

INVESTIGACIÓN DE PREGRADO

TÍTULO: "CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO:
SUS POSIBLES CONSECUENCIAS SOBRE LA SALUD"

SUBTÍTULO: "Condiciones y Medio Ambiente de trabajo posibles
consecuencias sobre la Salud en auxiliares administrativos de una institución
de salud"

Por

AMBROSI, ANALÍA; Matr. N° 1723/90

DE ROSA, NATALIA ANDRÉA; Matr. N° 2459/92

RAMOS, MARÍA JULIANA; Matr. N° 2196/91

Trabajo correspondiente al requisito de investigación
según O.C.S. N° 143/89

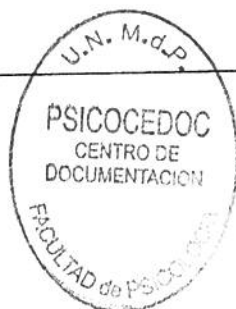
SUPERVISOR: Lic. OGGERO, Haydée

CÁTEDRA: Psicología Laboral

Facultad de Psicología

U.N.M.D.P.

Noviembre de 1999



N° CLASIFICACIÓN:	ADQUISICIÓN:
	<i>[Signature]</i>
	N° INVENTARIO:
	451

- Anualmente
- Atención de
- Personal
- Prioridad del trabajo

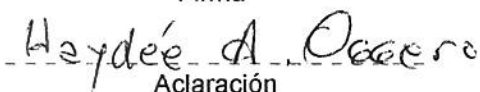
El supervisor da por aprobados los contenidos del presente trabajo,
perteneiente a las alumnas: AMBROSI, Analía; Matr. N° 1723/90

DE ROSA, Natalia Andrea; Matr. N° 2459/92

RAMOS, María Juliana; Matr. N° 2196/91



Firma



Aclaración

El Comité de Investigación aprueba los aspectos metodológicos de la presente investigación.

Firmas

INDICE

CAPITULO 1: Conceptualizaciones preliminares

Introducción	pág. 1.
1.1.- Salud. Su relación con el trabajo	pág. 3.
1.2.- Trabajo y Satisfacción.....	pág. 5.
1.3.- Trabajo y Calidad de vida	pág. 7.
1.4.- Antecedentes históricos en la percepción del trabajo	pág. 10.
1.5.- Estudiar las CYMAT en la actualidad.....	pág. 11B.

CAPITULO 2: Riesgos del trabajo

2.1.- Riesgos del trabajo	pág.12.
2.2.- Riesgos del trabajo con tecnologías informatizadas.....	pág. 13.
2.3.- El stress informático	pág. 17.
2.4.- La fatiga mental	pág.18.

CAPÍTULO 3: Trabajo de Campo

Aspectos metodológicos.....	pág. 20.
Organigrama.....	pág.21.
3.1.- Administración de técnicas cuantitativas.....	pág. 24.
3.1.1.- Matriz de datos.	pág. 25.
3.2.- Análisis de datos cuantitativos	pág. 27.
3.3.- Administración de técnicas cualitativas.....	pág. 48.
3.4.- Análisis y Tablas de entrevistas.	pág. 49.
3.5.- Interpretación de los datos.....	pág. 60.

Capítulo4.- Conclusiones

CONCLUSIONES	pág.64.
Consideraciones Finales.....	pág.69.

Apéndice	pág.73.
Bibliografía	pág.78.

CAPÍTULO 1

INTRODUCCIÓN

En el presente informe se intenta una aproximación a las condiciones de trabajo y medio ambiente del personal auxiliar administrativo de una institución privada de salud de la ciudad de Mar del Plata.

El interés por el tema surgió al tomar conocimiento de situaciones laborales particulares de trabajadores de la Institución, con los que mantenemos cierto trato. Nuestras inquietudes se plantearon a partir de sus referencias y comentarios acerca de las propias experiencias de trabajo. Nos propusimos entonces, explorar y analizar -desde la perspectiva más amplia a la que nos fuese posible acceder- factores presentes en las condiciones de trabajo y medio ambiente que pudieran estar incidiendo en la salud de los trabajadores.

En primer lugar, abordaremos el concepto de salud tal como lo entendemos (desde una perspectiva sistémica) y analizaremos su relación con el trabajo, pretendiendo fundamentar la importancia de estudiar las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT).

Seguidamente presentaremos dos conceptos fundamentales en la consideración del vínculo entre salud y trabajo. La *calidad de vida en el empleo* se encuentra directamente relacionada con los aspectos objetivos del entorno, pero además, se vincula con las interpretaciones y valoraciones de las personas, y de ahí con la *satisfacción laboral*. Así, ambos conceptos emergen como nodos particularmente articuladores en la interacción individuo-medioambiente de trabajo.

A continuación presentamos una breve reseña sobre la evolución histórica de la percepción del trabajo, describimos algunos aspectos políticos y económicos relevantes de dicha evolución que no pueden soslayarse en un análisis como el que nos proponemos.

Finalmente presentaremos nuestro trabajo de campo. A fin de investigar las posibles consecuencias de las condiciones de trabajo y medio ambiente sobre la salud, nos valemos de una triangulación de métodos cuanti y cualitativos (encuestas y entrevistas semi-estructuradas, respectivamente), administrados a una muestra constituida por auxiliares administrativos de una institución de salud de la ciudad de Mar del Plata.

1.1.- EL CONCEPTO DE SALUD Y SU RELACIÓN CON EL TRABAJO

No existe actualmente un criterio universal con respecto a la definición de Salud. Sin embargo, con finalidad operativa, proponemos una definición a la que adscribimos. En palabras de Epelman y cols., entendemos por salud al *“estado de completo bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de enfermedades...”*¹. Coincidimos con estos autores en el hecho de destacar el sentido positivo de la salud, enfatizando la importancia de considerarla en forma integral, atendiendo a las dimensiones física, mental y social de la misma.

Comprendemos, asimismo, que esta definición se apoya en la concepción del hombre como ser bio-psico-social en permanente interacción con el medio natural y social donde vive y trabaja. Por el mismo motivo, la salud es un proceso dinámico que se verá afectado por las mutuas influencias individuo-medio ambiente.

El trabajo es un organizador central en la vida del hombre, una actividad en la que transcurre gran parte del tiempo a lo largo de su existencia. La importancia de lo laboral para el ser humano, entonces, no estará dada únicamente por la función económica. El conjunto de las investigaciones llevadas a cabo hasta el momento, indica que el trabajo cumple otras funciones de carácter latente, de las que se deriva su significado psicológico. Entre ellas podemos destacar las siguientes: definición del status y la identidad, imponer la realización de una actividad, estructurar el tiempo y proveer de relaciones sociales, constituyéndose así en el principal vínculo de unión entre el sujeto y la realidad.

¹ EPELMAN, M. y otros. *Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores*; pág. 66.

Habida cuenta de la relevancia del trabajo en la vida de las personas, consideramos que el estudio de las condiciones medioambientales en las que se desarrolla será de gran trascendencia y utilidad para la administración de cualquier organización².

Las condiciones de trabajo son: “ ... el conjunto de factores que, actuando directa o indirectamente, pueden influir sobre la vida y la salud de los trabajadores... ”³.

Acerca de la relación entre trabajo y salud cabe agregar una distinción: la salud no es un atributo que pueda poseerse como un bien,

“...sino en realidad una forma de funcionar en armonía con el medio (trabajo, descanso, forma de vida en general). No sólo significa el verse libre de dolores y enfermedades sino también la libertad para desarrollar sus capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por una acción recíproca entre el genotipo y el medio total. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio total en que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo... ”⁴.

² La literatura sobre el tema describe la tendencia actual de las grandes organizaciones, que empiezan a considerar primordial propender al desarrollo personal de sus trabajadores, como condición sine qua non para lograr el funcionamiento óptimo y alcanzar el éxito. (MORGAN, G. *Imágenes de la organización*; SCHLEMENSON, Aldo. *Crisis y valores en las organizaciones*).

³ EPELMAN, M. y otros. *Op. Cit.*; pág. 67.

⁴ *Ibíd.* Pág. 67.

1.2.- TRABAJO Y SATISFACCIÓN

La satisfacción en el empleo puede ser concebida como *"la perspectiva favorable o desfavorable que los empleados tienen de su trabajo"*⁵. El término denota el grado en que las expectativas que una persona tiene respecto de su empleo concuerdan con las recompensas que, en los hechos, éste le ofrece.

En general, los autores que se refieren al tema concuerdan en afirmar que la satisfacción en el empleo es un aspecto de suma importancia que no debe ser desatendido por la conducción de toda organización que pretenda funcionar eficientemente. El mencionado aspecto representa las condiciones humanas generales, tal como la salud simboliza las condiciones físicas y psíquicas del ser humano; por esta razón se considera apropiada su observación, diagnóstico y tratamiento.

La satisfacción en el empleo es una de las expresiones de la satisfacción general por la propia existencia: múltiples circunstancias influirán en la variable mencionada, así como ella misma contribuirá a la satisfacción en la vida. Podemos inferir de aquí, que su medición ha de ser compleja.

Sin embargo, debemos aclarar que la satisfacción en el empleo no es algo que pueda diagnosticarse de una vez y para siempre, como si fuese un atributo estático de los trabajadores. Se trata de una propiedad dinámica, que varía en el tiempo y que debe ser monitoreada periódicamente ya que en ciertos casos en los que manifiesta un escaso grado de la misma, se constituye en un buen indicador del "deterioro de las condiciones de una organización"⁶.

⁵ ARIZMENDIARIETA, J. M.: *La empresa para el hombre*, Sección I: *Fundamentos del comportamiento organizacional*. Pág.88.

⁶ *Ibíd.* Pág. 87.

La satisfacción de los trabajadores con respecto al empleo sólo puede generarse mediante una efectiva administración por parte de la organización, la que debe preocuparse por desarrollar y mantener un “mejor clima humano” entre los miembros que la componen.

La relación entre satisfacción y desempeño es compleja: que los empleados estén satisfechos no necesariamente implica que habrán de tener un buen desempeño. Herzberg destaca en su modelo de motivación-higiene que *“la satisfacción no es típicamente un motivador fuerte”*⁷.

Lo que sí ocurre es que el buen desempeño influye en el grado de satisfacción, produciéndose un circuito de retroalimentación: un buen desempeño conducirá a obtener recompensas, así, los empleados se sentirán reconocidos en su labor, lo que afectará el desempeño futuro. La misma consideración cabe para el caso opuesto: *“si las recompensas se consideran inadecuadas para el nivel de desempeño ofrecido, (...) se genera un caso de insatisfacción”*⁸. En ambos casos, rendimiento y satisfacción se encuentran relacionados por un circuito retroalimentativo que opera continuamente.

A continuación señalaremos algunas variables del empleado, que para Arizmendiarieta se vinculan con la satisfacción en el empleo:

- Rotación de personal: cuanto más satisfechos se encuentren los empleados, menor será la rotación ya que desearán mantener sus trabajos.
- Ausentismo: cuanto más elevada sea la satisfacción, menos tenderán a faltar los empleados.
- Edad: a mayor edad de los empleados, puede percibirse un aumento de la satisfacción. Una de las razones argüidas por el autor consultado es

⁷ ARIZMENDIARIETA, J. L.. *Op. Cit.* Pág. 90.

⁸ *Ibíd.* Pág. 90.



que, con los años, los trabajadores reducen sus expectativas y mejoran su adaptación al trabajo gracias a la experiencia.

- Nivel ocupacional: los trabajadores de mayor jerarquía, en general se sienten más satisfechos al disponer de mejores condiciones laborales, las que les permiten aprovechar mejor sus capacidades.
- Tamaño de la organización: en general, cuanto mayor sea ésta tenderá a disminuir la satisfacción. Si no se emprenden acciones para evitarlo, una gran organización tenderá a masificar a sus empleados y a anular las posibilidades de comunicación, coordinación y participación.

1.3.- TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA

Citando a Charraquel, definimos la calidad de vida como *“una propiedad de las personas que experimentan las situaciones y condiciones de sus ambientes de vida y, que por lo tanto dependerá de las interpretaciones y valoraciones de estas personas y de los aspectos objetivos de su entorno.”*⁹

Para la misma autora, se trata de un concepto constituido por dos dimensiones: una social, que denomina “Estilo de Vida” integrada por elementos físicos, materiales y sociales del ambiente; y una dimensión psicosocial que consiste en la percepción y evaluación que el sujeto hace de los elementos mencionados. A esto llama “Calidad de Vida” propiamente dicha. Así, la calidad de vida sería *“el producto de la interacción del individuo y su medio ambiente”*¹⁰.

⁹ CHARRAQUEL, S. R. de. *Las seis preguntas más frecuentes sobre la calidad de vida.* Artículo IIº Simposio sobre Calidad de Vida Laboral, 1995. Pág. 20.

¹⁰ *Ibíd.* Pág. 20.

Para la corriente sistémica, la conducta de las personas debe interpretarse dentro del contexto en el que ésta se produce. En este sentido, el ambiente puede concebirse como un conjunto de subsistemas que se relacionan y entrecruzan entre sí, brindando el complejo marco en el que tendrán lugar los comportamientos (en la conducta de los trabajadores, por ejemplo, podrán manifestarse influencias de los diferentes contextos de los que toma parte el individuo).

Cada microsistema posee varios niveles. A cada nivel corresponderán, respectivamente: los elementos físicos y materiales del ambiente, las actividades que allí se realizan, los roles que le son propios y las relaciones interpersonales habituales del contexto.

A su vez -y dentro de la misma línea de pensamiento-, el individuo es conceptualizado como “un microsistema biopsicológico”¹¹.

Consideramos que la perspectiva sistémica es congruente con la concepción de salud a la que adherimos en primer término (entendida como un fenómeno integral). Esta postura permite enfocar la calidad de vida de forma abarcadora al no perder de vista la posible existencia de variables provenientes de los diferentes contextos en los que suelen insertarse los individuos (familia, vida comunitaria, ambiente laboral, etc.).

El contexto de trabajo es, entonces, un microsistema más que se encuentra interconectado con otros microsistemas. De acuerdo a lo referido, sabemos que:

- contiene elementos físicos y materiales (edificaciones, zonas de esparcimiento, muebles, equipos de trabajo, iluminación, ventilación, acústica, sueldos, salarios, planes de seguro y otros beneficios);

¹¹ CHARRAQUEL, S. R. de. *Op. cit.* Pág. 21.

- en él se realizan determinadas actividades, las “oficiales” son las que corresponden al puesto y las “no oficiales”, son las que se realizan o propia voluntad o a pedido de un superior;
- en él se desempeñan determinados roles (es decir, puestos dentro de la estructura de la organización);
- y, por último, que en su seno se mantienen relaciones interpersonales (entre empleados, entre jefes y subordinados, entre departamentos, etc.).

“La medición de la Calidad de Vida es subjetiva y se basa en la percepción del individuo de los elementos presentes en su medio ambiente (conjunto de contextos) y su evaluación de los mismos”¹². Las expectativas (metas a corto y a largo plazo) del sujeto referidas al propio trabajo son cotejadas con las condiciones actuales del elemento que se evalúa.

Cada individuo, tomando en cuenta su rendimiento y su comportamiento dentro del ambiente, sustentará determinadas creencias con respecto a lo que considera probable que ocurra. Esas serán sus expectativas.

La diferencia entre lo que un sujeto aspira y lo que realmente llega a obtener genera una actitud que tendrá que ver con el grado de satisfacción que de ello resulte. *“Por lo tanto, la medición de la Calidad de Vida es triádica (...), evaluación de lo Actual menos lo Aspirado, menos lo Esperado, igual al grado de satisfacción o insatisfacción.”*¹³

Tenemos entonces que: la evaluación de la calidad de vida procede de la percepción subjetiva de cada individuo, y que puede ser medida en términos de satisfacción o insatisfacción.

¹² CHARRAQUEL, S. R. *Óp. Cit.* Pág.22.

¹³ *Ibíd.* Pág. 22.



Este tipo de estudios, generalmente adoptados en empresas con políticas participativas, es apropiado para determinar cuáles son las fuentes de malestar y/o de conformidad en una organización. Una correcta interpretación de la información que arrojan posibilita la optimización de los recursos y la ejecución de acciones correctivas de tendencias que, en caso de perjudicar al empleado finalmente terminarán afectando a la empresa.

Sin embargo, de la misma manera que lo afirmáramos de la relación entre salud y trabajo y del concepto de satisfacción, la calidad de vida debe ser evaluada periódicamente para registrar las variaciones que puedan afectarla.

Un estudio de calidad de vida tendrá las siguiente características: * será subjetivo pues se basará en evaluaciones subjetivas; * sus resultados se dejarán ver en torno las actitudes de los sujetos considerados; *deberá considerar integralmente todos los contextos de participación de las personas; *deberá interpretarse de modo tal de discernir aquellos aspectos que presentan dificultades de otros que no inciden en la problemática, o que son fuente de satisfacción.

1.4.- ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA PERCEPCIÓN DEL TRABAJO Y MACROCONTEXTO ACTUAL

La percepción del trabajo como actividad humana ha variado a lo largo de la historia. Pueden encontrarse así, diversas concepciones referidas al mismo, desde las que llegan a considerarlo como una fatalidad o maldición a la objetivación de la esencia humana, hasta las que afirman que el trabajo constituye la realización del hombre, su derecho y su dignidad.

En la Antigüedad se lo consideraba una actividad denigrante, propia de seres impuros (en contacto con la materia) y opuesta a las aspiraciones de espiritualidad. Como tal, las labores eran delegadas a los esclavos.

Llegando al siglo XVII y fundamentalmente por la influencia que había ejercido el protestantismo¹⁴ en el espíritu de la época, el trabajo comienza a tener un valor positivo. Esta tendencia fue acentuada en el último período del siglo XVIII, testigo de la primera Revolución Industrial y de los inicios del capitalismo.

La aceleración del crecimiento económico desencadenada por la industrialización implicó también una transformación profunda en el seno de los lazos sociales. Habiéndose producido la expansión del mercado, y ya en el siglo XIX, Marx cuestiona la fascinación producida por la cultura del trabajo.

A partir del surgimiento de las grandes corporaciones del industrialismo, comienza el intento de una organización "científica" del trabajo. El exponente más destacado de esta tendencia es Taylor. Posteriormente se comienzan a integrar estudios de la fisiología humana a la organización del trabajo a través del pensamiento de otros autores que criticarán su perspectiva por considerarla mecanicista. Así, aparece el factor humano en la industria.

Al finalizar la Segunda Guerra se produce un giro fundamental en la economía mundial: comienzan a proliferar las empresas multinacionales, constituyéndose éstas en uno de los vectores por los que los países

¹⁴ 1517-1648



inversores-desarrollados empiezan a influir en los países receptores-en desarrollo en aspectos que exceden lo estrictamente económico¹⁴⁴.

Es así como en la década de los '70 comienza a imponerse el modelo neoliberal predominante en los países más desarrollados. Dicho modelo proclama la "libertad del individuo" como el logro máspreciado alcanzado por el desarrollo social.

En la actualidad, el modelo neoliberal sigue en vigencia, pero las fronteras nacionales comienzan a desdibujarse, con lo cual, como lo expresa Delgado: *"si antes el problema era liberación o dependencia, o lucha contra el sistema en los '60 y '70, ahora se plantea en términos de exclusión-inclusión y ello es tanto la sociedad global y su inserción en la economía globalizada, como a nivel individual y la capacidad de no ser desplazado en la nueva economía de mercado. El problema de la liberación pasa por la inclusión, o cómo hacer para que gran parte de la gente no quede fuera de los beneficios de la modernidad, del reconocimiento, del trabajo y de servicios indispensables"*.¹⁴⁵

1.5.-ESTUDIAR LAS CYMAT EN LA ACTUALIDAD.

Los primeros estudios de las condiciones y medio ambiente de trabajo datan de la época en que surgen las nuevas fuentes de energía introducidas por la primera Revolución Industrial. Estas nuevas fuentes permitieron aumentar la productividad, y correlativo a este progreso se produjo un incremento de los accidentes de trabajo (por carencia de mecanismos de

¹⁴⁴Este fenómeno fue llevado a debate en la década de los '70 bajo el nombre de "liberación o dependencia" e influyó en lo que hoy se da a llamar globalización o "borramiento" de las fronteras culturales, políticas y sociales.

¹⁴⁵GARCÍA DELGADO: "Estado y Sociedad", pág. 223

seguridad de las, largas jornadas laborales, falta de buena iluminación y ventilación de los lugares de trabajo, etc.), así como un incremento de enfermedades profesionales derivadas de la exposición de los trabajadores a altas concentraciones de tóxicos.

En respuesta a la demanda social a favor de solucionar los problemas relatados, surge la Medicina del Trabajo.

En Inglaterra, durante la época de la Primera Guerra Mundial, la Ergonomía abordará los problemas vinculados a los accidentes de los trabajadores y las enfermedades profesionales, se ocupará de la necesidad de protección de los trabajadores contra estos riesgos, siendo su objeto: *“ la adaptación de los métodos, los objetos de trabajo (materias primas), las maquinarias, herramientas e instrumentos o medios de trabajo y las condiciones de trabajo a la anatomía, la fisiología y la psicología del operador.”*¹⁵¹

La Ergonomía es una ciencia aplicada, basada en la antropometría, la fisiología del trabajo, la psicología del trabajo, la ingeniería, la biomecánica, etc. La reducción de esfuerzos innecesarios y sus consecuentes (la fatiga y el desgaste prematuro del organismo) sería su meta principal: la modificación de las condiciones de trabajo a fin de orientarlas a la protección de los trabajadores.

La inserción de nuevas tecnologías informatizadas, a partir del desarrollo científico–tecnológico ha llevado a una importante modificación en las condiciones del mundo del trabajo, con la consecuente afectación sobre la salud de los trabajadores. El estudio de dichas condiciones resulta vital a

¹⁵¹EPELMAN, M y col. Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores. Pág. 69.

los fines preventivos. La nueva relación hombre-máquina abre un campo de riesgos en parte desconocidos aún.

CAPÍTULO 2

2.1.- RIESGOS DEL TRABAJO

Por *riesgo* entendemos “...una situación presente en el ambiente laboral, capaz de producir un daño a la salud del trabajador.”¹

Los distintos ambientes laborales conllevan distintos tipos de riesgos:

- Microclima de trabajo: factores que se encuentran en cualquier ambiente donde el hombre vive, pero el exceso o la disminución presente en el trabajo resulta perjudicial: iluminación, temperatura, ventilación, etc. Pueden medirse objetivamente, mediante instrumentos adecuados, aunque los trabajadores pueden valorar aproximadamente su intensidad.
- Contaminantes del ambiente: factores propios del ambiente de trabajo. Pueden dividirse en contaminantes físicos (ruido, radiaciones ionizantes, etc); contaminantes químicos (tóxicos industriales) y contaminantes biológicos propios de determinados ambientes (parásitos, virus, hongos, etc). Pueden evaluarse mediante aparatos especiales y técnicas de laboratorio.
- Factores de sobrecarga muscular: ocasionado por trabajo permanente en posturas incómodas, levantamiento de cargas pesadas, etc. Estos factores llevan a una fatiga patológica (aquella que no desaparece con el descanso y provoca un cansancio dañino para la salud).

¹ EPELMAN, M y otros. *Op. Cit.* Pág. 70.

- Factores de sobrecarga mental (todos aquellos requerimientos del puesto de trabajo que tocan al aspecto cognitivo de la tarea, la atención, etc) y psíquica (vinculadas con cuestiones afectivas y de comunicación: reconocimiento social de la tarea, responsabilidad, etc).
- Factores tecnológicos y de seguridad: aquellos que pueden resultar en accidentes laborales. Desde el estado de orden y limpieza del ambiente de los locales hasta el mantenimiento preventivo de las maquinarias.

En cada ambiente real de trabajo se combinan múltiples factores de riesgo, que pueden actuar independientemente o potenciarse entre sí.

2.2.- RIESGOS DEL TRABAJO CON TECNOLOGIAS INFORMATIZADAS

En los puestos de trabajo que utilizan V.D.T, existen diversos tipos de tareas a cargo de operadores, pero todos ellos comparten el mantener cierta posición frente a las VDT, utilizar intensamente los órganos de la visión, retener información en la memoria, efectuar movimientos con la cabeza y mover las manos y los dedos para pulsar las teclas.

Siguiendo la clasificación anterior, ¿cuáles son los riesgos del trabajo con V.D.T. que Epelman y otros encuentran como característicos?

Respecto del *microclima de trabajo*, la adecuada iluminación adquiere fundamental importancia, en cuanto a su cantidad, calidad y distribución, en caso contrario, son frecuentes las molestias oculares en los trabajadores. Así mismo, la temperatura y humedad del ambiente de trabajo, de no ser las adecuadas pueden favorecer la aparición de problemas en la piel.

Dentro de los *contaminantes físicos* encontramos el ruido y las vibraciones. Si bien las V.D.T no son productoras de ruidos intensos, la existencia de otros aparatos en el ambiente de trabajo, como impresoras o teléfonos, se puede llegar a niveles sonoros molestos que, sin llegar a convertirse en dañinos para el oído, pueden perturbar la comunicación, la capacidad de atención y concentración, y por tanto, ser nocivos para la salud.

Las V.D.T. emiten radiaciones en un amplio rango del espectro electromagnético, desde rayos x (aunque en la actualidad de límites bajos, como para ser seguros) hasta radiaciones de radiofrecuencia, de baja y muy baja frecuencia.

Los *contaminantes químicos* en general no se asocian a los ambientes donde se trabaja con V.D.T.

Dentro del trabajo con V.D.T se encuentran factores de sobrecarga muscular que pueden ir desde dolores musculares y fatiga hasta algunas enfermedades específicas de la columna vertebral, de los músculos, tendones y articulaciones, si se sostienen en el tiempo.

Aquí, la postura inadecuada es el factor de sobrecarga muscular más común. La posición sentada, en general, requiere de una silla adecuada, de altura regulable, con respaldo lumbar, etc. Además, los elementos de sobrecarga muscular estática que se derivan de posiciones forzadas de la cabeza, con flexión y rotación del cuello. También la sobrecarga sobre los músculos del hombro, brazo, muñeca y manos, cuando la posición de estas partes del cuerpo no es la adecuada para manejar el teclado y obliga a posturas forzadas.

Los *factores de sobrecarga mental y psíquica*, aunque no tan estudiados como los anteriores son causa de problemas de salud mental, entre los que pueden mencionarse: la determinación del ritmo de trabajo por la máquina, el sentimiento de pérdida del trabajo personalizado, en general, la relación hombre – máquina pensada más en función de las posibilidades de la máquina que en función de la salud física y mental del operador, entre otros.

En relación a los *factores tecnológicos y de seguridad*, el uso de V.D.T. sin la adaptación adecuada, puede llevar a la aparición de riesgos eléctricos, etc.

La variada sintomatología asociada al uso de V.D.T. responde a causas múltiples, que se atribuyen al tipo de trabajo, al diseño del puesto, al ambiente de trabajo y a la organización del mismo, entre los que encontramos:

- *Trastornos visuales*: Las molestias se producen como resultado de tener que efectuar esfuerzos superiores a los habituales, como consecuencia de una mala iluminación, de un sentido visual anormal o la inadecuada claridad de los caracteres visuales en la pantalla. Lo que puede llevar a una postura desfavorable de la cabeza, a una demanda excesiva al órgano visual y a otras formas de conducta que llevan a la fatiga visual. También pueden presentarse enrojecimiento ocular, lagrimeo y sensación de quemazón. Falta de nitidez y visión borrosa, cefaleas, etc. Los síntomas más frecuentes de los trabajadores son oculares. Las causales de dichos trastornos pueden hallarse en el tipo de trabajo, en los problemas propios de las pantallas, en problemas propios del ambiente y en las condiciones previas de salud oftálmica.

- *Trastornos músculo–esqueléticos:* El trabajo con V.D.T. puede llevar a problemas posturales que en principio se manifiestan como fatiga muscular y pueden derivar en diversos síntomas como dolores en el cuello, nuca, brazos, manos, piernas, espalda y también sensaciones de calambres y hormigueos en los mismos, debidos a un inadecuado diseño del puesto. También afecta a los operadores el contenido y organización del trabajo. Las contracturas musculares pueden deberse al stress.
- *Trastornos de la salud mental:* “Como consecuencia de la introducción de las computadoras, cambian la organización y el contenido del trabajo, las calificaciones profesionales, las características del empleo y todo tiene repercusión sobre la vida y salud del trabajador, como ser integral bio-psico-social”²

El trabajo en puestos informatizados disminuye los desplazamientos de los trabajadores, incrementando la carga estática de las tareas por posturas inadecuadas, a la vez que se produce un aumento de la carga mental y psíquica.

*“...se modifican el volumen, la intensidad y la marcha del trabajo, las habilidades requeridas, la comunicación y el apoyo social”.*³

La rutinización en el trabajo, puede llegar a coartar la iniciativa personal, promoviendo hastío y monotonía, con la consecuente pérdida de significación del trabajo.

² EPELMAN M. y otros. *Op. Cit.* Pág. 105.

³ *Ibíd.* Pág. 105.

2.3.- EL STRESS INFORMÁTICO

Entre los problemas relacionados con la carga mental y psíquica del trabajo con V.D.T se encuentra el *stress informático* que tiene como factores causales: el apremio de tiempo (eliminando el "tiempo muerto" indicándole al trabajador con alarmas sonoras o visuales que debe acelerar la velocidad de trabajo si ha realizado una pausa); la complejidad y grado de atención (en función de las consecuencias que pueden acarrear los incidentes resueltos inadecuadamente); la minuciosidad y precisión (en el conocimiento del manejo de los equipos ya que un error puede arribar a un resultado incorrecto y la necesidad de reiterar un procedimiento, con la consecuente pérdida de tiempo) y en la organización del tiempo de trabajo (en algunos puestos se han generalizado el trabajo nocturno y por turno rotatorios afectando el normal funcionamiento del organismo humano).

*" El trabajo nocturno y, especialmente el rotatorio es un factor importante de stress, pues además de los efectos biológicos, tiene una acción profunda sobre la vida familiar y social provocando una desorganización y perturbación de la misma"*⁴, entre otros.

"Hay que tener en cuenta que el stress puede tener un rol aditivo (agravando diabetes, asma, enfermedades de la piel), un rol directo (úlceras, hipertensión, enfermedades coronarias) y un rol sinérgico, creando un riesgo combinado para la salud mayor que dos o más problemas simples adicionados".⁵

Epelman y colaboradores (1990) señalan las siguientes categorías principales de los efectos del stress:

⁴ EPELMAN, M. *Op. Cit.* Pág. 107

⁵ *Ibíd.* Pág. 109.

- ◆ Efectos fisiológicos inmediatos: incremento de la presión arterial aumento de frecuencia cardíaca, aumento de secreción de catecolaminas.
- ◆ Efectos psicológicos inmediatos: tensión, irritabilidad, cólera, agresividad. (llevar a consumir alcohol, fumar).
- ◆ Consecuencias médicas a largo plazo: enfermedades coronarias, hipertensión, úlceras.
- ◆ Consecuencias psicológicas a largo plazo: neurosis, insomnio, estados crónicos de ansiedad y/o depresión.

2.4.- LA FATIGA MENTAL

Otro concepto relacionado con consecuencias indeseables sobre la salud de los trabajadores es el de fatiga mental que “...comprende la sensación subjetiva de cansancio, cambios objetivos fisiológicos, psicológicos y la reducción del rendimiento”⁶, no indicaría necesariamente enfermedad, ya que la supresión de la actividad fatigante, alimentación adecuada y el descanso reparador, evitan que se produzca la acumulación crónica de fatiga.

Si la fatiga es sostenida en el tiempo lleva al agotamiento y a la derivación en graves perturbaciones físicas y psicosomáticas tales como: astenia física y mental (dificultades de coordinación, pérdida de memoria) modificaciones del humor y del carácter, perturbaciones del sueño, etc.

⁶ EPELMAN. M. y otros. *Op. Cit.* Pág.110.

Entre los factores que actúan atenuando o exacerbando la aparición de fatiga además de las características de la tarea son el factor individual, dado por el interés personal en esa tarea y el factor entrenamiento.

- *Problemas derivados del microclima del ambiente de trabajo:* Las V.D.T en general no presentan ruidos molestos, sólo algunos aparatos en el ambiente de trabajo, tales como teléfonos y fax, producen ruidos que pueden llegar a perturbar la concentración mental, alterando la salud de los trabajadores y el desempeño en la tarea.

Respecto de la *temperatura*, tanto las muy altas como las bajas tienen efectos desfavorables sobre los trabajadores y la realización de la tarea. Las altas en general, producen cansancio y las bajas necesidad de moverse, reduciendo la capacidad de atención.

La *humedad* relativa del ambiente de trabajo, si bien no depende del uso de V.D.T., debe considerarse para favorecer el bienestar de los trabajadores, ya que indirectamente, por ejemplo, un ambiente seco propicia la sensibilidad de los ojos a factores irritativos.

La *ventilación* se relaciona con la temperatura del ambiente de trabajo. En ambientes cerrados, la circulación de aire puede experimentarse como agradable, favoreciendo el bienestar de los trabajadores, aunque con bajas temperaturas produce la sensación inversa.

CAPÍTULO 3

TRABAJO DE CAMPO

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Nuestra labor se llevará a cabo en una Institución de Salud privada de la ciudad de Mar del Plata.

Se eligió dicha institución por el conocimiento de personas trabajadoras en el lugar que permitirían el acceso a la misma y facilitarían el contacto con lo que sería la muestra.

El tema propuesto se eligió por ser interesante, actual, dentro de las competencias de nuestro futuro rol profesional, y relativamente nuevo en su desarrollo con respecto a los ámbitos tradicionales de desempeño del Psicólogo.

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Trabajaremos con una muestra intencional, integrada por 19 auxiliares administrativos de sexo femenino y 2 auxiliares de sexo masculino, sumando un total de 21, correspondiente al sector llamado formalmente guardia, pero que se divide en 3 subsectores debido a la rotación sujeta a disposición de la encargada del servicio, por unificación de los subsectores durante los fines de semana y el trabajo nocturno (con personal reducido). Presentamos el organigrama formal (1) de la Institución.



DESCRIPCIÓN DEL PUESTO

- Informe de consultorios: Aquí se desarrollan tareas tales como:
Ubicar a los médicos, informar sobre pacientes internados, informar acerca de la situación de los diferentes servicios, informar sobre estudios, pasar radios internos y externos.
Este subsector es ocupado por una sola persona, tiene a su cargo dos teléfonos de líneas internas y dos computadoras.
- Conmutador general: Se trata de derivar llamadas a los diferentes servicios tanto las líneas internas como las externas siendo ocupado por tres auxiliares simultáneamente enfrentados a una consola cada uno, que permite visualizar en la pantalla hasta 15 llamadas acumuladas. En caso de no contestar una llamada, no sólo se acumulará con las siguientes, sino que en el lapso de cinco minutos sonará una chicharra cuyo objeto es acelerar el ritmo de trabajo del sujeto. Este subsector utiliza también computadoras.
- Informes de Urgencia: Es aquel en donde se programan turnos de traslados, se reciben urgencias, se registran las guardias médicas de cada día, se pasan radios externos, parlantes, se toman visitas domiciliarias, se registran pases de camilleros. Existen dos empleadas por vez frente a una computadora cada una con su clave personal de acceso para cada uno de los programas a utilizar. Cuenta con un teléfono de urgencias externas (5 líneas rotativas), dos teléfonos de líneas internas y uno para el caso de que existiera una urgencia respecto de un paciente en internación.

Estos tres subsectores están integrados por auxiliares administrativos de turno mañana, tarde, cortado y noche.

En la noche las tareas implicadas en estos tres subsectores quedan en su totalidad a cargo de dos personas de sexo masculino, acorde lo establece la legislación laboral. Durante los fines de semana los subsectores informa de urgencia y conmutador general se unifican para cubrir la reducción de personal debida a los francos, y por suspensión de atención en consultorios externos.

Es decir que estos trabajadores deben aprender las tareas de los tres subsectores, ya que serán ocupados por los mismos, rotativamente.

TECNICAS E INSTRUMENTOS

Nuestra metodología de abordaje para el trabajo de campo se fundamenta en una triangulación de métodos cuanti y cualitativos, por considerar que el relevamiento y posterior análisis de los datos será más completo en tanto podamos recurrir a la complementación de ambas modalidades.

Dentro de la modalidad cuantitativa, utilizaremos la técnica de encuesta, específicamente: La "ENCUESTA A TRABAJADORES DE PANTALLAS VIDEO – TERMINALES" de Epelman y colaboradores, dicha elección se halla motivada por la exploración que hace respecto de cuestiones tan variadas como relacionadas tales como la percepción de los factores físicos del ambiente de trabajo, la información sobre posibles riesgos o la satisfacción laboral. A su vez, todos los sujetos pasan gran cantidad de horas de trabajo con V. D. T.

De acuerdo a los datos obtenidos, procederemos a seleccionar casos representativos (sea por similitud o por sus diferencias relevantes). A continuación emplearemos la técnica (cualitativa) de entrevista semi-

estructurada a fin de profundizar en datos que destaquen de la toma de encuesta y contemplar aquellos que pudieren haber sido coartados por la estructuración propia del instrumento utilizado, tales como los motivos que los trabajadores aducen en referencia al grado de satisfacción o insatisfacción en relación a su puesto y otros.

Finalmente es nuestro objetivo efectuar una integración e interpretación de la información relevada que nos permita descubrir las particularidades de la percepción subjetiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo del sector, entendiendo que la salud, en tanto fenómeno complejo y multideterminado se haya en parte influenciada por dichas condiciones.

3.1.- ADMINISTRACIÓN DE TÉCNICAS CUANTITATIVAS

Para facilitar la lectura y manejo de la información, presentamos a continuación la matriz de datos que contiene la totalidad de las respuestas obtenidas mediante la administración de la “Encuesta a trabajadores con pantallas videoterminal” (ver apéndice).

El instrumento utilizado se aplicó sobre el universo de unidades de análisis.

Satisfacción	S	S	S	S	S	PS
Trast. / personalidad atribuidos	limitada	DDD	Dific. p/ pensar y concentr.	-	limitada/estar mis/estar con otros	limitada
Dolor estómago	N	PF	F	PF	N	N
Medic.	-	-	-	-	-	p/ hipert.
Localización dolores	nuca, hombro, mano	cintura	cintura	cuello	nuca, cuello, hombros, espalda, cintura	hombros
Dolores por cansancio	si	si	si	no	si	no
Capacidad visual ↓	no	no	no	no	si	no
Los cambió?	-	-	-	-	no	no
Anteojos	no	no	no	no	no	no
Tipo/ molestias ojos	ardor	ardor	ardor	molestias	ardor	ardor
Molestias / ojos	F	PF	PF	PF	PF	T
Dolor / cabeza	F	F	PF	PF	F	PF
Cansancio atribuido al trabajo	F	F	PF	PF	T	PF
Ventilación	A	I	I	I	A	I
Luz artificial	si	si	si	si	no	si
Iluminación	si	si	si	si	si	si
Temperatura (verano)	I	I	I	I	I	I
Temperatura (invierno)	I	I	I	I	I	I
Exámenes periódicos	si	si	si	no	no	si
Exam. preocupacional	si	si	si	si	si	si
Ritmo de trabajo	E	E	A	Lento	E	A
Horario	corr	corr	corr	corr	rotat	corr
Antigüedad	9	9	4	10	5	9
Sexo	f	f	f	f	f	f
Edad	29	30	30	30	38	38
	Emma	Patricia Liliana		Claudia	Lisa	Patricia

3.2.- ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS

Anteriormente sostuvimos que la Calidad de Vida, en este caso en el Trabajo, implica aspectos tanto objetivos como subjetivos, que afectan la Satisfacción Laboral e inciden en la salud de los trabajadores.

Si bien no hemos realizado una evaluación de los aspectos objetivos del entorno de trabajo de los encuestados (en cuestiones tales como la temperatura, ventilación, etc.), los elevados porcentajes de respuesta en igual sentido, donde coinciden las percepciones subjetivas de los sujetos, permiten sostener con razonable grado de certeza que las CYMAT en el sector de la institución considerada incidirían desfavorablemente sobre la Calidad de Vida de los Trabajadores, la satisfacción Laboral y la Salud.

Veamos varios aspectos que surgen de un primer contacto con los datos relevados:

- La totalidad de los encuestados pertenece a la sección guardia de la institución, por corresponder a una muestra intencional, previamente seleccionada.

TABLA 1. EDAD Y SEXO

<i>Edad</i>	<i>Masc.</i>	<i>Fem.</i>
24-26	-	8
27-29	2	6
30-32	-	3
33-35	-	-
36-38	-	2
<i>Subt.</i>	2	19
<i>N = 21</i>		

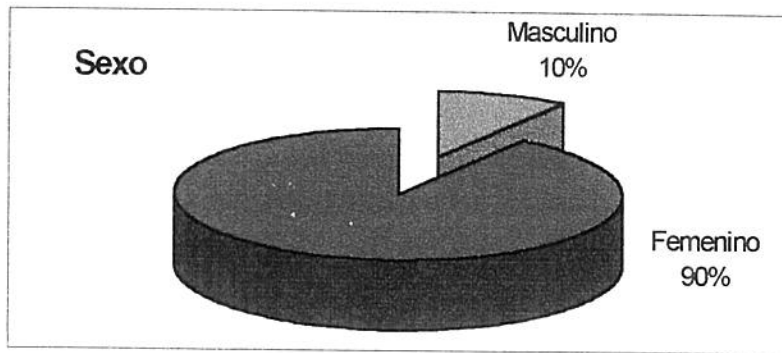
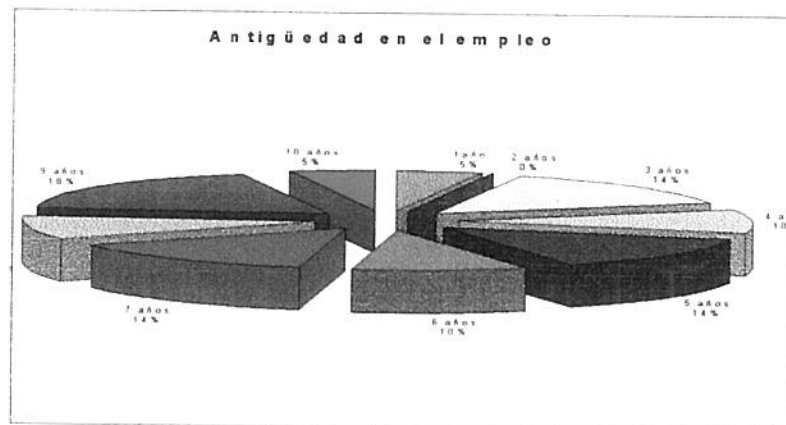


TABLA 2. ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO CON PANTALLAS

Antigüedad	f
Menos /1 año	-
1-2	1
3-4	5
5-6	5
7-8	5
9-10	5
N = 21	



- Todos los encuestados trabajan entre 6 y 8 horas (Tabla 3) con pausas de 30 minutos (Tabla 4) con V.D.T y no han recibido información por parte de la institución acerca de los riesgos del trabajo con V.D.T. (Tabla 6).

TABLA 3.- HORAS DIARIAS DE TRABAJO CON PANTALLA

El 100% de los encuestados afirmó trabajar entre 6 y 8 horas diarias.

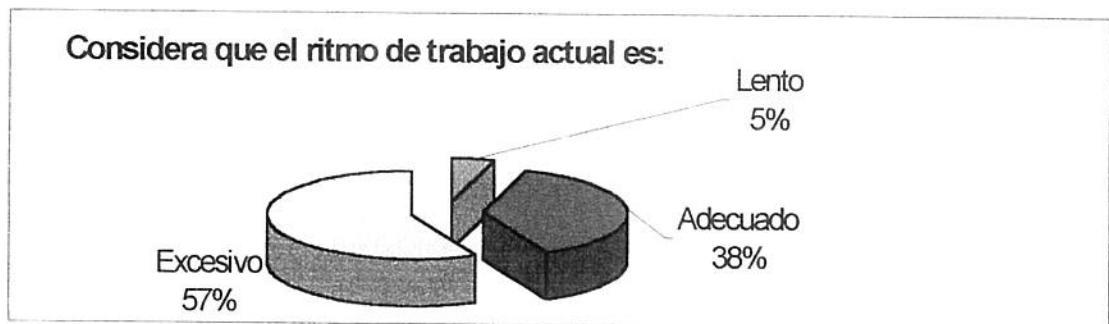
TABLA 4. ¿CUÁNTO TIEMPO TIENE DE PAUSAS DURANTE LA JORNADA?

El 100% expresa contar con treinta minutos diarios.

TABLA 5. RITMO DE TRABAJO HABITUAL

- Respecto del Ritmo de Trabajo, más de la mitad (57%), sostiene que es excesivo (Tabla 5), siendo un 38% los que lo consideran adecuado, y sólo una persona sostiene que es lento.

Lento	Adecuado	Excesivo	
1	8	12	N = 21



6. ¿RECIBIÓ INFORMACIÓN SOBRE POSIBLE RIESGO DEL TRABAJO CON PANTALLAS?

El 100% declara no haber recibido por parte de la empresa información sobre riesgos.

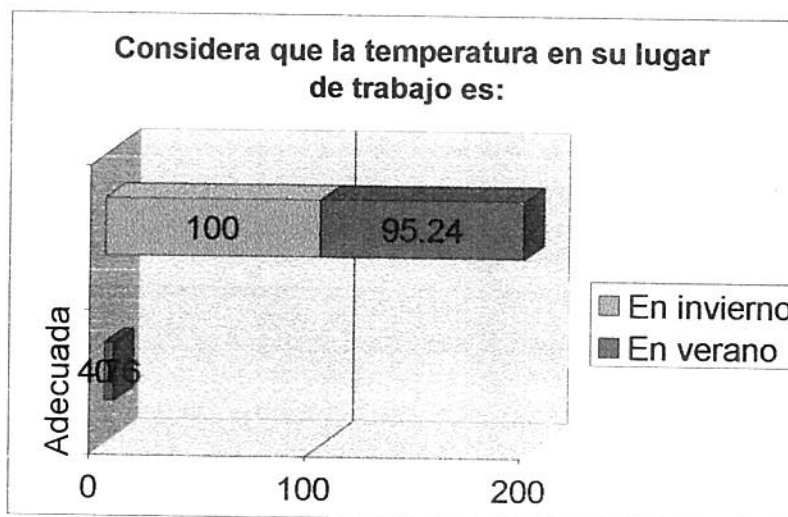
- Todos los encuestados trabajan permanentemente sentados (ver ítem 10). Esto puede preverse de antemano a partir de la descripción del

puesto, y se vincula directamente con el tipo de dolores que sufren los trabajadores (cintura, nuca, espalda, etc.). En relación a esto resulta importante destacar por su vinculación con los riesgos del trabajo con videoterminales que la empresa en ningún momento proveyó información al respecto: así lo testimonia la totalidad de los trabajadores (ver Tabla 6).

- Todos los sujetos, a excepción de uno (95%), consideran que la temperatura es inadecuada en verano y el 100% que también es inadecuada en invierno (Tabla 7).

TABLA 7. CONSIDERA QUE LA TEMPERATURA EN SU LUGAR DE TRABAJO ES:

	Adecuada	Inadecuada	Total
En invierno		21	21
En verano	1	20	21



- Respecto de la iluminación, el 90 % sostiene que es inadecuada (Tabla 8). El mismo porcentaje de personas afirma que trabaja permanentemente con luz artificial (Tabla 9).

TABLA 8. ¿SU LUGAR DE TRABAJO TIENE SUFICIENTE ILUMINACIÓN?

SI	NO	N = 21
19	2	

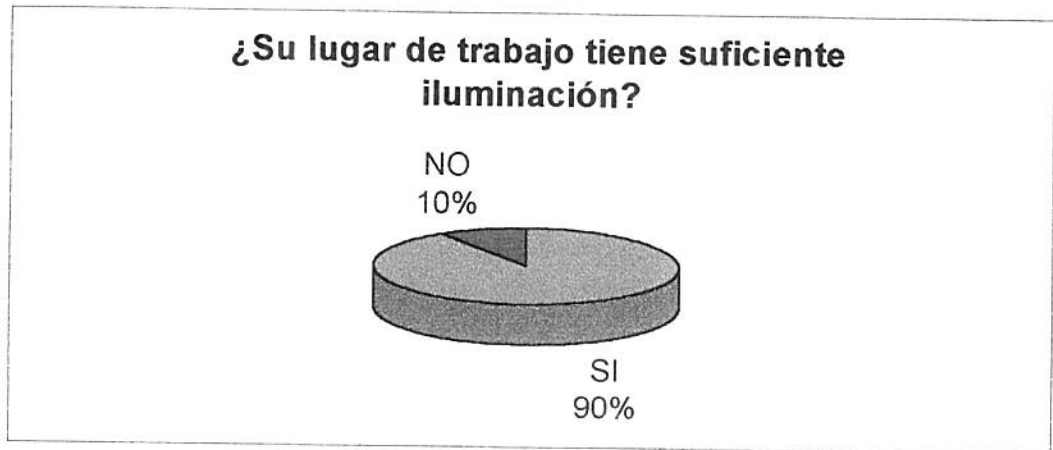
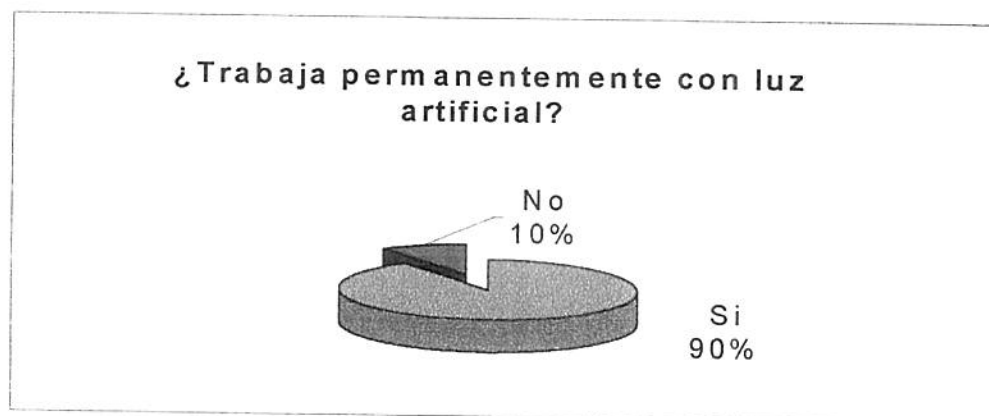


TABLA 9. ¿TRABAJA PERMANENTEMENTE CON LUZ ARTIFICIAL?

SI	NO	N = 21
19	2	



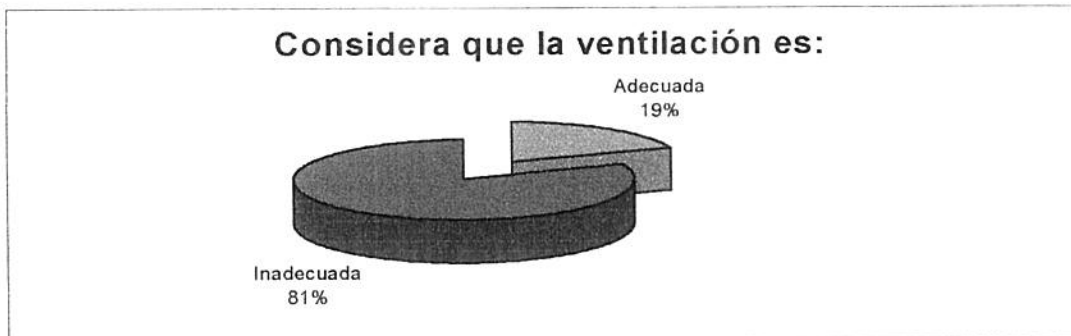
- El 80% afirma que la ventilación es inadecuada (Tabla 11). Este ítem junto a los dos anteriores nos hacen pensar en una distribución de los espacios de trabajo que probablemente no fue realizada en función del bienestar y la comodidad de quienes iban a desempeñarse en dichos puestos.

10. ¿CUÁL ES SU POSTURA DE TRABAJO?

El 100% de los encuestados manifiestan trabajar siempre sentados.

TABLA 11. CONSIDERA QUE LA VENTILACIÓN ES:

<i>Adecuada</i>	<i>Inadecuada</i>	
4	17	<i>N = 21</i>



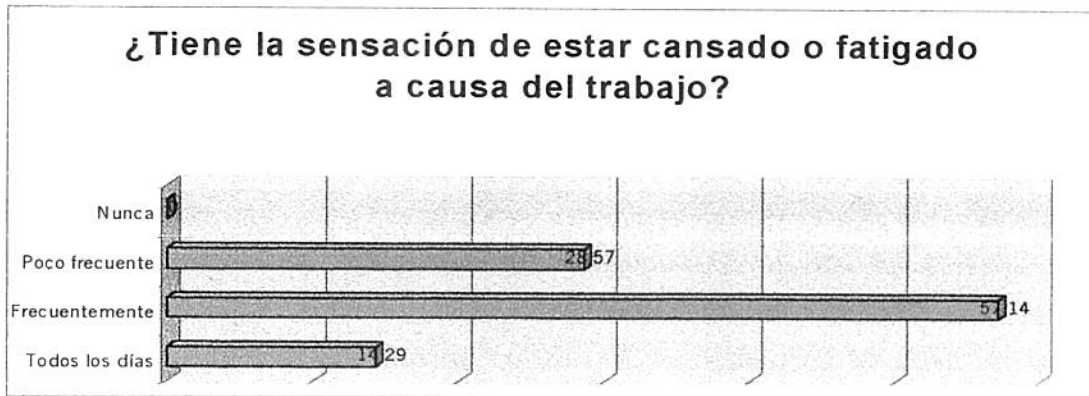
- Un 57% afirman que están fatigados frecuentemente a causa del trabajo. El 14% todos los días, mientras que el 28 % poco frecuentemente. Nadie respondió no fatigarse nunca (Tabla 12). Este punto se relaciona con el anterior respecto de la percepción subjetiva del ritmo de trabajo, calificado de excesivo para más de la mitad de los sujetos. Sin embargo pueden ser múltiples los factores que influyan para que se den condiciones de trabajo extenuantes, y aquí tomemos en consideración que el sector de Informes de Guardia y Urgencias ha de ser seguramente uno de los más exigidos dentro de la institución (tanto por las personas



que acuden al servicio, como por los profesionales con los cuales el personal sirve de nexo).

TABLA 12. ¿TIENE LA SENSACIÓN DE ESTAR CANSADO O FATIGADO A CAUSA DEL TRABAJO?

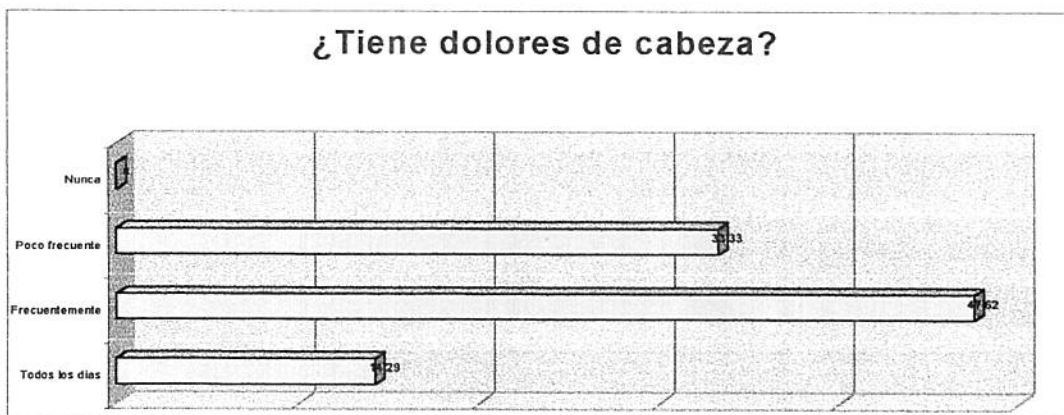
<i>Todos los días</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Poco Frec.</i>	<i>Nunca</i>	
3	12	6	0	N=21



- El 48% frecuentemente tiene dolores de cabeza, el 14% todos los días, el 33% poco frecuentemente y sólo una persona nunca (Tabla 13).

TABLA 13. ¿TIENE DOLORES DE CABEZA?

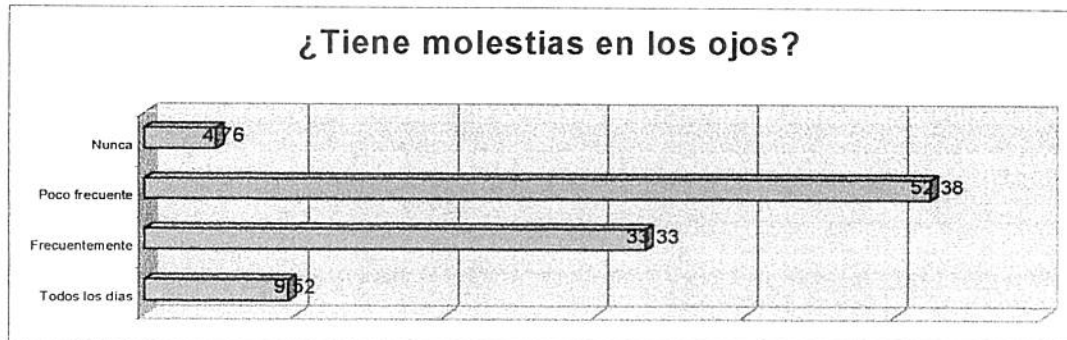
<i>Todos los días</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Poco Frec.</i>	<i>Nunca</i>	
3	10	7	1	N = 21



- El 52% dice que poco frecuentemente tiene molestias en los ojos, el 33% frecuentemente, el 9% todos los días y una persona que nunca (Tabla 14).

TABLA 14. ¿TIENE MOLESTIAS EN LOS OJOS?

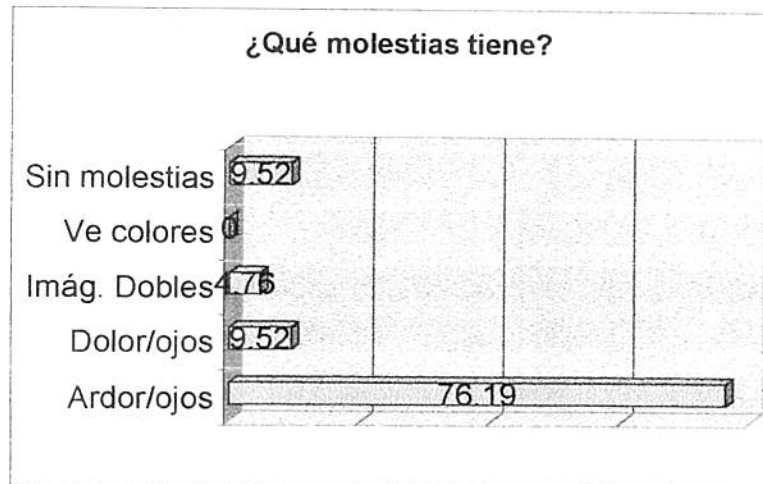
<i>Todos los días</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Poco Frec.</i>	<i>Nunca</i>	
2	7	11	1	<i>N = 21</i>



- Un 76% afirma que las molestias son ardor en los ojos, un 9% siente dolor y uno ve imágenes dobles. Un 9% no tiene molestias oculares.

TABLA 15. ¿QUÉ MOLESTIAS TIENE?

Ardor En los ojos	Dolor en los ojos	Ve imágenes dobles	Ve colores después de trabajar	No tiene molestias	
16	2	1	0	2	<i>N = 21</i>



16. ¿USA ANTEOJOS RECETADOS?

SI	NO	
5	16	<i>N = 21</i>

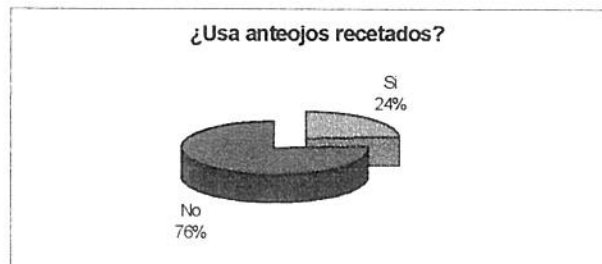
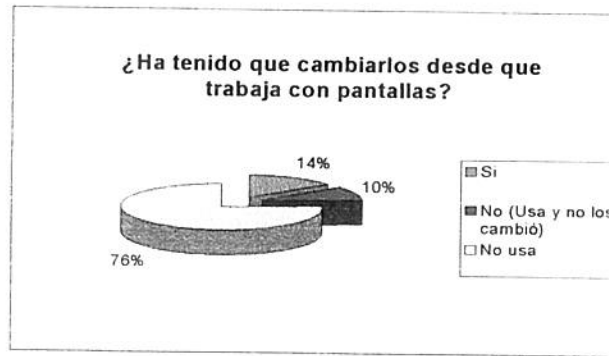


TABLA 17. ¿HA TENIDO QUE CAMBIARLOS DESDE QUE TRABAJA CON PANTALLAS?

Si	No (Usa pero no los cambió)	No usa anteojos	
3	2	16	<i>N = 21</i>



18. ¿CONSIDERA QUE HA DISMINUIDO SU CAPACIDAD VISUAL DESDE QUE TRABAJA CON PANTALLAS?

SI	NO	
7	14	N = 21

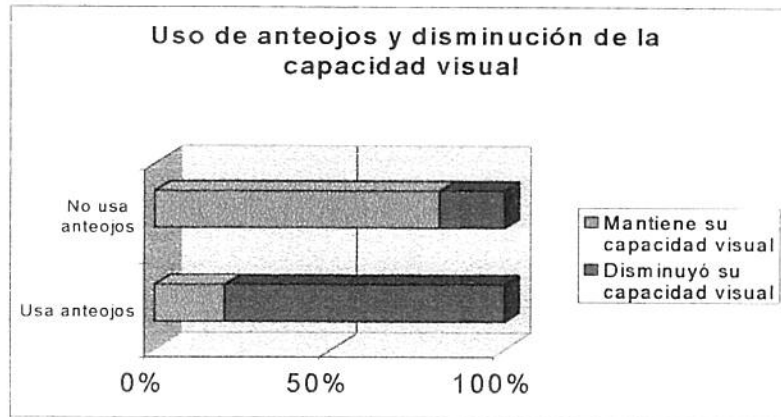
➤ Un 24% usa anteojos recetados (Tabla 16), de los cuales un 60% tuvo que cambiarlos (Tabla 17). Un 76% no usa anteojos; pero en general usen o no, un 67% considera que la capacidad visual no le ha disminuido, mientras que el 32% afirma lo contrario (Tabla 18).

Usa anteojos		No usa anteojos
Los cambió	No los cambió	
3	2	16
Subtot. = 5		Subtot. = 16
N = 21		

USO DE ANTEOJOS - DISMINUCIÓN DE LA CAPACIDAD VISUAL

	Usa anteojos	No usa anteojos	
Mantiene su capacidad visual	1	13	14
Disminuyó su capacidad visual	4	3	7
	5	16	N = 21





- Significativamente un 90,5% afirma no tener dolores que atribuya a cansancio o fatiga (Tabla 19), pero en el ítem siguiente, *todos* mencionan algún tipo de dolor (Tabla 20 de localización de dolores), entre los que se encuentran principalmente los dolores de cintura (67%), de nuca (47%), espalda (38%), cuello (33%) y hombros (14%).

TABLA 19. ¿TIENE FRECUENTES DOLORES QUE ATRIBUYE A CANSANCIO O FATIGA?

SI	NO	
2	19	N = 21



TABLA 20. ¿DÓNDE TIENE DOLORES?

A.	Nuca	10	<i>N</i> = 21
B.	Cuello	7	<i>N</i> = 21
C.	Hombros	3	<i>N</i> = 21
D.	Brazos	1	<i>N</i> = 21
E.	Manos	0	<i>N</i> = 21
F.	Espalda	8	<i>N</i> = 21
G.	Cintura	14	<i>N</i> = 21
H.	Piernas	1	<i>N</i> = 21
I.	Hormigueos en manos	2	<i>N</i> = 21
J.	Hormigueos en brazos	0	<i>N</i> = 21
K.	Hormigueos en piernas	0	<i>N</i> = 21
L.	Calambres en brazos	0	<i>N</i> = 21
M.	Calambres en piernas	0	<i>N</i> = 21

GRÁFICO 20. A.

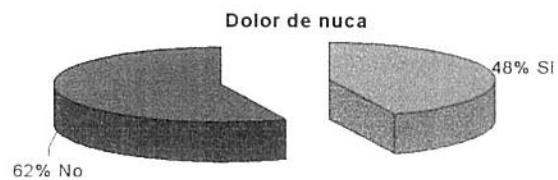


GRAFICO 20. B.

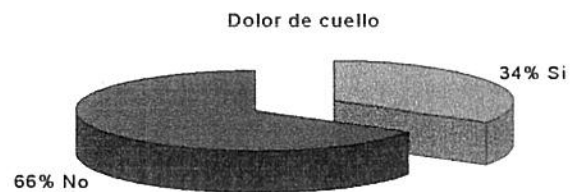


GRAFICO 20. C.

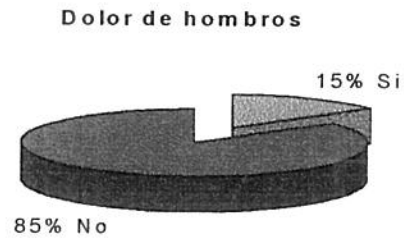


GRAFICO 20. D.



GRAFICO 20. F.

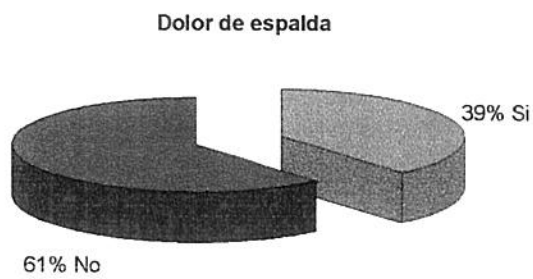


GRAFICO 20. G.

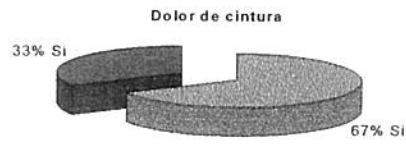


GRAFICO 20. H.

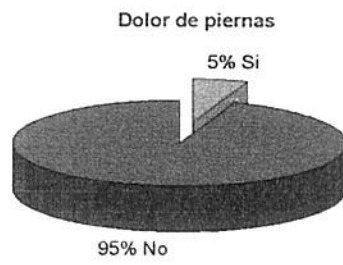
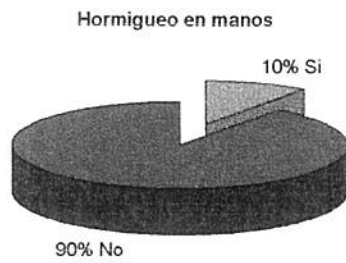


GRAFICO 20. I.



- Ninguno dice tener trastornos del sueño (Tabla 21), ni ingerir medicamentos para dormir (Tabla 22). Sólo dos sujetos ingieren medicamentos pero por razones puntuales (Tabla 23). Tampoco dicen sufrir trastornos del apetito (Tabla 24).

TABLA 21. ¿TIENE TRASTORNOS DEL SUEÑO?
¿QUÉ TIPO DE TRASTORNOS?

Pese a que el 100% de los encuestados expresó no padecer de trastornos del sueño, se verifican dos casos en que los sujetos manifiestan sentir ocasionalmente sueño durante el trabajo.

TABLA 22. ¿TOMA MEDICAMENTOS PARA DORMIR?

Todos los encuestados declaran no ingerir nunca medicamentos para dormir.

TABLA 23. ¿QUÉ OTROS MEDICAMENTOS TOMA FRECUENTEMENTE?

Diecinueve (19) sujetos afirman que no ingieren frecuentemente ningún tipo de medicamentos. Dos (2) dicen consumir habitualmente medicación para la hipertensión -en un caso- y antiinflamatorios -en el otro-.

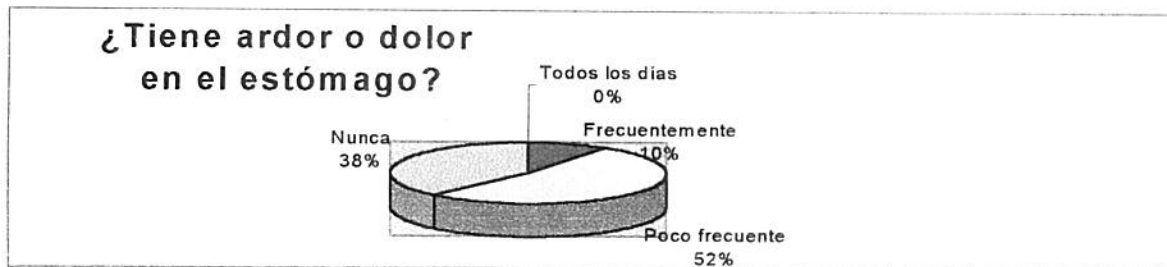
TABLA 24. ¿TIENE TRASTORNOS DEL APETITO?
¿QUÉ TIPO DE TRASTORNOS?

Todos los encuestados declaran no sufrir de trastornos del apetito.

- Un poco más de la mitad (52%) afirma tener poco frecuentemente dolor o ardor de estómago (Tabla 25), un 9% frecuentemente y un 38% nunca.

TABLA 25. ¿TIENE ARDOR O DOLOR EN EL ESTÓMAGO?

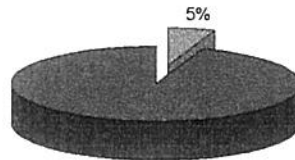
<i>Todos los días</i>	<i>Frecuentemente</i>	<i>Poco Frec.</i>	<i>Nunca</i>	
0	2	11	8	N = 21



- Respecto de los trastornos de personalidad atribuibles por los sujetos al trabajo (Tabla 26), un 76% tiene irritación, mal humor o impaciencia, un 43% inquietud, ansiedad y angustia; un 19% siente desánimo, desgano y depresión, un 14% dificultad para pensar y concentrarse, que vinculan a la tarea que realizan. En primera instancia, estas características podrían estar vinculadas con el puesto que ocupan, que seguramente ha de someterlos a constantes presiones, obligarlos al trato y la atención permanente de gente en estado de tensión y angustia, y al mismo tiempo sujetos a la observación y demandas provenientes de supervisores y personal jerárquico de la institución. Es llamativo que sólo una persona manifieste no tener problemas de personalidad derivados del trabajo.

TABLA 26. ¿PIENSA QUE A CAUSA DEL TRABAJO TIENE ALGÚN TRASTORNO DE SU PERSONALIDAD? ¿CUÁLES?

No atribuye al trabajo ningún trastorno de personalidad



A.	Pocos deseos de estar con otras personas	3	<i>N</i> = 21
B.	Dificultad para pensar y concentrarse	2	<i>N</i> = 21
C.	Pérdida de memoria	0	<i>N</i> = 21
D.	Pérdida del interés por el trabajo	0	<i>N</i> = 21
E.	Irritación, malhumor, impaciencia	16	<i>N</i> = 21
F.	Desánimo, desgano, depresión	4	<i>N</i> = 21
G.	Inquietud, ansiedad, angustia.	9	<i>N</i> = 21
H.	Ninguno	1	<i>N</i> = 21

GRAFICO 26 B.

Dificultad para pensar y concentrarse

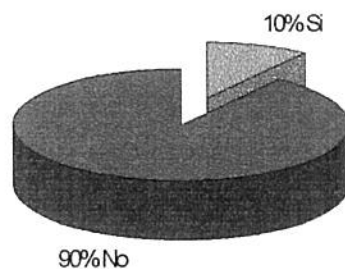


GRAFICO 26.E.

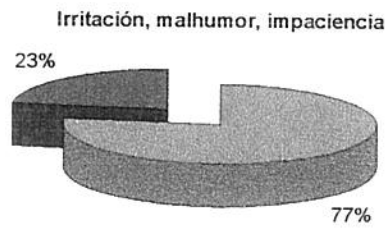


GRAFICO 26.F.

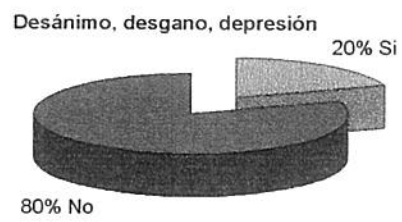
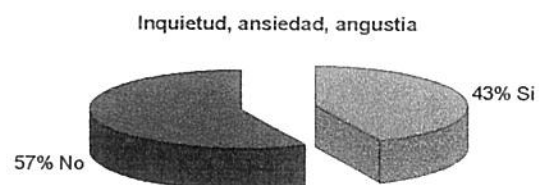


GRAFICO 26. G.



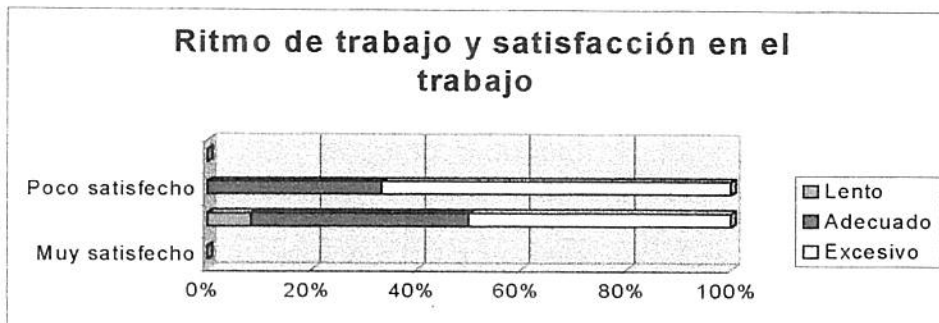
- Un 57% manifiesta sentirse satisfecho con el trabajo, un 43% dice estar poco satisfecho, mientras que ninguno se ubica en los extremos de afirmar que está muy satisfecho o que no le gusta.

TABLA27. ¿LE GUSTA / ESTÁ SATISFECHO CON SU TRABAJO?

Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	No le gusta	
0	12	9	0	N = 21

Satisfacción en el trabajo					
Ritmo de Trabajo	Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	No le gusta	SubT.
Lento	-	1	-	-	1
Adecuado	-	5	3	-	8
Excesivo	-	6	6	-	12
SubT.	0	12	9	0	N = 21

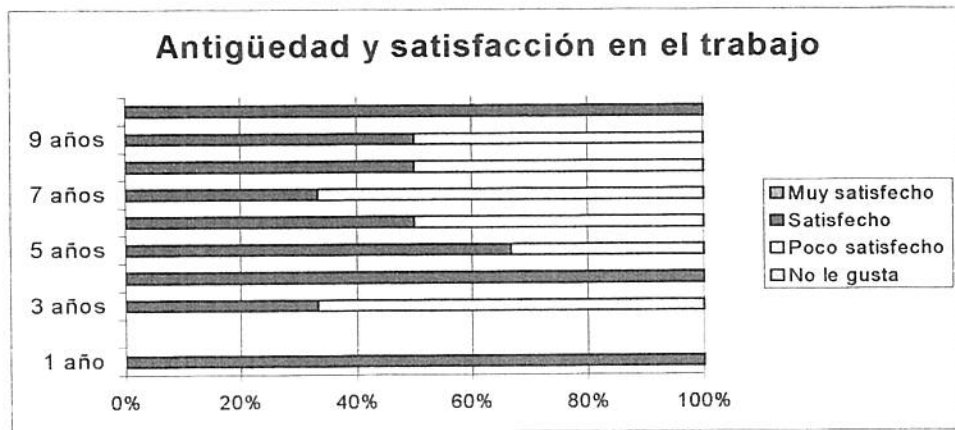
Satisfacción en el trabajo					
Antigüedad	Muy satisfecho	Satisfecho	Poco satisfecho	No le gusta	
1-2	-	1	-	-	
3-4	-	3	2	-	
5-6	-	3	2	-	
7-8	-	2	3	-	
9-10	-	3	2	-	
SubT.	0	12	9	0	N = 21



Aquí nos preguntamos qué factores entran en juego para que los encuestados valoren su trabajo a pesar de que las condiciones y medio ambiente de trabajo no parecerían ser las más favorables: un ritmo de trabajo excesivo para un gran porcentaje, una temperatura inadecuada en verano y en invierno; mala ventilación; una iluminación inadecuada, el trabajo permanente con luz artificial y en posición sentados; con fatiga frecuente a causa del trabajo, con dolores corporales, irritación, mal humor o impaciencia, inquietud, ansiedad y angustia.

Se deberá a los ingresos, el clima laboral, las relaciones entre compañeros, el macrocontexto laboral que en gran medida eleva sobre cualquier otra ponderación, el hecho de tener un trabajo, frente a condiciones socioeconómicas que acrecientan el desempleo?. Nos inclinamos principalmente por esta última opción pero debido a la limitación

en tal sentido que ofrece el instrumento utilizado, trataremos de ampliar estos ejes de investigación mediante el uso de una entrevista semiestructurada de carácter cualitativo que permita explorar los argumentos que los trabajadores encuentran para no optar por “ un trabajo que no les gusta “.



3.3.- ADMINISTRACIÓN DE TÉCNICAS CUALITATIVAS

ENTREVISTAS

El esquema que sustenta esta investigación implica una triangulación intermetodológica. Se determinó el universo de informantes claves dentro de la muestra utilizada de auxiliares administrativos. Esta selección fue realizada a partir de considerar que cada uno de los mencionados aporta datos acerca de características generales y diferenciales de los auxiliares administrativos del sector guardia de la institución.

La muestra está conformada por 5 auxiliares de sexo femenino y 1 auxiliar de sexo masculino, comprendiendo las edades entre 24 y 38 años. Para ello se elabora una guía de entrevista semiestructurada que orienta la indagación con el fin de garantizar el abordaje exhaustivo de las variables consideradas más relevantes para el logro de los objetivos propuestos, así como el relato de la vivencia de los sujetos trabajadores (opiniones, actitudes, sentimientos, etc).

Se incluyeron los siguientes ejes de indagación:

- a). Antecedentes laborales, estudios.
- b). Examen preocupacional. Períodos realizados.
- c). Disminución o no de capacidad visual.
- d). Condiciones de personalidad percibidas como esenciales para el perfil del puesto según la percepción de los trabajadores.
- e). Variación o no de la actitud respecto del empleo en relación a sí mismos.
- f). Percepción subjetiva del ritmo de Trabajo.
- g). Relaciones con compañeros del sector y con los de distintos sectores.
- h). Clima laboral. Indagación sobre presión laboral.
- i). Seguridad en el empleo. Posibilidades de ascenso, movilidad, expectativas frente a su futuro.

j). Satisfacción. Fuente principal o motivo de satisfacción.

A partir de los datos obtenidos mediante la técnica de recolección antes descrita, se efectuó un análisis cualitativo (mediante contrastación sistemática de grupos de auxiliares de casos iguales y discrepantes en relación a los resultados arrojados por la encuesta).

Los nombres son ficticios a fin de preservar la identidad de las personas entrevistadas.

3.4.-Análisis y Tablas de entrevistas.

TABLA I: Se indaga sobre los estudios previos y actuales, y se interroga sobre antecedentes laborales.

	Estudios	Antecedentes laborales
1. Lisa.	Secundarios	Trabajó en fiambrería, casa de deportes, otro hospital, centro del Diagnóstico.
2. Roberto.	Secundarios	Venta de equipos de computación.
3. Claudia.	Secundarios. Actualmente conserjería y hotelería.	Trabajó en la institución, luego en comercio y volvió a la institución.
4. Romina.	Secundarios. Actualmente conserjería y hotelería .	No tiene antecedentes laborales.

5. Sonia.	Secundarios. Actualmente Psicología y computación.	Trabajó en comercio.
6. Ana.	Secundarios. Actualmente Terapia Ocupacional.	Trabajó en autoservicio de su familia.

Se trata en general de personas con antecedentes laborales. Los estudios en curso en cuatro casos, nos hacen pensar que tienen aspiraciones de dedicarse algún día a otra actividad. Sin embargo, es interesante notar que los estudios mencionados se vinculan todos con las relaciones humanas, de lo que inferimos que estas personas en general se hallan a gusto con el público.

TABLA II: Se indaga acerca del examen preocupacional, si se les hacen, cada cuánto tiempo y qué piensan de ello.

	Examen Preocupacional.
1. Lisa.	"...Todos los años nos hacen..." y, está bien porque uno se va controlando..."
2. Roberto.	" si, todos los años aunque sea una vez nos hacen el examen. Por ejemplo ahora, hace unos días nos tomaron la presión.."
3. Claudia.	" Si, casualmente ya nos tomaron la presión a todos los empleados y cada tanto nos hacen un examen médico completo, con análisis y todo, cosa que me parece bárbaro no sólo para el trabajo sino porque a veces uno si no está obligado, no se lo hace."
4. Romina.	" Son bastante exigentes. Hace unos días nos tomaron la presión. Esto es bueno porque hace que nos controlemos periódicamente y si no sos de ir al médico te ayuda a detectar algo. El otro día una chica nueva no pudo entrar porque las placas le salieron mal".



5. Sonia.	" siempre nos hacen exámenes periódicos".
6. Ana.	" Desde que entré me hicieron 2 o 3. La semana que viene nos hacen todo. Va por sector. Para mí es bueno porque si no no voy al médico".

Todos admiten que se han sometido a un examen preocupacional y que se les realizan pruebas periódicas. Si bien afirman valorar el hecho de que se supervise su estado de salud, pareciera que asumen una actitud pasiva en cuanto al cuidado de la misma. Si tenemos en cuenta que las CYMAT pueden incidir negativamente sobre la salud de los trabajadores, es un deber legal, moral (y estratégico) de la Institución, ocuparse de ella. Los empleados parecieran no advertirlo y creer que los exámenes que se les practican son "atenciones" de la empresa para evitarles la molestia de ir al médico por su cuenta.

TABLA III: Se indaga acerca de si su capacidad visual disminuyó desde que ocupa el puesto, si usa anteojos desde cuándo, a qué lo atribuye.

	Capacidad Visual.
1. Lisa.	" No uso anteojos. A veces siento la vista cansada, me arden los ojos pero no sólo por la luz o por estar frente a una computadora, sino por el cansancio que este trabajo me da"
2. Roberto.	" No me disminuyó la visión. Por ahí, más a las chicas, lo sienten más porque están más expuestas. El trabajo a la noche es más tranquilo".
3. Claudia.	" La capacidad visual no me varió. A veces estoy con la vista

	cansada pero porque hago muchas cosas en el día, como estudiar, ocuparme de la casa...”
4. Romina.	“ La vista no se disminuyó. Me arde por el cansancio y aparte porque uso lentes de contacto y se me irritan los ojos”.
5. Sonia	“ A veces me duelen los ojos. Ver, veo bien, pero tener tantas horas la mirada atenta cansa...”
6. Ana.	“ La última vez que ví al oculista me dijo que el astigmatismo lo tengo corregido. Lo mio es de antes, de cuando empecé a estudiar. Estoy más cansada en general, no por la vista”.

Todos los sujetos manifiestan tener molestias visuales, sin embargo en el momento de dar cuenta de las que creen que son sus causas, recurren a hechos ajenos al trabajo con pantallas, como cansancio general, tensión, condiciones personales, etc. Ninguno atribuye las molestias específicamente al uso de VDT, pese a lo difundido que ha sido por parte de los especialistas en el tema, el efecto nocivo del trabajo continuo y sin protección adecuada con ordenadores.

TABLA IV: Se interroga acerca de si cree que hay condiciones de personalidad particulares que se debe tener para este tipo de empleo y por qué lo cree.

	Personalidad
1. Lisa.	“ Tenés que ser tolerante y mantenerte a distancia tanto por el dolor de los demás como de las cosas que tenés que aguantar. La gente viene nerviosa y uno absorbe o corrés el riesgo de absorber todo...”
2. Roberto.	“ No creo que haga falta un tipo de personalidad particular. Supongo que te tiene que gustar las características del puesto, entonces encajás..

3. Claudia.	“ Hay muchas chicas que no se bancaron y renunciaron . Calculo que se necesita una personalidad que no sea demasiado susceptible, o que pueda controlar la susceptibilidad, que sea poco distraída. Hay que estar atento todo el tiempo, y con memoria, que nada se escape...”
4. Romina.	“ Tenés que ser exigente porque la gente es muy hinchada, y por sobre todo cómoda. Acá viene de todo y si sos debilucha no aguantás, y tenés que ser rápida, tomar decisiones urgentes”.
5. Sonia	“ Hace falta una personalidad con paciencia, ser tolerante. La gente que viene, vienen de una manera. Al principio yo me quería morir. Pensé que no iba a aguantar tanta presión (de adentro y de afuera) que me iba a ir enseguida, pero después me fui acostumbrando, cambiando la forma de trabajar”.
6. Ana.	“ No se exactamente qué tipo de personalidad pero tiene que ser particular y creo que las que estamos acá somos de hecho, particulares. Personalidad tolerante, mucha memoria, poder tomar distancia...”

En general, los empleados destacan que para el puesto se requieren las siguientes características de personalidad: tolerancia, tranquilidad, atención, buena memoria, autoexigencia, rapidez y precisión, no susceptibilidad y capacidad para “tomar distancia”. En términos psicológicos, diríamos que el perfil del puesto requiere de un trabajador-tipo con rasgos predominantemente esquizoides y obsesivos, que le permita soportar la presión (de los pacientes y de los superiores) y al mismo tiempo ser eficiente en sus tareas.

TABLA V: Se indaga acerca de la actitud con respecto al empleo. Si varió en algo.

	Actitud
1. Lisa.	" Mi actitud varió pero acá. Cuando salgo del Hospital soy la misma. Acá uno tiene que tomar decisiones que dependen de vos y a veces no son las que uno haría afuera de aquí... Cuando empecé a trabajar acá, nada que ver, no me sentía bien, ahora me acostumbré y me hice más segura. Al principio cualquier cosa que me decían me ponía mal, no quería volver..."
2. Roberto.	" Mi actitud cambió pero no por el trabajo en sí, sino tal vez por trabajar de noche ya que estoy cansado y eso hace que comparta menos cosas con mi familia, pero mi forma de ser afuera no cambió. En el trabajo cambié de actitud con el tiempo me volví más seguro cuando conocí la forma de manejarse acá"
3. Claudia.	" Mi actitud sí cambia pero es alternativo. Hay días que estoy o me ponen más nerviosa entonces tengo una actitud irritante, contesto mal o no tolero. Otros días estoy tranqui y más tolerante. Pienso que eso se debe a uno y al trato con la gente.
4. Romina.	" Hace muchos años que estoy, así que no se. No me doy cuenta. Calculo que los demás lo deben ver más que yo. Yo no.
5. Sonia.	" Si. Cambié mucho desde que empecé a ahora. Tuve épocas. Mi actitud es más segura ahora pero también tengo menos paciencia".
6. Ana.	" Un poco sí varió. Pero no creo que se deba al trabajo nada más, también otras cosas que hacen con el tiempo que uno cambie. Yo cada día estoy más loca, susceptible a enojarme pero en el trabajo ahora me tomo todo con más calma".

Excepto en un caso (Romina) manifiesta dudas al respecto), todos expresan que su actitud ha variado con el trabajo. En cuanto a las atribuciones realizadas en el momento de juzgar las causas de tales cambios, nos encontramos con lo siguiente; algunos afirman que se dio una suerte de disociación en su personalidad, sólo sienten haber cambiado dentro del contexto de trabajo; fuera de él “siguen siendo los mismos”. Otros desplazan la importancia de las condiciones laborales a situaciones personales. Y en un caso se afirma que tanto los factores personales como el trato con el público son determinantes de las variaciones de actitud.

TABLA VI: Se interrogó acerca del ritmo de trabajo.

	Ritmo de trabajo.
1. Lisa.	“ El ritmo de trabajo varía. Hay veces que falta gente (más personal) y hay mucho que hacer, se complica y hay que actuar rápido, entonces se acelera el ritmo”.
2. Roberto.	“ El ritmo a la noche es lento, bastante moderado. Por lo general es lento, salvo algún día que se presentan complicaciones y se acelera, pero la demanda es poca....”
3. Claudia.	“ Hay días que es lento, pero por lo general hay días en que hay que amacarse, nunca se sabe. Pero es aceleradísimo.
4. Romina.	“ El ritmo es rápido. Tenés que actuar urgente y así siempre. Te piden mil cosas al mismo tiempo. Por ejemplo: llama el teléfono para pedir ambulancia urgente porque es un paciente cardíaco; al mismo tiempo te piden un camillero para pasar a un paciente crónico de la habitación a la guardia, te suena la chicharra de algún sector para

	que pases un parlante para que los médicos vayan urgente porque un paciente se está muriendo....Vos pensá que es todo simultáneo y tenés que actuar rápido.
5. Sonia	“ El ritmo de trabajo es acelerado, con muchas presiones “.
6. Ana.	“ El ritmo es acelerado y cualquier equivocación te escrachan, hay mucho control”.

Excepto en el caso del trabajador nocturno (Roberto) todos consideran que el ritmo de trabajo es rápido, que exige un estado de alerta que permita atender eficientemente varias tareas al mismo tiempo y coinciden en aseverar que ejercen sus tareas en un estado de presión y control constantes. En el trabajo nocturno, aparentemente el ritmo habitual es más lento, salvo contadas excepciones.

TABLA VII: Sobre el clima laboral y las relaciones entre compañeros.

	Clima Laboral
1. Lisa.	“ En cuanto a la relación con otras compañeras, nos llevamos bien, con otras prefiero no estar, será por el tipo de personalidad, pero por lo general el clima es bueno; y con los otros sectores más o menos”.
2. Roberto.	“...Y bueno... entre compañeros ahí andamos. Hubo un problema con un compañero que lo echaron: robó y aparte de que por culpa de él fuimos interrogados todos (los de la noche) no nos llevamos bien. Pero ahora si, estamos bien, y con los otros sectores nos comunicamos por teléfono pero por lo general no hay problemas”

3. Claudia.	"Las relaciones con los compañeros supongo que es igual que en cualquier trabajo, a veces me gusta estar con alguna compañera y otras veces con la otra, eso depende. Depende del día, y con otros sectores nos tratamos pero ahí no más. En cuanto a la presión, cuando era nueva me tenían a mal traer, y me hacían hacer de todo y ya!. Si me equivocaba me pasaban enseguida una nota, pero después no. Una vez que te conocen como trabajás ya te ganaste a todos".
4. Romina.	" La relación laboral por lo general es buena, nos decimos todo. Con los otros sectores más o menos, y hay un poco de presión".
5. Sonia	" Las presiones vienen de todos lados y uno se defiende como puede. Presiones de adentro (médicos y jefes) que a veces es la peor y sino de afuera, de la gente. Con las chicas rebien. Al principio no, sentía un vacío pero luego me fui ganando el lugar y somos amigas con algunas. Nos cubrimos en todo".
6. Ana.	" Con los compañeros no son todos iguales, por lo general actúan todos por conveniencia.

Consideramos que al referirse a las relaciones entre compañeros, en todos los casos se trasluce una actitud vigilante y suspicaz para con el otro, probablemente reflejo de la política competitiva de la empresa, que llega a imprimirse en el clima laboral. Es oportuno recordar aquí el sistema de partes en vigencia, por el cual cualquier empleado puede elevar una nota en contra de cualquier otro de cuyo desempeño tenga algo que decir. A la tercer notificación recibida por el jefe de personal acerca del mismo sujeto, el denunciado recibe una sanción.

Los sujetos parecen manifestar entre sí un estado de alerta semejante el que necesitan para desempeñarse eficientemente en sus tareas.

TABLA VIII: Se indagó acerca de la percepción de la seguridad en el empleo, las posibilidades de ascenso, movilidad. Cómo se siente de pensarse conservando el mismo empleo en el futuro.

	Seguridad en el empleo.
1. Lisa.	"El empleo es seguro, pero sin posibilidades de ascenso. Yo trabajé en consultorio y lo único que conseguí fue el pase a la guardia porque acá ganamos un plus. A veces quiero irme, pero adónde voy a ir, yo me veo muriéndome acá y por lo pronto eso espero".
2. Roberto.	"Sí, es seguro pero sin ascenso, alcanza para vivir y mantenerse. Eso me hace estar acá haciendo buena letra aparte, hoy en día hay que agradecer".
3. Claudia.	"Hoy por hoy, ningún trabajo es seguro pero éste por lo menos por ahora parece serlo. Cuando entré me dijeron que había posibilidades de ascenso, eso hace 10 años y siempre estoy acá. Por eso trato de superarme estudiando para algún día irme. No me veo acá toda la vida".
4. Romina.	"Es seguro, más ascenso no creo, pero yo me veo en otro lado en el futuro. Si encuentro algo que me de lo mismo, pero más tranquilo, sin tantas responsabilidades me iría".
5. Sonia	"Hasta ahora parece seguro. De ascenso ni hablar. Acá las más viejas (15 años) siguen igual así que yo ni hablar. Estudio Psicología para un futuro aunque la llevo a la larga, porque algún día me dedicaré a la publicidad o algo así".
6. Ana.	"Hasta que deje de serlo es seguro. Nunca se sabe. Por las dudas trato de hacer letra, aunque en un futuro espero recibirme y poder trabajar de eso".

Todos coinciden en afirmar que el trabajo no da posibilidades de ascenso, pero que les brinda una suerte de “seguridad momentánea”: en tanto no haya opciones mejores de empleo ni tengan oportunidades de ejercer una actividad que contemple sus potencialidades, les da seguridad de un salario que les permite sobrevivir. En todos los casos, los beneficios que parece reportarle son únicamente económicos.

TABLA IX: Se indagó acerca de la satisfacción en el empleo.

	Satisfacción.
1. Lisa	“ Si estoy satisfecha. El trabajo es lindo y me acostumbré. Lo importante es que llega el fin de mes y te pagan”.
2. Roberto.	“ Estoy satisfecho porque como ya dije alcanza para vivir y mantenerse, es seguro y te pagan sin atrasarse”.
3. Claudia.	“Particularmente estoy satisfecha pero me gustaría algo más tranquilo, pero por ahora estoy bien, me pagan bien”.
4. Romina	“ Satisfecha pero cansada, estoy satisfecha porque es seguro y más hoy en día que no hay trabajo”.
5. Sonia.	“ Mientras no haya otra cosa, estoy conforme porque gracias a Dios puedo pagar deudas y aparte el trabajo me gusta (administrativo) y también tratar con gente”.
6. Ana.	“ Estoy satisfecha porque lo considero algo transitorio. No me veo toda la vida acá. Pero por ahora estoy satisfecha porque me rinde”.

La satisfacción por el trabajo descansa (nuevamente) sólo en su función económica.

3.5.- Interpretación de los datos.-

Nuestro trabajo intenta explorar las *condiciones y medio ambiente de trabajo* y sus *posibles consecuencias sobre la salud* a partir del análisis de los datos cuantitativos (apartado 3.2), y de los datos cualitativos (apartado 3.4), realizados a los miembros del personal auxiliar administrativo de una institución privada de salud de la ciudad, a fin de lograr la mentada triangulación intermetodológica de modo que ambos refuercen los hallazgos realizados.

El objetivo principal se dirige a la *percepción subjetiva* de dichas condiciones, desde el propio relato de los trabajadores, por entender que la *calidad de vida*, en nuestro caso *laboral* afecta la *satisfacción en el trabajo* e *incide sobre la salud*.

Comenzaremos por considerar los argumentos aportados por los trabajadores en relación a la *satisfacción respecto del propio empleo*.

Entre los ponderados principalmente se hallan la estabilidad laboral del puesto y sobre todo la percepción del salario en el tiempo y forma establecido (ver Tabla IX Pág. 59). Vemos aquí la influencia de la incertidumbre laboral que a nivel de macrocontexto afecta a los trabajadores. La *seguridad en el empleo*, si bien sin posibilidades de ascenso aparente, interviene considerablemente como incentivo en este sector, aunque es significativo que la mayoría de los sujetos entrevistados desearía cambiar de trabajo si pudiese (ver Tabla VIII Pág. 58), sobre todo aquellos que tienen actividades extra-laborales como estudiar por ejemplo (ver Tabla I Pág. 49). Se destaca el hecho de que ninguno de los trabajadores haya elegido entre las opciones de la encuesta respecto de la satisfacción los extremos de “Muy satisfechos” ó, “No le gusta” (ver Tabla 27 y Gráfico Pág. 45).

Con respecto al *ritmo de trabajo*, se trasluce en los relatos, las características del sector, en la necesidad de “estar en guardia”, por decirlo de alguna manera, respecto del accionar laboral (ver Tabla 5 y Gráfico Pág. 59), donde es preciso estar atento, tomar decisiones rápidas, urgentes (ver Tabla VI Pág. 55), un precio que los trabajadores pagan con irritación, mal humor, ansiedad, angustia, etc. Esto relacionado a otras características percibidas como necesarias para desempeñarse bien en el puesto, tales como: el poder tomar distancia, tener tolerancia, etc, (ver Tabla IV Pág. 52-53), reflejan una exigencia que parte tanto de las personas externas a las que la institución brinda sus servicios, así como de las que provienen de otros sectores internos a la institución (ver tabla VI Pág.55).

Un hecho llamativo surge a partir de los datos arrojados por la pregunta acerca de dolores que atribuyan a *cansancio o fatiga* (ver Tabla 19 y Gráfico Pág.37), sólo dos sujetos se manifiestan afirmativamente, aunque (en la Tabla 12 y Gráfico, Pág.33) un alto porcentaje dice estar frecuentemente cansado “a causa del trabajo”. Si bien afirman no padecer dolores que atribuyan al cansancio o fatiga, en la pregunta siguiente, sobre la localización de los dolores, todos sostienen padecer algún tipo de dolor (ver Tabla 20 y Gráfico Pág.38 a 40). Estos *dolores corporales* se condicen con los típicos de trabajadores que pasan gran parte del tiempo en la misma posición, sentados frente a un ordenador (ver ítem 10 pág. 32). Los más significativos son los dolores de: nuca, cuello, cintura, espalda (ver Tabla 20 y Gráficos 20 A,B,F,G Pág. 38 a 40). También afirman tener dolores de cabeza frecuentemente.

Respecto de las molestias oculares (ver Tabla 14 y Gráfico Pág. 34), sólo un sujeto afirma no tenerlas, las más frecuentes padecidas por los trabajadores, (ver Tabla 15 y Gráfico Pág. 34-35) son el ardor en los ojos, seguido por el dolor. No manifiestan haber sufrido una disminución en la capacidad visual (ver Tabla III Pág. 51), y en los casos en que reconocen

alguna molestia, como cansancio por ejemplo, no atribuyen, en un porcentaje considerable, dichas condiciones al trabajo con pantallas. Tomemos como dato significativo que de las personas que usan anteojos recetados, más de la mitad ha tenido que cambiarlos. Aquí recordamos lo que los autores afirman acerca de la acción de los efectos perjudiciales indirectos que actúan adicionándose a problemas de salud ya existentes en los trabajadores, así como la incidencia de la mala iluminación sobre la presentación de molestias oculares.

La insuficiente iluminación (ver Tabla 8 y Gráfico Pág. 31) y el trabajo permanente con luz artificial (ver Tabla 9 y Gráfico Pág. 31), aparecen dentro de las condiciones del *microclima de trabajo* que actúan como factores de *riesgo del trabajo*. En el caso estudiado se suman a una percepción de la temperatura tanto en invierno como en verano inadecuada, y una ventilación también inadecuada (ver tabla 11 y Gráfico Pág. 32).

Otro hecho destacable se vincula a la percepción que los trabajadores manifiestan de los efectos que sobre la personalidad tiene su trabajo. En el marco teórico, ya mencionamos los *efectos psicológicos inmediatos del stress informático* que Epelman y cols. encuentran respecto de la carga mental y psíquica del trabajo con V.D.T. tales como: irritación, tensión, etc. Si consideramos los resultados que arrojan las encuestas (ver Tabla 26 y Gráfico Pág.44), vemos que son similares a los enunciados anteriormente: irritación, malhumor, impaciencia, y en un poco menor grado inquietud, ansiedad, angustia. Los motivos que argumentan en general, están vinculados al ritmo de trabajo como ya dijimos anteriormente (ver Tabla VI Pág. 55) y a presiones emergentes del clima laboral (ver Tabla VII Pág.56-57), principalmente las que derivan del personal jerárquico de la institución. El sujeto entrevistado que trabaja en horario nocturno (ver Tabla V, Pág.54) también refleja las dificultades que en la vida familiar provoca el trabajar en dicho horario, así como el cansancio adicional que puede conllevar.



Consideramos que en general *las condiciones y medioambiente de trabajo* del universo estudiado según la percepción de los propios sujetos, no serían las más adecuadas, conllevando factores de riesgo que sostenidos en el tiempo provocarán un deterioro en la salud entendida bio-psico-socialmente de los trabajadores, afectando su *calidad de vida*.

Capítulo 4.-

Conclusiones.-

En el presente trabajo intentamos explorar las condiciones y medio ambiente de trabajo y sus posibles consecuencias sobre la salud de los trabajadores. Para ello escogimos una muestra intencional del sector guardia de una institución de salud privada de la ciudad.

Partimos de la concepción de un *sujeto bio-psico-social* que vive en un determinado contexto, contexto dinámico con el que interactúa a través de las percepciones subjetivas que contruye respecto de él. Un microsistema que interactúa con otros microsistemas, de los cuales el laboral es uno de suma importancia.

El *valor del trabajo*, en tanto actividad humana, reviste diversos significados que exceden lo estrictamente económico, significados psicológicos tales como la estructuración del tiempo, el proveimiento de relaciones sociales, entre otros, constituyéndose en un *fuerte vínculo de unión entre individuo y realidad*.

Las *condiciones de trabajo* abarcan los factores que, sea de modo directo o indirecto, influyen sobre la vida y salud de los trabajadores. La *salud*, en su concepción positiva, implica no sólo la ausencia de enfermedad, sino el desarrollo de las potencialidades del sujeto, y siendo el trabajo una parte importante de la vida de los humanos, influye directamente sobre dicha condición.

Dos conceptos particularmente articuladores de la relación entre individuo y medio ambiente de trabajo son el de *satisfacción en el empleo*, en tanto perspectiva favorable o desfavorable que el sujeto tiene de su trabajo y el de *calidad de vida*, que incluye las interpretaciones que los sujetos hacen de sus condiciones de vida así como los aspectos objetivos del entorno, en nuestro caso, laboral. Ambos conceptos coinciden en la *percepción subjetiva* que realizan los individuos.

En el transcurso de la investigación, nuestro interés se centró precisamente en explorar las condiciones y medio ambiente laboral del sector. En particular, determinar si podía establecerse algún tipo de incidencia entre las mencionadas condiciones y la salud del personal.

El estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo se presenta como una vía preventiva de riesgos que pudieren eventualmente tener un efecto nocivo sobre los sujetos.

Siendo que la satisfacción en el empleo y calidad de vida dependen de percepciones subjetivas, de emerge la importancia de interpelar a los propios sujetos.

Los datos que arrojan los dos tipos de técnicas administradas – encuestas y entrevistas- revelan que la mayoría de las personas que componen la muestra dice padecer uno o más síntomas físicos (ardor de ojos, dolores de cintura, espalda y cabeza) y/o psíquicos (irritación-malestar-impaciencia e inquietud-ansiedad-angustia). Observamos dos hechos llamativos referidos a las atribuciones que los sujetos realizan en torno a estas manifestaciones:

- 1) Los síntomas físicos son reconocidos, y pese a configurar un síndrome bastante claro (que tanto la ciencia médica como el

saber popular de hoy día suelen vincular con el trabajo administrativo y con pantallas) en ningún momento son atribuidos a las condiciones de trabajo.

- 2) En segundo lugar, señalamos una contradicción: en las encuestas, todos los sujetos, excepto uno atribuyen al menos un trastorno de personalidad al trabajo. Sin embargo, en las entrevistas tratan de atemperar sus afirmaciones, con lo cual la atribución hecha anteriormente queda racionalizada.

Así, podemos vislumbrar la presencia de condiciones y medio ambiente de trabajo del sector que, hipotetizamos, de sostenerse en el tiempo provocarían un deterioro en la salud de los trabajadores.

Entre los factores de riesgo más resaltantes surge el *ritmo de trabajo*, un ritmo un ritmo percibido como excesivo o acelerado que consideramos, no responde solamente al trabajo con V.D.T., sino a una condición propia en parte, del sector *guardia* o *urgencias*.

Las condiciones de gran tensión como el ritmo excesivo, exigencia de un estado de alerta constante, de rapidez y precisión, el trato con personas que suelen encontrarse en situaciones difíciles, etc probablemente favorezca el desarrollo de un mecanismo defensivo bastante recurrente, que los mismos trabajadores refieren como "tomar distancia".

Así mismo, la propia percepción de los trabajadores, de las modificaciones de actitud respecto del desempeño en su trabajo, tales como el mencionado "tomar distancia", la "seguridad", nos remiten a la necesidad vivenciada de desarrollar cierto grado de "protección psicológica" posiblemente, respecto de las presiones y angustia de trabajar en un sector donde las demandas y decisiones urgentes que afectan la vida o posible

muerte de otras personas se presenta como una “exigencia extra” respecto de otros trabajos de administración en diversas instituciones o de puestos donde se utilizan V.D.T.

En algunos casos parece manifestarse un cierto grado de desidentificación, necesaria para resolver con eficiencia situaciones dramáticas que se les presentan y que de otra manera podrían afectar su rendimiento. En otros casos se alude a una suerte de “deshablamiento” de identidades: dentro de la Institución “se adquieren” las condiciones requeridas por el puesto, y al finalizar el horario de trabajo “se vuelve a ser la misma persona de siempre”.

Otros factores de riesgo responden al *microclima de trabajo*, dentro de los que hallamos una ventilación, y una temperatura inadecuadas, además de iluminación también inadecuada. Este último factor se halla vinculado seguramente a las molestias oculares (ardor, dolor, etc) que los trabajadores manifiestan, lo que se adicionaría a los riesgos del trabajo con V.D.T.

Observamos en general un fenómeno caracterizado por la tendencia a desestimar la incidencia de las CYMAT desfavorables sobre la salud a favor de conservar el empleo. Si bien no queda explicitado creemos que se trata de mecanismos inconscientes de racionalización que de alguna manera les evita enfrentar el hecho de que el trabajo que necesitan para vivir tiene efectos negativos en su salud y calidad de vida.

Sabemos que en medio de una crisis social como la que le toca vivir a nuestro país, debemos tener en cuenta en nuestro análisis:

- ❖ Por un lado el elevado índice de desempleo y la obvia carencia de oportunidades para optar por una alternativa más saludable,

- ❖ Y por otro, que las pocas ofertas laborales existentes provienen en su mayoría de empresas competitivas que aprovechan la situación incondicional del trabajador imponiendo condiciones explotadoras.

En este contexto (donde el trabajo como realización del hombre parece estar más lejos que nunca) la alienación del trabajador parece ser una parte naturalizada de su cotidianeidad y un requisito tal vez, para permanecer en su empleo sin desestructurarse psíquicamente.

En este sentido, consideramos adaptativos en nuestro caso, los mecanismos que le evitan al sujeto el surgimiento de angustia ante la percepción de lo incompatibles que pueden llegar a ser el cuidado de la salud y el conservar el trabajo del que no pueden prescindir, aunque es esperable que esta incompatibilidad sostenida conlleve, como ya dijimos, una deterioro de la salud y calidad de vida.

Consideraciones Finales.-

Epelman y colaboradores (1990), entre otros, han aportado conocimiento sobre las precauciones que pueden tomarse en los ambientes de trabajo a fin de actuar preventivamente. Siguiendo a éstos autores, podemos en el ámbito investigado y en función de las condiciones presentes aportar algunas medidas que pueden elevar la calidad de vida de dichos trabajadores y proteger su salud.

Respecto del último tópico, *la iluminación*, por ejemplo, según la situación de éstos trabajadores que laboran permanentemente con luz artificial, es necesario conciliar el nivel de iluminación requerido en nivel y calidad para el trabajo frente a pantallas de V.D.T. Los autores postulan un nivel ideal de iluminación ambiente alrededor de 300 lux o más. Las VDT deben colocarse en forma perpendicular a las luminarias para evitar el resplandor. No es que deba oponerse la necesidad de iluminación natural, ya que, por las variaciones diarias y horarias, ésta como única fuente de iluminación no es aconsejable. En caso de que sí se utilizara, es recomendable, para regular sus niveles y resplandor, contar con persianas o cortinas de colores neutros en las ventanas, que las pantallas estén situadas formando un ángulo de 90° respecto de las ventanas, y alejadas de ellas para evitar el resplandor.

Respecto del *ruido*, factor que no hemos investigado directamente en estos trabajadores, pero que por la descripción del puesto, así como por respuestas dadas en las entrevistas, encontramos que podría estar afectándolos, ya que no trabajan sólo con VDT, sino con teléfonos y parlantes a la vez, podría reducirse el nivel de intensidad sonora con distintos medios, tales como paredes, y techos con materiales absorbentes, entre otros, a fin de que no supere los 55dB, límite aconsejable.

La *temperatura* recomendada es de 19° a 23° C, la humedad relativa de 50 a 55% y la ventilación debe favorecerse de modo que las corrientes de aire no sean dirigidas hacia los operadores, aunque sí debe asegurarse la renovación de aire suficiente como para evitar el enrarecimiento.

Las diferencias físicas individuales, obvias de cada operador deben considerarse para el diseño ergonómico del puesto de trabajo. Dos cuestiones fundamentales son la flexibilidad y adaptabilidad.

Debe propiciarse la posibilidad de ajustar la altura y orientación de la pantalla, la ubicación del teclado, la altura de la silla y de la mesa, de modo que cada trabajador encuentre la postura más adecuada a las dimensiones de su cuerpo. Esto reduce la aparición de contracciones musculares estáticas, que los sujetos manifestaron en sus dolores de cuello, cintura y espalda principalmente.

Las pantallas deben colocarse respecto de las luminarias de la manera indicada más arriba, debe tener tratamiento antireflectante y absorber las radiaciones, la inestabilidad de la imagen debe ser corregida técnicamente, etc, a fin de reducir los riesgos oculares. Vinculado a esto último, son recomendables para los operarios los exámenes oftalmológicos previos así como exámenes anuales de la visión. En nuestro caso, los trabajadores son sometidos a exámenes médicos periódicos, pero lo que no hemos investigado, más allá de lo referido por casos con problemas oculares previos, es si dicho examen contempla lo oftalmológico, y en caso de que así sea, si se realizan modificaciones sobre las VDT con las que trabajan, a fin de reducir los riesgos al mínimo posible. Lo que sí sabemos, y en esto han coincidido todos los trabajadores, es que no han recibido la información necesaria sobre los riesgos del trabajo con VDT por parte de la institución, siendo esto también parte de la prevención.

Vinculado a lo anterior, es posible que la falta de atribución por parte de los trabajadores de, por lo menos algunos de sus problemas al puesto que desempeñan, esté en parte sostenida sobre esta falta de información, incrementado a su vez por el conocimiento de una realidad laboral de macrocontexto que no se destaca precisamente por considerar fehacientemente la salud de los trabajadores. Esto se destaca también los argumentos que toman algunos trabajadores para explicar de algún modo, sus molestias, ya mencionados, tales como el estudiar también, ocuparse de una familia, etc.

Es sumamente significativo, según nuestro entender, que ante las condiciones y medioambiente de trabajo que tienen estos sujetos, muchas de las cuales reconocen y expresan, afirmen sentirse satisfechos con su empleo. Aquí, vuelven a interponerse las condiciones de trabajo en el macrocontexto, que seguramente otorgan al poseer de hecho un empleo, y percibir un salario estable y debidamente percibido una dimensión que opaca malestares y sufrimiento al precio de un deterioro de la salud. Una salud, que ya dijimos, debe entenderse como resultante de una compleja relación intersistémica.

Como corolario, transcribimos una reflexión de Ackerman Mariano, publicada en "La Nación", el 11 de mayo de 1997 que reza así:

"...El trabajo es una energía esencial; quien presta trabajo no da ningún objeto patrimonial, sino que se da a sí mismo; el trabajo es el hombre mismo en situación de actuar."

Toda institución que reconozca en el trabajo de sus empleados esta condición de sujetos que dan de sí en cada tarea que realizan, podrá observar qué condiciones y medio ambiente les brinda, y ponderar la

preservación de la salud de dichos sujetos, lo que indirectamente redundará en un beneficio de la calidad de servicio o producto final que consigue.

Si pensamos en que el sector investigado forma parte de una institución que tiene como producto final el brindar un servicio de salud a la ciudad, la aseveración anterior se torna más necesaria.

Toca a la Psicología Laboral realizar su aporte, desde los instrumentos con los que cuenta para no sólo actuar sobre condiciones y medio ambiente de trabajo desfavorables ya existentes, sino para propiciar el desarrollo de organizaciones y puestos de trabajo más acordes a las necesidades humanas, en un trabajo preventivo.-

A partir de nuestra experiencia, querríamos confirmar la vigorización del trabajo de investigación de las realidades que lo permitan, con ambos métodos. Tanto el cuantitativo, como el cualitativo se enriquecen mutuamente, permitiendo la conformación de un saber, que con las limitaciones propias de todo acto de conocimiento humano, es en definitiva el único que nos está permitido.

Apéndice.-

Encuesta a trabajadores de pantallas videoterminal.-

1. Edad:
2. Sexo:
3. Sección donde trabaja
4. Antigüedad en el trabajo con pantallas
5. Horario de Trabajo Actual
6. Cuántas horas diarias trabaja con pantallas? (en este caso y otros trabajos)

0 a 2 horas.

2 a 4 horas.

4 a 6 horas.

6 a 8 horas.

Más de 8 horas.

7. Trabaja horas extras? SI NO

Cuántas por día:

Cuántas por semana:

8. Cuánto tiempo tiene de pausas durante la jornada?

9. Considera que el ritmo de trabajo habitual es:

Lento.

Adecuado.

Excesivo.

10. Recibió alguna información por parte de la empresa sobre los posibles riesgos del trabajo con pantallas? SI NO

11. Antes de ingresar, le hicieron un examen médico preocupacional?

SI NO

12. Le hacen exámenes médicos periódicos?

SI NO

13. Considera que la temperatura en su lugar de trabajo es:

Adecuada: en invierno en verano

Inadecuada: en invierno en verano

14. Su lugar de trabajo tiene suficiente iluminación

SI NO

15. Trabaja permanentemente con luz artificial?

SI NO

16.Cuál es su postura de trabajo?

Siempre sentado.

Siempre parado.

Realiza cambios.

17. Considera que la ventilación es:

Adecuada.

Inadecuada.

18. Tiene sensación de estar cansado o fatigado a causa del trabajo?

Todos los días.

Frecuentemente.

Poco frecuente.

Nunca.

19. Tiene dolores de cabeza?

Todos los días.

Frecuentemente.

- Dolor de espalda.
- Dolor de cintura.
- Dolor de piernas.
- Hormigueos en los brazos.
- Hormigueos en las manos.
- Hormigueos en las piernas.
- Calambres en los brazos.
- Calambres en las piernas.

27. Tiene trastornos del sueño? SI NO

28. qué tipo de trastornos?

- Sueño durante el trabajo.
- Dificultad para dormirse.
- Pesadillas frecuentes.
- Se despierta muy temprano.

29. Toma medicamentos para dormir?

- Todas las noches.
- Frecuentemente.
- Poco frecuente.
- Nunca.

30. Qué otros medicamentos toma frecuentemente?

.....

31. Tiene trastornos del apetito?.

SI NO

32. Qué tipo de trastornos?

- Pérdida del apetito.

Asco por la comida.

Ansias permanentes de comer.

33. Tiene ardor o dolor en el estómago?.

Todos los días.

Frecuentemente.

Poco frecuente.

Nunca.

34. Piensa que a causa del trabajo tiene algún trastorno de su personalidad?
Cuáles?.

Pocos deseos de estar con otras personas.

Dificultad para pensar y concentrarse.

Pérdida de memoria.

Pérdida del interés por el trabajo.

Irritación, malhumor, impaciencia.

Desánimo, desgano, depresión.

Inquietud, ansiedad, angustia.

35. Le gusta o está satisfecho con su trabajo?.

Muy satisfecho.

Satisfecho.

Poco satisfecho.

No le gusta.

Frecuentemente.

Poco frecuente.

Nunca.

Bibliografía de consulta

- ARIZMENDIARIETA, José María: "La empresa para el hombre"; Sección I ("Fundamentos del comportamiento organizacional"), Cap. V ("Satisfacción en el empleo").
- Bibliografía legislación Laboral.
- CONFLITTI, Mario C. Riesgos del Trabajo. Ley 24.557. Edit. Universidad. Buenos Aires. 1996.
- ESTRAMIANA, José L. A.: "Desempleo y bienestar psicológico"; Cap. III: "Funciones del trabajo"; Siglo XXI Editores.
- EPELMAN, Mario, FONTANA Daniel Y NEFFA, Julio César. "Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores". Edit. Humanitas, Bs. As. 1990.
- ETKIN, Jorge: "La doble moral: el vacío ético en las organizaciones duales"; en Enoikos: "En busca de la ética perdida". Revista de la Facultad de Ciencias Económicas de la U.B.A., 1998; Año IV, N° 13.
- FOLLARI; Roberto; REI A.: "Modernidad y Posmodernidad: una óptica desde América Latina ". Argentina S.A. Instituto de Estudios y Acción Social Aique Grupo Editor S.A.
- GIALLUCA, Delfín; BATTAGLINO, Alicia; MARRAU, María C.: "La sobreadaptación al trabajo como forma de alienación". Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol 10 N° 1. 1991.
- GOLPE, Laura I; HERRÁN, Carlos. (comp.): "Mar del Plata: Perfiles migratorios e Imaginarios Urbanos"; Adip; Buenos Aires, 1998.
- MALDONADO, Cecilia: "La percepción de la Seguridad en el empleo: estrategias laborales ante la percepción de la inseguridad en el empleo ". Investigación de pregrado. Escuela Superior de Psicología. 1992. (Cód. 159.923:331.5M 293).
- MAX-NEEF, Manfred A.: "Desarrollo a Escala Humana"; Nordan Redes; Montevideo, 1993.

- CÁTEDRA DE PSICOLOGÍA LABORAL DE LA FACULTAD DE PSICOLOGÍA, U.N.M.D.P.: Modelo de encuesta sobre seguridad en el empleo; Mar del Plata, 1990.
- MORGAN, Gareth: "Imágenes de la Organización"; Alfaomega; México, 1997.
- PIRINI, María Z.: "Influencia de la inseguridad laboral sobre la salud determinada por los cambios en la Argentina". Investigación de Pregrado, Facultad de Psicología, U.N.M.D.P., 1992. (cod. 159.9P666)
- REVISTA FUNDAIH: "Desocupación: Individuo, Familia, Sociedad"; material de Jornada realizada conjuntamente con la Facultad de Psicología de la Universidad de Bs. As.; Capital Federal, Noviembre 1995.
- SCHLEMENSON, Aldo: "Crisis y valores en las organizaciones"; en *Enoikos: En busca de la ética perdida*. Revista de la Facultad de Cs. Económicas de la U.B.A., 1998; Año IV, N° 13.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE MAR DEL PLATA
ESCUELA SUPERIOR DE PSICOLOGIA

PROYECTO DE INVESTIGACION-REQUISITO CURRICULAR

PLAN DE ESTUDIOS O.C.S. 586/85 - O.C.S. 143/89

NOMBRES Y APELLIDO: Ambrosi, Analía, DeRosa, Natalia, Ramos Juliana

MATRICULA Y AÑO: 1723/90 - 2459/92 - 2196/91

CATEDRA O SEMINARIO DE RADICACION: Psicología Laboral

SUPERVISOR: Lic. Oggero, Haydée

CO-SUPERVISOR:

Seminario: Trabajo, Ocupación y Salud mental

CONSIGNAR SI EL PROYECTO FORMA PARTE DE UNO MAYOR EN DESARROLLO:
SI.....NO :

TITULO DEL PROYECTO: Condiciones y Medio ambiente de trabajo:

sus posibles consecuencias sobre la salud

PALABRAS CLAVE (hasta cinco): Medio ambiente de trabajo-Salud-Calidad de vida-Nuevas tecnologías-Riesgos de trabajo

DESCRIPCION RESUMIDA (Antecedentes, Marco Teórico, Finalidad, en no más de 120 palabras, escrito a máquina o P.C. y luego pegado):

Tratamos de un recorrido histórico de la evolución de la percepción del trabajo y del desarrollo de conceptos, tales como : condiciones y medio ambiente de trabajo , salud desde una perspectiva integral, calidad de vida, satisfacción laboral, riesgos e implicancias sobre la salud del trabajo con VDT, tomando en cuenta el macrocontexto en el que se insertan las relaciones laborales en la actualidad.

El trabajo de campo será llevado a cabo sobre una muestra de auxiliares administrativos de una institución de salud privada. Utilizaremos una triangulación de métodos cuanti y cualitativos con la finalidad de obtener conclusiones por separado de la complementariedad de ambas modalidades.
(palabras)

OBJETIVOS GENERALES Y PARTICULARES (Alcances de la Investigación: exploratoria, descriptiva v/o explicativa)

Método cuantitativo: Encuesta a trabajadores con videoterminals diseñada por Epelman, M y otros.

Método cualitativo: Entrevista semiestructurada a muestra seleccionada.

LUGAR DONDE REALIZARA EL TRABAJO: Mar del Plata, Institución de salud privada.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES:

- Lectura de bibliografía vinculada al tema
- Articulación de conceptos
- Definición del universo
- Selección de metodologías
- Selección de técnicas o instrumentos a utilizar
- Relevamiento de datos
- Análisis de datos
- Elaboración de conclusiones

BIBLIOGRAFIA BASICA DE REFERENCIA:

- Epelman, M; Fontana, D y Neffa, JC: " Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores". Edit. Humanitas, Bs As, 1990.
- Estramiana, JL: " Desempleo y bienestar psicológico" .Siglo XXI Editores, Madrid, 1991.
- Beccaria, L y Lopez, N: "Sin trabajo: las características del desempleo y sus efectos sobre la sociedad argentina". UNICEF. Losada, Bs As, 1996.

Firma Supervisor

Firma Co-Supervisor

Firma del Alumno

Mat. 45378

Comite de Investigación

ALBERTO EUGENIO SELZER
SECRETARIO DE INVESTIGACION Y POSTGRADO
FACULTAD DE PSICOLOGIA

Comite de Investigación

2/2

FECHA CONFORMIDAD:

17/8/98