir la forma en que el capital explota la fuerza de trabajo. En esta planta el proceso de producción comienza con una recepción diaria de aproximadamente 1.000 camiones con carga, la cual puede ser almacenada en una celda con capacidad para 310.000 toneladas. Luego, procede a su

selección y limpieza; a su descascarado, quebrado y en la última instancia, a su laminado. Finalmente, realiza el proceso de extracción, a partir del cual se obtiene harina de soja, aceite y lecitina. En cuanto a la elaboración de biodiesel podemos decir que se realiza por el método de la transesterificación; denominado también meta análisis o meta análisis, este nombre lo recibe en funcional del alcohol que se emplea como un reactivo en el proceso. La transesterificación es el mejor método para la producción de biodiesel. La reacción se establece entre un aceite en presencia de un alcohol con catalizados o sin catalizador para producir biodiesel y glicerol. Es decir que hay dos métodos de transesterificación una reacción sin catalizador y una reacción catalizada.

### **MATERIAL Y METODO:**

Estudio cuali-cuantitativo donde estoy utilizando una **triangulación metodológica** conocida también como convergencia metodológica, método múltiple o validación convergente. Según Denzin es el estudio del mismo fenómeno por medio de la combinación de varias metodologías. La utilización de varias técnicas que deben considerarse como complementarias y no antagónicas. Las debilidades de una van a ser complementarias por otra. Las condiciones de trabajo y salud de los seres humanos incluyen una compleja realidad que no se reduce a la simple relación causa efecto ni a las expresiones terminales de los accidentes y enfermedades del trabajo. Esa relación es multidimensional y se encuentra en constante transformación, regida por distintos niveles de determinación y de relaciones. No se puede pensar que con una sola técnica o con un solo instrumento es posible dar cuenta de esa compleja realidad. No existe una sola técnica ni un único instrumento que permita obtener la visión integral de la salud de los trabajadores. En correspondencia con esa complejidad es necesario utilizar diversas modalidades de observación, procesamiento y análisis, correlativas con los distintos tipos de técnicas. Las características del objeto, los intereses de los trabajadores y la posición del investigador definirán los que se utilicen. Produce un saldo positivo si los resultados son convergentes ya que se obtiene un aumento de la

confiabilidad sobre la objetividad y sobre la validez. Si resultan divergentes surge el desafío de descubrir las fuentes de la contradicción.

### **Instrumentos:**

- Recolección de datos e información
- GUIA OBSERVACIONAL A partir de los distintos tipos de procesos peligrosos (riesgos, cargas y exigencias)
- DIAGRAMA DE BLOQUE Realizar un diagrama de bloque consiste en el registro de manera sistemática de los pasos que sigue el proceso laboral, desde que se inicia hasta que se obtiene el producto o los resultados esperados. El diagrama de bloque laboral es una técnica que permite obtener una visión integral del proceso de trabajo, a través de la reconstrucción; por parte de los trabajadores del proceso laboral.
- DIAGRAMA DE FLUJO Consiste en describir de manera detallada y sistemática el proceso laboral. Se registran las tareas que se realizan en cada componente del diagrama de bloques. Se describen los objetos, los instrumentos, la organización y división del trabajo y los productos o resultados del trabajo.
- MAPA DE RIESGO La elaboración del mapa de riesgos permite a los trabajadores identificar y ubicar espacialmente los procesos peligrosos (riesgos, cargas y exigencias) presentes en su trabajo, a partir de una reflexión colectiva generada en los grupos homogéneos. Esta técnica requiere una serie de pasos al momento de llevarla a cabo.
- ENCUESTAS

## **GUIA DE OBSERVACION**

A partir de una guía o encuesta colectiva pueden expresarse los distintos tipos de procesos peligrosos (riesgos, cargas y exigencias), como así también interrogar sobre la presencia o no de los procesos peligrosos. Para realizarla los trabajadores van señalando, de acuerdo con el consenso grupal; en que sitios del lugar de trabajo se encuentran los mismos.

### **Resultados y conclusiones**

<b>Guía</b>	<b>Condiciones de Trabajo</b>
Locales de trabajo e instalaciones	buenas
Maquinaria, tecnologías y herramientas	pésimas
Sustancias y materiales utilizados	pésimas
Factores ergonómicos	pésimas
Factores de organización del trabajo	pésimas
Factores de desigualdad	buenas

### **CYMAT- Las condiciones y medio ambiente de trabajo:**

Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) están constituidas por los factores socio técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto la cual es asumida o asignada a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores.

Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores. Estos son heterogéneos, no sólo en cuanto a sus capacidades y potencialidades laborales, sino también respecto de los efectos que

tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre todas las dimensiones de su personalidad.

Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y, por lo tanto, dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes, incluso entre quienes ocupan puestos de trabajo similares. De allí la importancia de la Ergonomía para tratar de adaptar los medios de producción, los insumos, las instalaciones y la organización trabajo a cada trabajador.

El proceso de trabajo en el determinante de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Este concepto, creado por los economistas clásicos, se refiere a la articulación existente entre el uso de la fuerza de trabajo, que se aplica sobre la materia prima, los insumos, la información con el apoyo de los medios de trabajo –materiales e inmaterial les– para producir un bien o un servicio que tenga una utilidad social.

La Conferencia Internacional del Trabajo de 1974 recalcó en materia de condiciones de trabajo la “necesidad de adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos

factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador”.

Bajo ese impulso se gestó en la Argentina (1984-89) una actividad de reflexión conjunta entre el Ministerio de Trabajo de la época y el CEIL del CONICET de donde surgió el concepto nombrado con el acrónimo CyMAT, y que amplía el panorama para no limitar el problema sólo a la Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo.

En esta nueva concepción el trabajo no es visto como una penosa obligación social, sino un derecho humano fundamental, una de las actividades más nobles que desarrollan los seres humanos, que estructura su identidad y es la fuente de los derechos laborales. Si bien no es un castigo, su ejercicio provoca siempre y normalmente un mayor o menor grado de fatiga por el uso de la fuerza de trabajo. El problema no puede reducirse sólo a la higiene y de seguridad en el trabajo con sus repercusiones directas sobre la salud, según sean el tiempo de exposición a los riesgos, la intensidad de los mismos, y la existencia o no de medidas de prevención.

Los riesgos del medio ambiente pueden ser: **físicos** (ruido, desequilibrios de temperatura, exposición a rayos, transporte manual de cargas pesadas, etc.), **químicos** (diversos productos tóxicos como el amianto), **biológicos** (virus, picaduras de insectos, etc.), **factores tecnológicos y de seguridad** (lay out, problemas eléctricos), **desequilibrios ecológicos** (inundaciones, temblores de tierra, descargas eléctricas, etc.).

Es decir, el proceso laboral se desarrolla en un contexto dado por las condiciones de trabajo; factores socio técnicos y organizacionales, relacionados con la relación salarial y la formas en que están organizadas las empresas, la producción y el trabajo. Se trata de la duración y configuración del tiempo de trabajo; el contenido y la organización del proceso de trabajo; las formas de gestión de la **fuerza de trabajo** (empleo seguro y estable, o precario, informal, no registrado...); **la ergonomía**, es decir la técnica utilizada para que los medios de trabajo, las instalaciones, las herramientas, el softwares utilizados, se adapten a las características del trabajador para hacer más eficiente, más seguro y saludable el trabajo; la transferencia de tecnologías verificando que su utilización no provoque daños a la salud de los trabajadores; los sistemas de remuneración para que no impliquen una intensificación del trabajo, aumentando la fatiga y haciéndolo propenso a contraer enfermedades; el acceso a los servicios de bienestar que debería ofrecer la empresa u organización, y en especial las posibilidades de participar en el mejoramiento de las CyMAT ya sea a través de delegados a la seguridad o por medio de los comités mixtos de salud, seguridad y condiciones de trabajo.

Precisamente son las condiciones de trabajo las que explican en buena medida el diferente impacto de la carga de trabajo y de los riesgos ocupacionales sobre la salud de los trabajadores y en particular sobre los riesgos psicosociales. Las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo Tienen como objetivo contribuir a que todas las actividades se desarrollen en un marco de Seguridad a través de los diferentes niveles, con una acción permanente y sistemática, preservando la salud del personal y al estado de los bienes, procurando para ello adecuadas condiciones y procedimientos de trabajo.

Identificación de Agentes de riesgo y Enfermedades Profesionales (según Ley 24557 y Decreto 658/96)

Los impactos de las CyMAT no sólo pueden provocar muertes, dolor y sufrimiento de las personas, también repercuten sobre la macroeconomía en términos de la competitividad sistémica, es decir, las ventajas competitivas de un sistema productivo.

Esto es un justificativo adicional cuando se adopta una política nacional en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo para preservar la salud.

### **CyMAT e impacto en la salud de los trabajadores:**

De los riesgos del medio ambiente y de la carga global de trabajo generada por el proceso de trabajo se derivan los impactos diferenciales sobre la salud de cada uno de los trabajadores y los resultados sobre la eficiencia productiva. Los más evidentes son:

1) La fatiga fisiológica. Es un estado y un proceso de desgaste de la fuerza de trabajo recuperable normalmente con la comida, el sueño, el descanso, el deporte, la recreación, la vida familiar y las relaciones sociales. Los principales síntomas son trastornos músculo esqueléticos, dificultades psíquicas y mentales, perturbaciones del sueño, del apetito, de las relaciones sexuales.

2) La fatiga patológica. Se genera cuando la misma se acumula porque no se ha podido recuperar; eso constituye un estado previo a una ruptura del equilibrio de la salud, y provoca a menudo “crisis nerviosas” que se manifiestan tanto en el lugar de trabajo como en el hogar.

3) Las marcas del trabajo. Sobre el cuerpo humano quedan marcas características o huellas duraderas provocadas por las condiciones y medio ambiente del trabajo realizado que se pueden identificar pasando desde las más específicas hasta las más difusas y globales, por ejemplo: deformaciones fisiológicas debidas a la utilización intensiva de ciertos órganos o músculos, que pueden ser permanentes. A veces los trabajadores muestran sus heridas con orgullo...

- 4) Los riesgos psicosociales provocados por las CYMAT sobre el funcionamiento psíquico y mental pueden provocar enfermedades, así como modificaciones del comportamiento y de la personalidad.
- 5) El envejecimiento prematuro, debido a la intensa carga de trabajo soportada de manera persistente en ocupaciones específicas donde el trabajo es muy intenso y tienen muchas exigencias debido a un uso desproporcionado de sus órganos vitales. No es difícil percibir esa condición en ciertas categorías de trabajadores.
- 6) La diferenciación de la esperanza de vida, por parte de ciertas profesiones, según la exposición a riesgos ocupacionales específicos cuyos miembros en promedio viven menos que el conjunto de la población. Está probado estadísticamente y por esa causa la edad jubilatoria es diferente. Existen investigaciones epidemiológicas del INSEE que justificaron en Francia la diversidad de la edad jubilatoria.
- 7) Las enfermedades profesionales o vinculadas al trabajo reconocidas por la legislación, pero que con frecuencia son “listas cortas” y excluyen las de carácter psíquico y mental.
- 8) Los accidentes de trabajo.
- 9) La invalidez parcial o permanente como consecuencias de accidentes y enfermedades profesionales.
- 10) Los accidentes “in itinere”, que pueden ser más o menos graves y dejar secuelas. Actualmente es una de las principales causas de muerte de los trabajadores, como se señala en otro capítulo de este número.
- 11) La muerte como consecuencia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales. En el país mueren aproximadamente dos personas por día a causa de los accidentes de trabajo, pero cabe recordar que es difícil contabilizar como tales a los

que mueren como consecuencia de enfermedades profesionales (por ejemplo, el cáncer). Por otra parte, en ese cálculo no figura el 33% de los asalariados que actualmente tiene un empleo no registrado (trabajan “en negro”) y donde los riesgos son más graves y abundantes.

-Puesto de trabajo analizado: es en mesa de entrada consiste en realizar el ingreso de cada camión a la playa de camiones para luego continuar con el proceso ya sea calado, carga o descarga de dichos camiones. Esta tarea se realiza en turnos rotativos 24 hs de 7 a 19 hs y de 19 a 7 hs. son 3 personas por turno y cada una de los trabajadores de se encuentra en un espacio que denominan cabina. Dichos espacios están dispuestos para recepción y habilitación de cada camión a la planta. Cada trabajador dispuesto en un pc ingresa lo que se denomina carta de porte a un sistema web de AFIP. Esto representa ingresar en un teclado gran cantidad de números. 124 dígitos/ caracteres por carta más precisamente ya que cartas de porte AFIP, que es un documento electrónico obligatorio para amparar al transporte de granos automotor y ferroviario. Su implementación simplifica el proceso de solicitud y carga. Es un documento jurídico de carácter declarativo que prueba la existencia de un contrato de transporte e informa acerca de los términos en que se produjo el acuerdo y atribuye derechos sobre la mercancía transportada. Consta de datos sobre el transportista, la carga y el destino.

En una hora se ingresan promedio 30 cartas. Realizan 8 horas este trabajo lo cual representan 29760 caracteres ingresados en una jornada laboral. Al mes son 16 días laborales.

El trabajo consta también de cobrar dinero para ingresar a la planta a los transportistas, por lo cual manejan grandes cantidades de dinero que suma responsabilidad y carga mental al trabajo diario.

El único momento que pueden parar es para almorzar y es cuando se intercala el funcionamiento de las cabinas ya que son tres en constante funcionamiento. el sector

donde pueden parar a almorzar queda alejado del puesto de trabajo lo cual implica trasladarse, caminar intemperie del clima y entre camiones.

- Medio de Trabajo: escritorio, PC, computadoras, papeles, birromes, fibrones, perforadora, abrochadora, guantes de látex, barbijos silla diversas, toallitas higiénicas para manos.

-Organización y división de trabajo:

a) Tiempo y horarios de trabajo: Los trabajadores en general, tienen jornadas laborales de 12hs diarias, en horarios rotativos

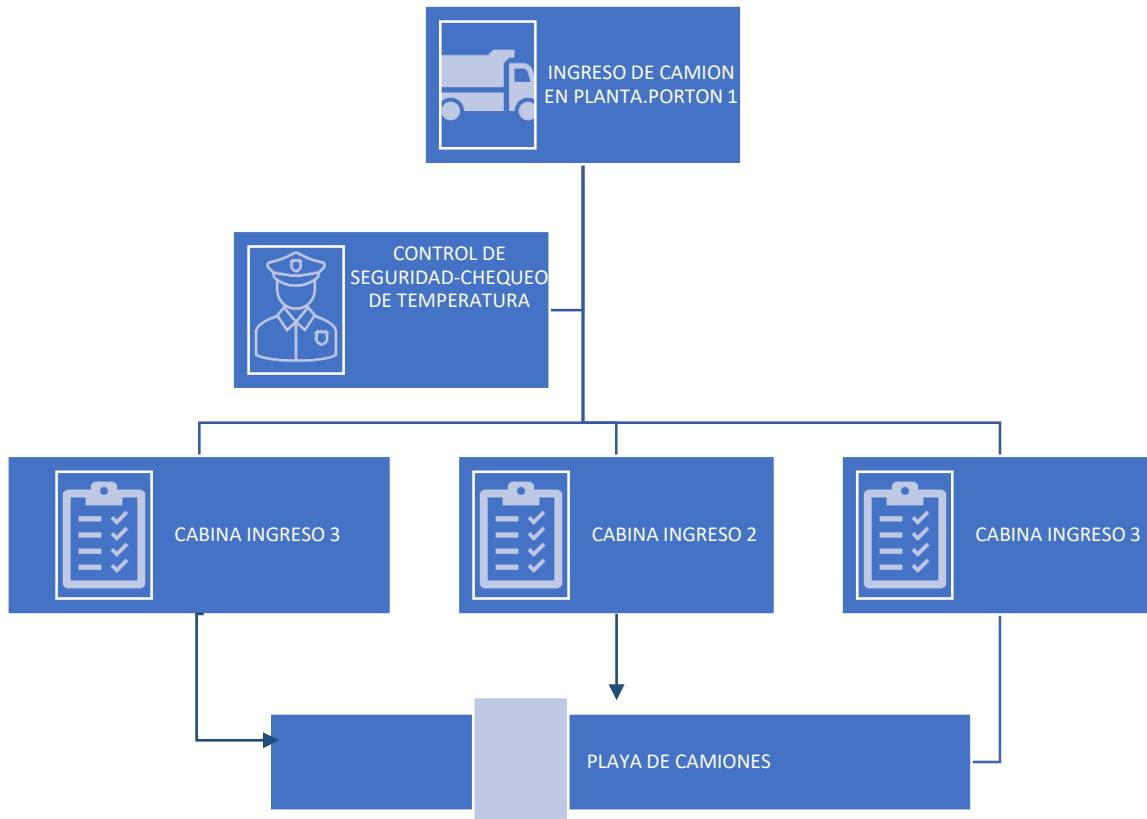
b) Cantidad y calidad de trabajo: en tiempo de cosecha aumenta el ingreso de camiones. Se terminan realizando tareas repetitivas debido a este exceso de demanda. Todo esto lógicamente influye en la calidad de la atención.

c) Vigilancia y control de trabajo: se encuentra a cargo de un team leader trabaja cubriendo ambas funciones. Se trabaja articuladamente y en caso de algún conflicto de recurre a los jefes escalonadamente, junto a otros sectores

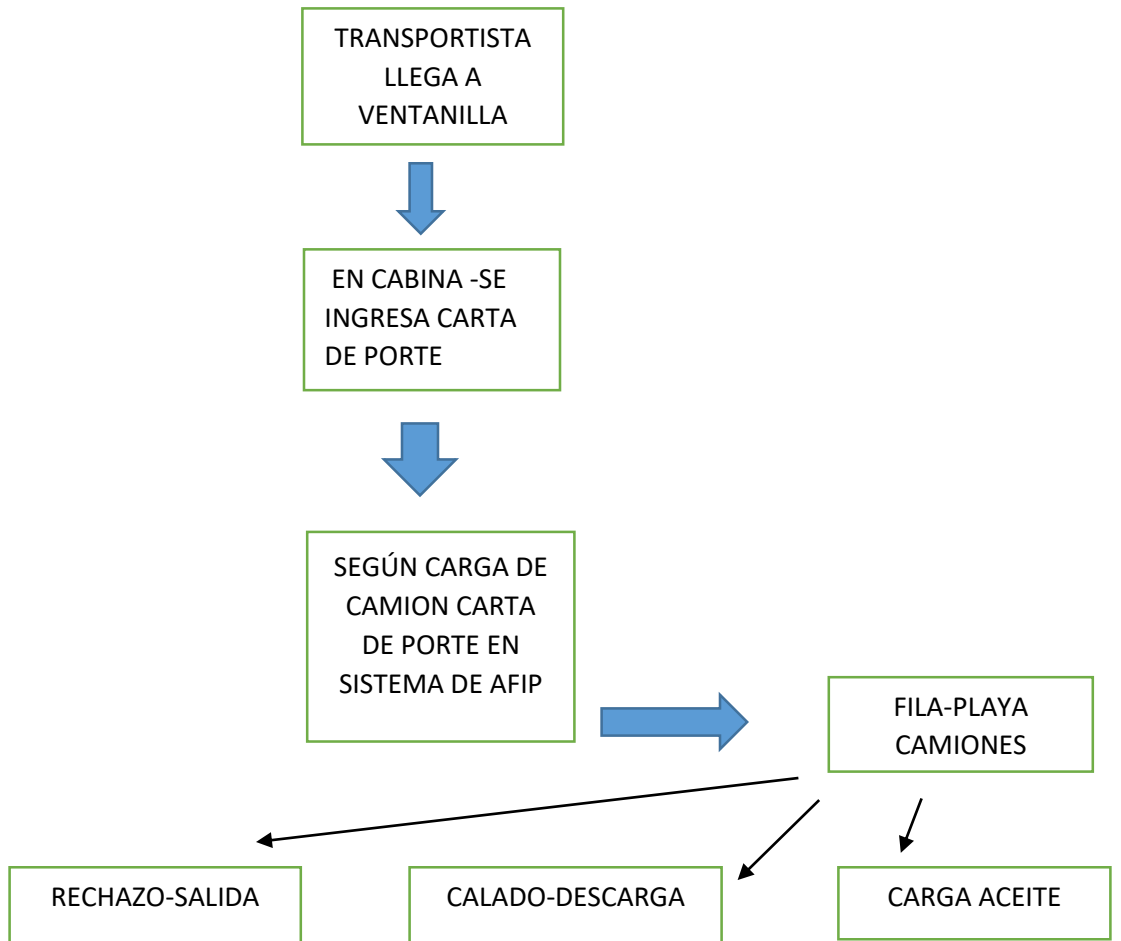
d) Tipo de actividad: la actividad se basa en atención e ingreso camiones a playa no hay muchas posturas fijas, la que más afecta es la de escribir la numerosa cantidad de papeles que requiere cualesquiera tareas por lo tanto el esfuerzo mayor físico sería cervical, los demás esfuerzos son mentales.

e) Calidad de trabajo: como ya he mencionado el trabajo se vuelve monótono por la gran demanda Si se cuenta con un área que es la cocina donde los trabajadores pueden ir a comer, tomar mates, dispersarse o realizar otras tareas sin estar en contacto con los transportistas; es allí donde además se realizan una vez por semana las reuniones de equipo para tratar temas referentes al trabajo y comunicarnos y lograr consensuar los problemas que van apareciendo en la semana, además de informar sobre actualizaciones o noticias que vayan surgiendo.

**DIAGRAMA DE BLOQUE:**



**DIAGRAMA DE FLUJO:**

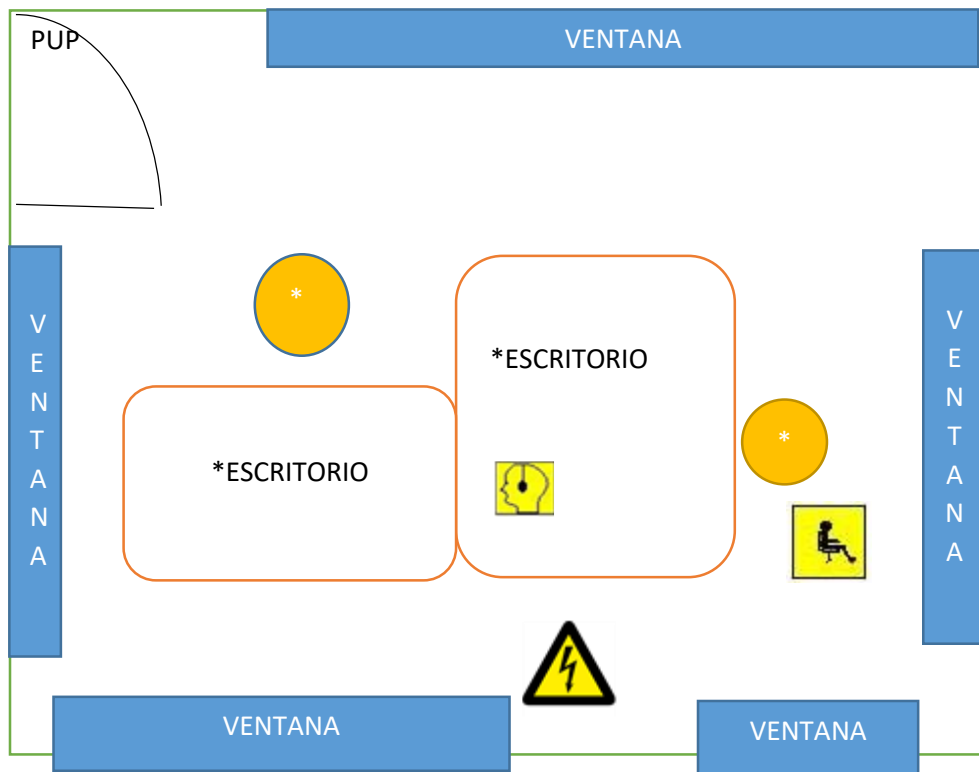






## **MAPA DE RIESGOS:**

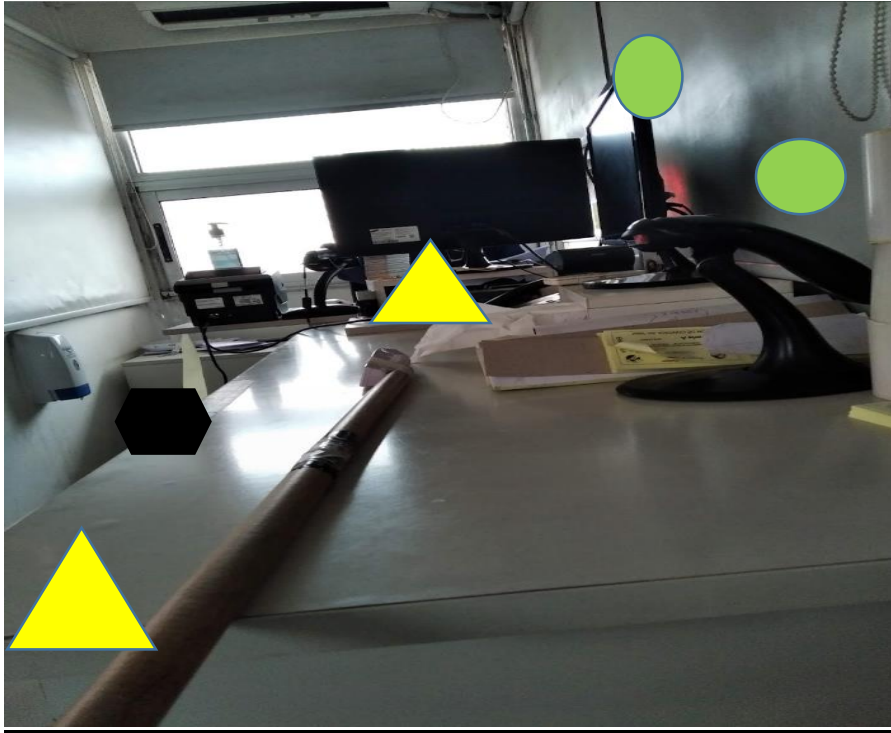
La elaboración del mapa de riesgos permite a los trabajadores identificar y ubicar espacialmente los procesos peligrosos (riesgos, cargas y exigencias) presentes en su trabajo. En diálogo con el personal surgieron los siguientes resultados:

- Sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias.
- Insuficiente trabajo en equipo, poca colaboración.
- Pocas posibilidades de formación continua o de promoción.
- Insuficiente espacio para trabajar.
- Mala ventilación y/o inadecuada climatización.
- Espacio de trabajo reducido.
- Diseño inadecuado de mobiliario, equipos.
- Excesiva repetitividad de acciones.
- Insatisfactoria organización del trabajo en general.
- Ritmo de trabajo o presión con los ritmos de trabajo para el ingreso de camiones
- Recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados.
- Relaciones insatisfactorias entre los trabajadores.
- En general hay falta de solidaridad y apoyo entre compañeros.

Representándose de la siguiente manera:



- Riesgos Físicos 
- Riesgos Químicos y Biológicos 
- Exigencias Fisiológicas y Ergonómicas 
- Riesgo de Accidente. 



## **ENTREVISTAS**

Se realizaron charlas con las personas que se desempeñan durante un turno en el sector de mesa de entrada a los que se les requirió que contaran su historia en el lugar. Todos los entrevistados de forma amable colaboraron y contaron su experiencia

Ivan tiene 33 años cuenta que hace 10 años trabaja en carácter permanente para la empresa, en este sector hace 5 años. Manifiesta estar cansado de la rutina y la monotonía de la actividad, agotado de la postura, los tiempos y la organización del trabajo. Él vive con su novia hace dos años, cuenta que comenzó con patologías de columna y trastornos depresivos/ansiedad que trata de no comentar mucho en la empresa ya que el clima laboral no es bueno entre compañeros y teme que esto pueda afectar su desempeño. Tiene pensado estudiar otra carrera universitaria que le permita tener un trabajo que no sea tan monótono como que el que tiene para que este es bien remunerado a pesar del mal clima laboral que refiere: Entré a la empresa por mi hermano quien trabajaba en trabajaba en Vicentín de San Lorenzo, en un principio la pasaba bien era entretenido porque estaba en el calado pero después pasar acá con los camiones es cansador, el tema de estar con la computadora, ingresar la cantidad de número que ingresamos por carta es un montón, el ruido constante, el forzar la voz, la incomodidad de tener poco espacio, la mala onda que hay entre los compañeros va cansando y cada vez menos ganas de venir.. entre bromas y risas denota un gran descontento. Refiere periódicamente lumbalgias por hernias discales lumbares que por temas de horario de trabajo no puede ir a hacer tratar lo cual genera descontento en el sumado a molestias recientes en zona cervical y mano que según él no sabe de qué podría ser, pero se ha agudizado en el último tiempo.

Bianca tiene 19 años vive con su mama, hermano y abuela es la más joven de todos los colaboradores del sector, ingresó a la empresa por contrato temporal. Relata que para ella fue una alegría poder conseguir este trabajo tan joven, siendo que hace poco se había recibido de perito clasificador de granos, sin embargo, la inserción laboral no

fue agradable tanto a nivel de sus pares como sus referentes ya que no contó con el apoyo esperado. Tuvo que pedir cambio de grupos para poder encontrar una mejoría a la hora de un desempeño más cómodo

Cuenta que había malos tratos y competitividad en relación a los tiempos de ingreso de camiones, aun mas en temporada de cosecha. Que es cuando se les solicita a ellos que ingresen más cantidad de camiones en menor tiempo lo cual genera mal clima laboral y competitividad entre los chicos del sector.

Hace referencia a que en el puesto de trabajo no solo se ingresa al transportista con la carta de Porte, sino que también por una norma de la comuna de Timbues se le debe cobrar a cada uno un bono obligatorio para ingresar a la playa de camiones. Eso lo refiere como una carga mental y psicológica extra porque es un manejo diario de grandes cantidades de dinero a rendir por día al finalizar cada jornada de trabajo. Ella cuenta que, si bien el trabajo represento una fuente de dinero oportuna cambio su vida, tanto por los turnos rotativos como por su aspecto físico ya que desde el comienzo de su trabajo en la empresa tuvo cambios en sus hábitos que la llevaron a trastornos en la alimentación: sobrepeso/obesidad, como así también trastornos en su estado de ánimo y relaciones personales que la llevaron a solicitar sostén psicológico.

Cuenta que tuvo que realizar una consulta con oftalmología y comenzar a usar lentes por el constante uso de PC y que está en estudio por dolores cervicales que podrían llegar a ser más que contracturas, aunque ella no se conocía con ningún antecedente en columna vertebral a ese nivel al entrar a trabajar.

Sobre el sector dice que las cabinas son incómodas, que los muebles están dispuestos en cada una de ellas de una manera incómoda con poco espacio para pasar, los cables pc, teléfonos, impresoras, dispuestos por todos lados. Refiere también que para almorzar no hay tiempos organizados a determinado horario, sino que es algo que deben ponerse de acuerdo entre sus compañeros y muchas veces se generan discusiones en esos momentos a ver quién para a determinado horario, porque eso implica detener el ingreso de camiones y generar demoras en la playa. Es decir, no están organizados, no están determinado los horarios de almuerzo y descanso para cada uno de manera explícita en ningún lado cuenta Bianca.

Danilo 36 años vive solo, cuenta que empezó a trabajar en la empresa y en el sector hace 10 años, él se siente a gusto, sin embargo, dice que le resulta bastante incomodo el tamaño de la cabina y la disposición de los muebles en cada una de ellas.

Que la actividad en si le resulta monótona dice con enojo: ¡hay días que me re cansan los camiones ...todo! pedimos hace tres meses que nos cambien el teclado de la compu y no dan bola, imagínate si pedimos que nos cambien el aire. Mientras hace referencia a un mouse roto que hay sobre la mesa. También nombra el tema de las horas nocturnas y lo pesado que resulta sobre todo en invierno, por el frio que ingresa durante la noche y muchas veces provoca dolor en las manos, más allá de lo cansado que tiene el cuello por la postura

Habla sobre la carga mental que implica cobrar el bono de la comuna y el malestar que eso genera en los transportistas también que muchas veces se enojan con ellos porque se los tienen que cobrar.

Cuenta todas las situaciones de violencia que tienen que vivir y que nadie ve o reconoce y esto tiene que ver ya sea porque los transportistas no quieren abonar dicho bono comunal, o porque tienen algún problema con la carta de porte que es rechazada por el sistema de AFIP y la tienen que generar nuevamente entonces deben pasar a una fila especial de espera o directamente retirarse de la playa de camiones y eso desencadena una reacción violenta donde el primer eslabón es el colaborador de la mesa de ingreso. Esto genera un stress constante.

Danilo dice que al estar largas horas con el cuello algo agachado en la ventanilla de la cabina y pecho cerrado sin descanso frente a una pantalla porque tenemos las cámaras arriba controlándonos, hace que todos los días se vuelva con dolores a su casa contracturado.

Él fue diagnosticado con hernias discales a nivel cervical y lumbar hace tres años asimismo su miopía de base fue en aumento como también dijo Bianca.

## **-ANÁLISIS Y RESULTADOS -**

El análisis permitió determinar un número importante de carencias ergonómicas en los accesorios y mobiliario que forman parte del equipo computacional del personal de mesa de entrada, tanto en la disposición espacial de los dispositivos, como en la falta de regulación del mobiliario. Estos hallazgos se corresponden a posturas sedentes sin apoyo de espalda, así como en la utilización de equipamiento no ajustable a las dimensiones antropométricas de los usuarios. Lo cual se corresponde con una prevalencia de síntomas musculo esqueléticos, el diseño no ergonómico de pantalla teclado y la silla se asocia a síntomas en extremidades superiores y en la parte superior e inferior de columna respectivamente según refieren varios trabajadores.

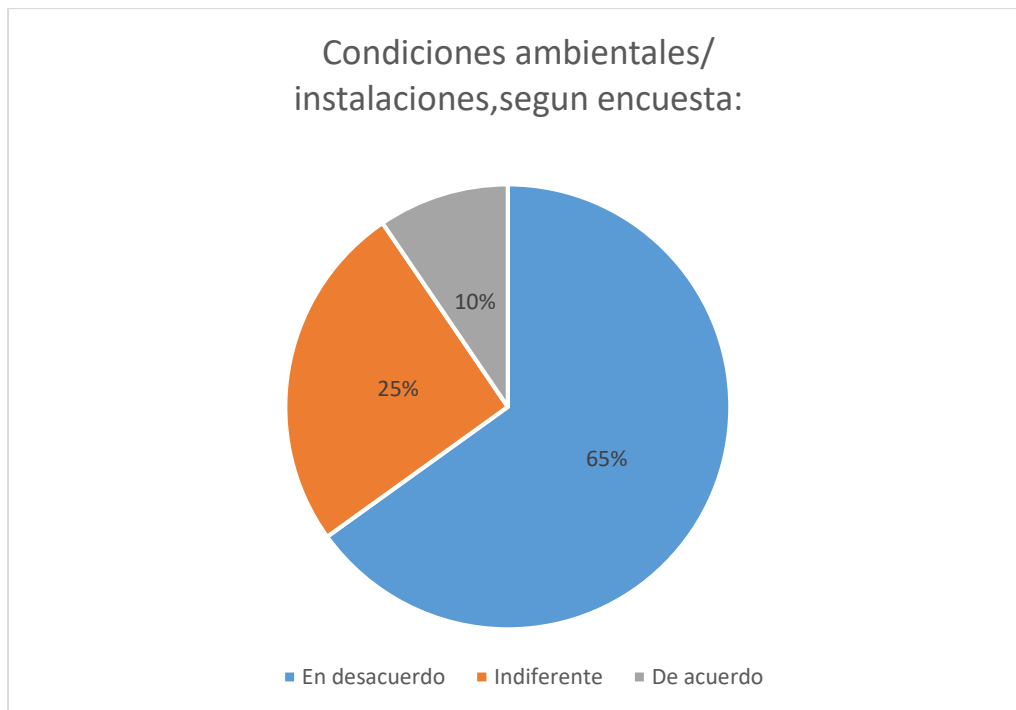
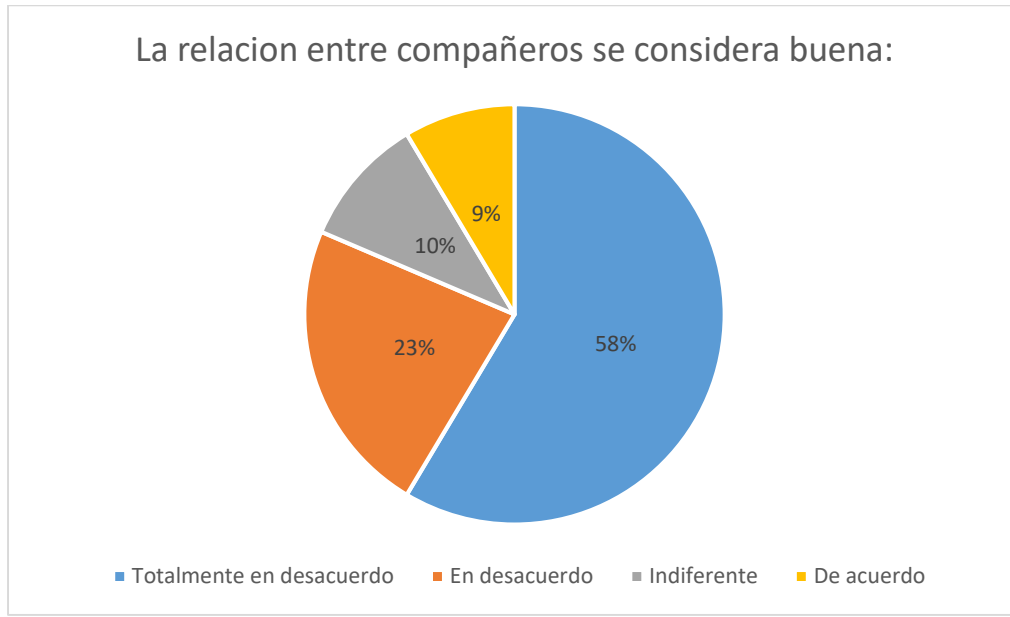
La posición sostenida del cuello y los brazos produce aumento de la sobrecarga muscular (una alternancia en los apoyos representaría una estrategia para minimizar la concentración de la actividad muscular) Por otra parte el movimiento repetitivo de los miembros superiores requerido para accionar los dispositivos del computador como teclado y mouse hacen que las solicitaciones musculo esqueléticas sean altas para el confort de las estructuras anatómicas.

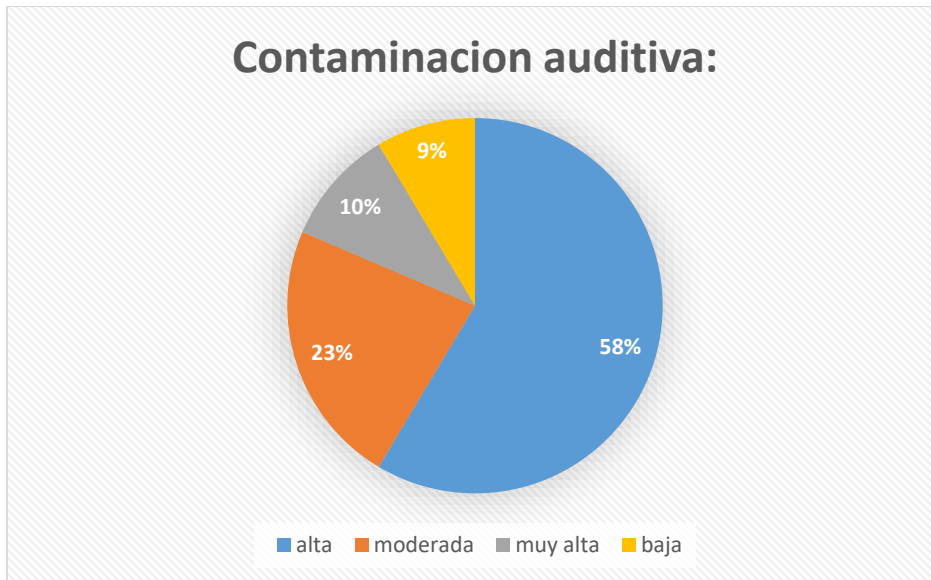
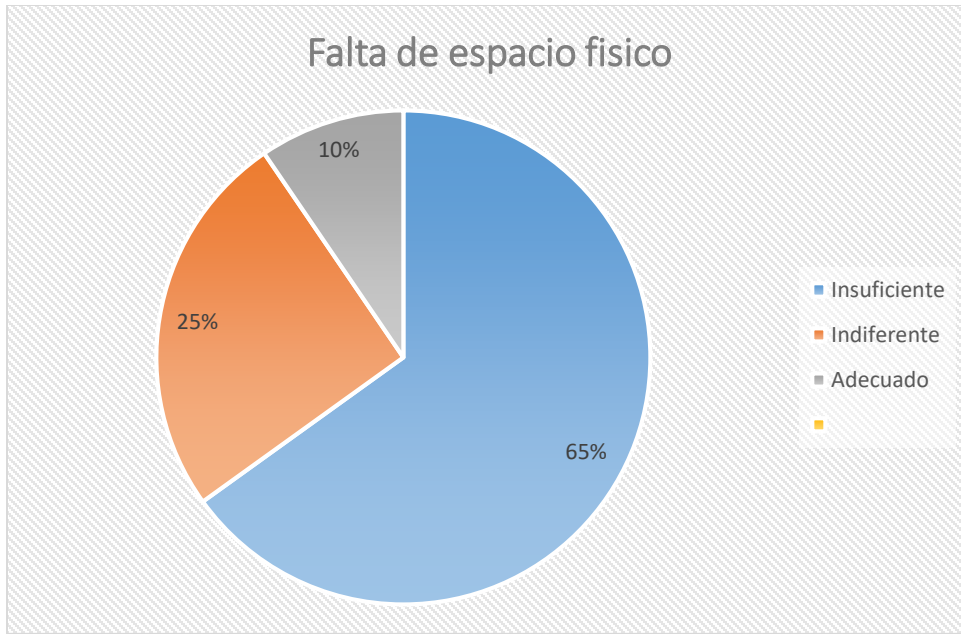
La prevalencia de síntomas aparece más alta en la región cervical, zona lumbar y zona de mano derecha, como lo han referido en entrevista y encuesta el grupo analizado.

La posición que describen los colaboradores produce dolores generalizados en cuello, hombros, brazos y codos, con contracturas musculares o nudos sensibles y dolorosos, además de incrementar la probabilidad de atrapamientos de nervios a ese nivel, generando un malestar referido durante varias horas de la jornada laboral.

A nivel subjetivo surge que la mayoría considera como escasas las compensaciones del trabajo falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra su voluntad, trato injusto y los superiores nunca le dan el reconocimiento que merecen, como así también escasa relación entre ellos creando un clima desfavorable para el desarrollo y bienestar.

Esto se puede representar gráficamente se la siguiente manera:





## **CONCLUSIÓN:**

Del análisis de los resultados del trabajo realizado, se puede conocer que las condiciones laborales, ocasionan exposiciones a factores de riesgos de naturaleza psicosocial; si el trabajador no se encuentra satisfecho, como en este caso en que las relaciones entre pares no son buenas podría tener consecuencias negativas en su salud en un futuro. Tales situaciones ya pueden estar produciendo, hoy por hoy, malestar físico o mental que pueden ser evitado.

Dada la asociación de la teoría con las vivencias prácticas, a lo largo de este trabajo de investigación, se intentó recopilar información que resulte útil a la hora de tomar conciencia y comprender cuán importante es la salud de los trabajadores para que puedan desarrollar sus tareas.

Entre los principales factores que inciden en el desgaste laboral se destacan los siguientes: falta de delimitación en los espacios de trabajo, sinergia entre la atención al público y los ruidos ambientes (contaminación auditiva), mala ventilación, infraestructura deficiente, espacios de recreación y descanso, la organización de los descansos, desvalorización del trabajo desempeñado, por parte de sus superiores, de sus propios compañeros, de algún transportista descontento.

En lo que respecta a la tarea se detectaron dos factores ergonómicos muy críticos, las cargas de trabajo elevadas y la presión del tiempo, sobre todo en temporada de cosecha alta.

Al respecto puede decirse que este trabajo de investigación logró corroborar la primera hipótesis, ya que el entorno laboral es un factor decisivo en la salud de los trabajadores. En este caso la presencia y prevalencia de un entorno laboral negativo, descrito anteriormente, afecta ineludible y negativamente a la salud de los trabajadores en cuestión. Potenciando el accionar de los estresores (factores psicosociales) y el estrés en sus diferentes niveles en concordancia con la afección de cada trabajador en particular.

El entorno laboral de los trabajadores afecta negativamente a la salud de los mismos, el puesto que no cumple con las Cymats necesarias y requisitos de un entorno laboral favorable.

Éste será aquel que brinde a sus actores seguridad laboral, autoestima, reconocimiento y remuneración acorde a la labor desempeñada, claridad en el rol, tareas acordes a las capacidades y los tiempos de trabajo, presencia de momentos de descansos bien definidos, apoyo de parte de sus pares y superiores.

En consecuencia y con el fin de aportar positivamente a la problemática estudiada, se sugiere tomar partida para preservar la salud de los trabajadores, entendiendo que ello conllevará a mejorar el ambiente laboral, el servicio de atención al paciente y al bienestar general.

La relación entre el proceso salud-enfermedad y el Proceso de Trabajo, adquiere mayor visibilidad cuando comienzan a aparecer los signos de enfermedad.

Las características patológicas que informan los trabajadores son identificadas por ellos mismos como relacionados con el trabajo.

En cuanto al malestar y descontento no lo van a conocer con detalle en la empresa por miedo a perder su relación laboral perpetuando quizás un ciclo de disconformidad. Desde este lugar se entiende la importancia de modificar estas condiciones de trabajo de manera preventiva en el puesto de trabajo por eso se sugieren medidas tendientes a crear un ambiente favorable bajo la aplicación de principios de ergonomía al integrar la tarea, equipamiento, medio ambiente y el trabajador que permitan realizar una ejecución correcta del trabajo en plena satisfacción y sin riesgo para la salud. por lo cual se recomienda para el cuidado de articulaciones de manos y muñeca: usar un buen Mouse con almohadilla sobre un mousepad, al usar teclado pero mantener muñecas apoyadas, hombros relajados, y codos cerca de 90 grados, teclado y mouses a una altura cómoda frente a la persona, mantener antebrazos apoyados sobre la mesa, tomar un descanso de al menos unos minutos por hora. ponerse de pie, movilizar tren superior antes de comenzar la jornada realizar ejercicios de elongación. Planificar tiempos de almuerzo descanso, organizar y dividir las tareas entre colaboradores de turno para lo cual existe un team leader.

## **Anexo**

### **GUA OBSERVACIONAL MESA DE ENTRADA CABINA 2**

#### **Locales de trabajo e instalaciones**

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

insuficiente espacio para trabajar por exceso de personas y/o equipos		x
desorden y/o falta de limpieza		
sistemas de almacenamiento inadecuados y/o inseguros		X
falta de seguridad en desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras)		X
falta de seguridad en desplazamientos mecánicos (ascensores, vehículos, grúas)		X
posibilidad de caídas por protección inadecuada de huecos y/o zonas de trabajo en altura		X
deficientes condiciones de seguridad en la instalación eléctrica		X
deficientes condiciones de seguridad en instalaciones de gas o a presión		
sistemas inadecuados de prevención de incendios y/o explosiones		
sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias		
mala ventilación y/o inadecuada climatización de los locales		X
iluminación inadecuada al tipo de trabajo que se realiza		X
temperatura ambiental inadecuada al tipo de trabajo que se realiza		
ruido ambiental inadecuado para la atención que requieren las tareas		x
vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados		
<b>Total apariciones</b>	<b>0</b>	<b>9</b>

#### **Maquinaria, tecnologías y herramientas**

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

dispositivos de seguridad insuficientes o inadecuados		
mantenimiento preventivo inadecuado		X
instrucciones de seguridad insuficientes o inadecuadas		X
utilización insegura de máquinas o herramientas		
peligro de accidentes por golpes, atrapamientos o cortes		X
peligro de accidentes por quemaduras		
peligro de descargas eléctricas en máquinas o herramientas		X
protección inadecuada frente al ruido		
exposición a vibraciones por utilización de máquinas o herramientas		X
protección inadecuada frente a radiaciones ionizantes		
exposición a campos electromagnéticos		
fatiga visual por fuentes luminosas en los equipos de trabajo		X
exposición a fuentes de calor radiante		
utilización inadecuada de equipos de protección personal		
contaminación acústica externa		X
<b>Total apariciones</b>		<b>7</b>

### Sustancias y materiales utilizados

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

utilización de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos	X
etiquetado inadecuado de envases	
insuficiente información sobre los riesgos de las sustancias y materiales	X
falta de seguridad en el transporte y/o almacenamiento de sustancias y materiales	
mala calidad del aire (presencia de humos, gases, vapores, polvo, olores)	X
riesgo químico por contacto con ojos o piel	X
riesgo químico por inhalación respiratoria	X
exposición a cancerígenos o mutágenos	
exposición a alérgenos	X
exposición a riesgos biológicos	
instalaciones de protección colectiva insuficientes o inadecuadas	
utilización inadecuada de equipos de protección personal	
contaminación externa (residuos, emisiones)	X
riesgo de accidentes medioambientales graves (incendios, fugas, explosiones)	
<b>Total apariciones</b>	<b>7</b>

### Factores ergonómicos

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

diseño inadecuado de los puestos de trabajo en general	X
espacio de trabajo reducido para la tarea que se realiza	X
distribución inadecuada de personas y/o equipos	
diseño inadecuado de mobiliario, equipos o herramientas	X
sillas y asientos insuficientes o inadecuadas	X
mantenimiento excesivo de una misma postura de trabajo	X
necesidad de adoptar posturas forzadas no confortables	X
las tareas no permiten cambios frecuentes de postura	X
excesiva repetitividad de movimientos	X
manipulación de cargas innecesaria	
manejo inadecuado de cargas (peso, volumen, altura, desplazamiento...)	
manejo prolongado de cargas sin pausas suficientes	
almacenamiento inadecuado que impide una correcta manipulación de cargas	
formación ergonómica insuficiente o inadecuada	X
<b>Total apariciones</b>	<b>9</b>

### Factores de organización del trabajo

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

insatisfactoria organización del trabajo en general	
tareas aburridas o monótonas	X
ritmo de trabajo o presión de tiempo excesivos	X
recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados	
insuficiente trabajo en equipo o en colaboración	X
los trabajadores/as no controlan suficientemente su propio trabajo	
duración de la jornada y/o organización de horarios y turnos inadecuados	
dificultad para compatibilizar el trabajo con la vida social o familiar	
cauces de participación y consulta insuficientes o inadecuados	
pocas posibilidades de formación continua o de promoción	X
relaciones insatisfactorias con los mandos o encargados	X
relaciones insatisfactorias entre los trabajadores/as	X
relaciones insatisfactorias con los clientes o usuarios	
<b>Total apariciones</b>	<b>6</b>

### Factores de desigualdad

Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo

inadecuada política de igualdad de oportunidades en el trabajo	
situaciones de discriminación laboral de las mujeres	
condiciones de trabajo diferentes según el sexo de las personas	
división del trabajo en tareas “de mujeres” y tareas “de hombres”	
situaciones de acoso sexual	
situaciones de discriminación por motivos étnicos, culturales, lingüísticos, etc.	
condiciones de trabajo diferentes según el tipo de contrato (fijo/temporal)	
condiciones de trabajo diferentes según la titularidad de la empresa (contratas)	
asignación de trabajos de riesgo a trabajadores/as temporales o de contratas	X
insuficiente protección de los trabajadores/as temporales o de contratas	
insuficiente formación e información preventiva de trabajadores/as temporales	X
en general hay falta de solidaridad y apoyo entre compañeros/as	X
en general hay falta de respeto en las relaciones entre las personas	
<b>Total apariciones</b>	<b>3</b>

### Resultados y conclusiones

Guía	Condiciones de Trabajo	
Locales de trabajo e instalaciones	buenas	pésimas
Maquinaria, tecnologías y herramientas	pésimas	
Sustancias y materiales utilizados	pésimas	
Factores ergonómicos	pésimas	
Factores de organización del trabajo	pésimas	
Factores de desigualdad	buenas	

## **ENCUESTAS**

### **Contesta estas preguntas sobre tu puesto de trabajo**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
El trabajo en mi Unidad está bien organizado.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mis funciones y responsabilidades están definidas, por tanto sé lo que se espera de mí.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi Unidad tenemos las cargas de trabajo bien repartidas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En mi puesto de trabajo puedo desarrollar mis habilidades.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibo información de cómo desempeño mi puesto de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

### **Contesta estas preguntas sobre el clima laboral y convivencia con tus compañeros**

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
La relación con los compañeros de trabajo es buena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
Es habitual la colaboración para sacar adelante las tareas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me siento parte de un equipo de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me resulta fácil expresar mis opiniones en mi lugar de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ambiente de trabajo me produce stress.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Datos tu opinión sobre la comunicación interna dentro de la organización**

	Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
La comunicación interna funciona correctamente.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Me resulta fácil la comunicación con mi gerente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibo la información necesaria para desarrollar correctamente mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conozco los servicios que prestan otros departamentos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Totalmente en desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
Tengo coordinación con otras áreas de la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La comunicación entre el personal de mi departamento y las demás áreas de la empresa es buena.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**Danos tu opinión sobre las instalaciones y recursos disponibles**

	En desacuerdo	Indiferente	De acuerdo
Las condiciones de trabajo de mi departamento son seguras	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las condiciones ambientales de la Unidad (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan mi actividad diaria.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las instalaciones (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## **BIBLIOGRAFIA:**

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51747/02300238.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=>

<https://www.unosantafe.com.ar/santa-fe/renova-la-joya-vicentin-como-es-el-megacomplejo-agroexportador-que-recibe-mil-camiones-diarios-n2590380.html>

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_TudCNF5\\_fU](https://www.youtube.com/watch?v=_TudCNF5_fU)

[https://www.youtube.com/watch?v=\\_TudCNF5\\_fU](https://www.youtube.com/watch?v=_TudCNF5_fU)

[https://www.youtube.com/watch?v=W0tkhHG\\_AtQ](https://www.youtube.com/watch?v=W0tkhHG_AtQ)

<http://www.plantasaceiteras.com/planta-de-refineria-de-aceite/desgomado-de-aceite.html>

Betancourt Oscar. Salud y Seguridad en el Trabajo. OPS/OMS

Breilh Paz Y Miño, Jaime. Espejo, Adelantado De La Ciencia Crítica

<https://www.trabajo.gba.gov.ar/informacion/Publicaciones%20P%C3%A1gina/Power%20CyMAT%20por%20ASM.pdf>

Estrategias de investigación cualitativa -Irene Vasilachis de Gialdin.

Tesis Doctoral.UNR.Problemática del trabajo infantil y docente. Dr. Andres Kohen.

Libro Aniversario 20 años Sistema de Riesgos de Trabajo.SRT. Ministerio de la Nación.

<https://www.ques.com/blog/es/-satisfaccion-laboral>