

Trabajo Final

Carrera de Especialización en Medicina del Trabajo

Facultad de Ciencias Médicas

Universidad Nacional de Rosario



Condiciones y medio ambiente de trabajo y su relación con los factores psicosociales de los empleados de la Unidad Sanitaria Móvil y El Centro Medico Laboral de La Segunda ART de la ciudad de Rosario.

Alumno: Hernández, María Andrea

Tutora: Yanolino, María Victoria

Fecha de presentación: Septiembre 2022

Cohorte 2019

Índice

Introducción.....	3
Planteamiento del problema.....	7
Fundamentación.....	8
Objetivos.....	11
Antecedente sobre el tema.....	12
Marco Teórico.....	23
Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y Salud.....	31
Desde la CYMAT hacia los RPST.....	34
Marco Histórico.....	38
Material y métodos.....	41
Resultados.....	43
Mapas de Riesgos.....	48
Guía de Observación de riesgos laborales.....	52
Encuestas.....	58
Historias de Vida.....	77
Discusión.....	81
Conclusión.....	86
Bibliografía.....	88
Anexo.....	89

I. Introducción:

En el ciclo vital del ser humano existe un 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 denomina tiempo libre. Es el tiempo extra laboral, es el tiempo 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 en que los sujetos le dedican no solo 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.

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 tornarse elementos de inequidad, privación y deterioro.

De esta forma los procesos en que se desenvuelve la sociedad y los modos de vida grupales adquieren propiedades protectoras/ benéficas (saludables) o propiedades destructivas/deteriorantes (insalubres). Cuando un proceso se torna beneficioso, se convierte en un favorecedor de las defensas y soportes y estimula una direccionalidad favorable de la vida humana, individual y/o colectiva, es un proceso protector o benéfico, mientras que, cuando ese proceso se torna un elemento que provoca privación o deterioro de la vida individual o colectiva, es un proceso destructivo. Es importante señalar que no hay procesos protectores y destructivos por separado, sino que en su desarrollo concreto los procesos de la reproducción social adquieren facetas o formas protectoras o facetas y formas destructivas, según que su operación desencadene mecanismos de uno o de otro tipo en los genotipos y fenotipos humanos del grupo involucrado.

El proceso laboral no es entonces en sí mismo ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino. Sus aspectos beneficiosos y sus facetas destructivas coexisten y operan de modo distinto de acuerdo al momento histórico y al grupo social de pertenencia a la que hagamos referencia .En el centro de trabajo los sujetos enfrentan condiciones específicas. La capacidad para procesarlas depende simultáneamente, de las capacidades y soportes a los que puedan echar mano como colectivo, y de las condiciones de defensas y reservas individuales con las que viven esa realidad. 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 y la debilidad de organización, se

potencian los procesos desgastantes y perjudiciales acercando a los trabajadores al polo de la enfermedad , simultáneamente si las condiciones de trabajo son favorables , si el contenido y la organización del trabajo permiten el desarrollo de la creatividad y la libertad del trabajador , si el colectivo de trabajo controla y domina el ritmo del trabajo , establece democráticamente la organización de la producción, los sistemas de remuneraciones permiten el acceso a bienes y servicios que garanticen la satisfacción de conjunto de necesidades humanas existentes en la sociedad en ese momento historico concreto y el trabajador se identifica, es parte y se reconoce en el producto del trabajo y es valorado socialmente por la tarea que realiza, ese colectivo de trabajadores y esos sujetos que transitan la vida más próximos al polo de salud que al de enfermedad.

La relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales, es una relación sistemática, el trabajo podría dar lugar a un trabajo saludable, o por el contrario provocar mayor fatiga, dolores, accidentes de trabajo, enfermedades. Por otra parte, si la intensidad del trabajo y las demandas de la empresa y la organización superan las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador, se genera sufrimiento, y eso va a predisponer al trabajador a contraer una enfermedad, no solamente física sino también psíquica y mental. (Neffa entrevista)

En este trabajo se abordara como problemática el vínculo entre el trabajo desde una mirada integral de las condiciones y medio ambiente de trabajo, los factores psicosociales y la repercusión de esto en el proceso dinámico salud enfermedad de los trabajadores y las trabajadoras de una compañía de seguros de la ciudad de Rosario, teniendo en cuenta

que los modos de devenir que determinan la salud como se mencionó anteriormente, se desarrollan mediante un conjunto de procesos.

Se realizara un estudio descriptivo de tipo mixto (cuanti-cualitativo) mediante un trabajo de campo (utilizando guía de observación ISTAS ,elaboración de un mapa de riesgo,cuestionario ISTAS y una encuesta individual) y entrevistas a los trabajadores del Centro Medico Laboral Casa de la Prevención y Unidad Sanitaria móvil de La Segunda ART, durante el periodo correspondido entre el 1 de Junio de 2022 y 31 de Julio 2022.

I. Planteamiento del problema

El trabajo implica cada vez menos carga física pero al mismo tiempo es más intenso y requiere más esfuerzos en términos psíquicos, emocionales y cognitivos. Así mismo demanda a los trabajadores mayor capacidad de adaptación ante los cambios (flexibilidad impuesta), mayores responsabilidades y establecer relaciones con clientes o usuarios, moderando sus respuestas o actitudes a los fines de alcanzar las metas organizacionales impuestas. Este nuevo escenario hace cada vez más complejas y tensionantes las tareas, lo que explica el protagonismo que hoy adquieren los denominados Factores de Riesgo psicosociales en el trabajo (RPST).

Se analizará la situación laboral de los empleados, las exigencias y cargas a las que están expuestos y se categorizará el perfil de salud mediante el análisis de la situación de salud y las percepciones que los trabajadores y trabajadoras tienen de la misma.

Esta investigación se propone responder a la pregunta: ¿Cuál es la situación de salud de los trabajadores del Centro Médico Laboral y de la Unidad Sanitaria Móvil, y cómo afecta el estrés, la fatiga, los factores psicosociales de riesgo y las condiciones y medioambiente de trabajo en dicha situación?

II. Fundamentación

El trabajo es una actividad que se realiza de manera cotidiana ocupando una tercera parte del tiempo de las personas y no se puede dejar de considerar la forma como el trabajo influye en la salud, si queremos abordar esta última desde un enfoque integral. La manera como los seres humanos trabaja, el tipo de actividad que realizan, las maquinas, los instrumentos y herramientas que usan, la duración de la jornada laboral, los ritmos impuestos, las sustancias que utilizan, todos ellos interactúan con el organismo ocasionando una infinidad de alteraciones a la salud.

En cualquier espacio donde se realice una actividad laboral puede presentarse alteraciones de la salud.

En el campo de la salud de los trabajadores y desde hace mucho tiempo se han utilizado varias técnicas y procedimientos para acercarse al objeto de estudio.

El trabajo y la salud de los seres humano incluye 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. En correspondencia con esa complejidad es necesario utilizar diversas modalidades de observación, procesamiento y análisis, correlativas con distintos tipos de técnicas. Las características del objeto, los intereses de los trabajadores y la posición del investigador definirán los que se utilicen ya que no existe una sola técnica, ni un solo instrumento que permita obtener la visión integral de la salud de los trabajadores.

Los trabajadores de la Unidad Sanitaria Móvil y el Centro Medico Laboral se encuentran expuestos a un conjunto de riesgos físicos, químicos y mentales que afectan su salud. El centro médico laboral y la Unidad Sanitaria móvil son una realidad compleja que funciona de forma conjunta donde coexisten y se manifiestan simultáneamente un conjunto de procesos que afectan la salud y potencian las capacidades de los sujetos de realizarse.

Con la incorporación de la Unidad Sanitaria Móvil en el año 2018 los trabajadores debieron adaptarse a horarios y días rotativos no solo entre la Unidad Sanitaria Móvil y el Centro Medico laboral que se realiza la mayoría de las veces semana de por medio sino que también deben adaptarse a cada empresa a la cual asisten para realizar los exámenes médicos, debiendo cubrir las tres franjas horarias existentes en cada establecimiento (turno mañana, tarde y noche de los trabajadores).

En el campo de la salud laboral, muchos estudios dan cuenta de los cambios y efectos que las nuevas formas de organización del trabajo han causado en la salud de los trabajadores. La mayoría de las investigaciones se han realizado en medianos y grandes establecimiento, minimizando la atención de lo que acontece sobre este aspecto en los centros de trabajo de menores dimensiones y con poca persona, a pesar de que estos absorben cerca del 80 % de la población trabajadora.

La poca información que se encuentra se centra en los accidentes laborales, mientras que otros síntomas o padecimientos derivados del proceso de trabajo y su organización no son estudiados de forma exhaustiva, por lo tanto, la finalidad de este estudio es ofrecer un panorama de las condiciones y medio ambiente de trabajo, caracterizar el perfil de riesgos

y exigencias y ver si existe relación con el perfil patológico que reportan estos trabajadores.

III. OBEJTIVOS

Generales:

Analizar el contexto general de los trabajadores y trabajadoras de una unidad sanitaria móvil y como este se ve atravesado por procesos protectores y desgastantes que actúan en el proceso de trabajo.

Específicos:

Evidenciar los procesos desgastantes y protectores que enfrentan dichos trabajadores y trabajadoras en la salud, desde administración hasta médicos, medicas, fonoaudiólogas, etc. En el proceso de trabajo y su vida familiar.

Construir un perfil de manifestaciones tempranas y alteraciones en la salud de los trabajadores y trabajadoras, con el foco en los riesgos psicosociales fundamentalmente.

Detectar los procesos benefactores (relaciones consigo mismo, relaciones interpersonales, y con medio ambiente: tiempo ocio, ambiente familiar, con amigos, con amigos , con sus compañeros de trabajo) y así **estimular y potenciar** estos procesos beneficios.

IV. Antecedentes sobre el tema

Los conceptos con los cuales se fue analizando lo que actualmente se denominan “riesgos psicosociales en el trabajo” (RPST) fueron evolucionando desde la crisis de los años 1970.

En la década de los ochenta se difunde el concepto de estrés enunciado varias décadas antes por Selye (1956) y luego el de coping, inspirado en el modelo transaccional de R. Lazarus y S. Folkman (1986) que lo definen como «el conjunto de esfuerzos cognitivos y comportamentales destinados a controlar, reducir o tolerar las exigencias internas o externas que amenazan o superan los recursos de un individuo». En los 1990 fueron verificados y validados empíricamente nuevos modelos: el enfoque formulado por Dejours de la psicopatología del trabajo primero y posteriormente de la psicodinámica del trabajo, que pone el acento en las estrategias defensivas, el sufrimiento y el placer en el trabajo; el análisis psicológico y moral de M. F. Hirigoyen sobre el acoso moral; y los modelos ahora clásicos de Karasek-Johnson-Theorell (confrontando las exigencias de la demanda psicológica del empleador con la autonomía y el margen de control que dispone el trabajador para ejecutar la tarea contando, o no, con el apoyo técnico de la jerarquía y el apoyo social de los compañeros de trabajo que pueden moderar aquellas exigencias) y de Siegrist (que se basa en el desequilibrio entre intensidad del esfuerzo laboral y la recompensa recibida a cambio).

“A partir de los años ochenta, con los cambios que tuvo el modo de desarrollo, han aparecido nuevas e importantes teorías que son más modernas; no es que son buenas porque son más modernas, sino porque toman en cuenta un punto de partida diferente y tienen una concepción holística. La primera es la de un ergónomo francés que se llama Alain Wisner, que empezó a distinguir entre el trabajo tal como está prescrito y la actividad que realiza el trabajador, y descubrió que hay una gran diferencia entre el trabajo prescrito y la actividad. Para distinguir los dos conceptos, yo les digo siempre a los colegas y estudiantes que miren el contrato de trabajo o el convenio colectivo donde se describe el puesto. Normalmente se describe en tres, cuatro o cinco líneas cuál es la tarea prescrita, que le encomiendan ejecutar. Y al mismo tiempo, les digo, tomen una hoja y un lápiz y escriban todo lo que ustedes hicieron durante el día en ese puesto de trabajo, y se van a dar cuenta de que hacen muchas cosas más. Es decir que el trabajador debe innovar, ser creativo, adaptarse, porque a menudo el trabajo está mal diseñado, hay gente que lo interrumpe, hay un corte de luz, una caída del sistema u otros incidentes involuntarios y el trabajador se las tiene que ingeniar para lograr el objetivo que le han propuesto, y tiene una sabiduría astuta para poder hacer frente a todo eso. Pero hay un problema sobre el cual todavía no somos muy conscientes: el salario básico se fija habitualmente según el trabajo tal cual está prescrito, pero el trabajador hace siempre muchas cosas más que aquellas para las cuales lo contrataron, y eso no lo cobra. De modo que esta contradicción muestra un enigma que puede dar lugar a muchas reflexiones.)

Este concepto de riesgos psicosociales en el trabajo tiene una dimensión holística, de conjunto, pues reconoce que hay riesgos para la salud física, psíquica, mental y social que

están generados por determinantes socioeconómicos, la organización del Estado, la condición del empleo, la organización y contenido del trabajo, y que hay factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores. Esta es la definición que da Michel Gollac, que es uno de los autores que más ha trabajado el tema. De modo que para hablar de los riesgos psicosociales en el trabajo el punto central es el proceso de trabajo, es decir, cómo la fuerza de trabajo, utilizando herramientas, máquinas, la computadora y la máquina para filmar, capta la realidad, la modifica y la transforma, procesa información y genera conocimiento para producir un bien o prestar un servicio que tenga una utilidad social. A partir de una serie de importantes trabajos de científicos y expertos en temas de salud en el trabajo, se logró preparar documentos sobre el “estado del arte” del tema a partir de varias disciplinas. Y en base a un trabajo colectivo de reflexión, Gollac y sus colegas del Collège d’expertise construyeron un esquema de análisis estructurado en seis dimensiones o ejes. Los seis ejes son los siguientes: Primero, cuáles son las demandas psicológicas, cuáles son las exigencias, cuál es la intensidad del trabajo y cuáles son los riesgos del medioambiente de trabajo ya mencionados, que están presentes en el puesto de trabajo. Otro eje se refiere al grado de autonomía y de control del trabajador para ejecutar la tarea, dado que tiene calificaciones y competencias para hacerlo, pero a veces se encuentra limitado por la división del trabajo que se ha instaurado y tiene que hacer una tarea que otro concibió y que debe ejecutar sin poder dar lugar a su creatividad y a su estilo. Un tercer eje es el que analiza el control de las emociones que tiene que desplegar el trabajador para poder alcanzar los objetivos para los cuales se lo contrata. Normalmente cuando trabajamos

tenemos emociones, pero no todos las reconocemos y expresamos. Se ha constatado que nos autocensuramos, que somos reacios a manifestar nuestras propias emociones, y que también controlamos las emociones de nuestros colegas y dependientes. Se piensa que no es bueno decir que se tiene miedo cuando se va a trabajar, que se tiene vergüenza, o que para preservar el puesto de trabajo y progresar se tiene que fingir. Otro eje importante es el relacionado con la autonomía y el margen de control. Eso tiene que ver directamente con el proceso de trabajo. Cuando hay una división social entre concepción y ejecución del trabajo –unos conciben y otros ejecutan–, o cuando hay una división técnica, es decir que se divide un trabajo en múltiples tareas, eso quita autonomía al trabajador, le quita libertad y reduce su margen de control. Y la falta de autonomía impide crecer profesionalmente, vulnera la autoestima, provoca aburrimiento, fatiga o falta de interés por el trabajo. Otro eje muy importante, y muy vasto, tiene que ver con las relaciones sociales y de trabajo. Nunca el trabajo es individual, somos seres sociales, siempre trabajamos con otros o para otros. Y hay relaciones con la autoridad, una relación vertical, y son muchos los estilos de gestión que adopta la jerarquía en sus relaciones con los subordinados. Puede ser democrático, autoritario, despótico, participativo o simplemente de dejar hacer. Y son mucho más frecuentes las relaciones con los compañeros, que pueden ser amigables o conflictivas y competitivas.

Dentro del colectivo del trabajo es donde se experimentan algunos problemas que, según sea la organización del trabajo, pueden ser más o menos graves. Por ejemplo, si la organización del trabajo permite que haya violencia física y verbal (el maltrato y los improperios de la jerarquía respecto de los trabajadores que no prestan atención o que

cometen errores, las quejas de clientes o usuarios que agreden al trabajador porque lo consideran la cara de la empresa). En otros casos hay hostigamiento hacia los más débiles, los que tienen alguna capacidad diferente. En nuestros días se denuncia más que en el pasado el acoso sexual; quienes lo sufren quedan traumatizados para el resto de su vida, y esas agresiones repercuten en la vida familiar. Si la organización del trabajo es deficiente y el trabajo es muy intenso porque se establece una remuneración según el rendimiento o porque se genera una competencia interna entre trabajadores o entre secciones de la empresa, eso predispone a que haya adictos al trabajo y finalmente provoca fracturas o rupturas en la vida familiar. Otro eje importante es el que tiene que ver con los conflictos éticos y de valores. Cada uno de nosotros tiene una escala de valores. Pueden ser valores basados en principios trascendentes, religiosos, o pueden basarse en una ética ciudadana, laica, pero cada uno de nosotros hace un juicio de lo que es bueno y lo que es malo para cada uno. Ahora bien, hay personas que tienen que hacer cosas en su trabajo con las cuales no están de acuerdo o con las cuales están claramente en desacuerdo, y eso provoca un gran sufrimiento, porque disminuye la autoestima y genera problemas de conciencia. El último de estos ejes es el que tiene que ver con la seguridad y la estabilidad en el empleo. Para nosotros, a partir de nuestra concepción del trabajo humano, este es una necesidad y hay gente que está desprovista de trabajo de manera involuntaria, y eso genera un sufrimiento muy grande. Así como hay trabajos que enferman, también hay trabajos que pueden dar satisfacción, y aquellos a quienes les falta el trabajo también sufren. Esto tiene mucho que ver con la relación laboral; es decir, si es un trabajo por tiempo indeterminado y está protegido por la legislación social, o si es un contrato del tipo

monotributista o autónomo sin estabilidad, lo cual genera una sensación de incertidumbre. Estas variables son las que explican los riesgos psicosociales en el trabajo. Me parece que el enfoque que nos propone el profesor Gollac es realmente muy interesante y significa un cambio muy sustancial con respecto a las tradicionales concepciones de los riesgos, que piensan en accidentes de trabajo, en enfermedades profesionales, pero sin tomar en cuenta el impacto que tienen las formas de organizar el trabajo sobre las dimensiones psíquicas y mentales. El profesor Dejours afirma que frente a estos problemas hay un chip que hay que cambiar. Por una parte, hay riesgos del medioambiente de trabajo que provocan dolores, heridas, accidentes, enfermedades y la muerte, pero los riesgos psicosociales provocan algo diferente que es el sufrimiento, y el sufrimiento es de otra naturaleza. Es decir, algo que no se toca, que no se ve, que no se puede medir pero que es real y está presente. Y la forma en que cambió el modo de desarrollo, sobre todo a partir de la crisis, transformó el trabajo, pues desde entonces la mayor parte de las actividades tienen ahora más exigencias de tipo psíquico y mental y no tanto de tipo físico. Cuando hay algún desajuste entre estas variables que acabo de mencionar se provoca un sufrimiento. Y ese sufrimiento puede predisponer para contraer una enfermedad que se manifiesta en el cuerpo. Es un tema interesante, pues nos permite ver esa interrelación entre las dimensiones físicas, psíquicas y mentales del ser humano y cómo si una de estas dimensiones sufre eso repercute sobre las otras dos. De modo que si se consideran todas esas dimensiones tenemos una concepción del ser humano mucho más completa e integral” ,

Julio Cesar Neffa



La "Medicina del trabajo", como disciplina derivada de la medicina clínica se encarga del estudio de las denominadas enfermedades profesionales y de los accidentes del trabajo, es decir, de los efectos del trabajo en los seres humanos. Su desarrollo se remonta a inicios del presente siglo. En el momento actual es necesario considerar también las manifestaciones tempranas de los múltiples problemas de salud (no sólo los accidentes y enfermedades del trabajo), poco considerada por la medicina del trabajo convencional.

Medicina del Trabajo, Higiene y Seguridad Industrial son los más antiguos del presente siglo. En Europa y en Estados Unidos surgen como prácticas esporádicas pero con el respaldo legal respectivo y con el sustento de grupos colegiados. Los primeros textos o publicaciones tienen precisamente estas nominaciones. Las disciplinas estructuradas que aparecen posteriormente se adscriben a estos ejes centrales. En la Primera Reunión del Comité Mixto OIT/OMS realizada en Ginebra en agosto de 1950, al referirse a las condiciones de trabajo y a la salud de la población laboral, adoptaron el término de-

"Medicina del Trabajo". De esta manera se definen los objetivos de la "Medicina del Trabajo" en los siguientes términos: "La Medicina del Trabajo tiene como finalidad el promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir cualquier daño que pueda sobrevenir a su salud a causa de las condiciones de su trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo que convenga a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas; en suma, adaptar el trabajo al hombre, y cada hombre a su labor" . Como se puede ver, inclusive hace pocas décadas todavía se consideraba que la medicina es la que debe encargarse de estudiar y resolver toda la compleja problemática de la relación salud y trabajo. Hoy esta idea es insostenible. En esta concepción inicial se incluyen fines de lo que en años posteriores corresponderían a la seguridad en el trabajo ("protegerlos en su empleo contra los riesgos") o a la ergonomía ("adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea"). En 1959, a propósito de la promulgación de la Resolución 112 sobre los "Servicios de Medicina del Trabajo" (OIT), se acuña el término "Salud Ocupacional", con lo cual se intenta superar el criterio medicalizado que se había venido manejando hasta entonces. Años después y a pesar que se seguía manteniendo el término de Medicina del Trabajo, el jefe de la División de Seguridad e Higiene del Trabajo de la OIT, en su artículo "Evolución y tendencias actuales de la medicina del trabajo" (Parmeggiani, 1963) plantea que la Medicina del Trabajo debe tener a) una orientación clínica y médico-legal, b) orientación en el sector de la higiene industrial, c) orientación en el sector de la salud pública, d) orientación ergonómica y e) orientación psicosocial.

Por otro lado, la Higiene Industrial comienza a desarrollarse, como se había señalado, por las exigencias productivas y bélicas de la Primera Guerra Mundial. Su preocupación central fue la de estudiar las condiciones de trabajo e incluir las medidas de protección. Por mucho tiempo cada uno de estos campos ha marchado de manera separada, la medicina del trabajo concentrada en la atención a las personas y la higiene o seguridad industrial en las condiciones de trabajo. Lamentablemente hasta ahora se arrastran estas dificultades. Si bien es importante encontrar y desarrollar sus especificidades, es necesario la interacción de los dos campos y, por lo tanto, el trabajo en equipo.

La noción de "seguridad y salud en el trabajo" es sostenida en la actualidad por la Organización Internacional del Trabajo, partiendo de la idea que el elemento central de la relación salud-trabajo se encuentra en las "Condiciones y medio ambiente de trabajo" (CYMAT) otro término también adoptado por la OIT. Dentro de este referente teórico, la seguridad o inseguridad en el trabajo serán los que definan los cambios en la salud de los trabajadores. "La Expresión condiciones y medio ambiente de trabajo abarca, por un lado, la seguridad e higiene del trabajo y, por otro, las condiciones generales de trabajo". Sin embargo, la noción de "condiciones generales de trabajo" deja un margen muy amplio de interpretación, inclusive se indica que hace referencia a las condiciones de vida del trabajador. En la práctica no sucede así, sólo se toma en cuenta los aspectos que suceden en el interior de los centros de trabajo, concentrándose también, de manera casi exclusiva a los llamados "riesgos del trabajo". La OIT plantea la relación estrecha que existe entre las condiciones y medio ambiente de trabajo con la salud y la productividad. Por eso, en los últimos años, prefiere utilizar el término "seguridad y salud en el trabajo" siempre

dentro de los límites señalados en líneas anteriores. La interpretación de estos términos no siempre es homogénea, depende de la posición e intereses de los distintos actores sociales involucrados en el complejo mundo del trabajo. Los empleadores no tendrán la misma concepción que los trabajadores o que los técnicos. Para los primeros las condiciones de trabajo se encuentran imbuidas del interés productivo (absentismo, disminución de la productividad, paralización del trabajo, ritmos de trabajo, relaciones contractuales, estabilidad de los trabajadores, etc.), en cambio para los trabajadores el lente del bienestar y la salud serán los que maticen la concepción (mejoramiento de los procesos de trabajo, medidas de prevención adecuadas, control médico periódico, recreación, relaciones humanas adecuadas, guarderías, comedores adecuados, alimentación suficiente y de buena calidad, etc.). Para muchos técnicos (ingenieros, tecnólogos en seguridad y miembros del equipo de salud) las condiciones y medio ambiente de trabajo pueden ser vistas exclusivamente como la presencia de los denominados "riesgos del trabajo". Características del denominado "microclima laboral", es decir, particularidades de los locales, de las máquinas y herramientas, del ruido, la temperatura, de las sustancias químicas, de las vibraciones, en fin, de todo aquello que sólo se puede ver y tocar.

Salud de los Trabajadores Este término ha sido asimilado últimamente por la Organización Panamericana de la Salud, Organización Mundial de la Salud (OPSOMS), dejando a un lado el que anteriormente tenía como suyo, el de "salud ocupacional". Las razones son varias, una de ellas de tipo semántico, se estaba adjetivizando el sustantivo ocupación y otra de fondo.

Con el término "salud de los trabajadores" se intenta alertar que la salud de la población que trabaja no sólo se encuentra determinada por las condiciones de trabajo, sino también por las condiciones de vida, dos dimensiones que se encuentran en permanente interacción.

V. Marco Teórico

“El trabajo, así como el amor y las relaciones sociales, constituyen las dimensiones esenciales que caracterizan al ser humano”

Julio Cesar Neffa

Un centro laboral, de cualquier naturaleza, es una realidad compleja, donde coexisten al mismo tiempo una diversidad de procesos que afectan a la salud o que favorecen a la realización plena.

El trabajo desde que el ser humano apareció en la Tierra ha permitido el desarrollo de la humanidad hasta alcanzar los niveles inconmensurables que existen en la actualidad.

Como el trabajo es una actividad que cada quien la realiza de manera cotidiana, sus malas condiciones y los procesos peligrosos para la salud pasan desapercibidos, son soslayados o muchas veces ignorados. Parecería que son condiciones consustanciales y "normales" de la actividad, más aún cuando muchos de estos procesos van impactando o deteriorando poco a poco la salud de los trabajadores y trabajadoras. Sólo en los casos de lesiones violentas y graves, o que ocasionen la muerte se hacen manifiestas.

La reserva funcional del ser humano es muy grande, es por eso que en las personas que trabajan puede estar afectado cualquier órgano sin que se encuentren todavía manifestaciones de enfermedad.

Lo usual es encontrar amplios sectores de la población laboral con manifestaciones tempranas y menos floridas de alteraciones a la salud. En este campo se encuentran los síntomas y signos aislados, cambios fisiológicos y bioquímicos, sensaciones de intranquilidad, de desgano y falta de motivación para el trabajo, que sin llegar a formar entidades definidas, pueden ser expresiones de condiciones de trabajo patogenéticas que merecen la atención de todos. En la actualidad han surgido una variedad de -

procedimientos, técnicas e instrumentos que permiten detectar estas manifestaciones tempranas.

Al hablar de la salud de la población laboral y al intentar aprehenderla en su verdadera integridad, es imposible abstraer los otros momentos de la vida de los trabajadores que se encuentran por fuera del espacio laboral. La forma cómo se alimente, descanse, se traslade al centro laboral, utilice el tiempo libre, la manera como se relacione con los demás miembros de la familia y las características del trabajo doméstico interactúan de distinta manera en los perfiles de morbimortalidad de la población laboral. Igualmente, los problemas que surjan en el centro laboral continuarán incidiendo en el propio trabajador o impactarán de una u otra forma en los miembros de la familia luego de haber concluido la jornada de trabajo. Las condiciones de trabajo peligrosas para la salud van a tener impactos diferentes en grupos laborales que dispongan de una alimentación adecuada en cantidad y calidad; de vivienda con las condiciones mínimas para el reposo, aseo y posibilidad de compartir de manera tranquila con los familiares; que cuenten con la posibilidad de hacer deporte y de compartir la recreación con la familia; transporte cómodo y garantizado; que recorran distancias cortas entre el lugar de la vivienda y el trabajo y ,en fin, que perciban salarios dignos para la vida de un ser humano.

Otras instancias de la vida social

Existen otras instancias de la sociedad que influyen de una u otra manera en las condiciones de trabajo y salud de amplios grupos laborales.

- a) Políticas en salud y seguridad de los trabajadores Una de las instancias importantes se refiere a las políticas de salud y seguridad de los trabajadores que existen en el Estado o en las instituciones, a los recursos humanos y económicos y materiales, a los planes y programas en este campo. Se ha visto, por ejemplo, que en los centros laborales o en las instituciones relacionadas con la salud no ubican entre sus prioridades a los programas de salud de los trabajadores. Inclusive los mismos

trabajadores no ven como una área importante a las acciones de prevención y promoción en los centros de trabajo.

- b) b) Organización Las posibilidades de planificar y ejecutar programas de salud de los trabajadores son diferentes si se cuenta o no con organizaciones de trabajadores o empleadores. Cuando un sindicato, comité de empresa o cualquier tipo de asociación laboral se involucra en distintas actividades de salud de los trabajadores es más probable que se lleven a cabo, que si surge de la inquietud o anhelo de un solo trabajador. Igualmente, a través de las cámaras de industriales o de otras formas de asociación de los empleadores es factible organizar estudios, investigaciones e intervenciones sustentables en los centros de trabajo.

- c) En las características de la salud de los trabajadores incide la actitud de los grupos laborales. Cuando existe una conciencia colectiva, preocupación por el bienestar de sí mismo y de sus compañeros se puede encontrar una mayor facilidad de que cambien las condiciones de trabajo. De lo contrario, hasta los programas de capacitación pueden encontrar serios obstáculos.

- d) La inserción de la mujer a la actividad laboral remunerada ha ocasionado circunstancias especiales en la salud de las trabajadoras. El impacto de algunos procesos peligrosos para la salud (substancias químicas, radiaciones) no es igual en los hombres que en las mujeres. Las características biológicas de las mujeres les ubican en una condición de riesgo diferente. A más de las particularidades biológicas, existen expresiones sociales y culturales que marcan una diferenciación en los géneros. Varias expresiones de segregación influyen en la salud de las mujeres trabajadoras. Para trabajos similares se encuentran salarios menores para las mujeres. La posibilidad que una mujer ocupe cargos directivos es mucho menor, a pesar de haber una demostrada capacidad intelectual. El acoso sexual es

otra manifestación que con frecuencia se encuentra en los grupos laborales, ocasionando condiciones de angustia y sufrimiento.

- e) Las características individuales Por último y en el plano de la individualidad, no se puede dejar de considerar las particularidades órgano-funcionales, psíquicas, emocionales y afectivas de cada trabajador; sus necesidades sentidas y sus motivaciones. Condiciones de trabajo similares inciden de manera diferente en trabajadores de una misma rama y de un mismo puesto de trabajo.

En otras palabras, la salud-enfermedad de los trabajadores hay que entenderla a la luz de las leyes sociales que tiene expresiones concretas en lo general, en lo particular y en lo singular. Esto no significa que los procesos sean inmutables y que sigan una dirección predeterminada. La participación de los actores sociales involucrados en la salud y enfermedad de los trabajadores, como fuerza colectiva constituida, marcaría la riqueza y la variabilidad de aquellos procesos. A las características de las condiciones de trabajo y de las condiciones de vida se debe agregar el sistema de significaciones que cada grupo construye, las necesidades sentidas, los intereses específicos, las discontinuidades, los puntos de consenso, las formas de comunicación y en fin una diversidad en la unidad.

La relación causa-efecto

Es importante superar el enfoque moncausalista de los accidentes y enfermedades del trabajo y la relación causa-efecto, aquel que reduce la relación salud y trabajo a la presencia del "agente" (físico, químico y biológico) causante de "accidentes o enfermedades profesionales". Considerada así, como una relación mecánica, estática y unidireccional, se reduce el ámbito del conocimiento y de la práctica de la salud de los trabajadores a procesos terminales y al fraccionamiento de una realidad que es mucho más amplia y compleja.

Uno de los principales problemas de la teoría y práctica de la salud de los trabajadores ha sido la dificultad en encontrar la relación causa-efecto, en la perspectiva de diferenciar los procesos mórbidos debidos al trabajo de los denominados generales. No se debe olvidar que la población laboral se encuentra expuesta de manera simultánea a una diversidad de condiciones que interactúan y modelan una forma especial de compromiso de la salud. En unos casos serán las ámbitos de la vida extralaboral los que predominan, ocasionando las denominadas enfermedades generales y en otros, serán las condiciones de trabajo las hegemónicas en la génesis de las denominadas enfermedades del trabajo y demás alteraciones a la salud. En la mayoría de problemas de salud interactúan las particularidades de las condiciones de trabajo y las condiciones de vida, por ello es importante siempre tener presente las relaciones entre estas dos dimensiones como se señaló en líneas anteriores.

Los procesos peligrosos versus los "riesgos del trabajo"

En la salud ocupacional convencional se ha considerado al "riesgo del trabajo" como causa y efecto, generando confusiones que tienen repercusiones operativas importantes. Por otro lado, el enfoque de riesgo del trabajo (bajo la significación anterior), limita el horizonte de visibilidad para el encuentro de sus orígenes, determinaciones y relaciones. Por esta y otras razones se introduce la noción de Procesos Peligrosos y asimilarlo a nivel de categoría. Es "proceso", en la medida que no surgen de la nada, son dinámicos, dependen de las características de los elementos del proceso de trabajo y cambian de acuerdo a las particularidades del trabajo. Son "peligrosos" porque atentan contra la salud y bienestar de los trabajadores, lo hacen, además, de diversas maneras. Por otro lado, en los lugares de trabajo coexisten múltiples procesos peligrosos para la salud que interactúan de diversa forma ocasionando diferentes problemas de salud.

Con la finalidad de hacer estudios puntuales se puede hacer una separación de cada uno de ellos, sin embargo, no se debe soslayar la presencia e interacción de los otros

procesos peligrosos. Al asimilar la noción de Proceso Peligroso, no se desconoce la naturaleza física, química, biológica, etc. de estos procesos.

Nueva manera de clasificación Si bien, la clasificación convencional de los "riesgos del trabajo" permiten identificar su naturaleza (física, química, biológica o psicosocial), en ocasiones ocultan sus orígenes, determinaciones y relaciones. Es por ello que ha sido necesario buscar formas alternativas para agrupar a estos procesos peligrosos. Para ello se ha tomado como eje de análisis los componentes o elementos del proceso de trabajo. De acuerdo a ello se tendría la siguiente clasificación: Procesos peligrosos del objeto de trabajo. Procesos peligrosos de los medios de trabajo. Procesos peligrosos que surgen de la interacción entre el objeto, los medios de trabajo y la actividad. Procesos peligrosos que surgen de la organización y división de trabajo. Es necesario profundizar el análisis de las características del objeto de trabajo y de los medios de trabajo. Existen dos razones principales para ello. Primero que de estas características depende el tipo de proceso peligroso que se pueden generar en el momento de la interacción de éstos con la actividad que imprime el ser humano. Segundo, aunque no se vinculen de manera directa al proceso de trabajo, al margen de la actividad pueden ser generadores de procesos peligrosos. Sin embargo, el momento más importante en la generación de procesos peligrosos es cuando se incorpora la actividad, es decir en la interacción del objeto que debe ser transformado, de los medios que intervienen en esa transformación y de la actividad incorporada por los trabajadores.

El polo positivo del trabajo

Un aspecto poco estudiado ha sido el denominado polo positivo del trabajo. El trabajo como esencialidad del ser ha permitido el desarrollo y transformación de la humanidad. Hasta en las condiciones más precarias el trabajo puede cumplir con esa esencialidad. El desarrollo de las capacidades físicas, intelectuales y emotivas surgen al realizar una actividad, al dominar un medio de trabajo determinado, al relacionarse con sus compañeros, al transformar el objeto en producto, al ofrecer un servicio.

Existen tareas que por sus características de riqueza y diversidad permiten el desarrollo de capacidades físicas o mentales profundas. Igualmente, las actitudes de solidaridad y compañerismo crean un ambiente agradable de trabajo. Las relaciones armónicas es una condición importante para el bienestar. Es necesario reconocer y detectar estas cualidades del trabajo para promocionarlas a la hora de ejecutar los programas de salud dirigidos a la población laboral. De igual manera, en las personas no solamente existen manifestaciones que reflejen problemas de salud. Múltiples cualidades, capacidades y valores del ser humano se expresan en el trabajo y en la vida extralaboral, constituyendo lo que se podría llamar las manifestaciones positivas en las personas que trabajan. Es posible que surja sensación de bienestar, realización plena, alegría; desarrollo y ejercicio de los valores característicos del ser humano como solidaridad, compañerismo, amistad con los compañeros y compañeras de trabajo. Capacidad física para el trabajo, desarrollo muscular, niveles altos de rendimiento cardio-pulmonar, habilidades y destrezas, capacidad de realizar las actividades sin dificultad son algunas de las expresiones positivas que se las debe tomar en cuenta para su promoción.

El no trabajo y la salud

Como se ha visto, el trabajo en su más amplia acepción puede originar múltiples problemas de salud o ser potencializador de las capacidades y del bienestar del ser humano. Bajo esta última consideración, el "no trabajo", expresado en desempleo y subempleo también impacta en la salud humana.

Cuando las personas han perdido su trabajo o no encuentran una fuente de trabajo surgen una variedad de manifestaciones que afectan a la propia persona la familia y al resto de la sociedad. Surgen manifestaciones de angustia, irritabilidad, agresividad, subestima, frustración, apatía e inclusive manifestaciones neuróticas graves. Se deterioran las relaciones familiares. Si es jefe de hogar (hombre o mujer), las relaciones con la pareja y con los hijos se tornan tirantes, disminuye la comunicación,

aumentan los conflictos, se potencializan las agresiones. A más de estas manifestaciones de la conducta, de la personalidad y de las relaciones interpersonales, cuando falta el trabajo escasean muchas cosas. La alimentación se deteriora. El vestido, la recreación y el cuidado de la salud ocupan las últimas prioridades, complicando la supervivencia de todos y el surgimiento de nuevos problemas de salud. Cuando el desempleo y subempleo va en aumento, es terreno propicio para el despunte de la delincuencia, con todas las repercusiones en el individuo y en la sociedad.

Triangulación metodológica

En la investigación de salud de los trabajadores se ha optado por la utilización de la denominada triangulación metodológica, entendida ésta como la combinación de varias técnicas y procedimientos bajo un riguroso referente epistemológico.

En los estudios de las condiciones de trabajo y salud se aplican técnicas cuantitativas como la encuesta individual y la valoración instrumental; técnicas cualitativas como la exploración sensorial y la de frases incompletas; cualicuantitativas como la historia clínico laboral y la encuesta colectiva. En algunos casos se han utilizado técnicas específicas, dependiendo del objeto - sujeto de estudio.

Condiciones y medio ambiente de trabajo y salud

El concepto de CyMAT, introductorio al de RPST, implica la articulación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo. Los riesgos para la salud provenientes del medio ambiente pueden ser físicos, químicos, biológicos, factores tecnológicos y de seguridad, o provocados por catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos. Las condiciones de trabajo (resultantes de factores socio-técnicos y organizacionales) pueden compensar o intensificar dichos riesgos e impactan en la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y el contenido del trabajo, el sistema de remuneración, el efecto del cambio científico y tecnológico y el aprendizaje en el uso de nuevas tecnologías; también, en la existencia o no de dispositivos de prevención de los riesgos ocupacionales, el acceso a las obras sociales y de bienestar ofrecidas por la empresa a sus trabajadores, el carácter o estatuto jurídico de la relación salarial (es decir su carácter estable o precario) y las posibilidades de que los trabajadores participen efectivamente en la identificación de los riesgos, propongan medidas de prevención e intervengan en su ejecución y evaluación, si existen los comités mixtos de prevención de los riesgos. (Neffa, 1986).

En el mismo sentido, predomina una creciente heterogeneidad entre los trabajos, algunos son más penosos que otros y se caracterizan porque están expuestos a uno o a varios factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, susceptibles de dejar trazas durables, identificables e irreversibles sobre la salud. Las fuertes restricciones físicas que impone el puesto de trabajo (como los esfuerzos físicos prolongados, carga y descarga de objetos

pesados, trabajar en permanencia en posturas penosas y soportar vibraciones, situaciones que predominan en la industria, la construcción, el transporte y las actividades agropecuarias), representan un contexto agresivo debido a:

a) los riesgos del medio ambiente (exposición prolongada a la acción de peligrosos agentes químicos y biológicos, actividades en ambientes sometidos a presiones y temperaturas extremas, humedad, iluminación inadecuada, ruidos fuertes, etc.),

b) situaciones relacionadas con la intensidad y el ritmo de trabajo (trabajos simples, de ciclos cortos y repetitivos, con cadencias elevadas y remuneración según el rendimiento) o con la duración y configuración del tiempo de trabajo (jornadas cuya duración supera el límite socialmente aceptable, situación de disponibilidad para interrumpir el tiempo de reposo en función de las necesidades empresarias, horas extraordinarias, trabajo nocturno, trabajos por turnos rotativos). Con el correr del tiempo estos factores provocan dolores articulares, dorso lumbar y trastornos músculo esqueléticos (TME).

A pesar del progreso técnico, la cantidad y proporción de trabajadores que todavía hacen trabajos intensos, penosos y pesados es elevada.

Las CyMAT se modifican permanentemente como consecuencia del cambio científico y tecnológico, pues las innovaciones de productos y procesos generan nuevos riesgos. Como estos impactan sobre el colectivo de trabajo, para prevenirlos no es suficiente recurrir a los equipos de protección individual (EPI); la prevención no puede ser meramente individual, y en lugar de aislar a cada trabajador respecto del riesgo, se debería eliminar, reducir o controlarlo en su propia fuente y hacer prevención para todo el colectivo de

trabajo. No existe una predisposición natural al accidente o enfermedad profesional y los accidentados y enfermos son, por lo general, víctimas de las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden modificarse; no son “ineliminables”. Los distintos riesgos actúan sinérgicamente, es decir que pueden neutralizarse entre ellos pero, por lo general, lo que ocurre es que se potencian mutuamente aumentando el daño. Dada su complejidad, el estudio, el análisis y la prevención de las CyMAT, requiere un trabajo en equipos de composición inter y pluridisciplinaria.

La utilización de la fuerza de trabajo se hace en determinadas CyMAT y la carga de trabajo provocada por éstas genera fatiga y riesgos físicos, psíquicos y mentales que adquieren diferente relevancia según su intensidad y la duración del tiempo de exposición, de acuerdo con el sector y la actividad donde se producen.

Es evidente que el trabajo no siempre es generador de salud. La contrapartida natural de trabajar en ciertas CyMAT es la fatiga; pero si ésta supera las capacidades de resistencia y adaptación del trabajador y se acumula porque no se recupera con horas de descanso, alimentación adecuada, vida familiar, actividad física y recreación, puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento y predispone para contraer enfermedades con repercusiones sociales y económicas.

Como modo de definición podemos enunciar que “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 de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, síquica 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 ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la inter-relación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos” (Neffa, 1986).

Desde las CyMAT hacia los RPST

La problemática de los RPST es un tema que también se inserta dentro de la medicina social porque, según A. C. Laurell (2004), ésta reconoce la estrecha relación entre las modalidades con que se ejecuta el proceso de trabajo y por otra parte la salud de quien trabaja, las posibilidades de prevención o de reparar los daños ocasionados, no solo sobre el trabajador individual sino sobre el colectivo de trabajo, ya que el trabajo tiene una dimensión social.

El riesgo laboral es la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de la exposición a los riesgos en el trabajo y los perjuicios que puedan ocasionarle.

Los factores de riesgo presentes en la actividad laboral incluyen entonces a los establecimientos, los objetos, insumos, medios de trabajo y fuentes de energía, así como el contenido y la organización del trabajo, que pueden provocar a corto, mediano o largo plazo accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que dañen la salud física y biológica de los trabajadores. Progresivamente, a medida que fueron cambiando los procesos de trabajo y las investigaciones no se limitaron al impacto del trabajo sobre el cuerpo humano, se han incluido los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) que tienen dimensiones específicas e impactan directamente sobre las dimensiones psíquica y mental del trabajador. Los riesgos pueden ser de diversa naturaleza: agentes externos al organismo que impactan sobre la dimensión biológica del trabajador al movilizar sus capacidades de adaptación y de resistencia para defenderse individual o colectivamente; o factores de riesgo psicosocial (RPST) que repercuten sobre los mecanismos psíquicos y mentales provocando tensiones o estrés que luego pueden somatizarse. Ambos riesgos pueden afectar al mismo tiempo a un trabajador.

A diferencia de los riesgos provocados por el medio ambiente de trabajo cuyo impacto – en primer lugar sobre el cuerpo– tarda un cierto tiempo para dar lugar a enfermedades profesionales, los factores de RPST pueden tener un ciclo de gestación mucho más corto. Otra diferencia consiste en que, afortunadamente, y en un tiempo corto también, las medidas de prevención y de reparación pueden dar resultados positivos.

En relación a las leyes en Argentina:

La Ley 24.557 de Riesgos de trabajo y sus modificatorios trata de los accidentes de trabajo y las enfermedades laborales. Estas presentan un listado de las enfermedades profesionales, las cuales pueden ser modificadas periódicamente, pero deja fuera enfermedades no incluidas en el listado que, en algunos casos, podrían ser producidas por razones laborales.

El Decreto 658/96 de Riesgos de trabajo, aprueba el listado de enfermedades profesionales, previsto en el artículo 8º, inciso 2, de la ley N° 24557.

El Decreto 659/96 de Riesgos de trabajo, incorpora la tabla de evaluación de las Incapacidades laborales, que deberán aplicarse para la determinación de incapacidades en los tramites que involucren tanto Accidentes de Trabajo o Enfermedades Profesionales.

El Decreto 590/97 de Riesgos de trabajo, crea fondos para fines específicos.

Transitoriamente y hasta tanto se disponga lo contrario, el fondo para fines específicos se utilizará exclusivamente para abonar las prestaciones dinerarias correspondientes a hipoacusias perceptivas consideradas según lo estipulado en el artículo 6º, apartado 2, de la Ley N° 24.557 y su normativa reglamentaria.

El Decreto 49/14 de Riesgos de Trabajo, incorpora tres nuevas enfermedades Profesionales, hernia inguinal, várices de miembros inferiores, hernia de discos de Columna.

Según la Ley 26773 de reforma de la Ley de Riesgos de Trabajo, los damnificados podrán optar de modo excluyente entre: las indemnizaciones previstas en la ley de riesgo de trabajo las que les pudieran corresponder con fundamento en accidentes de derecho

civil Decreto 54/17, Comisiones Médicas Jurisdiccionales. A través de un Decreto de Necesidad y Urgencia, se modifica la ley que regula el Sistema de Riesgos del Trabajo.

Exige, con carácter obligatorio y excluyente, a los trabajadores que sufran un accidente de trabajo iniciar un procedimiento administrativo ante las Comisiones Médicas Jurisdiccionales, antes de promover una demanda ante el Poder Judicial. Si se acepta esta mediación, lo decidido se convertirá en cosa juzgada. Si no, se podrá activar la vía judicial. No obstante, los trabajadores que no estén registrados podrán acceder al litigio desde el principio. Además, las ART deberán compensar a obras sociales que otorguen atención a trabajadores accidentados, y ante una incapacidad se tomará el mejor sueldo o un promedio de los últimos meses, entre otros cambios.

VI. Marco Histórico

La ciudad de Rosario, está ubicada en el centro-este argentino, en la provincia de Santa Fe. Es la tercera ciudad más poblada de Argentina. El Censo Nacional de Población de 2022 estableció una población 46.234.830 habitantes. La ciudad forma parte de una región de gran importancia económica.

El Grupo Asegurador LA SEGUNDA es un conjunto de empresas nacionales con presencia en todo el territorio argentino, dedicado a operar en Seguros Patrimoniales, Riesgos del Trabajo, y Seguros de Vida y Retiro. Inicia sus actividades en 1933.

En Rosario, el Centro de Medicina Laboral y Casa de la Prevención, se inauguró el miércoles 12 de septiembre del año 2007, en una propiedad con valor Histórico Patrimonial en la esquina de Moreno y Santa Fe (Santa Fe 2014) de la ciudad de Rosario.

La Unidad Sanitaria Móvil se inauguró el 9 de Mayo de 2018 incorporando nuevos trabajadores profesionales de la salud y administrativos con el fin de facilitar a las medianas y grandes empresas la realización de estudios médicos dentro de las propias plantas productivas y así evitar el traslado de los trabajadores hacia el centro médico laboral.

La Unidad Sanitaria móvil cuenta con un laboratorio para la realización de análisis bioquímicos, una cámara silente con un audiómetro para realizar audiometrías, dos consultorios de clínica médica y una sala de rayos necesarios para realizar los exámenes periódicos de salud; además de contar con un baño, una cocina y un lavadero. La unidad sanitaria Móvil se utiliza también para realizar campañas de prevención como controles

oftalmológicos, colocación de vacunas, detección de Diabetes, control de Presión Arterial y medidas antropométricas.

En el centro de Medicina Laboral se desarrollan dos actividades de fundamental importancia:

- Las correspondientes a un centro de Medicina Laboral, donde los trabajadores recibirán atención en todos los exámenes médicos que correspondan para detectar afecciones contraídas en su trabajo.
- La que denominamos casa de prevención, donde se llevan a cabo trabajos de investigación específicos, capacitación adecuada para los empleados y presentación y puesta en práctica de las distintas herramientas preventivas que LA SEGUNDA ART posee.

LA SEGUNDA ART, convencida de su responsabilidad frente a sus asegurados, tomó la decisión de realizar una importante inversión, para poder cumplir con su principal aspiración: mejorar la calidad de vida de los trabajadores y proponer a los empleadores herramientas que les permitan desarrollar positivamente sus negocios.

Cuadro 1. Estructura del funcionamiento de centro médico laboral LA SEGUNDA ART S.A.

PB.	Recepción	Recepcionista.	-Ingreso y egreso del paciente. -Llamado a las diferentes empresas para el otorgamiento de turnos, para los trabajadores.
		Personal de seguridad.	
1º PISO	Administración	Administrativas	-Atención al público. -Recepción de llamadas. -Entrega y llenado parcial de formularios y cuestionarios direccionados de acuerdo al tipo de estudios solicitados por la empresa. -Entrega de constancia a los trabajadores, luego de la atención. -Ordenamiento de historias clínicas con los diferentes estudios realizados. -Copia de los exámenes al sistema de informática. -Cobro de los exámenes.
	Laboratorio		
	Sala de rayos		
2º PISO		Administrativas	-Entrega de números para la atención. -Pasado de datos de los resultados de los exámenes en computadora.
		Médicos de diferentes especialidades	-Llenado de formularios y examen completo del paciente. -Fonoaudiología. -Análisis completo de todos los estudios realizados de las diferentes áreas.

La unidad sanitaria Móvil cuenta con un laboratorio, una sala de rayos, dos consultorios médicos, una sala silente de fonoaudiología, una cocina y un baño.

VIII. Material y Métodos

Se realizará un estudio observacional y descriptivo mediante un trabajo de campo (con observación del lugar de trabajo, de las actividades de los empleados y elaboración de un mapa de riesgo), una encuesta individual (con una exploración sensorial y descriptiva del proceso de trabajo y de los posibles procesos peligrosos que de él se desprenden) e historia de vida de los empleados del Centro de Medicina Laboral y Casa de la Prevención de La Segunda ART de la ciudad de Rosario, durante el periodo comprendido entre el 1º de Junio y el 30 de Julio de 2022.

La observación es una técnica de recolección de datos que explora, describe, comprende, identifica y genera hipótesis sobre ambientes, contextos, sub-culturas y la mayoría de los aspectos de la vida social.

La encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud es un instrumento que releva las condiciones de trabajo, empleo y su impacto en la salud de la población trabajadora, permitiendo obtener información de los factores de riesgo presentes, las condiciones de contratación, la configuración del tiempo de trabajo, los recursos y acciones preventivas desarrolladas por las empresas y los daños a la salud derivados del trabajo, entre otras dimensiones.

La historia de vida es un instrumento que sirve para indagar la realidad social, va dirigida hacia la comprensión que tienen los informantes respecto de sus vidas, sus experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras.

Se aplicará el cuestionario sobre condiciones de trabajo y salud a la totalidad de los empleados. Posteriormente se realizará dos historias de vida. La empresa tiene un total de 35 empleados.

La muestra quedará conformada por el total de empleados que acepten participar del estudio en forma anónima y voluntaria, con preservación del derecho a la confidencialidad acorde con lo dispuesto por la Ley N° 26.529, prestando su consentimiento informado.

Los datos se tabularán, se sacaran porcentajes de datos y se confeccionarán tablas y gráficos (en Microsoft Excel) para su presentación.

VII. Resultados

Observación de riesgos laborales:

a. Riesgos provocados por agentes mecánicos:

Planta baja:

El ingreso a la institución se encuentra en planta baja, integrado por una administrativa y un personal de seguridad, ubicados del lado derecho del ingreso de la puerta principal que es doble, una que da a la calle y otra tipo blindex, que permanece todo el tiempo cerrada y solo es abierta por el personal de seguridad.

Ambos empleados se encuentran sentados en escritorios individuales.

La administrativa que hace el trabajo de recepcionista (atención al público), presenta una computadora, teléfono con los internos de la instalación. El espacio es reducido, totalmente ocupado con carpetas, computadora, cada material tiene su lugar específico, todo debidamente ordenado, pero sobrepasa el espacio físico, limitando la correcta realización de la tarea cotidiana.

La computadora está debidamente instalada con sus cables, no a la vista, con falta de pantalla de protección, ubicada a una distancia muy cercana y elevada del trabajador.

El personal de seguridad se encuentra en su escritorio, la mayor parte del tiempo sentado, e inclinado hacia adelante por la diferencia de altura con su escritorio (demasiado bajo).

Del lado izquierdo a la entrada principal se encuentra una rampa y en el centro tres escalones que llevan al primer piso.

Primer piso:

Integrado por dos administrativas ubicadas en amplios escritorios, cada una con su computadora correspondiente, ambas mal ubicadas en cuanto a distancia, altura, falta de pantalla de protección y si bien los cables se encuentran con precinto, los cables están a la vista.

Se observan muebles con puertas, escritorio que separa a las administrativas de las personas que ingresan.

La documentación, información y papeles sobrepasa la capacidad del lugar.

Las sillas si bien son las adecuadas, al tener una mala ubicación con el escritorio y la computadora resultan incómodas.

El piso es de madera lustrada, impecable en cuanto a limpieza.

Se accede al segundo piso a través de escalera tipo caracol o ascensor vidriado, se puede observar un patio interno con tupida vegetación.

Segundo piso:

Ocupado por dos administrativas con escritorio compartido que divide su área de trabajo con la sala de espera, rodeando todo el piso se encuentran seis puertas correspondientes a consultorios de diferentes especialidades y una que corresponde al baño.

El sector administrativo presenta dos computadoras, mal ubicadas en distancia, cables con precinto, a la vista, el espacio es reducido y colmado de papeles que sobrepasa la capacidad.

El piso de madera lustrada, impecable en cuanto a limpieza.

Los consultorios son amplios, cada uno con grandes ventanales, que permiten tener luz natural y artificial con todos los materiales correspondientes para una buena atención del paciente, con lavatorios individuales, computadoras y sillas tipo escritorio. Todos con pisos de madera lustrada, impecables en cuanto a limpieza.

Baño: Impecable en cuanto a limpieza.

b. **Riesgos provocados por agentes físicos:**

Planta baja: no hay ruidos, ni vibraciones. En este sector la iluminación es pobre y artificial.

La refrigeración no es la correcta siendo esta de tipo central por lo que en algunos sectores hace demasiado frío o calor, no pudiéndose regular en forma individual. En cuanto a electricidad, la única computadora está debidamente instalada con sus cables no a la vista.

Primer piso: no hay ruidos, ni vibraciones. Si bien la iluminación en este sector es natural y artificial sigue siendo pobre. En cuanto a electricidad, en las computadoras los cables se encuentran con precinto, están a la vista. La refrigeración no es la correcta siendo esta de tipo central por lo que en algunos sectores hace demasiado frío o calor, no pudiéndose regular en forma individual.

Segundo piso:

En la sala de espera el sector se encuentra iluminado con luz natural debido a un techo transparente. En cuanto a ventilación, en este sector es escasa, siendo inadecuada cuando se presentan demasiadas personas.

En el sector administrativo la iluminación es artificial y pobre.

Los consultorios tienen grandes ventanales, que permiten tener luz natural y artificial.

La refrigeración no es la correcta siendo esta de tipo central por lo que en algunos sectores hace demasiado frío o calor, no pudiéndose regular en forma individual.

Baño: con muy buena iluminación artificial y natural.

c. **Riesgos provocados por agentes químicos:**

No hay

d. **Riesgos provocados por agentes biológicos:**

No hay. Baño con impecable higiene.

e. **Riesgos provocados por la carga de trabajo:**

La carga horaria del personal administrativo, de seguridad y de limpieza es de 8 horas.

El personal de limpieza es el que está más expuesto al mayor esfuerzo físico en cuanto al peso y esfuerzo muscular.

La parte administrativa, de recepción es la que presenta mayor carga psicológica y se encuentra sentada la mayor parte de la jornada laboral.

El personal de seguridad se encuentra sentado con posibilidades de desplazarse.

La parte administrativa del primer y segundo piso se encuentra la mayor parte del tiempo sentada con posibilidad de desplazarse y con una excesiva carga psicológica.

Los médicos realizan una jornada de 6 horas, la mayor parte del tiempo de pie, con posibilidad de desplazarse y moverse con una carga psicológica moderada.

f. **Riesgos provocados por factores psicológicos y sociales:**

Al comienzo de la jornada laboral de todos los días, en todas las áreas, se observa un intenso estrés, ansiedad que va disminuyendo a lo largo de las horas, llegando a una disminución significativa de este, pasadas las primeras 4 horas de la jornada.

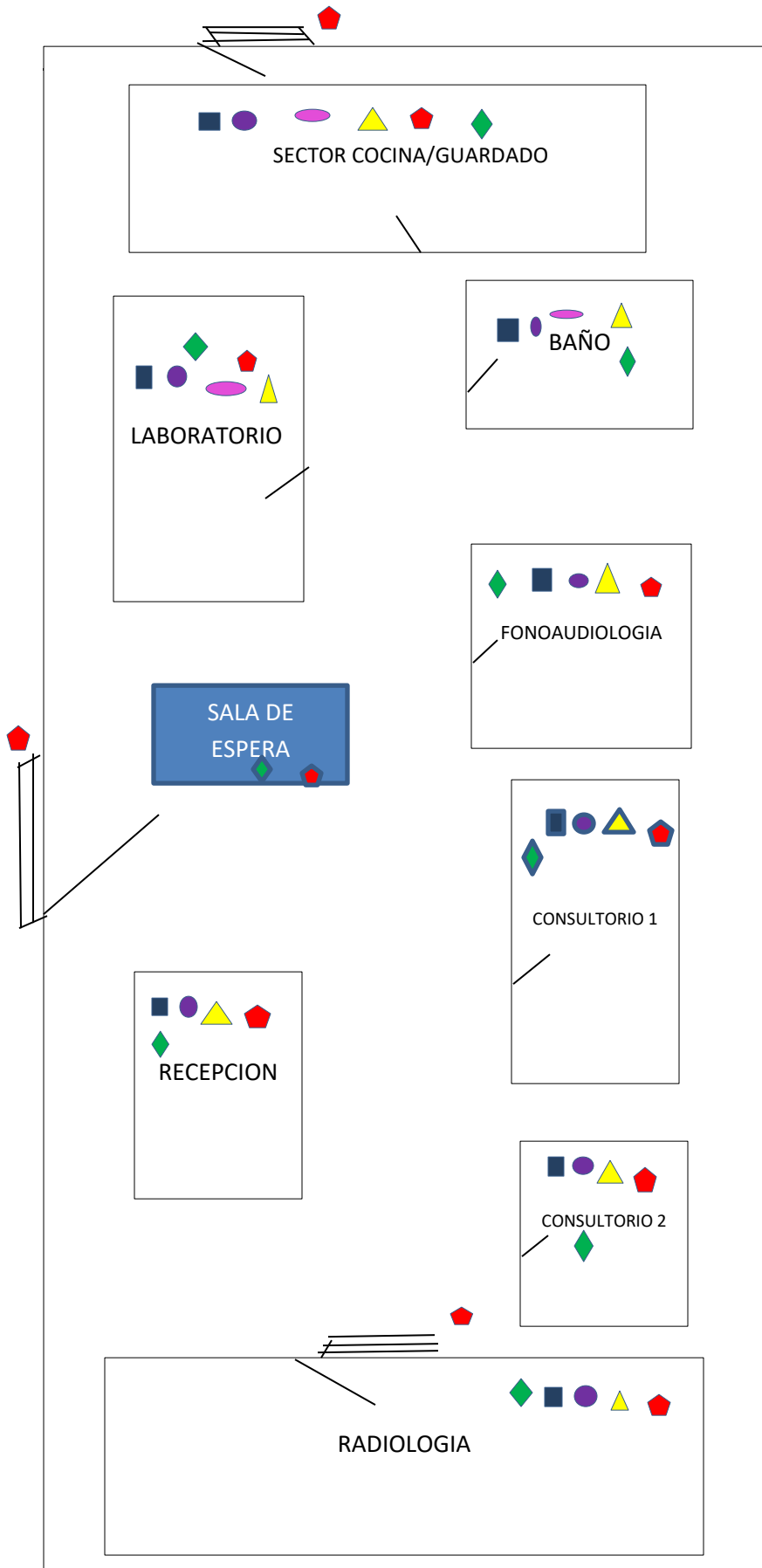
Las capacitaciones, formaciones, son demasiadas para los cambios que se realizan.

Si bien la participación de los empleados en base a cambios es la correcta, al realizar las modificaciones no es tomada en cuenta.

Hay directivas dadas en forma indirecta generando el desagrado entre los administrativos.

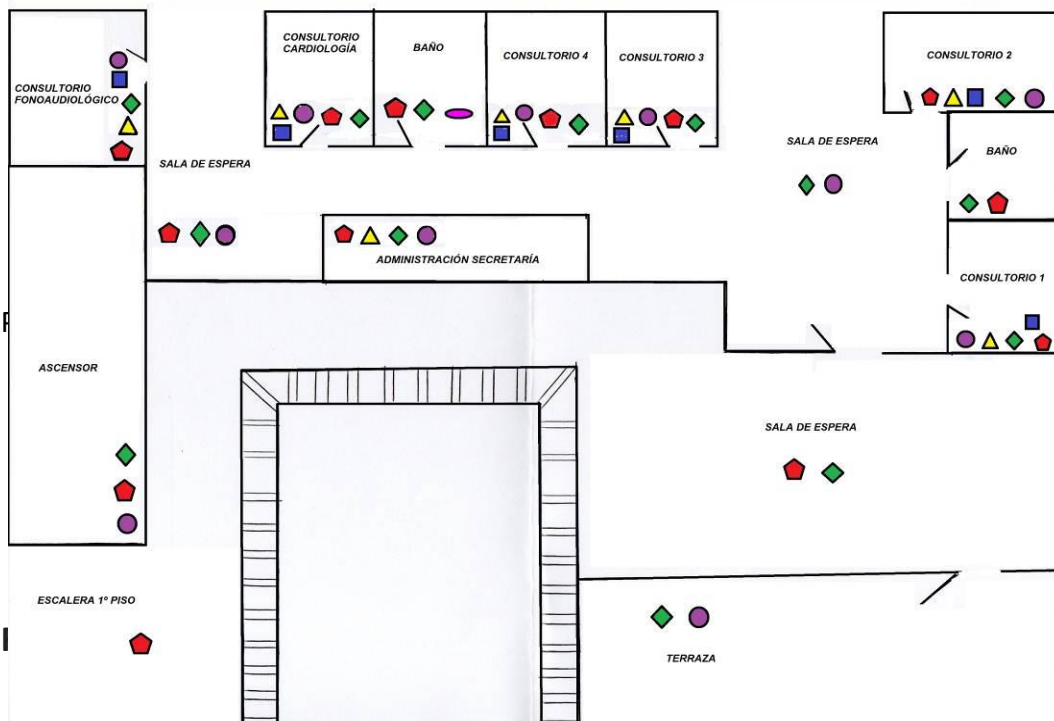
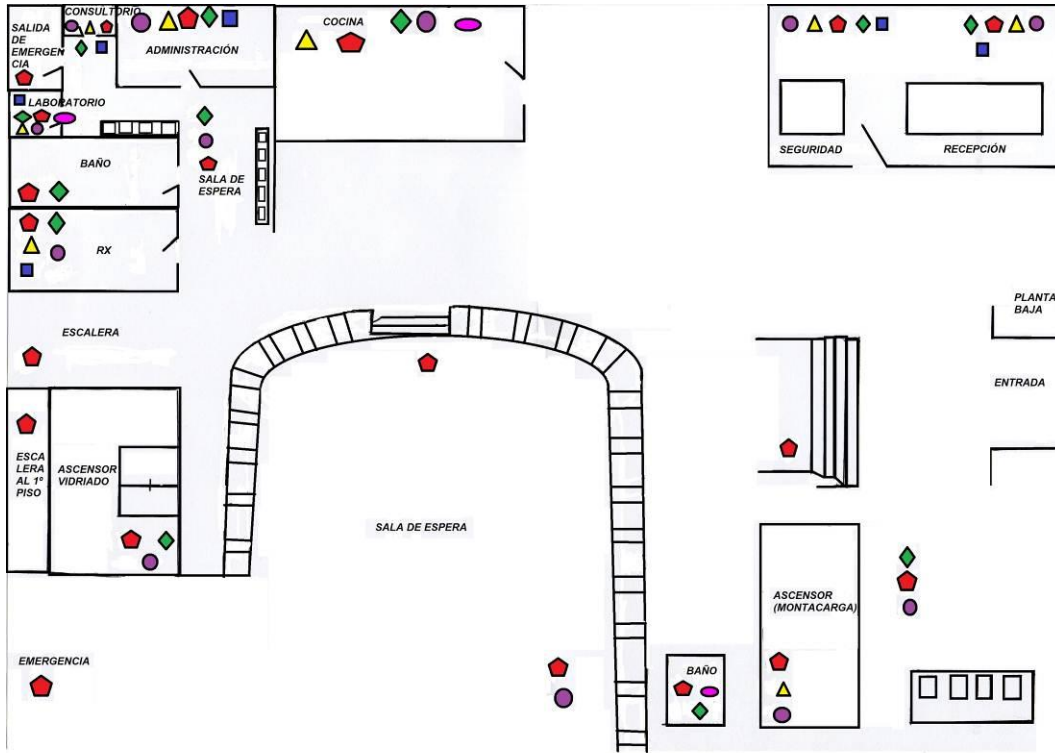
Con respecto a los turnos estos son dados en forma desigual, habiendo días con una sobrecarga en la atención y otros días con demasiado tiempo libre.

VIII. Mapa de Riesgo USM





IX. Mapa de Riesgo CML


Planta baja




 Riesgos físicos del ambiente de trabajo

 Riesgos químicos

 Riesgos de exigencias biomecánicas

 Riesgo de accidentes

 Riesgos biológicos

 Factores de la organización del trabajo

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 1. LOCALES DE TRABAJO E INSTALACIONES

Problemas	Sí	No	Observaciones
Insuficiente espacio para trabajar por exceso de personas y/o equipos.	x		
Desorden y/o falta de limpieza.		x	
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.		x	
Sistemas inadecuados de prevención de incendios y/o explosiones.		x	
Sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias.		x	
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.		x	
Ruido ambiental inadecuado para la atención que requieren las tareas.		x	

Vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados.		x	
-------------------------------------------------	--	---	--

TOTAL DE APARICIONES: 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 2. MAQUINARIA, TECNOLOGÍA, HERRAMIENTAS

Problemas	Sí	No	Observaciones
Dispositivos de seguridad insuficientes o inadecuados.		x	
Mantenimiento preventivo inadecuado.		x	
Instrucciones de seguridad insuficientes o inadecuadas.		x	
Utilización insegura de máquinas o herramientas.		x	
Peligro de accidentes por golpes, atrapamientos o cortes.		x	
Peligro de accidentes por quemaduras.		x	
Peligro de descargas eléctricas en máquinas o herramientas.		x	
Protección inadecuada frente al ruido.		x	
Exposición a vibraciones por utilización de máquinas o herramientas.		x	
Protección inadecuada frente a radiaciones ionizantes.		x	
Exposición a campos electromagnéticos.		x	

Fatiga visual por fuentes luminosas en los equipos de trabajo.	x		
Exposición a fuentes de calor radiante.		x	
Utilización inadecuada de equipos de protección personal.		x	
Contaminación acústica externa.		x	

TOTAL DE APARICIONES: 1

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 3. SUSTANCIAS Y MATERIALES UTILIZADOS

Problemas	Sí	No	Observaciones
Utilización de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos.		x	
Etiquetado inadecuado de envases.		x	
Insuficiente información sobre los riesgos de las sustancias y materiales.		x	
Falta de seguridad en el transporte y/o almacenamiento de sustancias y materiales.		x	
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.		x	
Exposición a alérgenos.		x	
Exposición a riesgos biológicos.		x	

Instalaciones de protección colectiva insuficientes o inadecuadas.		x	
Utilización inadecuada de equipos de protección personal.		x	
Contaminación externa (residuos, emisiones) Riesgo de accidentes medioambientales graves (incendios, fugas, explosiones).		x	

TOTAL DE APARICIONES: 0

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 4. FACTORES ERGONÓMICOS

Problemas	Sí	No	Observaciones
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	x		
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		X	
Manejo inadecuado de cargas (peso, volumen, altura, desplazamiento...)		X	
Manejo prolongado de cargas sin pausas suficientes		X	
Almacenamiento inadecuado que impide una correcta manipulación de cargas		X	
Formación ergonómica insuficiente o inadecuada		X	

TOTAL DE APARICIONES: 5

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 5. FACTORES DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Problemas	Sí	No	Observaciones
Insatisfactoria organización del trabajo en general	X		
Tareas aburridas o monótonas	X		
Ritmo de trabajo o presión de tiempo excesivos			
Recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados	X		
Insuficiente trabajo en equipo o en colaboración		X	
Los trabajadores/as no controlan suficientemente su propio trabajo		X	

Duración de la jornada y/o organización de horarios y turnos inadecuados	x		
Dificultad para compatibilizar el trabajo con la vida social o familiar		x	
Cauces de participación y consulta insuficientes o inadecuados		x	
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		x	

TOTAL DE APARICIONES: 5

GUÍA DE OBSERVACIÓN Nº 6. FACTORES DE DESIGUALDAD

Problemas	Sí	No	Observaciones
Inadecuada política de igualdad de oportunidades en el trabajo		x	
Situaciones de discriminación laboral de las mujeres		x	
Condiciones de trabajo diferentes según el sexo de las personas		x	
División del trabajo en tareas “de mujeres” y tareas “de hombres”		x	
Situaciones de acoso sexual		x	
Situaciones de discriminación por motivos étnicos, culturales, lingüísticos, etc.		x	
Condiciones de trabajo diferentes según el tipo de contrato (fijo/temporal)	x		

Condiciones de trabajo diferentes según la titularidad de la empresa (contratas)		x	
Asignación de trabajos de riesgo a trabajadores/as temporales o de contratas		x	
Insuficiente protección de los trabajadores/as temporales o de contratas		x	
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		x	

TOTAL DE APARICIONES: 1

Resultados y conclusiones

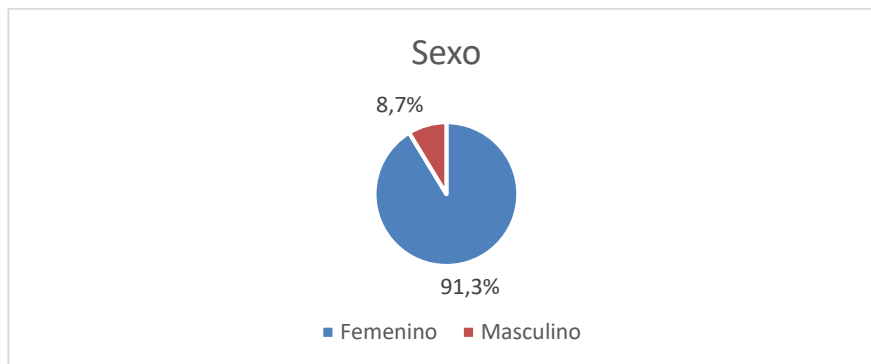
Guía	Condiciones de Trabajo
Locales de trabajo e instalaciones	buenas
Maquinaria, tecnologías y herramientas	buenas
Sustancias y materiales utilizados	buenas
Factores ergonómicos	pésimas
Factores de organización del trabajo	buenas
Factores de desigualdad	buenas

X. Encuesta individual

- Sexo

Tabla 1: distribución de las frecuencias absolutas y relativas del sexo de la población encuestada.

Sexo	Frecuencias	Porcentajes
Femenino	21	91,3%
Masculino	2	8,7%



De las 23 personas evaluadas, 21 de ellas se identifican con el sexo femenino, 2 con el sexo masculino.

- **Edad**

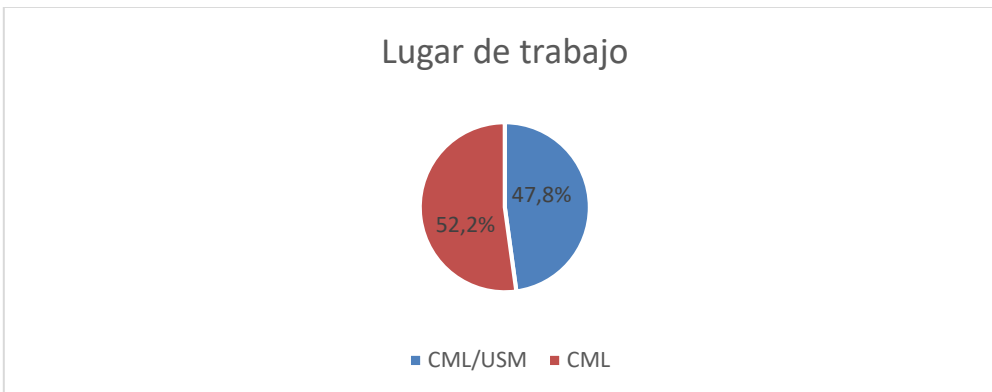
La población que trabaja en CML/USM presenta una media de 37 años.

La edad promedio de los que trabajan solo en CML es de 50 años.

- **Lugar de trabajo**

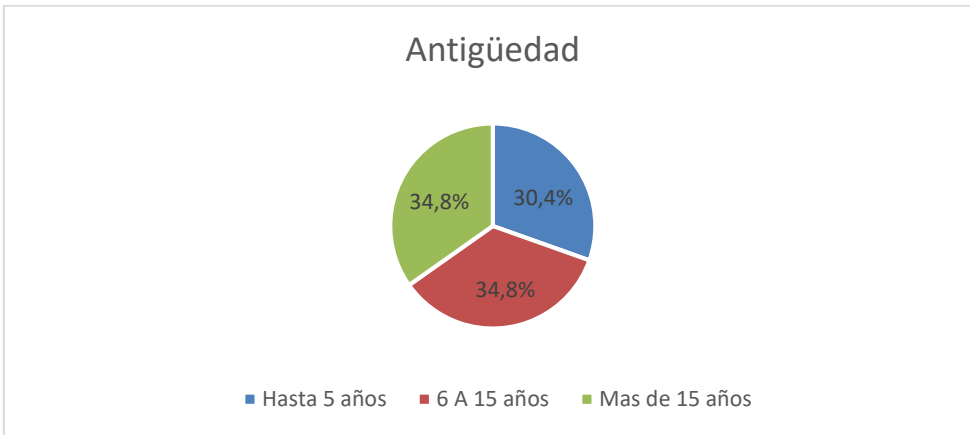
De los 23 encuestados, 11 trabajan en el CML/USM, 12 solo en CML.

Lugar de trabajo	Frecuencias	Porcentajes
CML/USM	11	47,8%
CML	12	52,2%



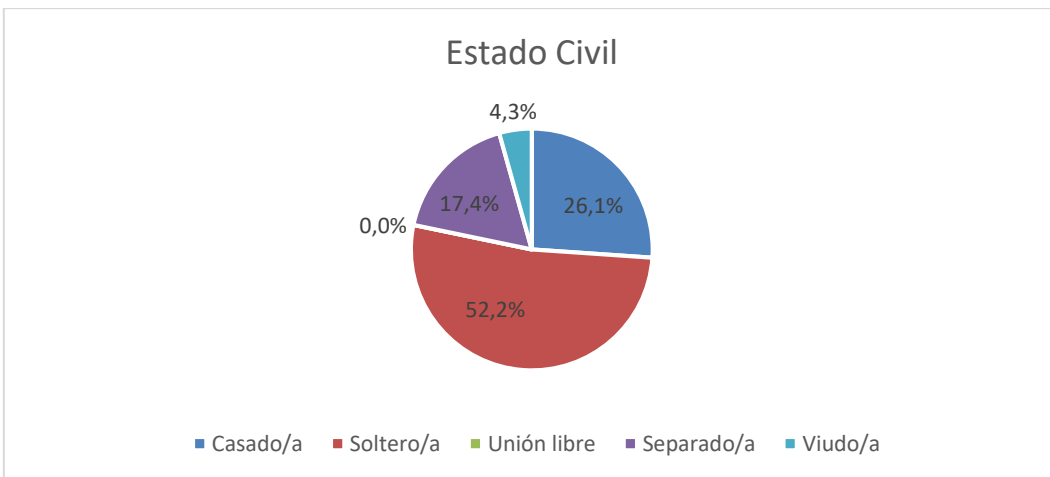
- **Antigüedad**

Antigüedad	Frecuencias	Porcentajes
Hasta 5 años	7	30,4%
6 A 15 años	8	34,8%
Mas de 15 años	8	34,8%



- **Estado Civil**

Estado Civil	Frecuencias	Porcentajes
Casado/a	6	26,1%
Soltero/a	12	52,2%
Unión libre	0	0,0%
Separado/a	4	17,4%
Viudo/a	1	4,3%



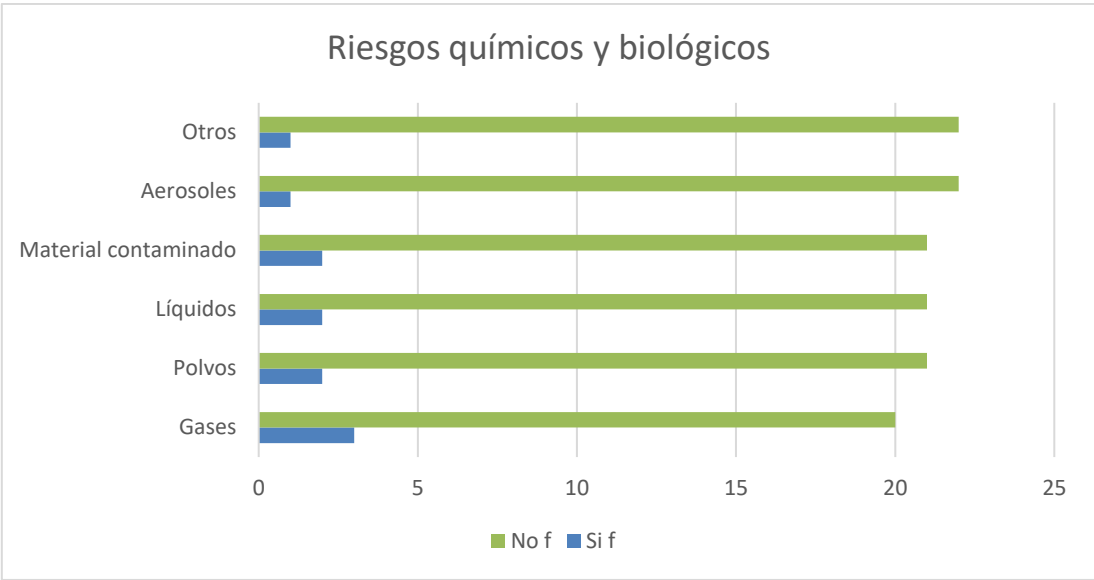
Medio ambiente de trabajo en la Unidad Sanitaria Móvil y en el Centro medico laboral.

La mayoría de los encuestados tanto en la USM como en el CML señala que la temperatura, la humedad y la ventilación son confortables. La mayoría refiere que la iluminación es buena y no hay variaciones.

La mayoría coincidiendo también los encuestados en general refiere que el nivel de ruido es bajo, la mayoría señala que es intermitente y no interfiere con la comunicación verbal; y está expuesto un promedio de 6.2.

- **Riesgos químicos y biológicos**

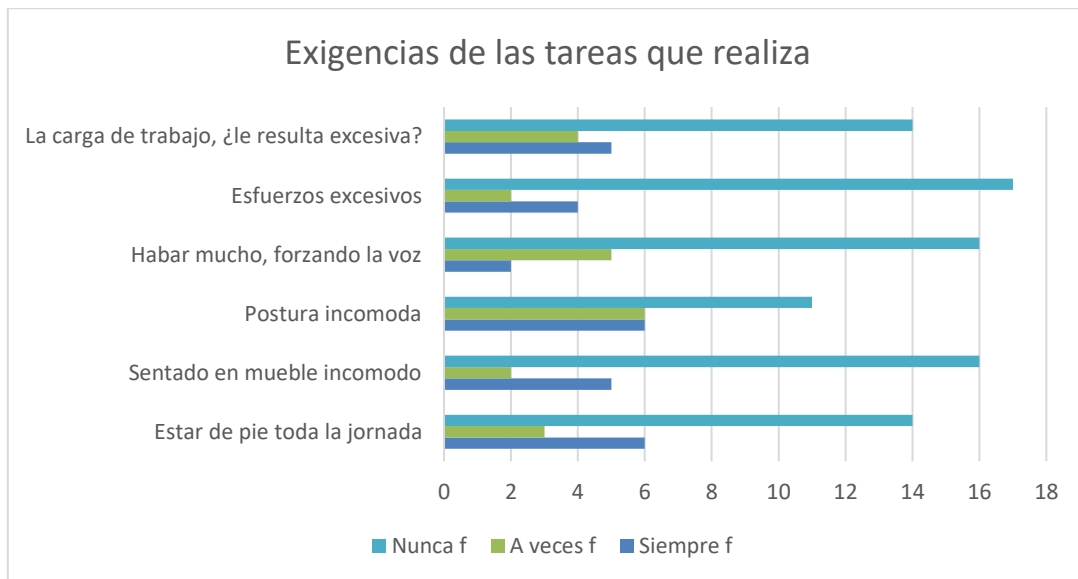
Riesgos químicos y biológicos	Si		No	
	f	%	f	%
Gases	3	13,0%	20	87,0%
Polvos	2	8,7%	21	91,3%
Líquidos	2	8,7%	21	91,3%
Material contaminado	2	8,7%	21	91,3%
Aerosoles	1	4,3%	22	95,7%
Otros	1	4,3%	22	95,7%



La mayoría refiere que no existe exposición a gases, líquidos, polvos, aerosoles, ni material contaminado.

- **Exigencias de las tareas que realiza**

Exigencias de las tareas que realiza						
	Siempre		A veces		Nunca	
	f	%	f	%	f	%
Estar de pie toda la jornada	6	26,1%	3	13,0%	14	60,9%
Sentado en mueble incomodo	5	21,7%	2	8,7%	16	69,6%
Postura incomoda	6	26,1%	6	26,1%	11	47,8%
Habar mucho, forzando la voz	2	8,7%	5	21,7%	16	69,6%
Esfuerzos excesivos	4	17,4%	2	8,7%	17	73,9%
La carga de trabajo, ¿le resulta excesiva?	5	21,7%	4	17,4%	14	60,9%



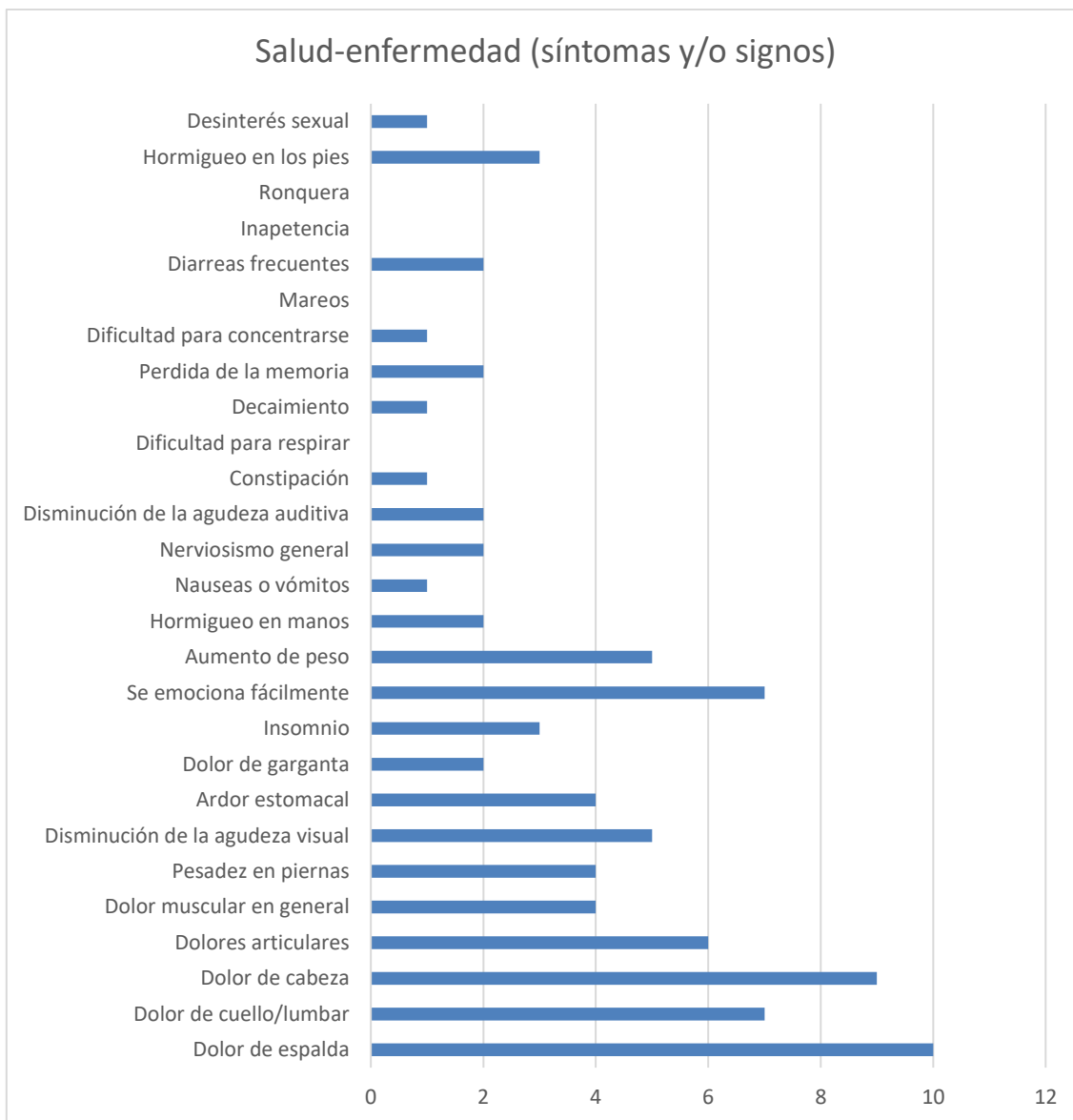
La mayoría de la población refiere que nunca realiza esfuerzos físicos excesivos.

Más de la mitad de la población refiere que nunca está de pie durante toda la jornada, sentado en un mueble incómodo, necesita hablar mucho forzando la voz, o la carga de trabajo le resulta excesiva.

Casi la mitad de la población refiere que nunca mantiene una postura incómoda.

- **Salud-enfermedad (síntomas y/o signos)**

Salud-enfermedad (síntomas y/o signos)	Frecuencias	Porcentajes
Dolor de espalda	10	43,5%
Dolor de cuello/lumbar	7	30,4%
Dolor de cabeza	9	39,1%
Dolores articulares	6	26,1%
Dolor muscular en general	4	17,4%
Pesadez en piernas	4	17,4%
Disminución de la agudeza visual	5	21,7%
Ardor estomacal	4	17,4%
Dolor de garganta	2	8,7%
Insomnio	3	13,0%
Se emociona fácilmente	7	30,4%
Aumento de peso	5	21,7%
Hormigueo en manos	2	8,7%
Nauseas o vómitos	1	4,3%
Nerviosismo general	2	8,7%
Disminución de la agudeza auditiva	2	8,7%
Constipación	1	4,3%
Dificultad para respirar	0	0,0%
Decaimiento	1	4,3%
Perdida de la memoria	2	8,7%
Dificultad para concentrarse	1	4,3%
Mareos	0	0,0%
Diarreas frecuentes	2	8,7%
Inapetencia	0	0,0%
Ronquera	0	0,0%
Hormigueo en los pies	3	13,0%
Desinterés sexual	1	4,3%

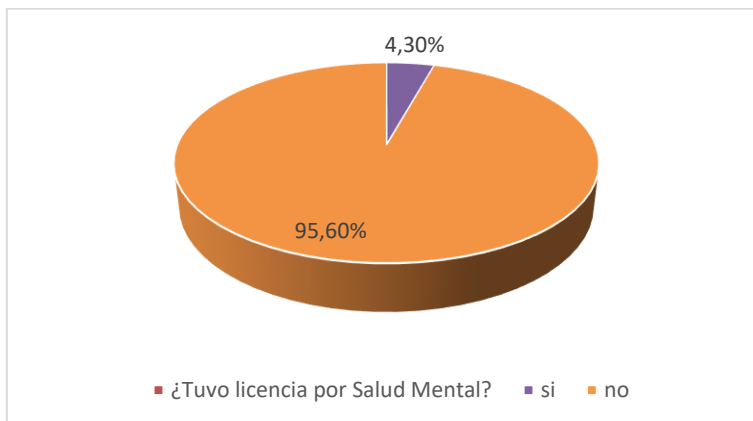
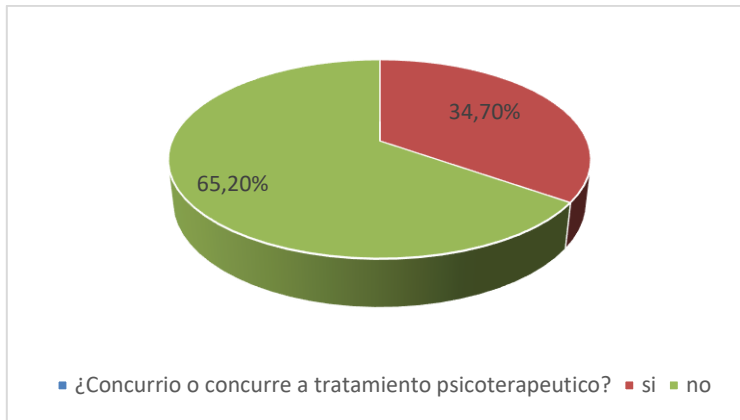


Casi la mitad de la población refiere dolores de espalda, cervicales y cefaleas. El 30% refiere solo dolores lumbares y el 17% refiere dolores musculares en general.

El 30% refiere que se emociona fácilmente y el 26% refiere aumento de peso.

El 27% refiere disminución de la agudeza visual.

- **Salud mental**



El 34,7% de la población encuestada refiere que concurre o concurrió a tratamiento psicoterapéutico. Casi la totalidad, el 4,3, el 4,3% refiere no haber solicitado licencia por salud mental.

- **Valoración social del trabajo**

La mayoría de la población considera que su trabajo es importante para la sociedad y que no siente que el cuestionamiento al establecimiento laboral es un cuestionamiento a su trabajo.

Poco más de la mitad de la población refiere que su trabajo es considerado importante por la sociedad.

Poco más de la mitad de la población refiere que no recibe capacitación para su desempeño laboral.

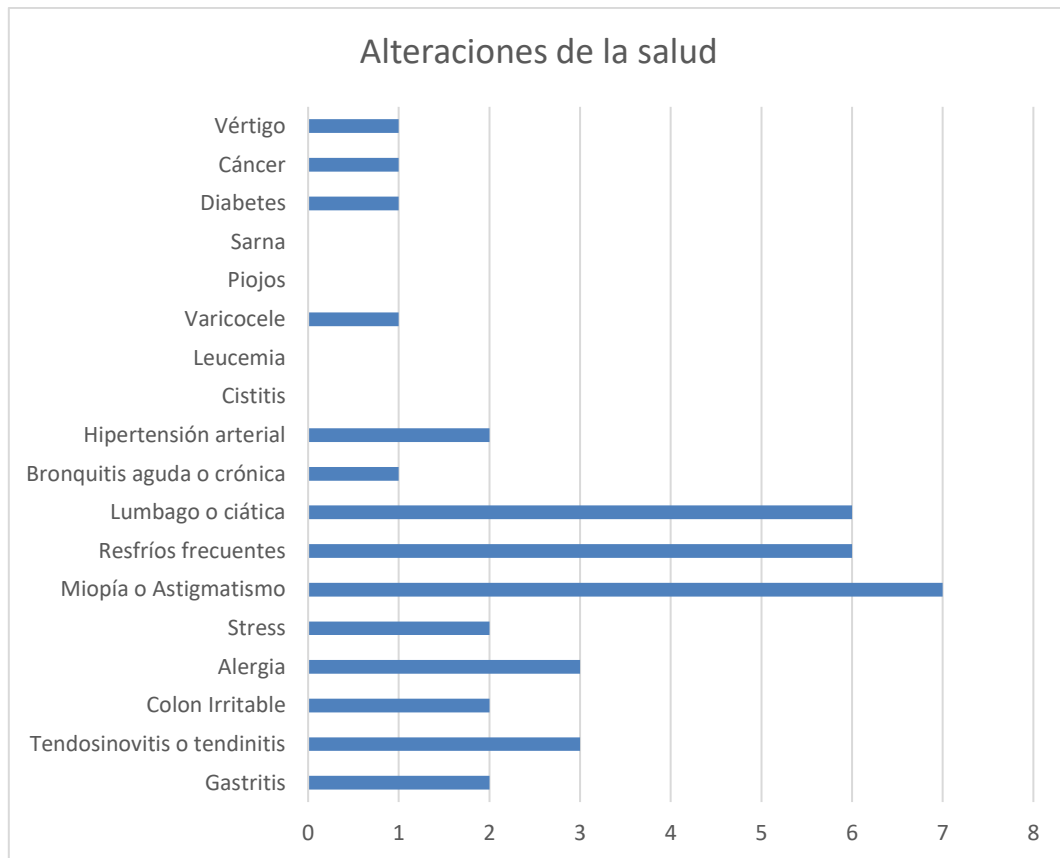
- **Estado de ánimo**

Casi el 45% de la población refiere que habitualmente se siente contento o alegre.

En menor frecuencia refiere nervioso, satisfecho, tensionado, agotado, tranquilo o indiferente.

- **Alteraciones de la salud**

Alteraciones de la salud	Frecuencias	Porcentajes
Gastritis	2	8,7%
Tendosinovitis o tendinitis	3	13,0%
Colon Irritable	2	8,7%
Alergia	3	13,0%
Stress	2	8,7%
Miopía o Astigmatismo	7	30,4%
Resfríos frecuentes	6	26,1%
Lumbago o ciática	6	26,1%
Bronquitis aguda o crónica	1	4,3%
Hipertensión arterial	2	8,7%
Cistitis	0	0,0%
Leucemia	0	0,0%
Varicocele	1	4,3%
Piojos	0	0,0%
Sarna	0	0,0%
Diabetes	1	4,3%
Cáncer	1	4,3%
Vértigo	1	4,3%

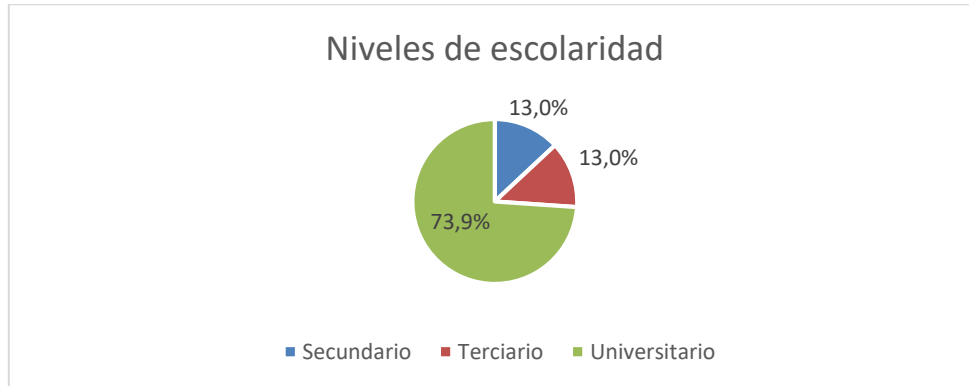


El 26% de la población encuestada refiere lumbalgias y resfríos frecuentes.

El 30% refiere diagnóstico de miopía o astigmatismo

- **Niveles de escolaridad**

Niveles de escolaridad	Frecuencias	Porcentajes
Secundario	3	13,0%
Terciario	3	13,0%
Universitario	17	73,9%
Total	23	



- **Actividades que realizan**

La mayoría de la población es responsable de preparar la comida, lavar los platos y limpiar la cocina, lavar y planchar la ropa, hacer las compras, realizar trámites relacionados con la casa y la familia, sacudir, barrer, trapear y hacer camas, coser, realizar arreglos en la casa y cuidar a los hijos. La mayoría refiere no remendar, zurcir o tejer. La mayoría de la población para el sostenimiento del hogar tiene otras entradas económicas en su casa (en su mayoría corresponde a la pareja) y el salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios.

El 65% no cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar.

La mayoría no tiene a cargo algún familiar que no puede valerse por sí mismo.

- **Riesgos originados en la organización, división, duración, supervisión y contenido del trabajo**

APARTADO 1

El 72% de los encuestados que trabajan en USM/CML coinciden en que algunas veces tienen que trabajar muy rápido, el 66,6% de los trabajadores del CML coinciden.

Casi el 60% refiere que nunca la distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo.

Poco más de la mitad refiere que siempre tiene tiempo de llevar su trabajo al día.

El 30% refiere que algunas veces le cuesta olvidar los problemas del trabajo.

El 17 % de los trabajadores/as de la USM/CML y el 13% de los trabajadores/as solo del CML manifiestan que el trabajo es emocionalmente desgastador.

El 30% refiere que siempre su trabajo requiere que esconda sus emociones.

APARTADO 2

El 50% de la población refiere que nunca tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna.

El 70% de los trabajadores/as manifiesta que se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas.

De los encuestados, 39% de la USM/CML y el 17.5% de CML manifestaron que su trabajo le permite aprender cosas nuevas. La mayoría señala que siempre se siente comprometido con su profesión, tienen sentido sus tareas y habla con entusiasmo de su trabajo a otras personas.

Con respecto a la posibilidad de decidir en que momento puede hacer un descanso, el 100 % de los encuestados que trabajan en la USM/CML contestaron que pueden efectuarlo cuando lo necesiten, con respecto a los trabajadores/as del cml un 58 % coinciden.

APARTADO 3

El 26% refiere estar nada preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo y poco preocupado por si le varían el salario.

Un tercio de la población refiere estar nada preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad y por si le cambian el horario contra su voluntad.

APARTADO 4

La mayoría de la población refiere que siempre siente que forma parte de un grupo y sabe qué tareas son de su responsabilidad.

El 65% refiere que nunca su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros.

Poco más de la mitad de la población refiere que siempre recibe ayuda y apoyo de sus

compañeros y que recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior.

Casi la mitad de la población refiere que siempre se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro y recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo. Casi la mitad de la población refiere que muchas veces sabe qué margen de autonomía tiene en su trabajo.

Casi el 65% refiere que sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo.

APARTADO 5

Un 40% de la población refiere que es el principal responsable de las tareas familiares y domésticas y otro 40% que hace aproximadamente la mitad.

El 30% refiere que muchas veces, si falta algún día de la casa, las tareas domésticas se quedan sin hacer.

El 40% refiere que algunas veces piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en su lugar de trabajo.

El 26% refiere que algunas veces hay momentos en los que necesitaría estar en su lugar de trabajo y en su casa a la vez.

APARTADO 6

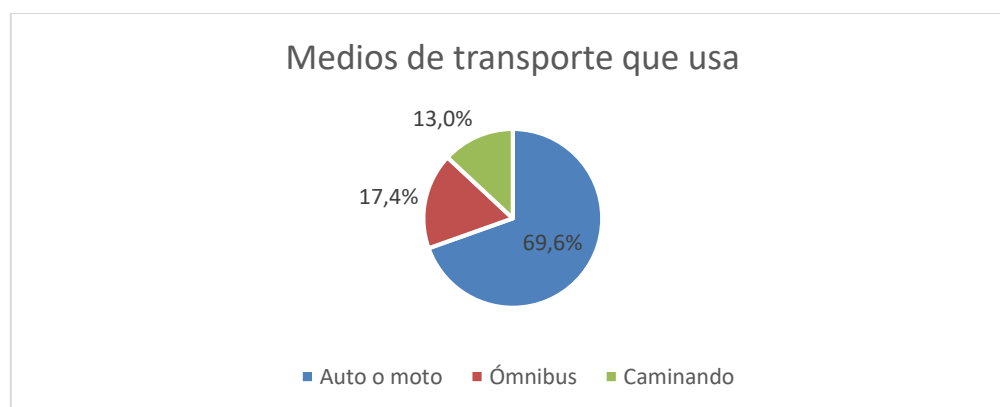
Casi la mitad de la población refiere que algunas veces sus superiores le dan el reconocimiento que merece y muchas veces en las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario.

La mayoría refiere que nunca en su trabajo lo tratan injustamente.

Casi el 55% refiere que algunas veces el reconocimiento que recibe en el trabajo le parece adecuado.

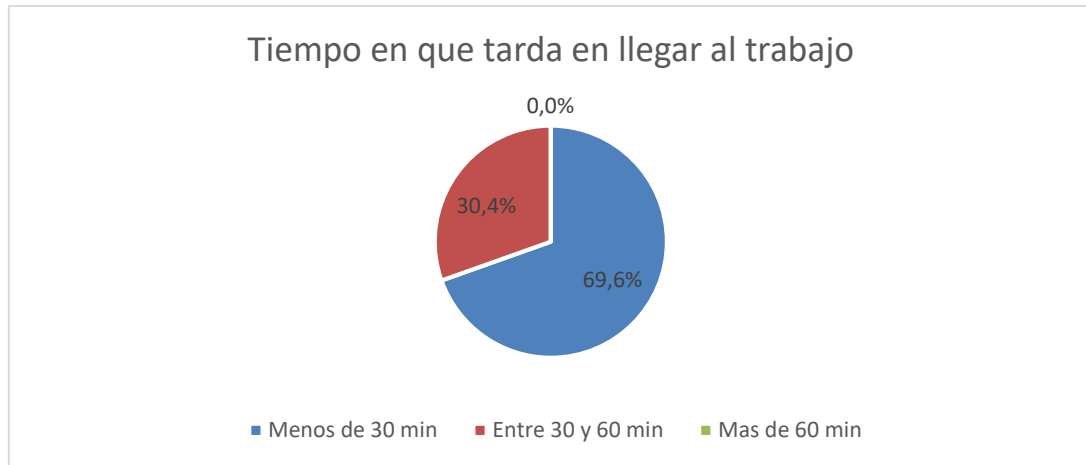
- **Medios de transporte que usa**

Medios de transporte que usa	Frecuencias	Porcentajes
Auto o moto	16	69,6%
Ómnibus	4	17,4%
Caminando	3	13,0%
Total	23	



- **Tiempo en que tarda en llegar al trabajo**

Tiempo en que tarda en llegar al trabajo	Frecuencias	Porcentajes
Menos de 30 min	16	69,6%
Entre 30 y 60 min	7	30,4%
Mas de 60 min	0	0,0%
Total	23	



- **Horas de sueño**

La población duerme un promedio de 6.2 horas por día.

- **Utilización del tiempo libre**

La mayoría refiere que se junta frecuentemente con amigos, sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo y lee diariamente el periódico, revistas o libros.

La mayoría refiere que no realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio, no ve televisión la mayor parte del tiempo libre, no estudia con regularidad, ni practica regularmente algún deporte o hace ejercicio.

ANALISIS DE LA ENCUESTA CUALITATIVA

El 17 % de los trabajadores/as de la USM/CML y el 13% de los trabajadores/as solo del CML manifiestan que el trabajo es emocionalmente desgastador.

De los encuestados, 39% de la USM/CML y el 17.5% de CML manifestaron que su trabajo le permite aprender cosas nuevas.

El 70% de los trabajadores/as manifiesta que se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas, tuvo en cuenta la totalidad de encuestados ya que todos se encuentran a cargo de la misma persona, el mismo líder directo.

Con respecto a la posibilidad de decidir en que momento puede hacer un descanso, el 100 % de los encuestados que trabajan en la USM/CML contestaron que pueden efectuarlo cuando lo necesiten, con respecto a los trabajadores/as del cml un 58 % coinciden.

De los 23 encuestados/as, 6 contestaron que muchas veces presentan momentos en los que necesitan estar en su lugar de trabajo y en su casa a la vez.

El 65 % de los encuestados/as manifestó que existe una buena comunicación con el líder.

A modo de opinión personal y como actora de la misma siento que solo en algunas oportunidades el trabajo es emocionalmente desgastador más específicamente cuando estamos de operativo en alguna empresa donde no se respeta la cantidad de personas a evaluar en una hora determinada con respecto a la realización de exámenes periódicos.

Coincido con los encuestados que contestamos que nuestro trabajo nos permite aprender cosas nuevas ya que sin ir más lejos en la pandemia, cuando se suspendieron la realización de los exámenes periódicos pudimos colaborar con otras áreas de la empresa además de que nos motivan a crecer y poder seguir capacitándonos.

Considero que siempre se tiene en cuenta mi opinión a la hora de asignar tareas, mi líder siempre me consulta sobre varios temas no solo en relación a temas médicos, sino también organizacionales, la comunicación con mi líder es adecuada.

Siempre cuento con la posibilidad de hacer descansos y muy pocas son las veces que necesito estar en mi casa y en mi trabajo a la vez y son específicamente las veces que mi hija tiene algún problema respecto a su salud y como madre siento que necesito quedarme con ella aunque con mi marido y mi suegra conformamos un buen equipo.

XI. Historias de Vida

Historia de Vida N°1:

Mi nombre es Natalia S. Nací el 31 de Enero de 1984, tengo 38 años. Nací en Rosario, en una familia clase media “laburante”, esos que consiguen lo que tienen trabajando duro. Crecí viendo a mi papá tener mil trabajos y luchándola y a mi mamá trabajando afuera hasta que nació su última hija y decidió trabajar de madre y ama de casa.

Somos tres hermanas mujeres, de las cuales yo soy la mayor. Mis viejos pudieron sostener la educación de sus tres hijas, fuimos a escuela pública, por supuesto, y luego yo me formé como Lic. en Fonoaudiología en la UNR, mis hermanas estudiaron Magisterio y Diseño gráfico. Durante el tiempo en el que transcurrió la Universidad, tenía trabajos sin demasiada carga horaria (y por supuesto en negro) para poder llevar al día el cursado.

Por fin llegó el año 2010 que fue el año en el que recibí mi título con tanta alegría, viendo la satisfacción en la mirada de mis viejos, un momento inolvidable que guardo en mi corazón. Ese año ya me encontraba casada (sí, me casé muy joven, 23 añitos) Por supuesto, la llegada del título también vino con mucha incertidumbre, por el hecho de que ahora ya no era más una estudiante sino que era una “profesional” en algo en lo cual todavía no había trabajado. Golpear puertas, mandar currículos y contactar conocidos en el área de la salud se volvió parte de mi rutina. Tomaba unas horas en alguna clínica, otras horas en algún centro de salud, vecinales, también compramos un equipo audiológico con una colega, más puertas para golpear y así poder “amortizar” ese equipo que, por supuesto había salido carísimo y compramos con la ayuda de todo familiar que se asomaba. Junto con todo este vértigo vino también el aprendizaje de trabajar por obras sociales, pagar el arte de curar, el hecho de no tener aguinaldos, sueldos fijos ni vacaciones pagas, pero aún estaba vigente la ilusión y el esfuerzo, intacto. En el año 2012 nació mi hijo Franco, que hoy tiene 10 años. Un obligado Stop en mi rutina para aprender este nuevo trabajo de ser mamá, que también llegó con muchísima ilusión, pero también sin una licencia por maternidad como

corresponde, por lo tanto, sin trabajar, pero sin cobrar un centavo. Pasaba el tiempo, de a poco volver a la profesión combinándolo con la crianza de un niño pequeño, las guarderías y las abuelas que ayudaban cuando podían. Sinceramente, muchas veces pensaba ¿“por qué no habré estudiado otra cosa para poder trabajar en una empresa, sin tener que preocuparme tanto?” Los años siguieron transcurriendo hasta que una situación familiar se desencadenó a fines de 2017. Un divorcio inesperado con demasiadas desilusiones de por medio, un niño de 5 años que se iba a quedar sin sus padres juntos, culpas y mucho miedo, una mudanza inminente y la idea en mi cabeza de “no sé cómo voy a hacer sola” Paralelamente con toda esta locura me llega un dato de que La Segunda estaba buscando profesionales de la Salud para abrir una unidad móvil, en medio de mi situación personal y particular, pensé “no tengo nada que perder” y mandé mi curriculum. Ahí comenzó un proceso de entrevistas rigurosas que duró bastante tiempo, casi desde octubre 2017 hasta Marzo 2018 que fue finalmente cuando entré. El proceso de selección se vio interrumpido por las vacaciones y demás cosas de la empresa que hicieron que yo pensara que el proyecto de la unidad móvil y de por fin trabajar en relación de dependencia, se había esfumado. Finalmente recibí ese llamado confirmando que era parte de La Segunda, como Fonoaudióloga. Sinceramente, lo recuerdo y me sigue emocionando cómo Dios (soy creyente) acomodó las cosas y las oportunidades en el momento indicado. Las cosas con mi ex marido no estaban bien, quedé totalmente sola para sostener a mi hijo, un nuevo alquiler y afrontar la vida ahora desde otro lugar, haciéndome cargo de absolutamente todo, tanto económica como emocionalmente. No fue fácil, hubo momentos de mucha angustia y ansiedad. Solamente puedo agradecer, siempre agradecer en el lugar que estoy hoy. Quizás mucha gente pueda opinar y pensar que no hay nada mejor que ser un profesional independiente, y están bien todas las opiniones, en mi caso particular, ser una profesional de la salud en relación de dependencia, me salvó. Hoy tengo un trabajo fijo, sé lo que cobro cada mes, tengo obra social para mi hijo y para mí, vacaciones y aguinaldos. Hoy el trabajo para mi es una herramienta fundamental para mi desarrollo, tanto profesional como personal, conocí gente preciosa que también fue parte de mi proceso de crecimiento y de sanidad emocional y Dios que nunca me soltó ni me suelta la mano. ¿Hay cosas por mejorar?

Siempre. ¿Hay trabajos ideales y perfectos? No, porque están conformados por personas, las cuales somos imperfectas. ¿Estoy feliz? Sí. La felicidad es el amor de la familia, de los amigos, de los que siempre están ahí, el esfuerzo, la constancia, los valores que uno sostiene hasta el final, la integridad y el compromiso. Dios ha sido bueno conmigo, hoy me encuentro donde quiero estar.

Historia de vida N°2

Mi nombre es Malena A., tengo 40 años y nací en la ciudad de de San Pedro Sula, Honduras, una de las más lindas de Centroamérica, con montañas, clima caribeño y muy cerca de playas de arena blanca y aguas color turquesa, con una cultura alegre y trabajadora, que es cómo me definen muchas personas aquí Rosario, en mi nueva ciudad la que elijo para vivir hace casi 20 años y que me ha dado vínculos hermosos, no reemplazables con los hondureños sino más bien, que complementan a esos vínculos de origen y así tengo cariño de sobra que traspasan fronteras. Llegué a Rosario en el verano del año 2003, en ese momento lo que más extrañe aparte de mis amigos y familia, fue despertar, asomarme a la ventana y no ver montañas, fue uno de los primero grandes cambios a los que me tuve que acostumbrar, después fue la comida, la cultura, la forma de hablar, si bien hablamos español, era aprender nuevos sinónimos de palabras y ni hablar del clima cuando llegó el primer otoño... En Honduras mi vida transcurría entre la Universidad y mi trabajo, mi vida laboral comenzó apenas terminé el colegio y al siguiente día ya tenía trabajo en una empresa una empresa que maneja franquicias de comida rápida, en el área de administración y contabilidad. Manejaba las conciliaciones bancarias de los restaurantes, reportes de ventas, inventarios, fue un hermoso trabajo y de mucho aprendizaje y sin duda me formó para poder desarrollarme profesionalmente también aquí en Rosario. En Rosario tuve mi primer trabajo dos años y medio después de haber llegado, no me fue difícil conseguir trabajo, el tiempo que estuve sin trabajar fue porque lo elegí ya que tenía una hija y también fue de las mejores cosas poder dedicarme a ella en los primeros años de su infancia, una vez que ella creció fue necesario volver a buscar insertarse en el ámbito laboral. Conseguí mi actual trabajo gracias a una pasantía de 9 meses, en la que finalmente después quede efectiva, fue todo un desafío aprender a desarrollarme laboralmente en

Argentina y más en el rubro de seguros y entender el negocio fue un reto ya que primero que nada aparte de que mi experiencia laboral venía de otra rama, la mayor diferencia es que en Honduras, ni siquiera existe una Ley de Riesgos del Trabajo, la seguridad social para el trabajador Hondureño es precaria y prácticamente nula. Actualmente llevo 16 años de experiencia en el Grupo Asegurador La Segunda, en el área de Prevención - Medicina Laboral y desde hace dos años en el Centro de Medicina Laboral, colaborando en la atención y coordinación de operativos para las empresas aseguradas y dónde conocí a la hermosa persona y profesional que es la Dra. María Andrea Hernandez y con la que es un placer compartir los días de trabajo y también colaborar en este proyecto de tesis, en el que estoy segura que se va a destacar por todo el empeño que que ha puesto en este trabajo. Se agradece que los caminos de la vida, nos lleven a lugares y personas increíbles, que se roban nuestro corazón.-

XII. Discusión

La presente investigación es un estudio de tipo observacional y descriptivo, desarrollado mediante la realización de 23 encuestas administradas a empleados de una compañía aseguradora de la ciudad de Rosario que realizan su actividad diaria algunas en El Centro Medico Laboral y la Unidad Sanitaria Móvil y el resto solo en el Centro Medico Laboral. Además, se entrevistaron dos trabajadoras, mediante la modalidad de historias de vida. Se describe el proceso de trabajo, se elaboró un mapa de riesgo y se realizó una observación de riesgos laborales.

Se contempló la situación laboral del personal, las cargas físicas a las cuales están sometidos, exposición a riesgos químicos y biológicos, exigencias en las tareas que realizan, medios e instrumentos de trabajo, organización y características del mismo, la percepción de los trabajadores acerca del reconocimiento debido a sus tareas, sus preocupaciones, patologías psíquicas y físicas más frecuentes que lo aquejan y finalmente sobre aspectos de la vida particular fuera del horario de trabajo.

De las 23 personas encuestadas, 21 de ellas se identifican con el sexo femenino, 2 con el sexo masculino y la edad promedio es de 43 años

En cuanto a la situación laboral, la totalidad de los trabajadores viven y trabajan en la ciudad de Rosario y la mayoría tiene una antigüedad de 5 años.

Un 30,4% refiere estudios universitarios, 13,0% terciario y otro 13,0% secundario.

Indagando también por aspectos relacionados con la vida particular, fuera del trabajo, casi el 70% de la población tiene hijos.

La mayoría de la población es responsable de preparar la comida, lavar los platos y limpiar la cocina, lavar y planchar la ropa, hacer las compras, realizar trámites relacionados con la casa y la familia, sacudir, barrer, trapear y hacer camas, coser, realizar arreglos en la casa y cuidar a los hijos.

La mayoría de la población tiene otro trabajo, para el sostenimiento del hogar tiene otras entradas económicas (en su mayoría corresponde a la pareja) y el salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios. El 65% no cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar.

La mayoría no tiene a cargo algún familiar que no puede valerse por sí mismo.

El 69,5% de la población usa auto o moto como medio de transporte, el 17,3 utiliza ómnibus y el 13,0% de la población se dirige caminando y el 69,5 % tarda en llegar al trabajo menos de 30 minutos.

La mayoría refiere que se junta frecuentemente con amigos, sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo y lee diariamente el periódico, revistas o libros.

La mayoría refiere que no realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio, no ve televisión la mayor parte del tiempo libre, no estudia con regularidad, ni practica regularmente algún deporte o hace ejercicio.

La población duerme un promedio de 6.2 horas por día.

Sobre las **cargas físicas** a las cuales están sometidos, la mayoría señala que la temperatura, la humedad y la ventilación son confortables. La mayoría refiere que la iluminación es buena y no hay variaciones.. Casi la mayoría de los encuestados refiere que el nivel de ruido es bajo, la mayoría señala que es intermitente y no interfiere con la comunicación verbal; y está expuesto un promedio de 6.8 horas al día.

Acerca de los **riesgos químicos y biológicos**, la mayoría refiere que no existe exposición a gases, líquidos, polvos, aerosoles, ni material contaminado.

Preguntando sobre las **exigencias de las tareas que realizan**, la mayoría de la población refiere que nunca realiza esfuerzos físicos excesivos. Más de la mitad refiere que nunca está de pie durante toda la jornada, sentado en un mueble incómodo, necesita hablar mucho forzando la voz, o la carga de trabajo le resulta excesiva. Casi la mitad de la población refiere que nunca mantiene una postura incómoda.

En cuanto a **medios e instrumentos de trabajo**, la totalidad de la población refiere que los útiles de trabajo se encuentran en buen estado. La mayoría de la población refiere que cuenta con un lugar cómodo para realizar su trabajo, tiene buena iluminación sobre su plano de trabajo y que los útiles de trabajo son suficientes.

En relación a los **riesgos originados en la organización, división, duración, supervisión y contenido del trabajo**. El 72% de los encuestados que trabajan en USM/CML coinciden en que algunas veces tienen que trabajar muy rápido, el 66,6% de los trabajadores del CML coinciden.

Casi el 60% refiere que nunca la distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule trabajo..

El 17 % de los trabajadores/as de la USM/CML y el 13% de los trabajadores/as solo del CML manifiestan que el trabajo es emocionalmente desgastador.

El 30% refiere que siempre su trabajo requiere que esconda sus emociones.

En el apartado 2, El 50% de la población refiere que nunca tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna. El 70% refiere que siempre se tiene en cuenta su opinión cuando se le asignan tareas. De los encuestados, 39% de la USM/CML y el 17.5% de CML manifestaron que su trabajo le permite aprender cosas nuevas.

La mayoría señala que siempre se siente comprometido con su profesión, tienen sentido sus tareas y habla con entusiasmo de su trabajo a otras personas.

Con respecto a la posibilidad de decidir en qué momento puede hacer un descanso, el 100 % de los encuestados que trabajan en la USM/CML contestaron que pueden efectuarlo cuando lo necesiten, con respecto a los trabajadores/as del cml un 58 % coinciden.

En el apartado 3, el 26% refiere estar nada preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo y poco preocupado por si le varían el salario. Un tercio de la población refiere estar nada preocupado por si le cambian las tareas contra su voluntad y por si le cambian el horario contra su voluntad.

En el apartado 4, la mayoría de la población refiere que siempre siente que forma parte de un grupo, sabe qué tareas son de su responsabilidad y que nunca su puesto de trabajo se encuentra aislado del de sus compañeros. Poco más de la mitad de la población refiere que siempre recibe ayuda y apoyo de sus compañeros y que recibe ayuda y apoyo de su inmediato superior. Casi la mitad de la población refiere que siempre se le informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar su futuro, recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo, que sus jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y que muchas veces sabe qué margen de autonomía tiene en su trabajo. Casi el 65% refiere que sus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo.

En el apartado 5, Un 40% de la población refiere que es el principal responsable de las tareas familiares y domésticas y otro 40% que hace aproximadamente la mitad. El 30% refiere que muchas veces, si falta algún día de la casa, las tareas domésticas se quedan sin hacer. El 40% refiere que algunas veces piensa en las tareas domésticas y familiares cuando está en su lugar de trabajo. El 26% refiere que algunas veces hay momentos en los que necesitaría estar en su lugar de trabajo y en su casa a la vez y otro 35% refiere que nunca.

En el apartado 6, casi la mitad refiere que algunas veces sus superiores le dan el reconocimiento que merece y muchas veces en las situaciones difíciles en el trabajo recibe el apoyo necesario. Poco más de la mitad refiere que nunca en su trabajo lo tratan injustamente. Casi el 55% refiere que algunas veces el reconocimiento que recibe en el trabajo le parece adecuado.

En cuanto a la **valoración social del trabajo**, La mayoría de la población considera que su trabajo es importante para la sociedad y que no siente que el cuestionamiento al establecimiento laboral es un cuestionamiento a su trabajo.

Poco más de la mitad de la población refiere que su trabajo es considerado importante por la sociedad.

Poco más de la mitad de la población refiere que no recibe capacitación para su desempeño laboral.

En cuanto a la **salud – enfermedad**, dentro de los malestares sufridos en el último año predominan dolores de lumbares, cervicales y cefaleas y el 17% refiere dolores musculares en general.

El 30% refiere que se emociona fácilmente y el 26% refiere aumento de peso.

El 27% refiere disminución de la agudeza visual.

Con respecto a las **alteraciones de la salud** El 26% de la población encuestada refiere lumbalgias. El 30% refiere diagnóstico de miopía o astigmatismo

En relación al **estado de ánimo**, casi el 45% de la población refiere que habitualmente se siente contento o alegre, tranquilo o satisfecho. En menor frecuencia refiere nervioso, satisfecho, tensionado, agotado, tranquilo o indiferente.

En cuanto a la **salud mental**, El 34,7% de la población encuestada refiere que concurre o concurre a tratamiento psicoterapéutico. Casi la totalidad, el 4,3% refiere no haber solicitado licencia por salud mental.

XIII. Conclusión

Se describe una población de trabajadores de edad promedio de 43 años, con alto nivel de escolaridad, universitarios, empleados administrativos con experiencia y especialización en su función, que tienen contratos permanentes. La mayoría posee otras entradas económicas para el sostenimiento de su hogar, en su gran mayoría es su pareja la que aporta dinero para el hogar.

Se definen a sí mismos por el tipo de tareas que desarrollan, como trabajadores que tienen bien identificado el objeto y todos los componentes de su proceso de trabajo. Lo que predomina impactando en la salud en forma negativa y las manifestaciones tempranas predominantes son los dolores lumbares, cervicales y cefaleas.

Tienen bien identificados los procesos favorables de su trabajo. Trabajo activo con posibilidades de desarrollo. Se sienten responsables de su trabajo y adquieren cierta independencia aunque no trabajan solos. Se sienten comprometidos con su profesión y piensan que sus tareas tienen sentido y muchas veces hablan con entusiasmo de su trabajo a otras personas.

La mayoría reconoce que siempre sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad. Sienten que forman parte de un grupo. Revelan consiente y objetivamente temas relacionados con la organización y la división del trabajo. La mitad refiere que el trabajo no está bien planificado y este asunto tiene que ver más con el tipo de servicio que se brinda ya que la mayoría de las veces los turnos y planificación de agenda diaria y operativos en planta depende del cliente y la disposición que tengan y no por falta de voluntad de

organización del líder y/o administrativas/os. La gran mayoría piensa que la sociedad en conjunto valora como importante y necesario su desempeño y que se los considera parte de la empresa, aunque entienden que el cuestionamiento al establecimiento no es un cuestionamiento a su trabajo.

Casi la totalidad de los empleados realizan las tareas domésticas por su cuenta, cuidan a sus hijos, realizan trámites, dependiendo fundamentalmente de ellos el cumplimiento de dichas tareas, lo que, sin embargo, tratan de compatibilizar con su vida laboral, intentando no pensar en sus quehaceres domésticos cuando se encuentran en el trabajo.

Los trabajadores reparten sus horas entre la vida familiar y la compañía de amigos. La mayoría no practican ningún tipo de deporte ni realizan ejercicios, no estudian regularmente, no realizan actividades comunitarias, políticas o de servicio.

El proceso laboral no es ni puramente beneficioso para la salud ni exclusivamente dañino. Sus aspectos beneficiosos y sus facetas destructivas coexisten y en este trabajo de investigación los sujetos encuestados transitan la vida más próximos al polo de salud que al de enfermedad.

La relación entre las condiciones y medio ambiente de trabajo y los riesgos psicosociales es una relación sistemática y si bien el trabajo estudiado existen manifestaciones tempranas de enfermedades o patologías ya establecidas, no llegan a abarcar la mitad de la población es entonces que podríamos decir que el trabajo podría dar lugar a un trabajo saludable.

XIV. Bibliografía

- Salud Y Seguridad en el trabajo. Oscar Betancourt.
- <https://higieneysseguridadlaboralcv.files.wordpress.com/2012/04/oit-enciclopedia-de-salud-y-seguridad-en-el-trabajo.pdf> (enciclopedia de la OIT)
- Tesis Doctoral Jorge Khoen
- Entrevista de la SRT a Julio Cesar Neffa
- La Salud y el Trabajo. Oscar Betancourt.
- Los riesgos psicosociales en el trabajo. Julio Cesar Neffa.
- Guía observacional ISTAS
- CYMAT. Julio Cesar Neffa.
- Factores de Riesgos Psicosociales ISTAS 21.

XV. ANEXO

ENCUESTA:

Encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud de los empleados

1. DATOS GENERALES

1.1 Edad..... Fecha de Nacimiento .../.../.....

1.2 Sexo (marque con una X) 1.- Masculino....2.- Femenino....

1.3 Estado Civil (marque con una X)

1. Soltera/o....

2. Casada/o....

3. Divorciada/o...

4. Separada/o....

5. Viuda/o....

6. En unión libre...

2.- SITUACION LABORAL

2.1. Situación de revista

Titular Meritorio Temporario Provisorio

2.2. Sector donde trabaja _____

2.3. Cargo o tarea que desempeña _____

2.4. Antigüedad total..... Fecha de ingreso al trabajo/..../....

2.5. Usted trabaja en: _____

2.6. Ciudad donde trabaja: _____

CARGAS LABORALES

CARGAS FISICAS (GRUPO 1)

TEMPERATURA (aclarar época del año y marcar con una X)

Características: 1. Muy alta... 2. Alta... 3. Confortable... 4. Baja...

HUMEDAD

Características 1. Muy alta... 2. Alta... 3. Confortable... 4. Baja...

VENTILACION

Características: 1. Muy alta... 2. Alta... 3. Confortable... 4. Baja...

RUIDOS

1. Nivel del ruido 1 Bajo.... 2 Moderado... 3 Alto... 4 Muy alto....

2 ¿Interfiere en la comunicación verbal? SI NO

3. Tipos de ruido 1. Continúo 2. Intermitente 3. Impulso

6. Tiempo promedio de exposición _____ (en horas y por día)

VIBRACIONES ¿Existen? Si No

ILUMINACION (marque con una X)

Características 1. Buena 2. Regular 3. Mala

Tipo de luz 1. Natural 2. Artificial 3. Ambas

Variaciones de iluminación ¿Existen? Si No

RIESGOS QUIMICOS Y BIOLOGICOS (GRUPO II)

(Realizar círculo en lo que corresponda)

Gases Si No

Polvos Si No

Líquidos Si No

Aerosoles Si No

Material contaminado Si No

Otros Si No

ESFUERZO FISICO Y POSICIONES INCOMODAS (GRUPO III)

Las tareas que Ud. realiza, le exigen: 1. Siempre 2. A veces 3. Nunca

Estar de pie toda la jornada _____

Hablar mucho, forzando la voz _____

Sentado en mueble incómodo _____

Esfuerzos físicos excesivos _____

Postura incómoda _____

La carga de trabajo, ¿le resulta excesiva? SI NO

MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

Cuenta con un lugar cómodo para realizar su trabajo	SI	NO
Tiene buena iluminación sobre su plano de trabajo	SI	NO
Las herramientas de trabajo son suficientes	SI	NO
Las herramientas de trabajo se encuentran en buen estado	SI	NO

RIESGOS ORIGINADOS EN LA ORGANIZACION, DIVISION, DURACION, SUPERVISION Y CONTENIDO DEL TRABAJO (GUPO IV).

Apartado 1 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

Apartado 2 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca

7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu trabajo en la empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

Apartado 3 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

En estos momentos, ¿estás preocupado/a...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada Preocupado
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras sin trabajo?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas o de lugar de trabajo contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, bonos, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

Apartado 4 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu lugar de trabajo se te informa con suficiente antelación?	4	3	2	1	0

de los cambios que pueden afectar tu futuro?					
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

Apartado 5 (Este apartado está diseñado para personas trabajadoras

Que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2

Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en tu lugar de trabajo, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en tu lugar de trabajo y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Apartado 6 (Elige una **sola respuesta** para cada una de las siguientes preguntas:)

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0

36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

VALORACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

¿Considera su trabajo importante para la sociedad? SI NO

¿Se la considera integrante de la empresa? SI NO

¿Su trabajo es considerado importante por la sociedad? SI NO

¿En este momento siente que el cuestionamiento a la empresa es un cuestionamiento a su trabajo? SI NO

¿Recibe usted capacitación para su desempeño laboral? SI NO

En caso de ser afirmativa, cada cuánto? (en meses) _____

SALUD-ENFERMEDAD

Estado de ánimo

¿Cómo se siente habitualmente en su trabajo? (marque una sola opción)

1 Agotado

2 Agresivo

3 Tensionado

4 Satisfecho

5 Nervioso

6 Contento o alegre

7 Tranquilo

8 Indiferente

Otros _____

Durante el último año sufrió Ud. de alguno de los malestares siguientes? (Marque todos los que corresponde)

	SI	NO
Trastornos irritativos de la vista		
Disminución de la agudeza visual		
Disminución en la agudeza auditiva		
Dolores articulares		
Dolor de espalda		
Dolor de cuello/Lumbar		
Dolor muscular en general		
Pesadez de piernas		
Insomnio		
Decaimiento		
Dificultad para concentrarse		
Inapetencia		
Se emociona facilmente		
Nerviosismo general		
Pérdida de memoria		
Angustia		
Ardor estomacal		
Náuseas o vómitos		
Diarreas frecuentes		
Constipación		
Dificultad para respirar		
Dolor de cabeza		
Palpitaciones		
Mareos		

Gastritis		
Reumatismo, artrosis		
Neurosis, depresión		
Varicocele		
Bronquitis aguda o crónica		
Resfríos frecuentes		
Fibromialgia		
Asma		
Miopía o astigmatismo		
Disfonía o afonía funcional		
Leucemia		
Cistitis		
Piojos		
Sarna		
Cáncer		
Alergia		
Hipoacusia		
Diabetes		
Vértigo		

Calidad de vida y trabajo doméstico

1.- Marque con una **X** cuál es su nivel de escolaridad

Secundaria	
Terciario	

Universitario grado	
Universitario posgrado	
Otros tipos	

2.- ¿Tiene usted hijos? Sí NO

Si contesto SI....

3.- ¿Cuántos menores de 18 años (hijos u otros) viven con usted? _____

4. ¿Cuántos menores de 5 años (hijos u otros) viven con usted? _____

De la siguiente lista de actividades marque **SÍ** en aquellas tareas donde **USTED** es la persona que **REGULARMENTE** las lleva a cabo. Si las hace ocasionalmente o no las hace conteste **NO**.

ACTIVIDADES	SÍ	NO
6. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas		
7. Lavar y planchar la ropa		
8. Preparar la comida		
9. Lavar los platos y limpiar la cocina		
10. Hacer las compras		
6. Coser, remendar, zurcir, tejer		
7. Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)		
8. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia		
9. Realizar arreglos en la casa		

Marque con una X para cada pregunta una sola opción	SÍ	NO
15. ¿El salario que percibe le alcanza para cubrir sus gastos más necesarios?		
16. ¿Usted cuenta con otro trabajo para el sostenimiento de su hogar?		
17. ¿Para el sostenimiento del hogar hay otras entradas económicas en su casa? (Si la respuesta es NO pase a la pregunta 19)		

18. Marque con una X quién o quiénes, además de usted, aportan dinero para el hogar (**puede marcar más de una respuesta**)

1. Pareja _____
2. Hijos(as) _____
3. Otro familiar _____
4. Toda la familia _____
5. Otro (especifique) _____

19. ¿Tiene a cargo algún familiar que no pueda valerse por sí mismo? SI NO

20.- ¿Cuál es el medio de transporte que usa **con mayor frecuencia**?

- Ómnibus, microbús o un transporte similar
- Taxi
- Auto o motocicleta particular
- Bicicleta
- Se transporta caminando

21.- ¿Cuánto tiempo tarda en transportarse de su casa al trabajo?

1. Menos de 30 minutos _____
2. De 30 a 60 minutos _____
3. Más de 60 minutos _____

22.- ¿Cuántas horas en promedio duerme por día? _____

UTILIZACION TIEMPO LIBRE

Marque con una X una sola opción para cada pregunta	SÍ	NO
22.- ¿Estudia con regularidad (más de 5 horas, en promedio, a la semana)?		
23.- ¿Practica regularmente algún deporte o hace ejercicio (tres o más veces a la semana, en promedio)?		
24.- ¿Se junta frecuentemente con amigos(as)?		
25.- ¿Sale a pasear frecuentemente con su pareja, sus hijos o algún familiar o amigo?		
26.- ¿Lee diariamente el periódico, revistas o libros?		
27.- ¿Realiza actividades comunitarias, políticas o de servicio?		
28. ¿Ve televisión la mayor parte del tiempo libre?		

¿Desea hacer alguna sugerencia para mejorar la salud laboral en el ámbito donde trabaja?

Muchas gracias por su tiempo y colaboración

