

CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD II

Departamento de Salud Ocupacional.
Facultad de Medicina - Universidad de la República
Uruguay

La publicación de este libro fue realizada con el apoyo de la Comisión Sectorial de Investigación Científica (CSIC) de la Universidad de la República.

El Comité de Referato de Facultad de Medicina estuvo integrado por

Prof. Dra. Elia Nunes

Prof. Agdo.Dr. José Arcos

Prof. Agda.Dra. Daniela Lens

Prof. Adj.Dra. Laura Castro

Prof. Adj.Dra. Cristina Touriño

ISBN: 978-9974-0-0602-7

Dirección de Contacto

Departamento de Salud Ocupacional

Facultad de Medicina – UdelaR

Hospital de Clínicas

Av. Italia S/N 7mo. piso ala oeste Sala 3

CP: 11600

(598-2) 4871515 int. 2524

www.dso.fmed.edu.uy

saludocup@fmed.edu.uy

Montevideo – República Oriental del Uruguay

PARTICIPANTES

Capítulo 1.

INVESTIGACIÓN SOBRE LA SALUD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO

Por la Universidad de la República - Facultad de Medicina - Departamento de Salud Ocupacional.

- Prof. Dr. Fernando Tomasina
- Ex. Asist. Dr. Freddy Sponton
- Asist. Dra. Nurit Stolovas
- Prof. Agda. Dra. Mariana Gomez
- Ex. Asist. Dr. Fernando Gomez
- Prof. Adj. Dra. Elizabeth Chaves
- A/C Carlos Pintado
- Prof. Dra Amalia Laborde
- Prof. Adj. Lic.Enf Elizabeth Bozzo.

Banco de Seguros del Estado:

- por la División RR.HH.: Gerente de División Sra. Myriam Seveso, Sub-Gerente Sra. Alicia Di Bartolomeo, Supervisor Sra. Silvia Tejería, Dres. Fernando Drocco, Solange de Souza, Gustavo Emanuelli y Especializados I Psicólogas Elena Castelar y Liliana Arrondo.

-por la División CSM: la Dra. Silvia Perazza

-por la Delegación Gremial: Analista de Sistemas Socióloga Beatriz Rodríguez y Auxiliar de Enfermería Sra. Cristina Ramírez

-por el Departamento de Administración de Riesgos: Tec. Prev. Carlos Valli.

-la Dra Adriana Labat: en su doble rol, por encontrarse realizando el postgrado en la Universidad de la República.

Capítulo 2.

INVESTIGACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LAS ESCUELAS TÉCNICAS PROFESIONALES - URUGUAY

- Por la Universidad de la República - Facultad de Medicina - Departamento de Salud Ocupacional.

- Asist. Dra. Nurit Stolovas

- Prof. Dr. Fernando Tomasina

- Posgrados de la Especialidad Salud Ocupacional:

Dra.Silvia Martínez, Dr. Hebert Baravrán, Dr. Carlos Villar, Dr. Nelson Reyes

TABLA DE CONTENIDOS

PROLÓGO	9
INTRODUCCIÓN GENERAL	11
MARCO CONCEPTUAL	13
CAPÍTULO 1. INVESTIGACIÓN SOBRE LA SALUD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO	
1.1. Introducción.....	19
1.2. Marco conceptual.....	19
1.3. Materiales y método.....	20
1.4. Presentación de los resultados.....	23
1.5. Discusión y comentarios.....	28
1.6. Recomendaciones y perspectivas del trabajo.....	30
CAPÍTULO 2. INVESTIGACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LAS ESCUELAS TÉCNICAS PROFESIONALES -URUGUAY	
Resumen.....	34
2.1. Introducción.....	34
2.2. Marco conceptual.....	35
2.3. Materiales y métodos.....	37
2.4. Presentación de los resultados.....	40
2.5. Perfiles según centro educativo.....	46

2. 6. Comentarios finales.....	55
2.7. Recomendaciones.....	56
BIBLIOGRAFÍA GENERAL.....	58
ANEXOS CAPÍTULO 1.....	61
I) Entrevistas a informante clave	
II) Encuesta colectiva aplicada a Grupos Homogéneos (Formulario)	
III) Cuestionario de Salud General de Goldberg	
IV) Método ISTAS 21 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague)	
V) Encuesta Colectiva – Resultados	
VI) Cuestionario de Salud General de Goldberg – Resultados	
VII) Cuestionario de riesgo psicosocial ISTAS 21 – Resultados	
VIII) Relación entre ambos cuestionarios (GHQ -28 e ISTAS 21)	
IX) Resultados de las Certificaciones Médicas	
X) Generación de propuestas y/o líneas de trabajo (Guía para los Grupos Homogéneos)	
ANEXOS - CAPÍTULO 2.....	115
XI)Entrevistas semi abierta a directores y a integrantes del sindicato de las escuelas seleccionadas.	
XII) Guía de observación para calificar las condiciones de las escuelas.	
XIII) Resultado de la Encuesta Sensorial	
XIV) Resultados global de la aplicación del Método ISTAS 21	
XV) Resultados del análisis de cada escuela: Método ISTAS 21	

PRÓLOGO

SALUD y TRABAJO, dos vocablos que en su sencillez esconden una relación compleja en tanto procesos sociales que suponen terrenos disciplinares distintos y autónomos. El hecho de que el Departamento de Salud Ocupacional (en adelante, DSO) me haya honrado con este prólogo, traduce una práctica habitual en ese espacio académico y por sobre todas las cosas expresa la orientación de sentido en la búsqueda, al decir de Juan José Castillo, del “paradigma perdido de la interdisciplinariedad”.

La presente publicación contiene dos trabajos de investigación realizados por el DSO:

1: Investigación sobre la Salud y las Condiciones de Trabajo Del Personal del Banco de Seguros del Estado, realizada durante el año 2005, su punto de partida fue la demanda de la Gerencia de RR.HH de la Institución y los técnicos profesionales del área: psicólogos, psiquiatras y especialistas en Salud Ocupacional. La preocupación inicial radica en el aumento del ausentismo laboral. Se entendió necesario evaluar los determinantes del mismo.

2: Investigación de las condiciones de Salud y Trabajo de los docentes de las Escuelas Técnicas Profesionales – Uruguay. En este caso, el sector estudiado es responsable desde el Estado, de la Educación Técnica y Profesional de nivel medio y terciario. La demanda del estudio se genera, a fines del año 2006, por parte de representantes de la secretaría docente y del sindicato de las Escuelas Técnicas Profesionales del Uruguay. El interés estaba centrado en realizar una investigación sobre las condiciones de salud y de trabajo.

Más allá de los resultados que son importantes en sí mismos, deseo plantear cuatro cuestiones que se desprenden de los trabajos y que -a mi juicio- expresan una visión innovadora de la práctica de investigación en el área de la SALUD y EL TRABAJO:

La demanda desde los actores.

La práctica del Departamento de Salud Ocupacional, desde sus orígenes en el año 1987, ha permitido, desde su vocación extensionista una amplia red de vínculos con el sector productivo y sus actores principales. En el caso que nos ocupa comprende a dos Instituciones públicas, sus órganos de dirección institucional y los colectivos de trabajadores.

La investigación junto a los actores

En razón de la práctica extensionista que aludimos líneas atrás, en el DSO se ha consolidado la forma de construir un nuevo saber a partir del conocimiento genuino que tiene el trabajador sobre la tarea que realiza y el lugar donde desarrolla la misma. Objetivar dicho conocimiento y sistematizarlo forma parte de la tarea de los grupos de trabajo donde especialistas y trabajadores comparten un saber acumulado y generan saberes nuevos.

El saber de los actores

La convivencia entre el saber académico y el de los trabajadores traduce una peculiar horizontalidad en la circulación de nuevas formas del saber construido. Esta situación, si bien tiene antecedentes de gran linaje teórico en la pedagogía y la sociología, Paulo Freire y Anthony Giddens respectivamente, encuentra en la práctica investigativa acumulada del DSO la evidencia empírica que ello es posible.

La pluralidad metodológica

La triangulación de técnicas que se observan en estos trabajos remite a la necesidad de dar cuenta de fenómenos complejos. Con esta actitud metodológica se intenta superar la vieja dicotomía entre lo que “se mide” (enfoques cuantitativos) y lo que “no mide” (enfoques cualitativos). Podemos decir que en la investigación social es un debate superado, de todas formas cuando observamos, como en este caso, la descripción y aplicación de técnicas como entrevistas, observación, encuestas y encuestas colectivas, la pluralidad metodológica a la que alude Luis Enrique Alonso ¹ cobra sentido en resultados plausibles y sujeta, a partir de esta publicación, al libre juicio de sus lectores.

Montevideo, 23 de mayo de 2009

Soc. Rodolfo Levin
Encargado de Unidad de Sociología de la Salud
Departamento de Medicina Preventiva y Social
Facultad de Medicina
Universidad de la Republica

¹ ALONSO LUIS ENRIQUE. La mirada cualitativa en Sociología. Ed. Fundamentos. España 1998

INTRODUCCIÓN GENERAL²

La presente publicación de **CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD II** continúa la línea desarrollada en el anterior libro, presentando información sobre investigaciones realizadas por el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina en los años 2005-2007.

En ambas investigaciones existió la inquietud por parte de los actores sociales involucrados, en particular los trabajadores, en conocer las condiciones en que se realiza el trabajo y las repercusiones en su salud. Las mismas generaron información para el debate dentro del seno de las instituciones participantes, sobre la necesidad de mejoras en las condiciones de trabajo.

Las dos investigaciones, vinculadas a la Salud y al Trabajo, fueron realizadas en colectivos de trabajadores que se desempeñan en el sector público.

Uno de ellos en el área de la banca y la otra corresponde al sector de la enseñanza media.

En la primera de las investigaciones, se conformó un equipo de trabajo multidisciplinario, con personal propio de la institución que participó desde el inicio de la investigación y mantuvo las acciones en salud y trabajo a la fecha.

En el abordaje metodológico se aplicaron diferentes técnicas para el conocimiento de las relaciones existentes entre los procesos de salud -enfermedad y los procesos de trabajo, en los colectivos estudiados.

La información generada de las diferentes técnicas aplicadas, fueron analizadas desde la perspectiva de la triangulación metodológica.

Las dos áreas estudiadas, además, corresponden actividades de servicios que representan importantes sectores de empleo para el país.

2 Tomasina F, Stolovas N.

MARCO CONCEPTUAL³

Salud y trabajo

Desde los tiempos en que Bernardino Ramazzini (1700) describió las enfermedades de los trabajadores de la época hasta la actualidad, mucho se ha investigado y conocido acerca de la vinculación entre las condiciones de trabajo, de vida y la salud de los trabajadores. ⁽¹⁾

La salud y el trabajo son procesos múltiples y complejos, vinculados e influenciado entre sí. ⁽²⁾

El trabajo aún en condiciones adversas es un mecanismo que permite el desarrollo de varias potencialidades del ser humano. Con el trabajo es posible el desarrollo de las capacidades intelectuales, fisiológicas y morfológicas de las personas, sumando a esto la posibilidad de construir relaciones humanas fraternas entre los compañeros, marcando así la esencialidad del carácter social del trabajo. ⁽³⁾

Por lo tanto, podemos hablar de la existencia de un polo positivo del trabajo, en relación a la salud.

Si bien más comúnmente se toman en cuenta solamente los indicadores negativos, por ejemplo el índice de frecuencia de los accidentes de trabajo, el índice de la gravedad de estos accidentes, el porcentaje de las enfermedades profesionales, etc., no debemos olvidar los aspectos positivos que hemos mencionado que conlleva la ejecución del trabajo. ⁽⁴⁾

Proceso salud - enfermedad

La salud y la enfermedad de las comunidades son producto de la interacción constante entre el individuo y el medio ambiente y aquí, el ambiente de trabajo, es central en la determinación de la salud y la enfermedad. ^(5,6)

El proceso salud enfermedad esta determinado por los espacio de consumo y producción en los cuales los colectivos de trabajadores están inserto socialmente. Esto explica los diferentes perfiles epidemiológicos de salud enfermedad en los diferentes grupos de clases sociales. Se corresponde con la característica del grupo social al que pertenece y con las particularidades de cada individuo, ⁽⁷⁾

Es en este contexto, diferentes autores definen al proceso salud enfermedad como un proceso dialéctico, biológico y social, el que además se encuentra influenciado por las relaciones de producción. ⁽⁸⁾

3 Tomasina F, Stolovas N

Al estudiar la salud - enfermedad de la población trabajadora, es adecuado retomar lo planteado por Dr. Jaime Breilh, al definir diferentes dominios de análisis. Un dominio general (estructurales: producción y consumo, político y cultura), otro particular (mediadores grupales: género, reproducción familiar, organización gremial) y uno singular (genotipo-fenotipo).⁽⁹⁾

La forma de trabajo en los diferentes colectivos, determina a su vez distintos procesos de desgaste en los trabajadores, que potencian y condicionan no sólo las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, sino un perfil patológico característico.⁽⁷⁾

Distintas formas de organización laboral se han presentado en diferentes momentos históricos. En nuestro país convergen desde las formas más simples hasta las más complejas, por lo que es importante conocer las principales características de cada una, y las alteraciones que pueden producir en la salud de los trabajadores.

El estudio de los puestos de trabajo, permite identificar y valorar los factores de riesgo, aplicando dos instrumentos imprescindibles; la valoración objetiva por medio de visitas o reconocimientos técnicos, la valoración subjetiva que los propios trabajadores hacen de sus lugares de trabajo.^(4,7)

Las inadecuadas condiciones de trabajo repercuten en la salud y el equilibrio del trabajador y en consecuencia su rendimiento se ven menoscabadas, lo que hace necesario la promoción de un trabajo, adaptado al trabajador. Por tanto las acciones de mejoras de las condiciones en que se realiza el trabajo deberían enmarcarse como verdaderos elementos de promoción de salud para el trabajador su familia y la comunidad.

La vinculación entre los procesos salud - trabajo y las formas en que el proceso salud-enfermedad puede ser influido por el proceso de trabajo, es estudiado específicamente por la Salud Ocupacional.⁽¹⁰⁾

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT)

La expresión CYMAT corresponde aun complejo sistema de factores laborales que interactúan con el trabajador. Influenciado también por factores extralaborales como la edad, el nivel de instrucción las características sociales entre otros factores. Involucra tanto los aspectos relacionados con el medio ambiente físico en el que se desarrolla el trabajo, la búsqueda de constantes procesos productivos y la organización del trabajo. Comprende así la Seguridad e Higiene en el trabajo y las condiciones generales del trabajo. Otros factores que se destaca, la duración de la jornada laboral, la organización, el contenido del trabajo y sus servicios sociales, incluyendo además la remuneración.⁽¹¹⁾

Las deficiencias en las condiciones de trabajo además de provocar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, también producen tensión, fatiga,

insatisfacción los que son causa de mala salud y ausentismo, inestabilidad en el empleo y baja productividad.

Actualmente nos enfrentamos, además de los “riesgos tradicionales”, a los que podríamos llamar “riesgos nuevos” que son aquellos que surgen del proceso técnico, los nuevos productos y las nuevas formas de organización del trabajo que modifican las tareas mismas que se han de realizar. ^(12,13)

A nivel de los diferentes procesos productivos se están presentando profundos cambios tecnológicos, por ejemplo en relación a la procesos informáticos, surgen nuevos modelos de organización, la incorporación del teletrabajo entre otros. Están provocando un cambio de las condiciones de trabajo que llevan conjuntamente a la aparición de nuevos riesgos sobre la salud de los trabajadores.

Frente a situaciones de “desgaste”, enfermedad y/o fallecimiento en los trabajadores relacionados con el ámbito laboral, se deben adoptar estrategias para mejorar las condiciones de trabajo y de salud de los mismos.

Una técnica muy útil para lograr ese conocimiento que se busca, es la instrumentación de talleres con los trabajadores, para así de forma interactiva discutir los problemas que emergen de los procesos productivos y el planteo de posibles soluciones ante la identificación de los riesgos laborales o procesos peligrosos.

Es desde esta convergencia del saber científico-técnico, del conocimiento práctico y del medio ambiente laboral por parte de los trabajadores donde suelen surgir las soluciones para la detección, eliminación y control de los riesgos laborales.

También a partir de esta metodología se identifican los efectos beneficiosos incluidos en el proceso de trabajo, siendo su conocimiento relevante en la promoción de la salud. ⁽¹⁴⁾

CAPÍTULO 1

INVESTIGACIÓN SOBRE LA SALUD Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL DEL BANCO DE SEGUROS DEL ESTADO - URUGUAY

Por la Universidad de la República –

Facultad de Medicina – Dpto. de Salud Ocupacional:

Prof. Dr. Fernando Tomasina, Ex. Asist. Dr. Freddy Sponton, Asist. Dra. Nurit Stolovas, Prof. Agda. Dra. Mariana Gomez, Ex. Asist. Dr. Fernando Gomez, Prof. Adj. Dra. Elizabeth Chaves, A/C Carlos Pintado, Prof. Dra. Amalia Laborde, Prof. Adj. Lic.Enf. Elizabeth Bozzo.

Por la institución – Banco de Seguros del Estado

-por la División RR.HH.: Gerente de División Sra. Myriam Seveso, Sub-Gerente Sra. Alicia Di Bartolomeo, Supervisor Sra. Silvia Tejería, Dres. Fernando Drocco, Solange de Souza, Gustavo Emanuelli y Especializados I Psicólogas Elena Castelar y Liliana Arriondo.

-por la División CSM: la Dra. Silvia Perazza

-por la Delegación Sindical (AEBU-BSE): Analista de Sistemas Socióloga Beatriz Rodríguez y Auxiliar de Enfermería Sra. Cristina Ramírez

-por el Departamento de Administración de Riesgos: Tec. Prev. Carlos Valli.

-la Dra Adriana Labat: en su doble rol, BSE/UDELAR.

1.1 INTRODUCCIÓN

Durante el año 2005 la Gerencia de RR.HH del Banco de Seguros del Estado y los técnicos profesionales (Psicólogos, Psiquiatras, Especialistas en Salud Ocupacional) que trabajan en la misma, manifestaron la inquietud por el aumento del ausentismo laboral. Se entendió necesario evaluar los determinantes del aumento del mismo.

Por este motivo la Gerencia de Recursos Humanos solicita asesoramiento al Departamento de Salud Ocupacional, de la Facultad de Medicina, UdeLaR (DSO).

Desde el DSO se genero una propuesta de trabajo participativa de mejoras en las condiciones de salud y trabajo.

Desde la Institución Bancaria, concomitantemente, se consolida un grupo de trabajo interdisciplinario integrado por la Gerencia RR.HH, así como por los técnicos profesionales de la institución: psicólogos, psiquiatras, especialistas en salud ocupacional, técnicos preventivistas y delegados sindicales.

Este grupo y el representante del D.S.O, en forma consensuada, fueron estableciendo las diferentes técnicas de investigación y ajustando las mismas a la realidad de la institución. Posteriormente fueron explicadas las mismas y convenidas con los funcionarios, desarrollando finalmente el presente proyecto de investigación.

Los objetivos de la presente investigación estuvieron orientados a:

- Contribuir a mejorar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores, mediante estrategias de sensibilización y capacitación a los trabajadores administrativos y técnicos de niveles jerárquicos medios, con un perfil de liderazgo y compromiso con la tarea a desarrollar sobre los conceptos de salud – trabajo.
- Realizar un diagnóstico participativo de las condiciones de trabajo identificando procesos peligrosos y /o saludables.
- Conocer el perfil de morbilidad de los trabajadores en estudio.
- Asesorar sobre pautas a seguir de acuerdo a las conclusiones de la investigación realizada.

1.2 MARCO CONCEPTUAL

Los problemas de salud en el trabajo y los factores de riesgos laborales, desde una visión global e integral, no se encuentran aislados ni linealmente relacionados con la salud de los trabajadores. Los mismos se comportan interrelacionados en el marco de un proceso laboral, inserto en un contexto social definido.

La prevención no es solamente un proceso técnico, sino que también es un proceso social.

La participación de los diferentes actores sociales es esencial y constituye por tanto una necesidad metodológica.

Es necesaria la implicación activa de los actores sociales si se pretende una prevención eficaz, pues son quienes tienen la capacidad última de decisión y acción en el marco de la empresa. ^(4, 7, 9,15)

Por otra parte, la relación salud – trabajo, resulta un objeto de estudio complejo, que supone estudiar desde diferentes técnicas trianguladas.

“La triangulación metodológica significa realizar una convergencia metodológica, entre los métodos cuantitativos (estadísticos) y los cualitativos (entrevistas, historias de vida, relato de dirigentes y/o trabajadores constituidos en Informantes claves, la autoimagen que tienen colectivamente los trabajadores, entre otras), completada con los productos que derivan de su aplicación y los de la Investigación Participativa. Es una estrategia de integración, de confrontación, fuente de información adicional. La triangulación es un fuerte instrumento para superar las dicotomías y los absolutismos.” (Sic) O. Bentancourt ⁽⁴⁾

1.3 MATERIAL Y MÉTODO

1.3.1. TIPO de estudio

Se realizó un estudio descriptivo, aplicando técnicas cuali - cuantitativas centrado en las estrategias de la triangulación de técnicas, durante los años 2005 –2007

1.3.2. POBLACIÓN

La población estuvo compuesta por todos los trabajadores de todo el país (Uruguay) del Banco de Seguros del Estado (N= 1463), de los cuales 726 son hombres y 737 son mujeres. En la Central de Servicios Médicos (CSM), hay un total de 350 trabajadores y los restantes funcionarios, 1113, se ubican en el área administrativa central.

1.3.3. Procedimiento

En una primera etapa:

1. Reuniones de coordinación entre los docentes y postgrados del Departamento de Salud Ocupacional de Facultad de Medicina con el equipo de trabajo del Banco de Seguros del Estado.

2. Se realizaron entrevistas individuales profundas con informantes claves de la estructura administrativa y técnica, para identificar el proceso de trabajo.

(Anexo I).

Los mismos fueron seleccionados por ser conocedores de los procesos laborales, de los perfiles de riesgo y de las condiciones de trabajo del Banco.

3. Realización de un curso – taller, con una carga horaria de 15 horas repartidas en dos actividades por semana de 2 y 1/2 horas cada una, con un máximo de 30 participantes.

La temática estuvo dirigida sobre la relación Salud -Trabajo y los factores de riesgo que pueden encontrarse en los procesos laborales.

Se seleccionaron las áreas que integrarían la población objeto, según los siguientes criterios:

- 3.1-Vinculación con el nuevo software
- 3.2-Cantidad de personas en el área
- 3.3-Nivel de ausentismo en los últimos cinco años
- 3.4-Distribución geográfica
- 3.5-Por área de complejidad

Por División los Departamentos que reúnen las características antes indicadas Por su perfil, para actuar como facilitadores del Proyecto

En base a los criterios acordados se definen las áreas y la cantidad de funcionarios que integrarán el primer Taller de 30 funcionarios.

4. Aplicación de cuestionarios de grupo o encuestas colectivas a grupos homogéneos.⁴ Se analizó y estudió el proceso de trabajo por áreas y secciones homogéneas a partir de la aplicación de una encuesta colectiva al grupo que participó en los Curso-Taller. (Anexo II)

5. Encuesta masiva a todos los funcionarios del Banco, mediante el empleo de encuestas individuales, auto - administradas y anónimas sobre:

5.1 Salud General (Método Goldberg: GHQ - 28): aproximación al conocimiento de la morbilidad en la esfera mental. (Anexo III)

5.2. Identificación de los factores de riesgo psicosociales (Método ISTAS21). En su versión corta en español desarrollado por el Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España. (Anexo IV)

Los funcionarios que habían sido formados en los talleres, oficiaron de facilitadores en Salud Ocupacional, para divulgar las características del trabajo y para orientar a los participantes en el correcto llenado de los formularios.

6. Se estudiaron las características de morbilidad general de los trabajadores a partir de fuentes pre-existentes de certificaciones médicas realizadas por el Servicio de Certificación Médica del Banco, desde el año 2001 hasta el 2005.

⁴ El grupo homogéneo es todo a aquel colectivo de trabajadores que comparten las mismas cargas y/o exigencias en el lugar de trabajo.

En una segunda etapa:

Se realizaron reuniones periódicas del equipo de trabajo.
Se procesaron los datos obtenidos

En una tercera etapa:

Propuesta de los grupos homogéneos

En el marco de esta investigación acción, a partir de los resultados preliminares, se desarrollaron técnicas de discusión colectiva entre los diferentes Grupos Homogéneos participantes, lo cual permitió la generación de propuestas.

1.3.4. Instrumentos

Se utilizaron fuentes de datos primarios y secundarios.

Las diferentes técnicas de investigación aplicadas correspondieron, según característica de las fuentes a:

A) Fuente primaria:

A.1) Entrevistas a Informantes Claves:

Se aplicó un instrumento que consistía en un cuestionario con preguntas semiabiertas. (Anexo I)

A.2) Encuesta colectiva: aplicada a grupos homogéneos. (Anexo II)

A.3) Encuesta masiva: de aplicación individual, auto-administrada, para evaluar los factores psicosociales utilizado a nivel internacional.

Consistió en:

A.3.1: Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28) (Anexo III)

A.3.2: Método ISTAS 21, versión corta. (Anexo IV)

Criterios de inclusión: Estas técnicas para ser válido su análisis, debían ser llenadas en su totalidad, así como también debían incluir el sector del puesto de trabajo ocupado por el funcionario.

B) Fuente secundaria:

B.1) Revisión de datos preexistentes: Estudio de morbilidad (2001– 2005)

Los datos fueron recolectados e ingresados a una base de datos.

El proceso de análisis de datos se realizó en el DSO.

El análisis estadístico se realizó con el paquete estadístico Epiinfo2000.

1.4 PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

1.4. A.1) ENTREVISTAS A INFORMANTES CLAVES

El trabajo de campo se realizó en los meses de octubre y noviembre de 2005, a 7 informantes claves, seleccionados, de acuerdo a las exigencias del estudio, para identificar el proceso de trabajo.

Los entrevistados, estuvieron conformados por seis mujeres y un hombre.

La antigüedad en el cargo se ubica entre los 19 y los 29 años de servicio.

En relación a la descripción que realizan los entrevistados, sobre los diferentes procesos laborales existentes en el Banco, se destacan las siguientes opiniones:

Actividades y su organización laboral

Las actividades realizadas frecuentemente son polivalentes.

Opinan que dicha situación fue más notoria a comienzos del 1998, por la presencia de menor número de funcionarios para realizar las tareas y ocurrió en todos los niveles jerárquicos.

Destacan actividades realizadas fuera del horario de oficina y que corresponden a tareas propias del puesto de trabajo, pero, que no han podido ser realizadas durante su horario habitual.

Ritmos de trabajo: La mayoría sostienen que sus labores no son rutinarias y consideran que tienen posibilidades de realizar las mismas funciones en forma creativa, sin que se vuelva “aburrido”.

Entre los factores que inciden en la exigencia de trabajo, lo relacionan con los ritmos de trabajo. Algunos lo observan como muy exigente, para el número de tareas y trabajadores en el área.

Mecanismos de control del trabajo: En cuanto a la autonomía y libertad en la toma de decisiones dentro del lugar de trabajo, la mayoría de los informantes claves entrevistados manifiestan tener la posibilidad de tomar decisiones relacionadas al manejo de su trabajo, y de poder tomar iniciativas sobre el mismo. A excepción del representante de un sector que manifiesta que “es autocrático, no hay participación en la tarea de la toma de decisiones, aunque exista experiencia”

Capacitación

Relatan la falta de capacitación para la realización de las tareas. Opinan que actualmente es más espaciada y su aprendizaje se desarrolla sobre la marcha.

Se percibe una brecha, en cuanto a la formación, entre funcionarios de mayor antigüedad y los nuevos.

Seguridad laboral

Se han generado accidentes laborales por problemas con el cableado en los pisos (esguinces de miembros inferiores y traumatismos por caídas desde su altura, etc.)

En relación a otros problemas de salud

Observan aumentos de licencias por problemas psicológicos: “Han comenzado los problemas en las condiciones de trabajo, desde que no son monopólicos”. Han surgido estresores “Hay mucha licencia psiquiátrica, pero no son psiquiátricos”.

“Cada vez que se observa a un funcionario, tienen un mes de licencia psiquiátrica”

1.4. A.2) ENCUESTA COLECTIVA APLICADA A GRUPOS HOMOGÉNEOS

Se analizaron y estudiaron los procesos de trabajo por áreas homogéneas a partir de la aplicación de una encuesta colectiva. (Anexo V)

1.4. A.3) Encuesta masiva de APLICACIÓN autoadministrada

Se recibieron un total de 809 encuestas ingresadas por parte de los funcionarios de la institución, de las cuales se descartaron 11, debido al ingreso de datos erróneos, al duplicado, o en algunos casos, se ingresaron a la base de datos un número de identificación incorrecto. Por lo tanto, se analizaron en una primera etapa: 798 formularios.

1.4. A.3.1) Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28) (Anexo VI)

De los 798 cuestionarios GHQ-28 ingresados a la base de datos, debimos descartar 240 ya que no fueron contestados en su totalidad.

El análisis fue realizado sobre **558** cuestionarios.

El punto de corte 5/6, fue establecido para determinar la presencia de No Caso/ Caso sobre el puntaje total obtenido para cada encuestado.

Para cada categoría: se analiza la cantidad de encuestados pertenecientes a la misma, así como la media sobre el puntaje total obtenido en la encuesta y en cada sub - escala del cuestionario. (Anexo III)

El 46% de los trabajadores, ingresan en la categoría de caso, por tanto sugieren malestar en la esfera de la salud mental. Mientras que el 54% del total de los funcionarios que llenaron correctamente el formulario GHQ-28, no ingresan en la categoría de caso.

ANÁLISIS COMPARATIVO

En la siguiente tabla se presentan los resultados de la aplicación del GHQ-28 en toda la población encuestada que completo correctamente dicho cuestionario.

Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28)

Tabla1. Distribución de las diferentes dimensiones del GHQ-28

Goldberg GHQ-28	Puntaje	Síntomas somáticos	Ansiedad	Disfunción social	Depresión	Total
	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	(\bar{X})	Frec. Absoluta
No Caso	1,6	0,5	0,6	0,5	1,7	302
Caso	11,7	3,9	4,2	2,9	0,8	256

Tabla 2. Distribución de casos y no casos de Goldberg según precedencia (Montevideo e Interior)

Precedencia	Goldberg		TOTAL
	CASO	NO CASO	
Montevideo	231 (47%)	258 (53%)	489 (100%)
Interior	26 (39%)	41 (61%)	67 (100%)
Total	257	299	556

Montevideo e interior del país

En Montevideo hay tendencia a la presencia de un mayor número de casos con malestar mental (Odds Ratio 1,4119), aunque no es estadísticamente significativo. (P-media exacta 0,0985)

1.4 A.3.2) Método ISTAS 21 (CoPsoQ) (Anexo VII)

De las 798 encuestas, se descartaron 264 ya que no fueron completadas en su totalidad. Tomándose finalmente para el análisis final **534** cuestionarios.

Según se observa en la tabla 2 del anexo VII el 66% considera de riesgo las exigencias psicológicas, 57.3% percibe la falta de estima un 55% la inseguridad contractual. Por otra parte el trabajo activo es considerarlo como un factor favorable en un 56.7%.

ANÁLISIS COMPARATIVO:

Montevideo (Mdeo.) e interior del país

1-Exigencias psicológicas

Existe estadísticamente similitud entre Mdeo. e Interior (Odds Ratio 0,9911 y P-media exacta 0,4917)

2 - Trabajo activo y posibilidad de desarrollo

Hay una tendencia a mayor trabajo activo y posibilidades de desarrollo en el interior del país, que no son significativas estadísticamente las diferencias. (Odds Ratio 1,7387 P-media exacta 0,0896)

3- Distribución de la Inseguridad

En Mdeo. los funcionarios encuestados perciben mayor inseguridad laboral que en los del Interior, diferencia que es estadísticamente significativa. (Odds Ratio: 0,4405 y P-media exacta 0,0017)

4- Apoyo social y calidad de liderazgo

Existe una tendencia no tan fuerte entre Mdeo. e interior. Estos últimos funcionarios perciben mayor apoyo social y calidad de liderazgo que los de Mdeo. (Odds Ratio: 1,5084, P-media exacta 0,0797).

5- Doble presencia

Existe en Mdeo. una relación 2 a 1 con respecto al interior, diferencia estadísticamente significativa. (Odds Ratio: 2,3961, P-media exacta 0,0005).

6- Estima

Hay una tendencia diferente a valorarse entre Mdeo. e interior. Esta diferencia es de 1,5 en Mdeo. en relación a 1 en el interior. (Odds Ratio: 1,5849. P-media exacta 0,0425)

RELACIÓN entre ambos cuestionarios: GHQ-28 e ISTAS 21 (CoPsoQ) (Anexo VIII)

De los 798 formularios iniciales que se seleccionaron en una primera etapa, se destaca que en 123 de ellos no se contestó ni el cuestionario GHQ-28 ni el ISTAS. De los 798, solamente 418 contestaron en forma completa ambos formularios.

Existen consistencias entre las diferentes dimensiones vinculadas al cuestionario ISTAS y el GHQ-28, lo cual resultó estadísticamente significativo.

1.4. B) Resultados vinculados a las certificaciones médicas. (Ver Anexo IX)

Durante el año 2005, el mayor número de días por certificaciones médicas correspondió a los trastornos mentales, (3384 días de baja), lo siguió la de causa respiratorio (2173 días), osteo-muscular (2110 días), cardiovascular (1341 días).

A continuación se presentan:

Tabla 3. Distribución global por causa de patología, según personas certificadas 2001-2005

Causa de patología	AÑO					TOTAL
	2001	2002	2003	2004	2005	
Aparato Respiratorio	595	451	510	535	537	2628
Aparato Digestivo	374	331	358	328	303	1694
Enfermedades del Sistema osteo-muscular y tejido conjuntivo	214	211	230	247	240	1142
TOTAL	1183	993	1098	1110	1080	5464

Tabla 4. Distribución global por causa de patología, según días de baja, 2001-2005

Causa de patología	AÑO				
	2001	2002	2003	2004	2005
Enfermedades del Aparato Respiratorio	3177	2267	2575	3157	3253
Trastornos Mentales	3105	1828	1738	4396	3764
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	3103	2525	3094	2783	2587

Tabla 5. Trastornos mentales, según número de personas certificadas, 2001-2005

Personas certificadas	AÑO					TOTAL
	2001	2002	2003	2004	2005	
Psicosis	3	3	2	4	2	14
Trastornos neuróticos	12	0	3	4	1	20
Depresión	28	30	40	47	59	204
Angustia y pánico	66	40	46	66	77	295
TOTAL	109	73	91	121	139	533

1.4. C) Propuestas de los Grupos Homogéneos

Los Grupos Homogéneos analizaron los riesgos detectados en cada Área, realizando además, las propuestas de mejora de sus condiciones de trabajo (Ver Anexo X)

1.5. DISCUSIÓN Y COMENTARIOS

A partir de la triangulación metodológica se obtuvieron los siguientes resultados:

Perfil de carga y o exigencia en el proceso de trabajo

Condiciones generales de trabajo

El **disconfort térmico** en la mayoría de las situaciones, predominó en las áreas administrativas.

El **ruido** se presenta como molesto en diferentes sectores, siendo identificado claramente, carencias de aislamiento acústico.

La **iluminación** en el sector de la administración, relacionado con puestos de trabajo con computadoras personales (P.C.), se considera como no adecuada.

Se identifican una serie de **cargas físicas**, en particular posturales, vinculadas al diseño de puestos de trabajo que no contemplan aspectos ergonómicos básicos.

En el área de la Central Servicios Médicos existen cargas físicas importantes relacionadas principalmente a los aspectos de movimientos y traslado de pacientes durante el proceso asistencial.

La presencia de riesgos químicos, en variedad de tipo y circunstancia, son identificados principalmente en área de la Central de Servicios Médicos (amerita un análisis higiénico en profundidad).

Hay una consideración general vinculada a la **seguridad**, en que la misma es insuficiente. En cuanto a este riesgo se destaca la carencia de orden y señalización en las diferentes áreas de trabajo.

Exigencias psicosociales

El perfil de exigencias en la esfera psicosocial corresponde principalmente a las derivadas del contenido del trabajo y los tiempos, la situaciones vinculadas a la doble presencia (se define la doble presencia, relacionada con la *doble jornada* laboral y doméstica) de la mayoría de mujeres trabajadoras y la percepción de una falta de valoración social por parte de la institución.

Los determinantes laborales antes mencionados son considerados por la mayoría de los trabajadores generadora de exigencia de trabajo, que entre otros aspectos se relaciona con los ritmos de trabajo, se manifiesta como “muy exigente, para el número de tareas y trabajadores en el área”.

Las actividades que se realizan frecuentemente son polivalentes. Sobre todo comienza en 1998, por la disminución de recursos humanos. La exigencia de trabajo se relaciona básicamente con los ritmos de trabajo.

Existe en Montevideo una relación 2 veces mayor de conciliar las necesidades derivadas del ámbito domestico-familiar con las del ámbito laboral, con respecto al interior. Este aspecto es muy destacable y necesario de análisis, seguramente desde una perspectiva de género.

En Montevideo hay una percepción por parte de los trabajadores a considerarse menos valorados que en el interior. La percepción de la valoración del trabajo y la situación en relación a la doble presencia es más desfavorable en Montevideo que en el Interior.

Si comparamos los funcionarios de la Central de Servicios Médicos y los funcionarios del resto del Banco, en los aspectos vinculado a las cargas psicosociales, se aprecia una diferencia significativa en relación a las dimensiones de exigencias psicológicas e inseguridad laboral, creemos necesario profundizar en estos aspectos dada las característica estresante de esta dimensión.

El perfil de sufrimiento, observado en las diferentes técnicas, esta marcado por el estrés, depresión y síntomas de ansiedad. En relación a este aspecto, la información que fue aportada por el análisis de las causas de certificaciones médicas es consistente.

Desde una visión macro estructural, se han planteado aspectos que pueden ser generadores de estrés y o malestar en salud mental, a saber:

- Disminución en el número de personal generando “actividades que se realizan frecuentemente por un funcionario en forma polivalentes”. Es-

ta situación ha sido destacada desde el año 1998, por la ya mencionada, disminución de funcionarios.

- Brecha entre funcionario según antigüedad en el cargo, con envejecimiento global.
- Incorporación de tecnología informática, visualizada como un riesgo para el desempeño laboral.

PERFIL DE SALUD ENFERMEDAD

El perfil en cuanto a las enfermedades, relevado por ausentismo, muestra predominio de patología respiratoria estacional, digestiva y osteomioarticular.

La prevalencia de problemas osteomioarticulares y la existencia de diferentes procesos peligrosos asociados a problemas ergonómicos, determina un área a profundizar en el conocimiento para la acción preventiva.

Las certificaciones de origen psiquiátricas se ubican entre la 7ª y 8ª causa, ordenadas por persona, en los últimos 5 años. Con un perfil en donde predominan los diagnósticos relacionados con la ansiedad y o angustia y en segundo termino los cuadros depresivos.

La patología de origen psiquiátrico, presentó un significativo aumento durante los años 2004 y 2005, constituyendo el primer lugar en cuanto a días de ausentismo.

Esta información es consistente con la obtenida en el GHQ 28.

Prácticamente la mitad de los trabajadores encuestados son identificados como “casos” de malestar mental, con un perfil en donde predominan los aspectos relacionados a angustia y/ o ansiedad con elementos somáticos.

1.6. RECOMENDACIONES Y PERSPECTIVAS DEL TRABAJO

Algunas de las líneas y/ o recomendaciones de trabajo futuro generados en los grupos homogéneos a través de sus propuestas, son las siguientes:

- Organización laboral
 - Racionalizar en forma continua las tareas a la luz de los cambios que se vayan procesando, desechando aquellas que se hayan vuelto obsoletas y potencializando y compartiendo los conocimientos informáticos de forma de apoyar dicha racionalización.

- Actualizar las herramientas informáticas (PC, impresoras) adecuándose a las nuevas exigencias de los procedimientos (digitalización, software).
 - Brindar recursos técnicos, disponibles en el banco.
 - Distribuir el trabajo de acuerdo a la potencialidad de cada funcionario.
 - Monitorear que los objetivos se vayan cumpliendo.
 - A un nivel institucional, dar a los funcionarios el marco para desarrollarse.
- Relaciones Interpersonales
 - Recuperar la comunicación y los vínculos interpersonales perdidos en algunos casos por el uso excesivo del correo electrónico. Buscar un equilibrio, cuidando la comunicación persona a persona y aprovechando las ventajas del e-mail.
 - Promover reuniones de trabajo para mejorar la interrelación entre los distintos trabajadores (a nivel horizontal y vertical).
 - Fijar objetivos con un compromiso real de parte de todos los involucrados.
 - Generar espacio de comunicación con las diferentes autoridades.
- Otro de los aspectos centrales es la capacitación, en particular de la herramienta informática.

Otras recomendaciones vinculadas a las condiciones físicas del ambiente de trabajo

Iluminación

Estudio de los aspectos de iluminación de los diferentes puestos de trabajo. Para ello se sugiere la realización de análisis sector por sector para un diseño ergonómico del mismo.

Disconfort térmico:

Estudiar la posibilidad de aire acondicionado centralizado para todo el edificio central del Banco u otras alternativas que atenúen este riesgo.

Esto mejoraría no sólo las condiciones de trabajo de los funcionarios sino también de los clientes.

Ruido:

Se destaca la necesidad de la generación de estudio de aislamiento acústico en forma conjunta con arquitectura.

Cargas Físicas – Posturales

Adecuación del mobiliario según criterios ergonómicos.

Se sugiere desarrollar un programa de higiene postural que incluya la realización de pausas durante la actividad contemplando movimientos de relajación.

Las mejoras de las condiciones de trabajo son un proceso permanente. Los resultados presentados anteriormente son insumos para iniciar un proceso de cambio.

La constitución de la **Comisión de Salud Ocupacional** integrada por diferentes actores (técnicos, profesionales, personal jerárquico y representantes sindicales) constituye un espacio privilegiado para liderar los cambios de los problemas identificados.

Consideramos a esta comisión como el principal producto de la investigación participativa desarrollada, por lo que se entiende necesario darle continuidad a la misma.

Esta comisión, entre otros cometidos, deberá colectivizar la información obtenida en el marco de la investigación. Esta actividad es considerada un paso central en el proceso de cambio, para lograr una organización más saludable.

Consideramos que los **Grupos Homogéneos** puedan constituirse a manera de círculos de calidad, oficiando como promotores de las diferentes iniciativas antes desarrolladas. Por ello se considera necesario continuar con su capacitación y compromiso para detectar nuevos factores de riesgo en sus áreas de trabajo.

CAPÍTULO 2.

INVESTIGACIÓN SOBRE LAS CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO DE LOS DOCENTES DE LAS ESCUELAS TÉCNICAS PROFESIONALES. URUGUAY

Departamento de Salud Ocupacional. Facultad de Medicina. Universidad de la República. Montevideo. Uruguay.

Autores: Asist. Dra. Nurit Stolovas, Prof. Dr. Fernando Tomasina, Dra. Silvia Martínez, Dr. Hebert Baravrán, Dr. Carlos Villar, Dr. Nelson Reyes

RESUMEN

La salud de los trabajadores tiene como determinante mayor las características del proceso productivo y su entorno, el cual está condicionado por el contexto económico, político y social que lo rodea.

Todos los problemas de salud en el trabajo son susceptibles de ser prevenidos.

El trabajo en el sector docente se caracteriza por interactuar con sujetos integrados en el proceso enseñanza – aprendizaje.

El presente trabajo tiene como objetivo presentar los resultados de la investigación sobre las condiciones de salud y trabajo realizada a los docentes de la enseñanza media técnico profesional del Uruguay durante el segundo semestre del año 2007.

El estudio fue de tipo descriptivo, exploratorio, en 7 escuelas de la ciudad de Montevideo.

Se utilizaron diferentes formularios para la entrevista personal a informante calificados, la observación sensorial, y una encuesta estandarizada a la muestra de los funcionarios.

Se destaca diferentes carencias en la infraestructura edilicia. En general el mobiliario no era el adecuado a las necesidades ergonómicas.

Vinculado a los riesgos psicosociales predomina las exigencias psicológicas de la tarea, la inseguridad contractual, la exigencia por la doble presencia así como una baja percepción de la estima. Se destaca además como una carga adicional los problemas de conducta junto con las dificultades de aprendizaje en los estudiantes.

Como factores protectores a la salud docente se resalta el apoyo social así como la posibilidad de desarrollo de trabajo activo.

Con respecto al perfil de salud resultó consistente con otros estudios en el sector docente.

PALABRAS CLAVES: condiciones de salud y trabajo docente, enseñanza técnico-profesional

2.1 INTRODUCCIÓN

El sector estudiado tiene como cometido ofrecer una educación científico-técnico-tecnológica profesional pertinente, de calidad, en concordancia con los lineamientos estratégicos nacionales en lo social y productivo. Es responsable desde el Estado, de la Educación Técnica y Profesional de nivel medio y terciario.

A fines del año 2006, representantes de la secretaría docente y del sindicato de las Escuelas Técnicas Profesionales del Uruguay, generaron el interés en estudiar sus condiciones de salud y de trabajo.

A raíz de dicha inquietud se realizó una propuesta de investigación, por parte del Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina, sobre las condiciones de trabajo y la repercusión en la salud de los docentes, la cual fue presentada a la secretaría docente así como a los funcionarios mediante el sindicato que nuclea a los docentes.

Constituye esta investigación, en su primera etapa, una aproximación a las relaciones entre el proceso de trabajo docente y la salud de este colectivo.

Los resultados de esta etapa, deben considerarse como un insumo para los diferentes actores comprometidos en la mejora de los procesos de enseñanza técnico profesional. Cabe destacar, que los problemas de la salud docente no deben considerarse desvinculados a los de la educación. Ambos procesos conforman un par dialéctico.

Esta investigación se realizó en Montevideo.

El objetivo fue una aproximación al diagnóstico sobre las condiciones de trabajo y salud de los docentes de la enseñanza técnico profesional identificando procesos peligrosos y o saludables.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

TRABAJO DOCENTE

Tradicionalmente, la enseñanza no se ha considerado una profesión que conlleve la exposición a riesgos a la salud, por lo cual existen pocos estudios realizados sobre los problemas de salud derivados de esta actividad. ⁽¹⁶⁾

Los estudios vinculados a la salud y al trabajo docente son escasos. ⁽¹⁷⁾

En América Latina las investigaciones sobre condiciones de trabajo y salud de los docentes se han iniciado en los años 70' del siglo pasado. ⁽¹⁸⁾

Los diferentes contextos han generado líneas de investigación y equipos de estudio, que han ido mostrando realidades preocupantes. Esto ha permitido el desarrollo de metodologías cualitativas y cuantitativas de estudio de la realidad laboral de la docencia. ⁽¹⁸⁾

Históricamente la tarea del docente solamente era percibida como un "servicio social" más que como un trabajo. Los recientes debates acerca de la calidad de la educación y su relación con el desarrollo, han permitido visualizar la profesionalidad del trabajo docente. La comprensión de la complejidad de la profesión docente significa, ejercerla con profesionalidad y, sentir que es una fuente de satisfacción y desarrollo personal. ⁽¹⁷⁾

El trabajo docente constituye una unidad contradictoria ya que transita en la polaridad dialéctica, los elementos deteriorantes y potenciadores de los sujetos involucrados en estos procesos. ⁽¹⁹⁾

Se hace necesario comprender los factores que determinan esa complejidad, los cuales influyen en el desempeño laboral. Entre ellas las condiciones de trabajo, junto a otras determinantes, definen perfiles de salud- enfermedad para los docentes. ^(17, 19)

La relación de los profesores con los distintos períodos de la vida de los estudiantes y las diferencias entre los modelos familiares y los educativos, exigen de los profesores un gran esfuerzo para lograr un entendimiento mutuo. ⁽²⁰⁾

El estudiante pasa a tener un rol en el proceso de enseñanza – aprendizaje, constituyendo el objeto /sujeto de trabajo. Esto genera una carga y exigencia adicional al trabajador docente, lo cual no es lo mismo que realizar tareas sobre un objeto de trabajo de carácter inanimado únicamente. ⁽¹⁹⁾

La conflictividad / afectividad que surge de la relación docente – estudiante en el actual contexto socio-político cultural en el que se desarrolla el trabajo educativo, repercutirá negativamente sobre la salud del docente en particular en lo vinculado con su salud mental. “La producción del trabajo docente es el conocimiento, ciencia y valores junto a las transformaciones que experimenta el estudiante como consecuencia del trabajo realizado”. ⁽¹⁹⁾

Los profesores que imparten clases de tipo científico-técnico-tecnológica profesional pueden además exponerse a riesgos adicionales, de los que pueden existir durante el proceso enseñanza – aprendizaje general. Entre ellas la exposición a sustancias químicas, los peligros relacionados con la maquinaria, accidentes, riesgos de carácter eléctrico, niveles de ruido excesivos. Estos riesgos serán específicos de cada oficio o sector, dependiendo también del tipo de aula utilizada. Esto ocurre porque en la mayoría de los casos, la práctica ocurre en entornos de trabajo reales.

Con frecuencia, los propios docentes carecen de una formación adecuada sobre los riesgos de la actividad y las precauciones necesarias.

En este marco los profesores deben tener una capacitación adecuada en materia de riesgos y peligros , para protegerse a sí mismos e instruir adecuadamente a los estudiantes. ⁽²⁰⁾

Daños a la salud

El perfil patológico generalmente se asocia a la exigencia ergonómica (disfonía, alteraciones osteomioarticulares), los problemas de salud mental, los problemas de salud general.

En general los problemas de salud tienen un bajo impacto en el rendimiento percibido por los propios docentes. ⁽¹⁸⁾

La enseñanza es una actividad que suele caracterizarse por un considerable grado de estrés, ausentismo y desgaste. Las fuentes de estrés son muchas y pueden variar con el nivel de docencia. Existen preocupaciones de tipo administrativo y relacionado con los planes de estudios, la progresión en la carrera profesional, la motivación de los estudiantes, el tamaño de las aulas, y la seguridad en el puesto de trabajo. Otras causas de estrés residen en la obligación de soportar el inadecuado comportamiento de los estudiantes y, en ocasiones, la violencia.

El hecho de que la mayoría de los profesores sean mujeres plantea la cuestión de cómo puede afectar a su salud el doble papel desempeñado como trabajadoras y madres. ⁽²⁰⁾

2.3. MATERIALES Y MÉTODOS

2.3.1. TIPO DE ESTUDIO

Se realizó un estudio descriptivo de tipo exploratorio en la ciudad de Montevideo.

2.3.2. Población

La población estuvo formada por todas y todos los docentes que trabajan en 7 escuelas técnico profesional del sector público. (N = 1449).

La selección de las 7 escuelas se basó en sus características según tipo de curso y contexto. Estos criterios fueron consensuados por el grupo de trabajo constituido por la Secretaría Docente, por el Sindicato de Funcionarios y la Asamblea Técnico Docente de la institución, así como por los investigadores de la Universidad de la República (Dpto. de Salud Ocupacional, de la Facultad de Medicina).

2.3.3. Criterios de inclusión de sujetos y de escuelas

Fueron incluidos todos los docentes que realizaban docencia directa o tareas administrativas, con cargos fijos, suplentes ó interinos, que se encontraban desempeñando la tarea en las escuelas seleccionadas en el momento de realizar la investigación. Las escuelas incluidas fueron 7, distribuidas de la siguiente manera:

-Escuela 1:

Instituto Tecnológico Superior (N = 409) **(ITS)**

-Escuela 2:

Escuela Superior de la Construcción (N = 223), **(ES. Construcción)**

-Escuela 3:

Instituto Tecnológico Superior B (N = 154), **(ITSB)**

-Escuela 4:

Escuela Superior de Comercio (N = 143), (**ES. Comercio**)

-Escuela 5:

5.1. Escuela Técnica AS (N = 166), (**ETAS**)

5.2. Ciclo Básico Tecnológico AS (N =61), (**CBTAS**)

-Escuela 6:

6.1. Escuela Técnica C (N =120), (**ETC**)

6.2. Ciclo Básico Tecnológico C (N = 66), y (**CBTC**)

-Escuela 7:

-Escuela Técnica P (N = 107) (**ETP**)

Las escuelas 5 y 6, comparten el mismo espacio físico, en diferentes turnos.

1.1.4. Procedimientos

Se emplearon técnicas cuanti – cualitativas.

En una primera etapa:

Se realizaron reuniones de coordinación entre los docentes y postgrados del Departamento de Salud Ocupacional de Facultad de Medicina con el equipo de trabajo.

En cada una de las escuelas seleccionadas se presentaron los objetivos y características del estudio. A los docentes se les informo sobre los objetivos del estudio y la participación voluntaria en la investigación.

En una segunda etapa:

Se realizó la investigación de terreno con entrevista a informantes calificados y observación del proceso de trabajo.

Entrevista a informantes calificados

Los informantes calificados, estuvieron integrados por los directores de los diferentes centros educativos.

También se incluyeron como informantes a docentes, uno de cada centro educativo, quienes eran representantes de los sindicatos de funcionarios y docentes de cada institución, seleccionados de manera consensuada por el propio sindicato.

Observación de los procesos de trabajo

El análisis y estudio del proceso de trabajo se efectuó mediante la observación en la visita a los centros educativos .El registro de la información se baso en la encuesta sensorial (check list).

Se recorrieron las diferentes instalaciones acompañado por un representante de la dirección, por el docente responsable del área de la escuela a visitar y el delegado sindical del centro de estudio.

En una tercera etapa:

Se aplicaron encuestas, auto administrado, anónimo, a toda la población docente de las referidas escuelas. Este instrumento es de evaluación de los factores psicosociales “Método ISTAS 21” en su versión corta en español desarrollado por el Instituto Sindical Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de España.

Método ISTAS 21 (Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ)

Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral occidental. No es específico para un centro de enseñanza, pero su aplicación permitirá comparar los resultados encontrados de esta investigación, con otras investigaciones de similares características, vinculadas a la esfera psicosocial, en instituciones de servicios, a nivel mundial.

Los resultados de la aplicación del ISTAS21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo.

2.3.5. Técnicas e instrumentos

Los instrumentos fueron:

- 1- Entrevistas semi abierta a directores y a integrantes del sindicato de las escuelas seleccionadas. (Anexo XI)
- 2- Guía de observación o check list para calificar las condiciones de las escuelas. (Anexo XII)
- 3- Método ISTAS 21 (cuestionario psicosocial de Copenhague) (Anexo IV)

La ejecución y análisis de los datos lo realizó el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina.

Los datos fueron ingresados al programa informático elaborado en el entorno EPIINFO 2000, tanto por los docentes como los médicos Postgrado del Departamento de Salud Ocupacional.

2. 4. PRESENTACIÓN DE LOS RESULTADOS

2.4.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LAS ENTREVISTAS A LOS INFORMANTES CALIFICADOS

El trabajo de campo se realizó en los meses de setiembre - octubre de 2007, a 16 informantes calificados.

Los entrevistados, estuvieron conformados por 9 directores y 7 docentes.

La edad de los directores, se encuentra entre los 48 años y los 62 años, con un promedio de 53.2 años.

La edad de los docentes, se encuentra entre los 38 años y los 64 años. El promedio de la edad es de 51 años.

En cuanto al género de los **directores**, 4 son masculinos y 5 femeninos.

Entre los **docentes**, por cada 5 mujeres hay 2 hombres.

La antigüedad en el cargo de los **directores** se ubica entre los 2 meses y los 12 años de ejercicio en dicha escuela. Como docentes entre los 4 y los 32 años de antigüedad.

Mientras que los **docentes** entrevistados tienen una antigüedad de servicio entre los 4 y los 32 años.

Perfil de salud – enfermedad

En relación a la percepción sobre el estado de salud de los docentes que se desempeñan en las escuelas, se destacan las siguientes opiniones:

1- La mayoría de los docentes consideran diferentes malestares en relación a su estado de salud, excepto en 2 de los entrevistados.

2- Entre los principales problemas de salud, se destaca la presencia de estrés y fatiga, en particular al finalizar el año lectivo. Las patologías crónicas degenerativas, como segunda causa, entre ellas las Osteomioarticulares (cervicalgias, lumbalgias). Las enfermedades respiratorias, las cuales las vinculan a los cambios estacionales. Algunos manifiestan disfonía y problemas visuales. Resaltan el envejecimiento de la población docente.

Entre las causas del **malestar** han expresado:

- El desempeño profesional y que hacen para resolverlo en las escuelas
- El bajo nivel de los alumnos, lo cual se acentúa cada año. Para lo cual no están adaptados al perfil del alumno.
- Factor económico, que genera multiempleo, la flexibilidad reglamentaria.
- Importante carga horaria que muchos docentes cumplen diariamente. “Van de una escuela a la otra todos corriendo, una locura.”
- Limitadas horas de descanso diarias, “Para vivir solo de esto tenés que tener por lo menos 50 horas semanales de trabajo, sumando además a esto la planificación, estudio, corrección de trabajos (escritos, tareas domiciliarias)”.
- “Como tengo que comer sigo con mas horas”
- Problema de alimentación
- Malas condiciones edilicias
- La falta de estabilidad laboral. (cargos que no son efectivos). “La salud del docente no puede estar a “full” cuando dio todo por la institución y se jubila interino”.

Respuestas institucionales.

Frente a estos problemas identificados, se indago cuales eran las respuestas institucionales.

Los entrevistados destacaron que intentan llegar mediante el diálogo a un acuerdo en las coordinaciones docentes.

Relación entre el estado de salud y su desempeño

Cuando se consulta sobre la relación entre el estado de salud y su desempeño. Plantean que “es un todo”. El preparar las clases requiere estar bien físicamente.

El deterioro físico y mental se vincula en el 70 al 80% según manifiesta uno de los entrevistados.

Cultura Institucional

En el manejo de los conflictos en relación al clima de trabajo:

Se manifiesta la existencia de mediación por parte de los delegados sindicales con participación de los delegados de la Asamblea Técnico Docente.

En cuanto a los mecanismos de participación de los docentes:

La sala de profesores se percibe como “un cable a tierra”. Se intenta en la sala docente lograr la participación de todos.

Hay propuesta de realizar reuniones periódicas entre la dirección y los docentes.

El clima laboral. Se destaca entre los entrevistado la existencia de compañerismo. Percibido como agradable el clima. Manifiestan sentimiento de pertenencia a la institución.

Entre los aspectos negativos, destacan:

- Las llegadas tarde
- La insatisfacción por parte de algunos integrantes del equipo docente.
- La distribución no adecuada de las horas docentes.
- En algunos Centros, los sucesivos cambios de dirección y la coexistencia de dos propuestas educativas en un mismo edificio.
- La diferencia generacional entre los docentes.

Aspectos de las condiciones de trabajo considerado con posibilidad de mejoras

- Unificación de criterios en escuelas que cuentan con 2 turnos y direcciones diferentes.
- Sala de profesores mas amplia, un espacio donde los docentes puedan dejar sus pertenencias (vestuarios) y área de comedor.
- Mejorar los servicios sanitarios.
- Mantenimiento edilicio mediante higiene y limpieza.
- Mejorar la existencia de material de apoyo a los docentes en algunas de las escuelas, tales como libros, tanto para estudiantes como docentes.
- Formación permanente de los docentes y no docentes.
- Mejora del mobiliario, sillas y escritorios.
- Control de los factores de riesgos presentes en talleres, como el ruido, material vinculado a la pintura y herrería.

2.4.2. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE OBSERVACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO. (CHECK – LIST)

Se realizó un total de 33 encuestas sensoriales, distribuidas según se indica en la Tabla 1.

Tabla 1- Distribución de encuestas sensoriales según escuelas, 2007

Escuela	Frecuencia	Porcentaje
ETAS	4	12,1%
ITSB	4	12,1%
CBTC	3	9,1%
ESComercio	3	9,1%
ESConstrucción	4	12,1%
ITS	3	9,1%
ETP	4	12,1%
ETC	8	24,2%
Total	33	100,0%

Características demográficas –laborales– de los docentes que acompañaron a los investigadores durante el recorrido de las instalaciones.

La antigüedad en la docencia predomina en el rango de 3 a 9 años (8 / 27.6%), luego de 15 a 19 años (7 / 24.1%), seguido de 10 a 14 años un 20.7% (6) (Tabla 3)

La media en cuanto antigüedad en la docencia fue de 15,1 años.

Con respecto a la antigüedad en el cargo el mínimo fue de 3 años y el máximo de 33 años de docencia.

Tabla 2. Distribución de docentes según antigüedad laboral, 2007

Antigüedad (años)	Frecuencia	Porcentaje (%)
3 - 9	8	27.6
10 -14	6	20.7
15 -19	7	24.1
20 - 24	3	10.4
25 - 29	4	13.8
30 - 35	1	3,4%
Total	29	100,0%

Condiciones sociales de trabajo

Cuando se investiga la percepción de los docentes vinculado a las principales características sociales de los estudiantes son identificados en primer lugar los problemas de conducta junto con los problemas de aprendizaje, en segundo lugar fracaso escolar y en tercer lugar trastornos graves de comportamiento. (Tabla 4 -Anexo XIII)

Valoración global de las condiciones observadas

En cuanto a valoración global de las condiciones físicas edilicias, el estado de las clases, se consideró muy buena en 1 de ellas (3%), buenas en 21 (63%) y regular en 7, y malo en 3. (Tabla 5 - Anexo XIII)

Condiciones generales de edificios y locales de trabajo

Se detectaron en la mayoría de las escuelas problemas como puertas de difícil salida al exterior, la falta de aislamiento acústico, el mal estado de sillas y mesas, falta de implementos para uso de las pizarras, temperatura inadecuada, falta de señalización de seguridad y protección contra incendios. (Tabla 6 - Anexo XIII)

En la **Escuela del Ciclo Básico Tecnológico C**, los bancos de los docentes no cuentan con respaldo. En la **Escuela Técnica C**, existen condiciones edilicias nuevas, mientras que por otro lado, en algunas aulas el piso es de hormigón, así como faltan baldosas, otros pisos son irregulares y con desnivel. En el aula culinaria de este centro, los hornos de cocina están próximos a la pared, no cuentan con sistemas aislantes adecuados frente a las altas temperaturas. El ruido emitido es subjetivamente importante, proveniente de algunas de las maquinarias en funcionamiento.

En la **Escuela Superior de la Construcción**, se observaron en la encuesta sensorial pisos antiguos, espacio de salones escaso y falta llave diferencial eléctrica.

En el **Instituto Tecnológico Superior**, al taller lo limpia el docente.

En el caso de la **Escuela Técnica P**, el edificio es antiguo con caída de la planchada. No hay mantenimiento. Los pisos son de maderas, no lavables y algunos discontinuos. No cuentan con sillas, ni implementos aportados por la escuela.

Condiciones generales de edificios y locales de trabajo

(Tabla 7 – Anexo XIII)

La presencia de baños es:

- en cantidad suficiente para los estudiantes en la mitad de las escuelas observadas.
- en cantidad suficiente para los profesores, solamente en 3 de las escuelas.

En el 100%, los baños están separados por sexo

Existen comedores para los profesores solamente en la ITS

En la escuela ITS y en la Escuela Superior de Comercio, existe cocina con calentador y refrigerador para los alimentos.

Solamente en el ITSB, cuenta con duchas para los profesores que lo necesitan (expuestos a sust. Químicas, biológicas, suciedad).

No existe sala de vestir y guardarropa para los profesores, excepto en la ITS.

De la Escuela Técnica P se destaca que existen 50 % de baños clausurados y en dicha escuela la limpieza es realizada por alumnos.

Apoyo al trabajo docente

En la mayoría, los útiles de aseo no los aporta la escuela.

El aseo de la sala lo realiza el profesor en un tercio de las entrevistas realizadas.

En más de la mitad de las escuelas, existen salas con recursos materiales de apoyo a la labor docente (PC, radio, proyector, diapositivas)

El profesor cuenta con material escolar docente (libros, hojas) solamente en la mitad de las situaciones analizadas. En su mayoría, los textos de estudio no los entrega la escuela.

El profesor cuenta con tiempo de trabajo para la preparación de clases, corrección de pruebas. Esto lo relatan 8 de los entrevistados, corresponde a la cuarta parte de las situaciones. Mientras que los docentes de ETAS, CBTAS, ETP y CBTC, considera que no.

En la ES. Comercio, en el 100 % de los entrevistados, se percibe la presencia de salas de descansos para los profesores y la existencia de oficinas para la preparación de clases y de materiales.

En las escuelas de CBTAS, ETAS, ITS, y CBTC, se visualiza la existencia por parte de los docentes, de la presencia de salas equipadas por ramo técnico.

En 4 del total de las 7 escuelas que integran la investigación, no existen espacios adecuados y protegidos para la práctica de educación física. Mientras que las salas adecuadas para los recursos artísticos, prácticamente no es percibida su existencia por parte de los docentes. (Tabla 8 – Anexo XIII)

En 11 docentes entrevistados es suficiente el material docente. En 15 de los entrevistados, traen material el docente y sacan fotocopias, existen algunas herramientas de trabajo.

2.4.3. Análisis General: aplicación del Método ISTAS 21 (CoPsoQ) (ANEXO XIV)

Se realizaron un total de 526 encuestas aplicando el Método Istas 21.

Corresponde al 36,3 % de la población total de docentes incluidos en la investigación.

En el Anexo XIV se muestran el número de encuestas que han sido llenadas correctamente para que sea válido el análisis de cada dimensión. La cantidad de

trabajadoras/es que están expuestos a situaciones más desfavorable para la salud (rojo), es decir la proporción de trabajadores/as que han obtenido puntuaciones altas en las dimensiones psicosociales negativas y bajas en las positivas, corresponden a las dimensiones: Inseguridad (69,4%), exigencias psicológicas (64,4%), doble presencia (60,2%) y estima(55,7%).

En la situación más favorable para la salud: verde, es decir la proporción de trabajadores que presentaron puntuaciones bajas en las dimensiones psicosociales negativas y altas en las positivas, corresponde a las dimensiones de trabajo activo y posibilidad de desarrollo (58,7%) y el apoyo social y la calidad de liderazgo (38%).

2. 5. PERFILES SEGÚN CENTRO EDUCATIVO

2.5.1. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS DE LA OBSERVACIÓN DE LOS PROCESOS DE TRABAJO. (CHECK – LIST)

CONDICIONES GENERALES DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TRABAJO

Escuela AS (ETAS y CBTAS)

- El 75 % de los pisos, y paredes se encuentran en mal estado de mantenimiento
- La mitad de los pisos están aseados.
- El 75 % de las puertas, ventanas están en buen estado
- Existe humedad en el 75 % de las paredes de los locales visitados, y en el 50 % de ellos presentan los cielorrasos con humedad y/o goteras.
- La mitad de la proporción de las ampliaciones son de material sólido y durable.
- Ninguna de las puertas permite salida fácil hacia el exterior.
- Existe tránsito adecuado dentro de la sala en el 75 % de los casos.
- En cuanto al mobiliario, la silla y mesa de uso del profesor en $\frac{3}{4}$ partes no es el adecuado y además no se encuentran los mismos en buen estado.
- La pizarra es adecuada en el 50 % de las situaciones observadas, no contando con los implementos adecuados para sus uso en el 75 %.
- Ninguno de los docentes contaba con estantes para sus objetos personales.
- En el 100%, la iluminación y la temperatura de los locales era adecuada.
- En cuanto a la aislación acústica con el exterior, solamente en el 25 %, era la adecuada, y en la mitad de los casos observados, los paneles de separación entre una sala y otra eran de material que permitía una buena aislación del ruido.

La instalaciones eléctricas son seguras en el 25% de las salas de clases e insuficientes en el 33% de ellas.

No existen, en todos los locales observados, medidas visibles de protección contra incendios ni señalización de seguridad.

Instituto Tecnológico Superior B

En todos los locales observados, los pisos se encuentran en buen estado, pero la mitad de ellos estaban aseados.

Las puertas, ventanas, paredes y ampliaciones, se encuentran en el 100 % de los casos en buen estado de mantenimiento.

En el 75%, se observó humedad en las paredes y en el 100 % de los cierlorasos.

La sala de clases se mantiene en el 50 % de los casos en buen estado de aseo.

En el 25% de las puertas de los salones visitaos, permiten su apertura de salida fácil.

El espacio de transito del profesor en la sala es adecuado en el 75 % de los casos.

Del mobiliario de uso del docente, el 75% de las sillas y mesas es el adecuado, mientras que en el 100% de los mismos se encuentran en buen estado.

La pizarra, en las $\frac{3}{4}$ partes de las visitas realizadas a los salones de clase es adecuado, contando solamente en la $\frac{1}{4}$ parte con implementos para su uso adecuados.

El 75 % de los docentes cuentan con estantes de uso personal.

El mobiliario en general, es adecuado en el 100 % de los casos.

La iluminación, ventilación y la aislación acústica con el exterior es adecuada en la mitad de los casos. Mientras que la aislación acústica intersala solamente es adecuada en la cuarta parte de los casos.

La temperatura en todos los casos es adecuada.

En cuanto a la instalación eléctrica, es adecuada en el 75 %, pero suficiente en todos los casos observados.

En la cuarta parte existe medidas de protección contra incendio y no es adecuada en el 75 % de los casos.

En ninguno de las observaciones existe medida de señalización de seguridad.

Ciclo Básico Tecnológico C

Los pisos se encuentran en buen estado en el 66,7 % de los casos y el 100 % de los pisos observados en los diferentes locales están aseados.

El 66,7 % de las ventanas se encuentran en buen estado, mientras que el mismo porcentaje de las paredes no se encuentran en buen estado de mantenimiento y presentan humedad.

El 100 % de los cielos rasos presentan humedad y /o goteras.

Las ampliaciones, en la mitad de los casos, son de material sólido y durable

En ninguno de los casos las puertas permiten su apertura fácilmente.

En todas las situaciones observadas, el espacio de tránsito del profesor en la sala es adecuado.

Vinculado al mobiliario de uso para el profesor, en el 100 % de los casos, la silla y mesa no es el adecuado, pero a pesar de ello los mismos están en buen estado.

En el 66,7 % de los casos, la pizarra no es adecuada, y en el 100 % de los casos, los implementos para su uso no son los adecuados.

En cuanto al buen estado de los estantes, en un tercio de los casos es adecuado, así como dicha proporción de las situaciones observadas existen estantes para los profesores.

La iluminación es adecuada en todos los salones de clases observados. A excepción de la ventilación y la aislación al ruido ambiente exterior que no lo es en ninguno de los casos. Mientras que los paneles de separación entre una sala y otra son en un tercio de los casos, de material que permite una buena aislación del ruido

La temperatura, ni las instalaciones eléctricas existentes son seguras. Pero estas últimas sí son suficientes en las salas de clases.

No existe en ninguno de los casos medidas visibles de protección contra incendios ni señalización de seguridad adecuada.

Escuela Superior de Comercio

En todos los casos los pisos se encuentran en buen estado y aseados. Las puertas y las ventanas en el 100 % de los casos están en buen estado.

En un tercio de los casos, las paredes se encuentran en buen estado de mantenimiento.

En ningún caso se observó la presencia de humedad y / o goteras en las paredes y cielos rasos.

La sala de clases, en el 100%, se mantiene en buen estado de aseo, así como en todos los casos, las ampliaciones son de material sólido y durable.

En 2/3 de los salones de clase observados, el tránsito es adecuado.

En el 33 %, las sillas y mesas del docente es adecuado y se encuentran en buen estado.

La pizarra es adecuada en el 100%, en tamaño, altura y material. Además, también en el 100% existen los implementos para el buen uso de la pizarra.

Solamente en el 33 % de los salones de clases recorridos, están disponibles estantes para los docentes.

En general el mobiliario, en todos los locales es adecuado.

Vinculado al ambiente físico, la iluminación, la temperatura y la ventilación es adecuada en el 100 %.

En ninguna de las situaciones, la sala de clases tiene aislación al ruido ambiente exterior, aunque si esta presente la aislación acústica intersala.

Las instalaciones eléctricas son seguras y suficientes en todos los salones de clase.

En ninguna de las situaciones observadas se presentan medidas de protección contra incendio, ni señalización adecuada.

Escuela superior de la construcción

Los pisos se encuentran en buen estado, en el 75% de los salones recorridos durante la observación. De ellos, la mitad presentan aseo adecuado de sus pisos y las puertas en buen estado.

Las ventanas se encuentran en buen estado, en las tres cuartas partes de los locales observados. Esa misma proporción, las paredes de no presentan buen mantenimiento, contando con humedad en el 25%.

Los cielorrasos presentan humedad y/o goteras en el 75% de los casos.

Las ampliaciones son de material adecuado en el 75% de los casos.

No existe en ningún caso observado puertas que se abran de manera fácil para permitir la salida de los integrantes de los salones.

En todos los casos los salones son amplios permitiendo un adecuado tránsito por el mismo. El mobiliario estudiantil, en particular las sillas y la mesas no son adecuados en 75% de los casos observados, en las mitad de ellos están en buen estado.

La pizarra es adecuada en todas las situaciones, contando con implementos adecuados.

Los docentes no cuentan con estantes, en ninguno de los lugares visitados. Su mobiliario está en buen estado en una de las aulas.

Vinculado al microclima laboral, las aulas cuentan con iluminación y temperatura adecuada en 3 de los salones, la ventilación es adecuada en todos los casos, y en 2 de ellas existe aislamiento acústica exterior.

Sobre las medidas de seguridad: son adecuadas y suficientes en todos los casos la instalación eléctrica. Solamente en el 25% existen medidas de protección contra incendio. En ningún caso hay carteles de señalización.

Instituto Tecnológico Superior

De las condiciones edilicias se destaca la presencia de pisos en buen estado y aseados. Las puertas y las ventanas se encuentran en buen estado. Las paredes tienen buen mantenimiento, con humedad y goteras en todas las localidades visitadas.

El aseado es adecuado.

Las instalaciones son todas de material, con puertas de fácil salida y el tránsito es adecuado en todos los casos.

Las sillas de los estudiantes son adecuadas y se percibe que tienen buen estado.

Las herramientas de trabajo, como lo es la pizarra es adecuada en todos los casos, contando con implementos adecuados para su uso.

Los docentes no cuentan con estantes.

El mobiliario de los docentes tiene buen estado.

El microclima laboral de las aulas cuentan con iluminación y temperatura adecuada. En la mayoría, la ventilación es adecuada, pero en ninguna hay aislamiento acústica exterior. Si es adecuada la aislamiento acústica inter-sala.

La instalación eléctrica es segura y suficiente en todos los casos. Se destaca la presencia de medidas de protección contra incendio. Siendo adecuada en el 66 % de los casos. No hay señalización de seguridad.

Escuela Técnica P

Los pisos de las instalaciones recorridas no se encuentran en buen estado ni aseados. Las ventanas en el 75 %, no se percibe buen estado, así como las puertas y paredes, en todos los casos, presentándose en estas últimas humedad. No se visualiza goteras, ni humedad en los cielo-rasos.

El estado de limpieza es adecuado en el 25 % (una de las instalaciones).

Las ampliaciones son de material en la mitad de las situaciones.

En un solo caso, la puerta tiene apertura de fácil salida.

El tránsito es adecuado en la mayoría.

El mobiliario: cuentan con sillas y mesas en buen estado en el 25 % de las aulas.

La pizarra es adecuada en la mayoría, pero solamente la mitad cuenta con implementos para usarlas.

Solamente en uno de los casos, los docentes cuentan con estantes para guardar sus elementos personales.

La iluminación y la temperatura no son adecuadas. La ventilación en la mitad de los casos es adecuada.

En cuanto a la acústica no es adecuada la aislación con el exterior, mientras que en la mitad de las aulas es adecuada entre los salones.

Las medidas de seguridad: la instalación eléctrica no es segura y en la tres cuarta parte de los casos no es suficiente. No hay medidas de protección contra incendios ni señalización.

CICLO BÁSICO TECNOLÓGICO C

Se observan en la mitad de los casos observados, los pisos en buen estado y aseados.

En la mayoría, las puertas están en buen estado, pero existe humedad en las paredes, con las paredes y ventanas en mal estado de mantenimiento.

Los cielos rasos en la mitad de los casos presentan humedad o goteras.

Las ampliaciones son de material. No se abre fácilmente las puertas de salida. El tránsito en el interior de las aulas es el adecuado en 2 de los 3 casos.

Las sillas y las mesas no son adecuadas en 60% e los casos.

La pizarra es adecuada, pero solo una de ellas presenta los implementos necesarios para su uso.

En la mayoría, los docentes cuentan con estantes y todos tiene mobiliario en buen estado.

El microclima laboral, en tres cuartas partes de las aulas observadas existe iluminación adecuada. La ventilación no es adecuada en el 80%. Con una aislamiento acústico con el exterior adecuado en el 42.9% e inadecuado intersala en el 57.1%. La temperatura es adecuado en el 37.5%.

Vinculado a la seguridad: no hay instalaciones eléctricas seguras en la mayoría de los casos. En la mitad de ellos es suficiente su instalación. Prácticamente no se observa medidas de protección contra incendios ni señalización.

2.5.2. Análisis de cada escuela: Método ISTAS 21 (CoPsoQ)

En la siguiente tabla se muestran el número de encuestas que han sido llenadas por parte de los docentes para cada escuela:

Tabla A. Distribución total de las escuelas según número de formularios realizados, ISTAS, 2007 (Anexo XV)

Nombre de las Escuelas	Frecuencia	Porcentaje
CBTAS	25	4,80%
CBT C	25	4,80%
ESComercio	54	10,30%
ESConstrucción	87	16,50%
ETAS	89	16,90%
ETC	44	8,40%
ETP	37	7,00%
ITS	66	12,50%
ITS B	99	18,80%
Total	526	100,00%

Instituto Tecnológico Superior (ITS)

Se realizaron un total de 66/409 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 16.1 % de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

Los docentes perciben niveles de exposición verde (más favorables a la salud) en la dimensión psicosocial correspondiente al trabajo activo y posibilidad de desarrollo (56.3%) y en apoyo social y calidad de liderazgo (35.8%).

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones psicosociales son para las dimensiones en orden de prevalencia: inseguridad (73.2%), exigencias psicológicas (68.1%), doble presencia (59.1%) y estima (59.1%),

Escuela Superior de la Construcción (ESConstrucción)

Se realizaron un total de 87/223 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 39.0% de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

Los docentes perciben niveles de exposición verde (más favorables a la salud) en la dimensión psicosocial correspondiente a trabajo activo y posibilidad de desarrollo (60.5%)

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones psicosociales son en orden de prevalencia para las dimensiones: Inseguridad (68.3%), exigencias psicológicas (66.6%), estima (56.6%), doble presencia (53.4%) y apoyo social y calidad de liderazgo (44.9%).

Instituto Tecnológico Superior B (ITSB)

Se realizaron un total de 99/154 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 64.3% de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones corresponden en orden de prevalencia: Inseguridad (75.4%), estima (61.5%), exigencias psicológicas (54.1%), doble presencia (48.4%) y apoyo social y calidad de liderazgo (37.7%)

En los niveles de exposición verde (más favorables a la salud) muestran los docentes en la dimensión trabajo activo y posibilidad de desarrollo una proporción para dicha dimensión de 59.7%

Escuela Superior de Comercio (ESComercio)

Se realizaron un total de 54/143 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 37.8 % de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

Muestran los docentes en los niveles de exposición verde (más favorables a la salud) en la dimensión psicosocial: trabajo activo y posibilidad de desarrollo (34.0%)

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones psicosociales son: exigencias psicológicas (78.8%), Inseguridad (75.5%), estima (60%).doble presencia (53.2%)

La dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, tiene una proporción similar en cada una de las situaciones de exposición psicosocial.

Escuela Técnica AS (ETAS)

Se realizaron un total de 89/166 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 53.6% de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

La proporción de docentes que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones psicosociales son para las dimensiones: doble presencia (70.4%), exigencias psicológicas (61.6%), Inseguridad (59.3%), y estima (50.6%).

Los docentes perciben niveles de exposición verde (más favorables a la salud) en la dimensión psicosocial correspondiente a trabajo activo y posibilidad de desarrollo (60.7%), así como para el apoyo social y calidad de liderazgo (48.2%).

Ciclo Básico Tecnológico AS (CBTAS)

Se realizaron un total de 25/61 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 41.0 % de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) corresponden a las dimensiones psicosociales:

Exigencias psicológicas (78.3%), doble presencia (65%), Inseguridad y estima (60.9%).

Dos dimensiones (apoyo social y calidad de liderazgo – 43.5%- y trabajo activo y posibilidad de desarrollo – 65.2%) muestran a los docentes en los niveles de exposición verde (más favorables a la salud)

Escuela Técnica C (ETC)

Se realizaron un total de 44/120 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 33.3% de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

La proporción de docentes que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones psicosociales son para las dimensiones: doble presencia (75.6%), Inseguridad (69.8%), exigencias psicológicas (47.7%), estima (43.9%).

Los docentes perciben niveles de exposición verde (más favorables a la salud) en la dimensión psicosocial correspondiente a trabajo activo y posibilidad de desarrollo (61.9%), y al apoyo social y calidad de liderazgo (46.2%).

Ciclo Básico Tecnológico C (CBTC)

Se realizaron un total de 25/66 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 37.9% de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) corresponden en orden de prevalencia a las dimensiones psicosociales: Inseguridad (72.0%), exigencias psicológicas (70.8%), doble presencia (52.2%), y estima (44.0%).

Muestran los docentes en los niveles de exposición verde (más favorables a la salud) y amarillo (nivel intermedio), en las dimensiones apoyo social y calidad de liderazgo (77.3%) y trabajo activo y posibilidad de desarrollo en 79,2%.

Escuela Técnica P (ETP)

Se realizaron un total de 37/107 encuestas aplicando el Método Ista 21.

Corresponde al 34.6% de la población total de docentes de esta escuela incluidos en la investigación.

La proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada una de las dimensiones corresponden a:

Inseguridad (69.4%), doble presencia (68.6%), exigencias psicológicas (60.0%), y estima (59.5%).

Muestran los docentes en los niveles de exposición verde (más favorables a la salud) en las dimensiones trabajo activo y posibilidad de desarrollo (61.8%)

La dimensión apoyo social y calidad de liderazgo, tiene una proporción muy similar para cada uno de los niveles de exposición.

2.6. COMENTARIOS FINALES

Perfil de cargas y/o exigencias:

Las demandas de las tareas laborales, son manifestadas como superior a las horas contratadas, según lo hacen notar los docentes entrevistados. Esto es percibido como una exigencia psíquica adicional, que además conlleva a la necesidad de uso de otros tiempos, invadiendo de esta manera otros espacios de vida (socio familiares)

No se observa dificultades de relevancia entre la jerarquía y los docentes.

Los docentes perciben en la relación con los estudiantes problemas de conducta junto con los problemas de aprendizaje, en segundo lugar fracaso escolar y en tercer lugar trastornos graves de comportamiento.

Los aspectos contractuales integran otras exigencias al colectivo docente, la situación de interino y/o efectivos son percibidos como desencadenantes de fatiga y estrés laboral, dado además por la elevada inseguridad laboral que se manifiesta sobre todo al inicio del año lectivo en que se deben elegir las horas docentes, elemento que surge también como desfavorable en el análisis de los riesgos psicosociales del cuestionario ISTAS.

Las siguientes situaciones más desfavorables para la salud en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial, derivadas de las características de la organización del trabajo, surgen como prevalentes en la mayoría de las escuelas:

- la falta de seguridad en lugar de trabajo
- la presencia de tareas que se realizan de manera rápida o de forma irregular, y situaciones en el trabajo requiere que se escondan los sentimientos
- la falta de estima.
- la doble presencia.

Cabe mencionar que el apoyo social y la calidad de liderazgo, vinculado a la falta de apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo, se presenta como situación desfavorable en 2 de las escuelas (Escuela Superior de la Construcción y en el Instituto Superior B) Teniendo esta dimensión psicosocial una distribución similar entre los diferentes niveles de exposición en los casos de la escuela Técnica P.

Las condiciones edilicias se manifiestan como una carga que condiciona la actividad docente en forma negativa, tales como los aspectos de saneamiento básico, aislamiento acústico insuficiente, temperatura inadecuada y mobiliario deteriorado. Las instalaciones eléctricas, no son las adecuadas, así como la seguridad vinculada a la prevención de incendios.

Perfil protector:

Sobresale de las entrevistas realizadas, el sentido de pertenencia a la institución.

El algunas de las escuelas, se percibe por parte de la dirección, vínculo adecuado entre los pares.

La dimensión psicológica trabajo activo y posibilidad de desarrollo aparece como un aspecto de la organización laboral favorable a la salud en todas las escuelas. Esto plantea el componente creativo, la influencia y autonomía en la forma de realizar la tarea docente, generando el trabajo posibilidades para aplicar habilidades y conocimientos, así como darle sentido a lo que se realiza.

Perfil de salud - enfermedad:

Manifiestan problemas relacionados con la salud mental, en particular destacan la situación de estrés.

Además se plantea la presencia en los docentes de malestares referentes al aparato osteomioarticular. Relatan lumbalgias y cervicalgias.

Se destaca también la presencia de trastornos en la voz (disfonía), lo cual atribuyen a las características edilicias, por forzar la voz e inadecuado aislamiento acústico.

2.7. RECOMENDACIONES

La Salud Ocupacional docente debería formar parte de la mesa de discusión, para generar programas de promoción – prevención y control de los problemas de salud y trabajo del colectivo docente.

Dada las características de la enseñanza que se imparte en este centro de enseñanza, los estudiantes deberían estar involucrados, los cuales constituyen los futuros trabajadores de nuestro país, mediante el aprendizaje de una gran diversidad de tecnicaturas que hacen a la labor de las futuras generaciones.

Sería importante brindar a los docentes mesas y sillas ergonómicas.

Realizar la vigilancia de la salud, según la actividad laboral que se desempeña.

Sensibilizar e informar sobre los riesgos a los cuales se exponen durante su actividad laboral y que los mismos sean difusores de estas prácticas a sus estudiantes.

Establecer comisiones de salud y seguridad en el trabajo en cada centro educativo, según plantea el decreto reglamentario del Convenio Internacional del Trabajo 155, Dto (291/07)

Es importante que las escuelas asuman su responsabilidad en materia de formación de los docentes en lo que respecta a los riesgos potenciales derivados de

los materiales y procesos aplicados, y al modo de proteger a los estudiantes y a sí mismos.

Una administración escolar prudente procederá a la formulación por escrito de programas, procedimientos y políticas de salud y seguridad, garantizará su cumplimiento, impartirá una formación regular en materia de seguridad y demostrará un interés real por enseñar en condiciones de salud y seguridad.

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

- (1) Araujo-Alvarez JM, Trujillo-Ferrara JG. ENSAYO De Morbis Artificum Diatriba 1700-2000. Salud pública Méx vol.44 no.4 Cuernavaca July/Aug. 2002
- (2) Greco S, Tomasina F, Amoroso M, Laborde A. Salud y Trabajo. Medicina Familiar y Comunitaria. Ediciones Universitarias.
- (3) Betancourt, O. Salud y Seguridad en el Trabajo. FUNSAD-OPS/OMS. Quito, 1999.
- (4) Bentancourt O. La salud y el trabajo. Reflexiones Teórico Metodologías. Monitoreo epidemiológico atención básica de la salud. Tesis para obtener el grado de maestría en salud en el trabajo. CEAS/OPS. Quito, 1995.
- (5) Laurell AC, Noriega M. La Salud en la Fábrica. Estudio sobre la industria siderúrgica en México. 1989. Edición Era.
- (6) García, J.C. La categoría trabajo en Medicina. Cap.5 Pensamiento Social en Salud en América Latina. OPS, 1994.
- (7) Laurell AC. Para la investigación sobre la salud de los trabajadores. Serie PALTEX. Salud y Sociedad 2000. N° 3. OPS/OMS 1993
- (8) Allende S. IX Reunión de Ministros de Salud Pública de América Latina. Chile, 1971
- (9) Breilh J. Taller 3. Marco teórico particular sobre proceso laboral y salud. Nuevos Conceptos y técnicas de Investigación. Guía pedagógica para un taller metodológico. 2da ed. Quito. Ediciones CEAS, 1995
- (10) Tomasina, F. La salud ocupacional. Una visión crítica de la misma. Psicología y organización del trabajo II. Editorial Psicolibros. Facultad de Psicología. Montevideo, 2001
- (11) Clerc L. Introducción a las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. O.I.T Ginebra 1987.
- (12) Tennessee M. Panorama de la Salud Ocupacional en América Latina” Plan Regional de Salud de los Trabajadores. 1er. Taller Nacional de Coordinación de Acciones en Salud Ocupacional - Octubre/2000
- (13) Organización Internacional del Trabajo. Estrategia global en materia de seguridad y salud en el trabajo. Conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 91.ª reunión, 2003.
- (14) Levin R, Tomasina F. Programa de Capacitación Laboral para los Trabajadores Rurales. Guión de Video. Actividad de extensión. (JUNAE – MEVIR) 1999.
- (15) Mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo: un programa internacional (PIACT). Ginebra, OIT, 1984.
- (16) Stellman D, Muscat JE. Problemas de salud y pautas patológicas. Servicios de educación y formación Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional del Seguridad e Higiene del Trabajo. Ginebra: OIT, 1999. 1 v. Cap 94.

(17) Robalino Campos M. Las condiciones de trabajo y salud docente: aportes, alcances y límites del estudio. Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Peru y Uruguay. OREALC / UNESCO Santiago. Santiago de Chile, Chile, Octubre 2005. pag:12-15

(18) Parra Garrido M. Análisis comparativo Condiciones de trabajo y salud docente. Estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, Mexico, Peru y Uruguay. OREALC / UNESCO Santiago. Santiago de Chile, Chile, Octubre 2005. pag:20

(19) Kohen JA. La problemática del trabajo infantil y docente en el contexto de las nuevas vulnerabilidades. El impacto negativo en la salud a la búsqueda de procesos saludables. Tesis de doctorado.

(20) McCann M. Servicios de educación y formación Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo; Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional del Seguridad e Higiene del Trabajo. Ginebra: OIT, 1999. 1 v. Cap 94.

(21) Sánchez Ramos J.L. Utilidad de los cuestionarios en la detección de problemas psicosociales en la consulta de atención primaria. Aten Primaria 2004;33(8): 423 –25. Obtenido de www.atencionprimaria.com (consultado 21-06-05)

(22) Makowska Z et al The usefulness of the Health Status Questionnaire: D. Goldberg's GHQ-12 and GHQ-28 for diagnosis of mental disorders in workers] Med Pr 2000;51(6):589-601. Obtenido de http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi?cmd=Retrieve&db=pubmed&dopt=Abstract&list_uids=11288687&query_hl=15 (consultado 3-07-05)

(23) García Viniegras CR. Manual para la utilización del cuestionario de salud general de goldberg. Adaptación Cubana.

(24) Pasquali L, Gouveia V, Andriola WB, Miranda FJ, Ramos ALM.

Rev Cubana Med Gen Integr 1999;15(1):88-97 (consultado 10-06-05)

(25) Questionário de saúde geral de Goldberg (QSG): adaptação brasileira Psicol. teor. pesqui;10(3):421-37, set.-dez. 1994. tab.

(26) Ezbán BM, Padilha GP, Medina Mora ME, Gutiérrez CE. Aplicación de un cuestionario de detección de casos psiquiátricos en dos poblaciones de la práctica médica general / Application a questionnaire for psychiatric case detection in 2 po of general practice Salud pública Méx;27(5):384-90, sept.-oct. 1985. Tab Bibliografía de Anexo IV

(27) Moncada S, Llorens T, Kristensen S. Manual para la evaluación

de riesgos psicosociales en el trabajo. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) Método Istars 21. Obtenido de <http://www.istas.net/istas21/istas21.htm> (Consultado 1/6/07)

ANEXOS - CAPÍTULO 1

ANEXO I - ENTREVISTA A INFORMANTE CLAVE CUESTIONARIO

Fecha de entrevista:.....
Hora:.....
Nombre:.....
Cargo:.....
Antigüedad en la Institución.....
Antigüedad en el Área.....
Nombre de la División.....
Nombre del Dpto.....
Ubicación Física: Edificio.....Piso.....
Función del Dpto.

I) Organigrama y diagrama de flujo:

- 1) Es posible obtener un plano.
- 2) ¿En cuántas áreas está dividido?

II) Organización del Trabajo:

- 3) De quien depende jerárquicamente
¿Cuál es la persona responsable del Área?
- 4) Cuáles son las relaciones entre los distintos niveles jerárquicos (organigrama)?
- 5) ¿Cuántos puestos de trabajo hay?
¿Hay polivalencia?
Trabajan todos los puestos a la vez?
Se superponen los puestos en el tiempo?
Si falta un trabajador como se sustituye
- 6) ¿Qué número de trabajadores hay en cada puesto de trabajo y por turno?
- 7) ¿Cuántos turnos hay?
- 9) ¿Los funcionarios cambian sus horarios?
- 10) Si cambian de horario, ¿con qué asiduidad?
- 11) A pesar de cambiar los horarios ¿se arreglan entre ellos para realizar un mismo turno siempre?

12) Cómo son los descansos, durante la jornada diaria y en la semana, y si son rotativas?

13) a) ¿Los funcionarios realizan horas extras?

En caso afirmativo:

b) ¿cuántas horas extras realiza por semana cada trabajador?

c) Las horas extras, ¿son realizadas por el mismo personal que desempeña las tareas habitualmente?

En caso de ser realizadas por personal ajeno al sector:

¿se capacita al funcionario previamente?

14) ¿Existe alguna política institucional relacionada con los traslados de Área?

Son frecuentes los mismos?

A solicitud de quien se realizan?

Cómo es el procedimiento cuándo lo solicita el funcionario y cuándo lo dispone la Institución?

III) Proceso de Trabajo:

15) Describa el proceso de trabajo con su paso por las distintas áreas.

16) a) ¿En este sector hay atención al público (en forma personal o telefónica)?

b) Qué tipo de cliente: persona física, jurídica, cliente asegurador, cliente reclamante, rentistas, productores, cliente interno?

c) En caso afirmativo, ¿siempre es el mismo funcionario encargado de esta tarea?

d) Si existe rotación en esta función cada cuánto tiempo?

17) Enumere los instrumentos que se utilizan para el trabajo y como están distribuidos en las distintas áreas.

18) ¿Son suficientes los recursos materiales con los cuales se cuenta para realizar las tareas?

19) ¿Es suficiente la cantidad de personal con la que se cuenta para la realización de las tareas?

20) ¿El personal que desempeña las tareas es capacitado previamente y también posteriormente para actualizarlo en el ejercicio de su labor?

21) Describa cómo participan los trabajadores en cada actividad, si lo hacen en equipo de trabajo o solos, si existe división del trabajo entre ellos y si hay jerarquías .

22) ¿Se exige un ritmo de trabajo?

23) Señale si existe supervisión en el área y en qué consiste las actividades que realiza.

24) a) ¿Los trabajadores cuentan con uniformes

b) ¿La empresa los otorga sin costo para el trabajador?

25) Señale si existen instalaciones de servicio para los trabajadores y sus características:

- a) Agua para beber, b) Sanitarios, c) Vestuarios, d) Áreas de descanso,
- e) Comedor, f) Otros

IV) Consideraciones generales del entrevistado

- 26) ¿Está conforme con la tarea que se realiza y en la forma que se lleva a cabo?
- 27) ¿Qué cosas cambiaría con respecto a la forma de desempeñar sus tareas y porqué?
- 28) ¿Considera que es un trabajo rutinario, y si es así porqué?
- 29) ¿Percibe algún riesgo en las tareas que se realizan y en el ambiente dónde se llevan a cabo?
- 30) ¿Considera que existe posibilidad de contraer alguna enfermedad con el trabajo?
- 31) ¿Algún trabajador se enfermó en relación a las tareas que desempeña?
- 32) ¿Se han registrados accidentes y de que tipo?

ANEXO II

ENCUESTA COLECTIVA APLICADA A GRUPOS HOMOGÉNEOS FORMULARIO

Este cuestionario busca recoger información sobre las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT), para reconocer en el ámbito laboral los elementos que interfieren y/o favorecen el proceso de trabajo

El resultado de este estudio contribuirá a formular y/o plantear propuestas (en caso necesario) en un plan de acción elaborado por el colectivo operativo y la autoridad competente.

En el formulario deben aparecer las respuestas que se lleguen por acuerdo .En el caso que no se llegue al consenso se marca el valor que indique la mayoría y se registra el no acuerdo (el N° de personas y la razón).

Para responder al cuestionario:

a) Se deben agrupar los trabajadores que efectúen el mismo tipo de trabajo conformando así grupos homogéneos.

b) En todos los casos de varias opciones para identificar el factor de riesgo tildela que corresponda; el número indica el grado de nocividad del factor de riesgo (desde satisfactorio a nocivo es decir del 0 al 2, situación satisfactoria; del 3 al 5 molestias leves; 6-7 molestias moderadas; 8-9 molestias fuertes y 10 nocividad)

c) En daños y medidas de protección de cada factor, Uds. debe hacer la mención correspondiente (s).

d) Al final del estudio de cada grupo de factores de riesgo se pide la opinión global sobre la peligrosidad.

Si lo desean, expresen su opinión sobre el contenido, la metodología u otros aspectos que consideren oportunos.

Agradecemos el apoyo a la propuesta y a la oportunidad de colaborar con ustedes en este aspecto tan relevante.

GRUPO DE ESTUDIO

CUESTIONARIO PARA LA ENCUESTA COLECTIVA

Consta de:

A) Identificación del puesto de trabajo

B) Identificación de los factores de riesgos relacionados con el proceso de trabajo, nocividad, daños y medidas de protección.

PARTE A

GRUPO HOMOGÉNEO:(Área de Trabajo):

Nº de trabajadores que participa en el grupo homogéneo:.....

Identificación del/o los puesto de trabajo, incluidos en el grupo homogéneo.....

Relato sintético de las tareas laborales cotidianas:.....

PARTE B

FACTORES DE RIESGO (identificación, nocividad, daños, medidas de protección que se aplican):

En el lugar de trabajo podemos encontrar los factores de riesgo laborales.

Para su estudio los agrupamos en:

I) GRUPO: FACTORES DEL MICROCLIMA:

Clima:

La temperatura es: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

La humedad es: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

La ventilación es: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 ¿es natural artificial?

¿Qué daños relacionan con este factor?:

¿Cuáles son las medidas de regulación que utilizan? A veces Siempre

Iluminación:

La iluminación es: artificial natural ambas a veces siempre

El tipo de fuente luminosa es: tubo de luz lamparilla ambos otros

La iluminación le permite un contraste: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Considera la iluminación?: 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

¿Cuáles son los daños que identifica?:

¿Cuáles son las medidas que implementan para iluminar el lugar de trabajo?

Marque, en la escala, el grado de peligrosidad del microclima: 012345678910

II) GRUPO: CONTAMINANTES FÍSICOS, QUÍMICOS Y BIOLÓGICOS:

II A) CONTAMINANTES FÍSICOS.

Ruido:

a) En el ámbito de trabajo el ruido existente ¿en qué valor lo ubica?

012345678910

b) El ruido es: permanente transitorio
¿interfiere la comunicación? Si No

c) La fente de ruido es:

aparatos equipos radio voz humana otros

¿cuáles son los daños que identifican?

¿cuáles son las medidas que implementan? para:

- eliminarlos
- disminuirlos

Vibraciones:

¿están expuestos a vibraciones? SI NO

En caso afirmativo: a exposición es:

frecuente periódica esporádica

En qué valor ubica la exposición 012345678910

¿Cuál es la fuente?

¿Cuáles son los daños que perciben?

¿Cuáles son las medidas de protección implementadas?

Radiaciones:

¿Están expuestos a radiaciones? Si No

En caso afirmativo:

¿cuál es la fuente?

La exposición es: frecuente periódica esporádica

¿qué daños identifican?

¿cuáles son las medidas de protección implementadas?

Marque el grado de peligrosidad de los contaminantes físicos 012345678910

II B) CONTAMINANTES QUÍMICOS:

¿Cuáles son las sustancias que utiliza ?

Nombre de la sustancia:

La exposición es diariamente semanalmente esporádico

Estas sustancias mencionadas se presentan como:

polvo gases líquidos humos aerosoles líquidos

otros ¿cuáles?

El contacto es a través de: Ojos piel vía aérea

Otros ¿cuáles?

Antes de utilizar la sustancia química ¿lee la etiqueta?: Si No

¿por qué?

¿Cuáles son los daños que identifican?

¿Cuáles son las medidas de protección que aplican?

Marque, en la escala, el grado de peligrosidad de los contaminantes químicos.

012345678910

II C) CONTAMINANTES BIOLÓGICOS:

¿A qué tipo de agentes biológicos están expuestos?

Nombre del agente

Fuente de contaminación

Marque el grado de peligrosidad de los contaminantes biológicos: 012345678910

III) GRUPO: CARGA FÍSICA:

Carga estática: posturas

¿cuáles son las posturas que asumen durante la jornada?

Indique en todos los casos:

Postura	Nº de veces	tiempo de duración (hrs/min)
Sentado Normal Inclinado Brazos extensión frontal Brazos por encima de hombros		
De pié: normal Inclinado Brazos encima de hombros Brazos extensión frontal		
Agachado: normal Brazos extendido hacia abajo Brazos por encima hombros		

Carga dinámica:

¿Se **desplaza** durante la jornada en el lugar de trabajo? Si No

En caso afirmativo: Distancia (mts. aprox)

permanente a veces esporádico (desde a)

¿Tienen que desplazarse fuera del servicio? Si No

¿todos los trabajadores? Si No

¿**Manipulan peso**, carga, en el trabajo? Si No

En caso afirmativo:

Tipo de carga	peso aprox.	distancia
Paciente		
Balones de gases		
Aparatos (especifique)		
Otros		

¿Con qué frecuencia lo realizan?

Permanente a veces esporádico

¿Utiliza algún elemento para transportar la carga? Si No

En caso afirmativo digan cuál (es).

¿Tienen que desplazarse con carga fuera del servicio? Si No

¿todos los trabajadores? Si No

¿ los elementos de transporte están en condiciones de uso? Si No

¿por qué?

¿Cuáles son los daños que identifican?

¿Cuáles son las medidas de protección/prevención que implementan?

Marque en la escala el grado de peligrosidad de la carga física 012345678910

IV) GRUPO: FACTORES PSICOSOCIALES

a) CARGA MENTAL:

Todo trabajo determina, además de las exigencias físicas requerimientos y exigencias mentales

Atención:

Las tareas que realizan exigen atención, indique el grado en la escala 012345678910

¿Cuáles son las situaciones que requieren de mayor atención?

Minuciosidad:

¿Consideran que el trabajo requiere de minuciosidad? Si No

Marque en la escala el grado de minuciosidad 012345678910

Tiempos:

¿El trabajo es considerado : Repetitivo no repetitivo

¿Pueden alterar el orden de las tareas? Si No

¿Pueden dejarse tareas sin hacer ? Si No
 En caso afirmativos: Cuáles:
 ¿Hacen uso del tiempo de descanso en la jornada laboral? Si No
 En caso afirmativo. ¿cuál es la duración?
 ¿dónde la realizan?
 ¿con quienes?
 ¿Además del descanso tienen pausas? Si No
 En caso afirmativo: Cuantas Tiempo de duración
 ¿ Cuáles son los daños ?
 ¿Cuáles son las medidas que se implementan?
 Marque en la escala el grado de peligrosidad de los aspectos de carga mental:
 012345678910

b) ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO:

Los turnos son: Fijos rotativos
 ¿Quién los determina?: jefe de mutuo acuerdo
 Los conoce: antes del nuevo mes
 el primer día del nuevo mes
 otras formas
 El ritmo de trabajo (señale en la escala): 012345678910
 ¿Si se producen imprevistos cómo repercuten en su trabajo?
 ¿Ustedes pueden sugerir propuestas de trabajo? SI No
 En caso positivo: siempre a veces
 ¿Durante la jornada de trabajo pueden relacionarse con otros compañeros?
 Si No
 ¿Cuál es el método de trabajo que se implementa mayoritariamente?
 Individual en pareja en grupo otros
 ¿ La supervisión en la jornada es
 continua periódica esporádica
 La pueden solicitar es programada
 ¿Puede ausentarse del servicio? SI NO
 En caso positivo, debe: pedir autorización avisar solo retirarse
 Retirarse dejando a un compañero
 ¿Utilizan el descanso para alimentación? SI No
 ¿La colación se realiza en: el lugar de trabajo en el comedor otro lugar
 ¿La remuneración es a través de:
 salario fijo salario según rendimiento otros
 ¿En el servicio se realizan: cursos de actualización? Si No
concurren todos los trabajadores: Si No
 ¿El servicio les brinda oportunidad de concurrir a : eventos
 cursos externos
 ¿Al ingreso al servicio reciben orientación? Si No
 En caso afirmativo cuanto tiempo

A cargo de quién

¿Cuáles son los daños que identifican?

¿Cuáles son las medidas de protección que implementan?

Marque en la escala el grado de peligrosidad de los aspectos de la organización del trabajo: 012345678910

V) GRUPO: CONDICIONES DE SEGURIDAD

¿Existen medidas de protección contra incendio en el servicio? Si No

¿Cuáles son?

¿Los equipos/aparatos tienen mantenimiento? SI No

En caso afirmativo periódico esporádico

El responsable es: del servicio externo

¿Los instrumentos/ herramientas se usan para el fin que son fabricados?

Si No

¿tienen dispositivos de seguridad? Si No

¿ Cuando se incorpora nueva tecnología son orientados? Si No

¿El área de trabajo permite trabajar cómodo y seguro ? Si No

¿Por qué?

¿El servicio cuenta con :

vestuarios mixtos por sexo cuantos

servicios sanitarios mixtos por sexo cuantos

duchas mixtos por sexo cuantos

comedor: uso exclusivo compartido con otro servicio

¿Existe un plan de desastre ? SI NO

¿Cuáles son los daños?

¿Cuáles son las medidas que se implementan?

Marque en la escala el grado de peligrosidad de las condiciones de seguridad.
012345678910

El tiempo empleado en la discusión sobre aspectos de la salud ocupacional, no solo es para recoger información, sino para potenciar el conocimiento acumulado como trabajadores para el goce pleno de un trabajo saludable.

ANEXO III

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL GHQ-28 DE GOLDBERG

Este cuestionario es un método para la identificación de trastornos psíquicos compuesto por cuatro subescalas A, B, C, D.

La subescala A, hace referencia a los síntomas somáticos, la subescala B, a la ansiedad e insomnio. La subescala C, a disfunción social y la subescala D, a la Depresión Grave. Cada pregunta tiene cuatro posibles respuestas. Se debe subrayar la respuesta elegida y es esencial que se limite a la situación en las últimas semanas, tomando como base los tres últimos meses. ⁽²¹⁾

Al ser un instrumento diseñado para uso en consultas médicas no psiquiátricas, su objetivo consiste en detectar cambios en la función normal del paciente. Por tanto el GHQ – 28 no sirve para establecer un diagnóstico clínico. Es una técnica de screening. ⁽²²⁾

Las diferentes subescalas por tanto, no se corresponden con diagnósticos psiquiátricos. Son además independientes entre sí, aunque las subescalas B, (ansiedad, insomnio) y D (depresión grave) se correlacionan bien con la valoración de los psiquiatras para ansiedad y depresión. ^{(23) (24) (25) (26)}

Se trata de un cuestionario autoadministrado, dirigido a la situación actual de salud del trabajador. ⁽²³⁾

El GHQ es un cuestionario para evaluar salud autopercebida, o sea la evaluación que hace el individuo de su estado de bienestar general, especialmente en lo que se refiere a la presencia de ciertos estados emocionales. ⁽²³⁾

El punto de corte para considerar No Caso/Caso es de 5/6 sobre el puntaje total obtenido para cada encuestado. O sea que aquellos cuestionarios en que la sumatoria de los puntos obtenidos en cada respuesta fueran mayores a e iguales a 6 son consideradas caso, lo que significa que presentan sufrimiento o malestar en su estado de salud, pero no hace diagnóstico de ningún tipo.

Cuestionario de Salud General De Goldberg -GHQ28-

Recuerde que sólo debe responder sobre los problemas recientes, no sobre los que tuvo en el pasado.

Es importante intente contestar TODAS las preguntas. Muchas gracias.

EN LAS ÚLTIMAS SEMANAS:

A.	B.
<p>A.1. ¿Se ha sentido perfectamente bien de salud y en plena forma?</p> <p><input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Igual que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Peor que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual</p>	<p>B.1. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho sueño?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A.2. ¿Ha tenido la sensación de que necesitaba reconstituyente?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>	<p>B.2. ¿Ha tenido dificultades para seguir durmiendo de un tirón toda la noche?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A.3. ¿Se ha sentido agotado y sin fuerzas para nada?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>	<p>B.3. ¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A.4. ¿Ha tenido sensación de que estaba enfermo?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual</p>	<p>B.4. ¿Se ha sentido con los nervios a flor de piel y malhumorado?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No mas que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A.5. ¿Ha padecido dolores de cabeza?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>	<p>B.5. ¿Se ha asustado o ha tenido pánico sin motivo?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No mas que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A.6. ¿Ha tenido sensación de opresión en la cabeza, o de que la cabeza le va a estallar?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>	<p>B.6. ¿Ha tenido sensación de que todo se le viene encima?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No mas que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>
<p>A.7. ¿Ha tenido oleadas de calor o escalofríos?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>	<p>B.7. ¿Se ha notado nervioso y "a punto de explotar" constantemente?</p> <p><input type="checkbox"/> No, en absoluto</p> <p><input type="checkbox"/> No mas que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual</p> <p><input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual.</p>

C.	D.
<p>C.1. Se las ha arreglado para mantenerse ocupado y activo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más activo que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante menos que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual <p>C.2. ¿Le cuesta más tiempo hacer las cosas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Menos tiempo que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Más tiempo que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más tiempo que lo habitual <p>C.3. ¿Ha tenido la impresión, en conjunto, de que está haciendo las cosas bien?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Mejor que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Peor que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho peor que lo habitual <p>C.4. ¿Se ha sentido satisfecho con su manera de hacer las cosas?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más satisfecho que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos satisfecho que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos satisfecho que lo habitual <p>C.5. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más útil de lo habitual <input type="checkbox"/> Igual de útil que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos útil de lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos útil de lo habitual <p>C.6. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual <p>C.7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Más que lo habitual <input type="checkbox"/> Igual que lo habitual <input type="checkbox"/> Menos que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho menos que lo habitual 	<p>D.1. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual <p>D.2. ¿Ha estado viviendo la vida totalmente sin esperanza?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual <p>D.3. ¿Ha tenido el sentimiento de que la vida no merece la pena vivirse?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual <p>D.4. ¿Ha pensado en la posibilidad de "quitarse de en medio"?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual <p>D.5. ¿Ha notado que a veces no puede hacer nada porque tiene los nervios desquiciados?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual <p>D.6. ¿Ha notado que desea estar muerto y lejos de todo?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> No, en absoluto <input type="checkbox"/> No más que lo habitual <input type="checkbox"/> Bastante más que lo habitual <input type="checkbox"/> Mucho más que lo habitual <p>D.7. ¿Ha notado que la idea de quitarse la vida le viene repentinamente a la cabeza?</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Claramente, no <input type="checkbox"/> Me parece que no <input type="checkbox"/> Se me ha cruzado por la mente <input type="checkbox"/> Claramente, lo he pensado

ANEXO IV

MÉTODO ISTAS 21 CUESTIONARIO PSICOSOCIAL DE COPENHAGUE

ISTAS21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención.

Constituye la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), el cual fue desarrollado en el año 2000 por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.

La adaptación para el Estado Español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral occidental.

Es un cuestionario individual, es anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria. Orientado a la participación

Cabe destacar además que es una herramienta pública y gratuita.

Los resultados de la aplicación del ISTAS21 deben ser considerados como oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo. ⁽²⁷⁾

Para que el resultado sea válido es necesario el llenado de todas las preguntas que se realizan en cada una de las dimensiones.

Entre las dimensiones empleadas en este cuestionario se identifican:

- Exigencias psicológicas (cantidad de trabajo y tiempo)

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, se dan cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Las altas exigencias psicológicas cuantitativas suponen una situación de riesgo para la salud.

- Estima (respeto y reconocimiento) Se refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo. La falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

- Doble presencia (ámbito doméstico-familiar ámbito laboral)

Exigencias importantes en el ámbito doméstico familiar (ser la responsable principal y ocuparse de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas) e inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo implica graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral. Una alta doble presencia supone una situación de riesgo para la salud

- Apoyo social y calidad de liderazgo

- Inseguridad. Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras. La alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

- Trabajo activo y posibilidad de desarrollo (fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos) Posibilidades de desarrollo. Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona: si se pueden aplicar habilidades y conocimientos, aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado.

La falta de posibilidades de desarrollo en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

Orientación para el llenado de los cuestionarios:

- Este instrumento es autoadministrados.
- No se identifican con el nombre. (Anónimos)
- La única identificación es a cual escuela corresponde.

A cada pregunta se la señala con círculo, por debajo de la opción elegida.

ISTAS 21 – RIESGO PSICOSOCIAL

POR FAVOR, LEE DETENIDAMENTE TODAS LAS PREGUNTAS Y ELIGE, CON SINCERIDAD PARA CADA UNA DE ELLAS, LA RESPUESTA QUE CONSIDERES MAS ADECUADA.

NO DEBES DEJAR DE MARCAR NINGUNA RESPUESTA. DE LO CONTRARIO ESTE CUESTIONARIO NO ES VÁLIDO

Apartado 1

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

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

Apartado 2

ELIGE **UNA SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

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

**NO DEBES DEJAR DE MARCAR NINGUNA RESPUESTA.
DE LO CONTRARIO ESTE CUESTIONARIO NO ES VÁLIDO**

Apartado 3

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

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

Apartado 4

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu lugar de trabajo se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los residentes?	4	3	2	1	0

NO DEBES DEJAR DE MARCAR NINGUNA RESPUESTA.
DE LO CONTRARIO ESTE CUESTIONARIO NO ES VÁLIDO

Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS
QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

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

PREGUNTAS	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú? Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA **SOLA RESPUESTA** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES
PREGUNTAS:

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

Apartado 6

ELIGE UNA **SOLA OPCIÓN** PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

ANEXO V

ENCUESTA COLECTIVA RESULTADOS

Total de funcionarios (Asistencial y Administrativo)

Gráfico 1. Distribución del grado de peligrosidad de los contaminantes físicos según la percepción de todo el colectivo laboral del BSE, 2007.

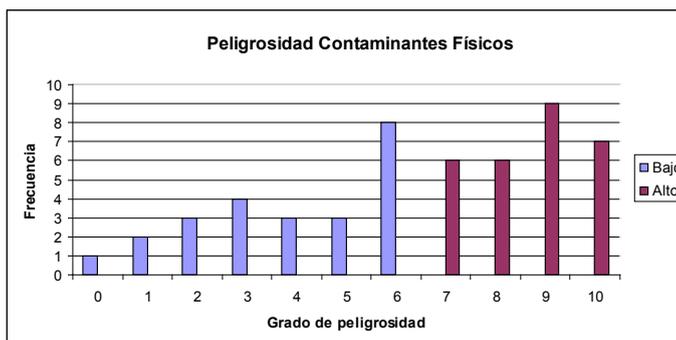


Gráfico 2. Distribución del grado de peligrosidad de la carga mental según la percepción de todo el colectivo laboral del BSE.

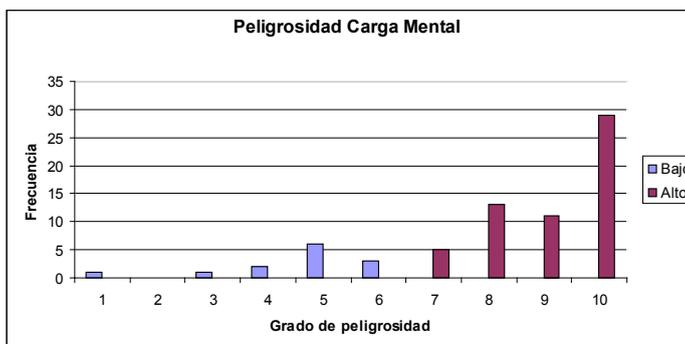


Gráfico 3. Distribución del grado de peligrosidad de la carga física según la percepción de todo el colectivo laboral del BSE, 2007.

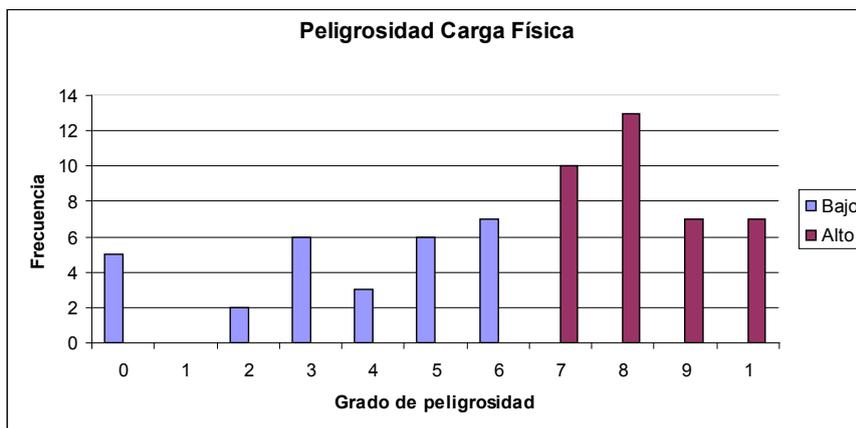


Gráfico 4. Distribución del grado de peligrosidad de los contaminantes químicos según la percepción de todo el colectivo laboral del BSE, 2007.

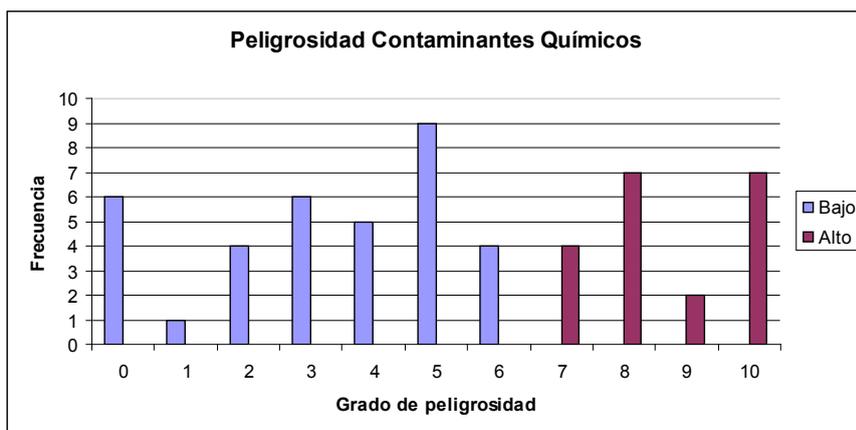


Gráfico 5. Distribución del grado de peligrosidad de microclima según la percepción de todo el colectivo laboral del BSE, 2007.

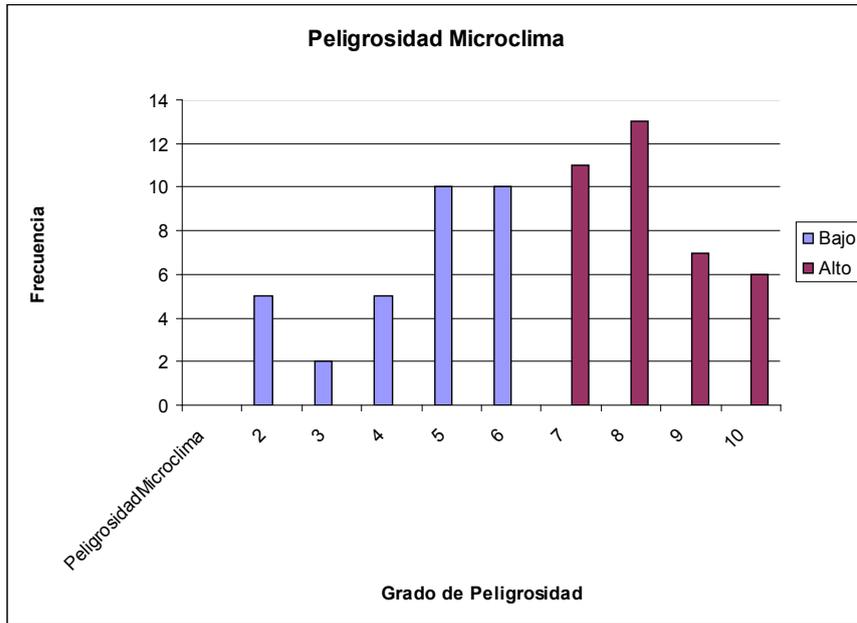
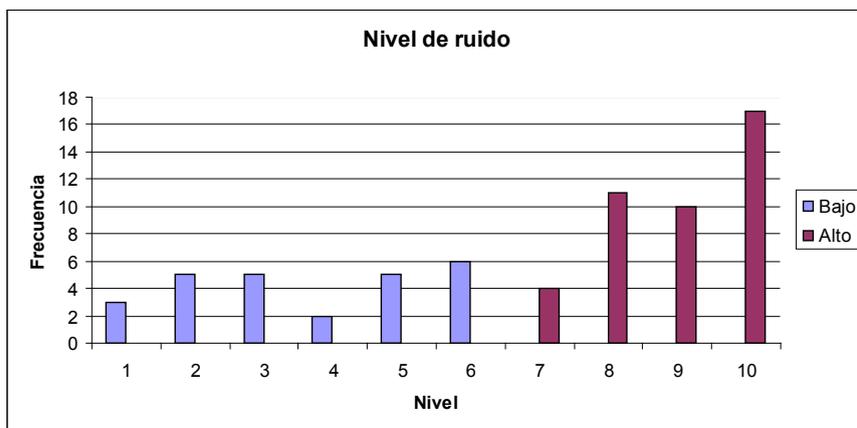


Gráfico 6. Distribución del grado de peligrosidad del nivel de ruido según la percepción de todo el colectivo laboral del BSE, 2007.



Área administrativa

Gráfico 7. Distribución del grado de peligrosidad del nivel de atención, según la percepción del colectivo del área administrativa del BSE, 2007.

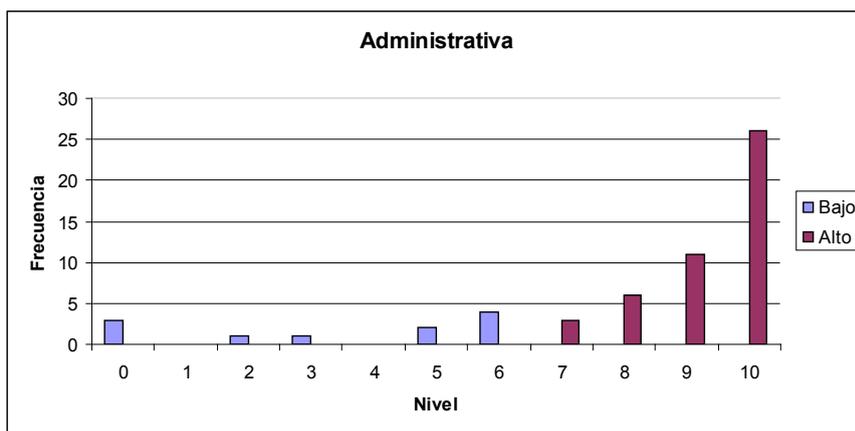


Gráfico 8. Distribución del grado de peligrosidad de la organización del trabajo, según la percepción del colectivo del área administrativa del BSE, 2007.

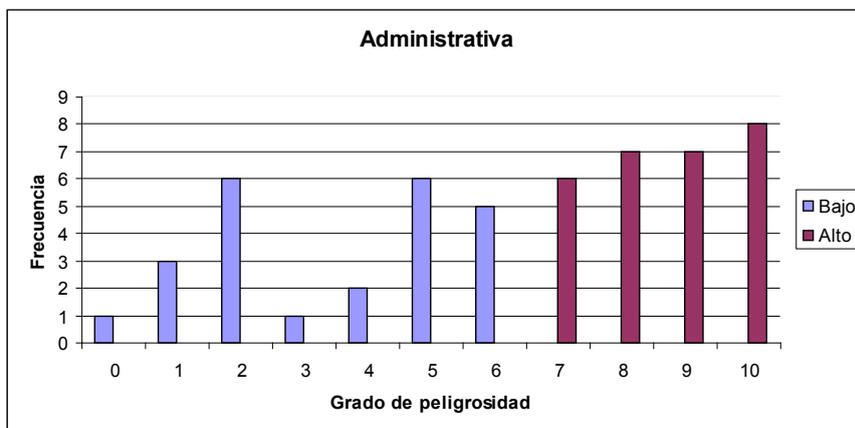


Gráfico 9. Distribución del grado de peligrosidad de la minuciosidad con que se realizan las tareas, según la percepción del colectivo laboral del área administrativa del BSE, 2007.

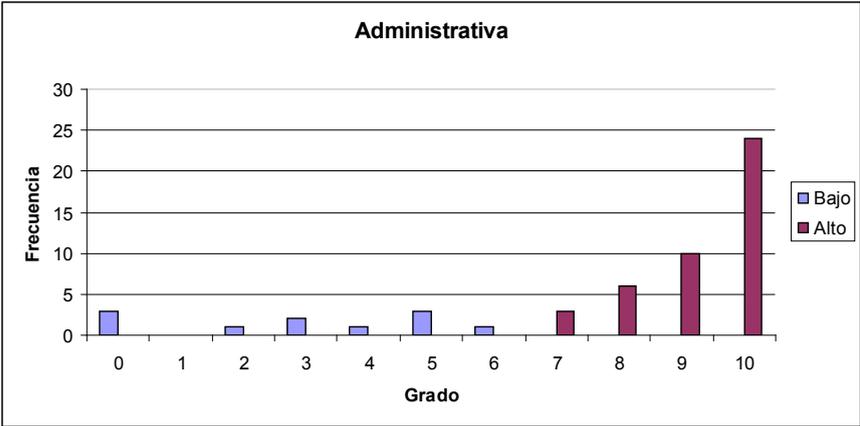


Gráfico 10. Distribución del grado de peligrosidad de los contaminantes físicos según la percepción del colectivo laboral del área administrativa BSE, 2007.

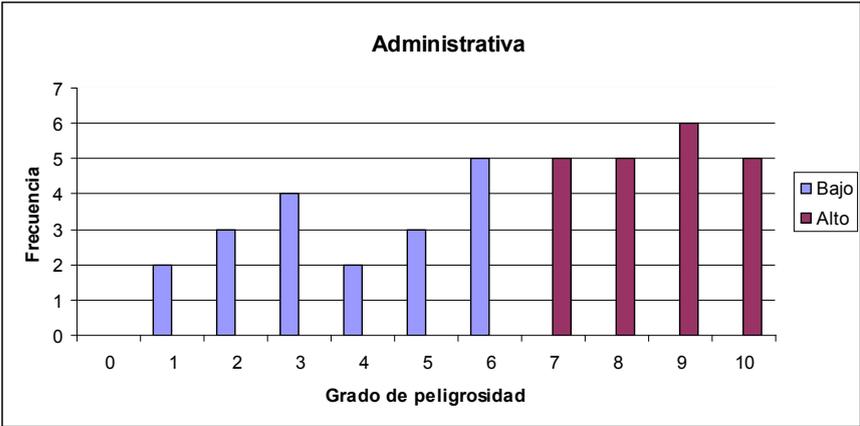


Gráfico 11. Distribución del grado de peligrosidad de la carga mental, según la percepción del colectivo laboral que se desempeña en el área administrativa del BSE, 2007.

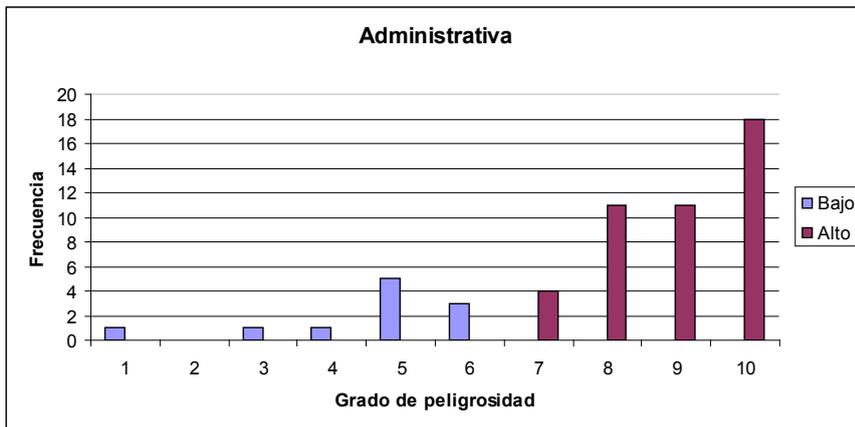


Gráfico 12. Distribución del grado de peligrosidad de la carga física, según la percepción del colectivo laboral que se desempeña en el área administrativa del BSE, 2007.

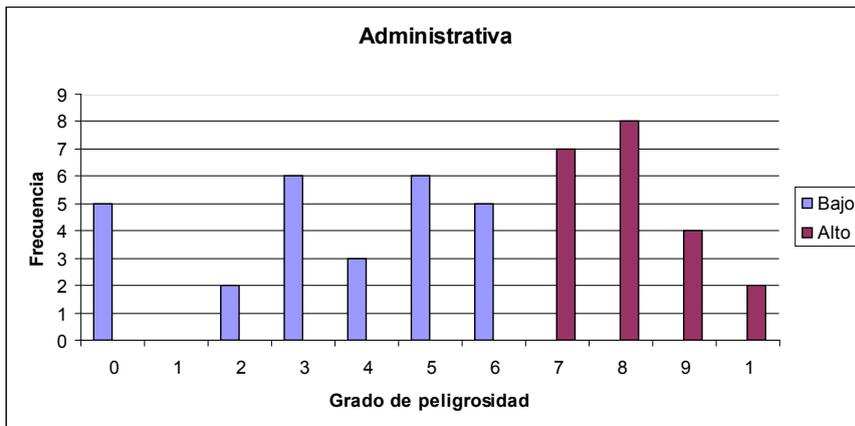


Gráfico 13. Distribuidor del grado de peligrosidad de los contaminantes químicos según la percepción del colectivo laboral del área administrativa va del BSE, 2007.

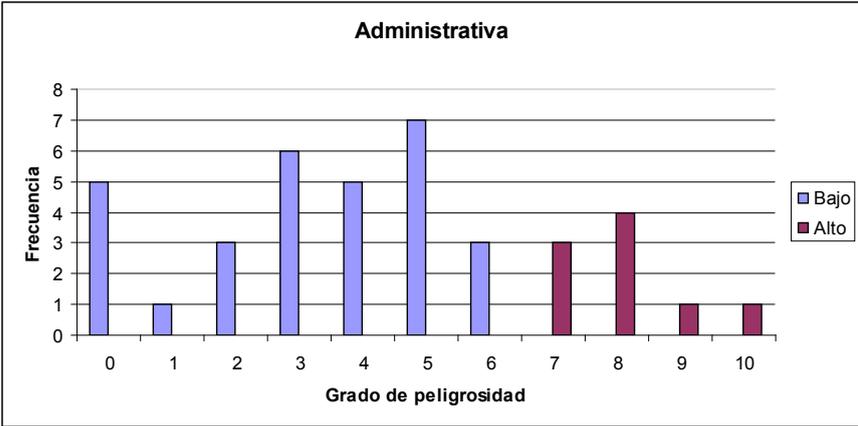


Gráfico 14. Distribución del grado de peligrosidad del ruido según la percepción del colectivo laboral del área administrativa del BSE, 2007.

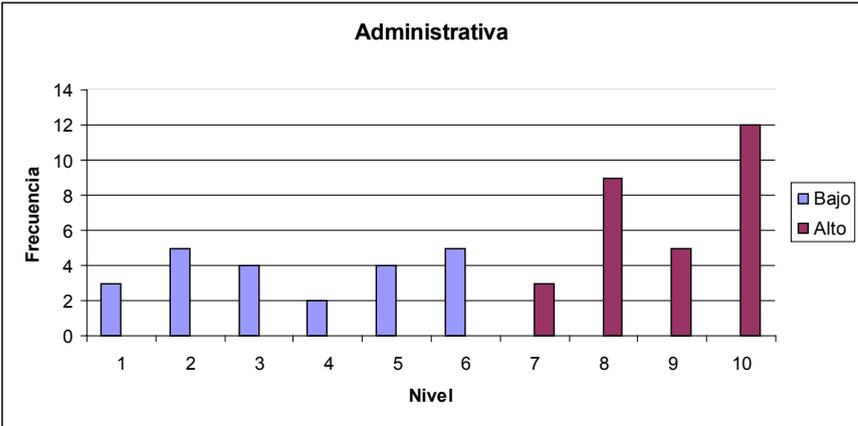
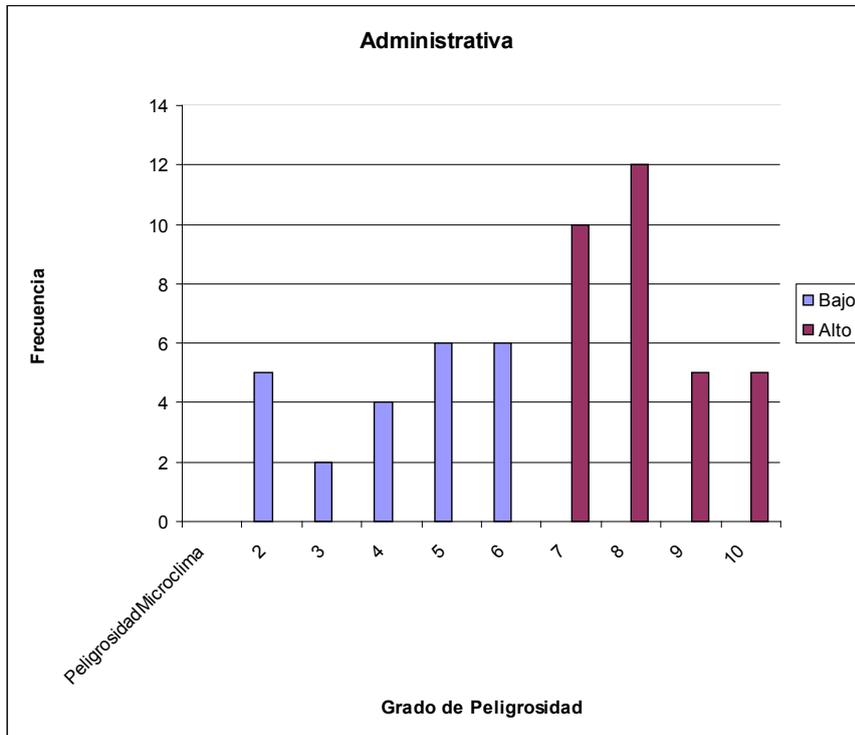


Gráfico 15. Distribución del grado de peligrosidad de microclima, según la percepción del colectivo del área administrativa del BSE, 2007.



Asistencial

Gráfico 16. Distribución del grado de peligrosidad del nivel atención, según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.

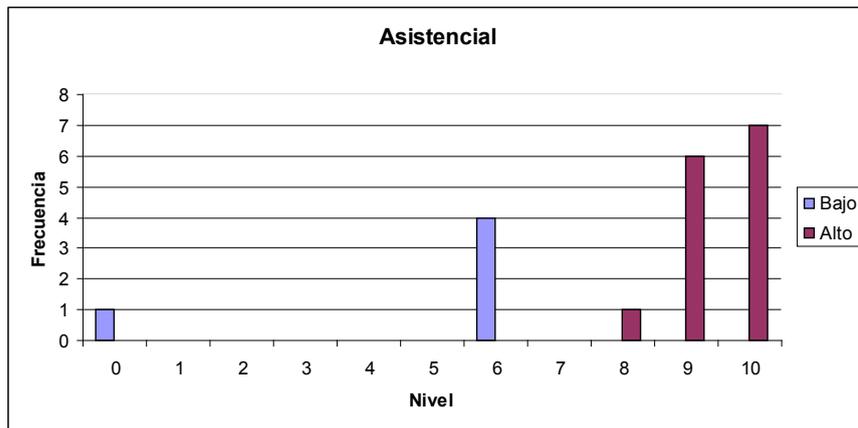


Gráfico 17. Distribución del grado de peligrosidad de la organización del trabajo, según la percepción del colectivo personal.

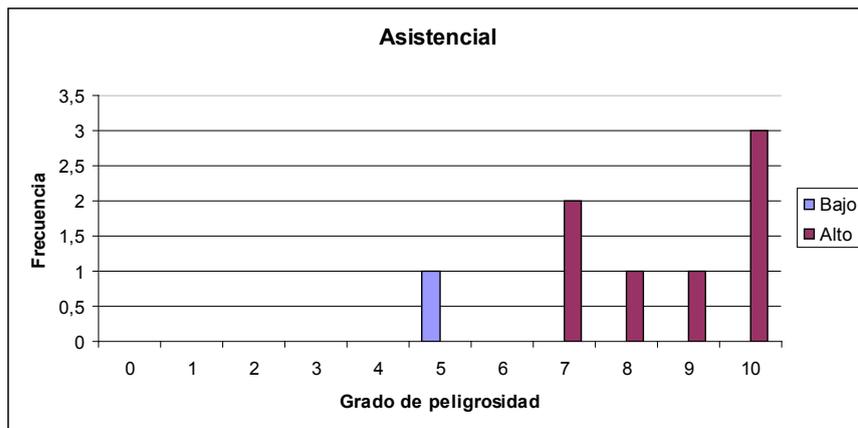


Gráfico 18. Distribución del grado de peligrosidad de la minuciosidad con que se realizan las tareas, según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.

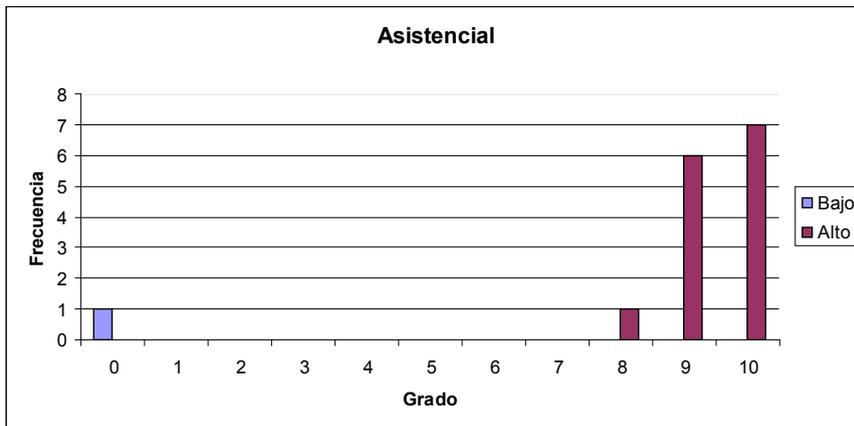


Gráfico 19. Distribución del grado de peligrosidad de los contaminantes físicos, según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.

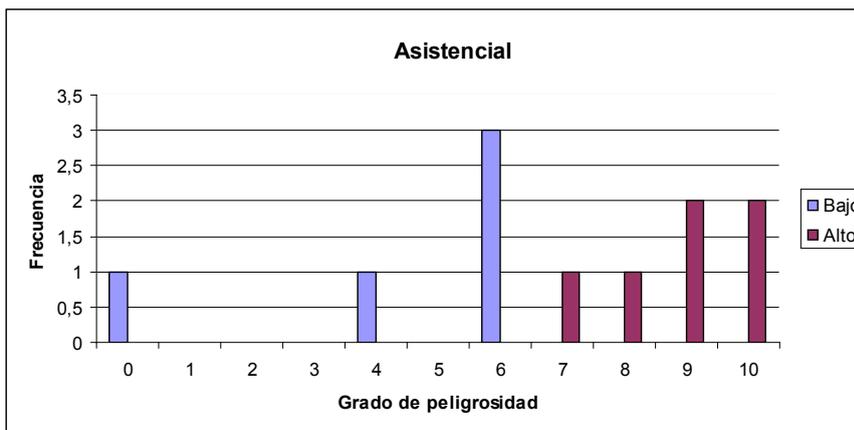


Gráfico 20. Distribución del grado de peligrosidad de la carga mental según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.

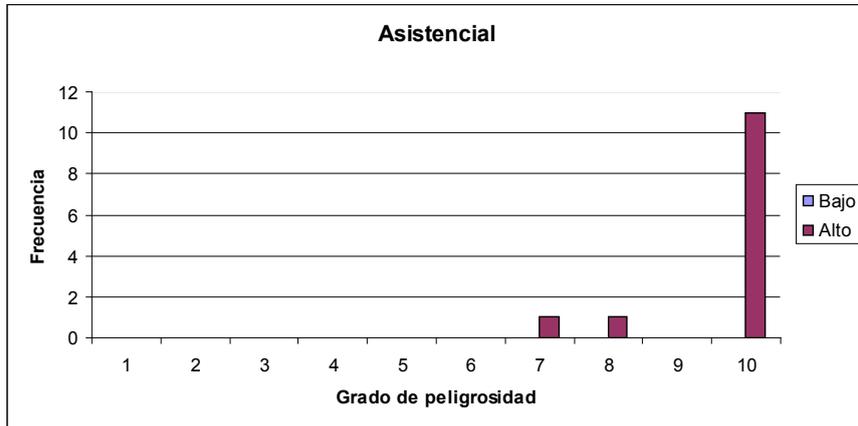


Gráfico 21. Distribución del grado de peligrosidad de la carga física, según la percepción del colectivo del área asistencial del BSE, 2007.

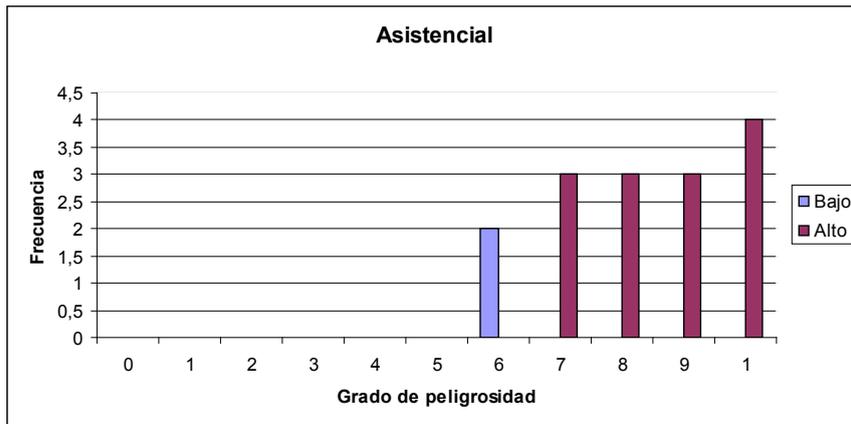


Gráfico 22. Distribución grado de peligrosidad de r̄ps contaminantes qūmicos, según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.

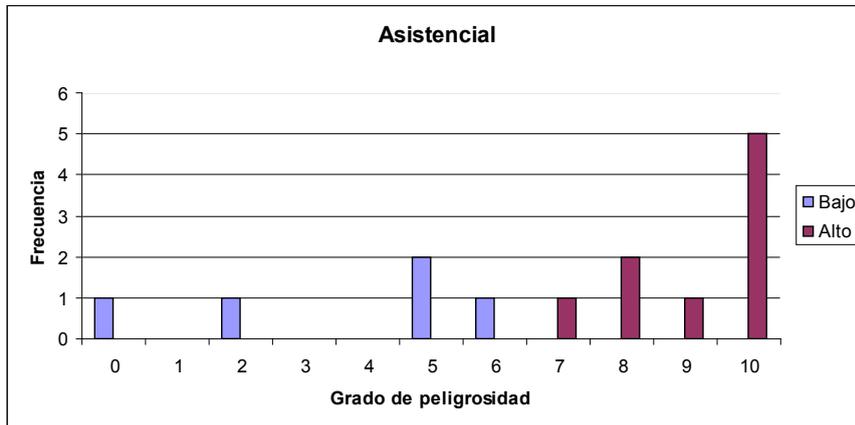


Gráfico 23. Distribución del grado de peligrosidad del ruido, según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.

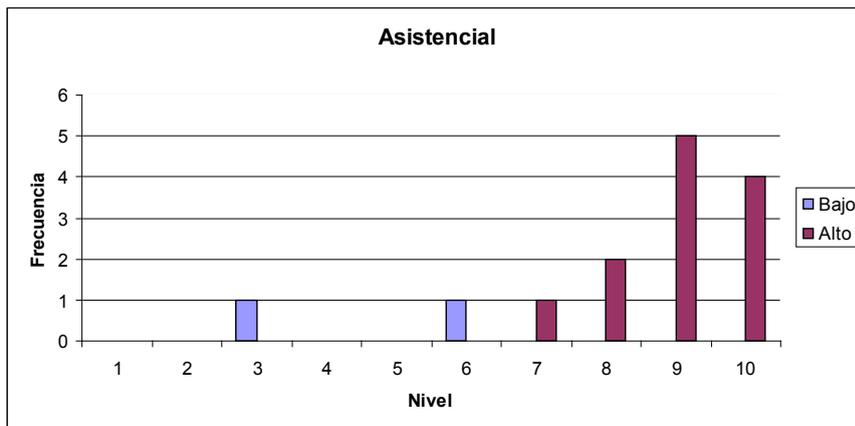
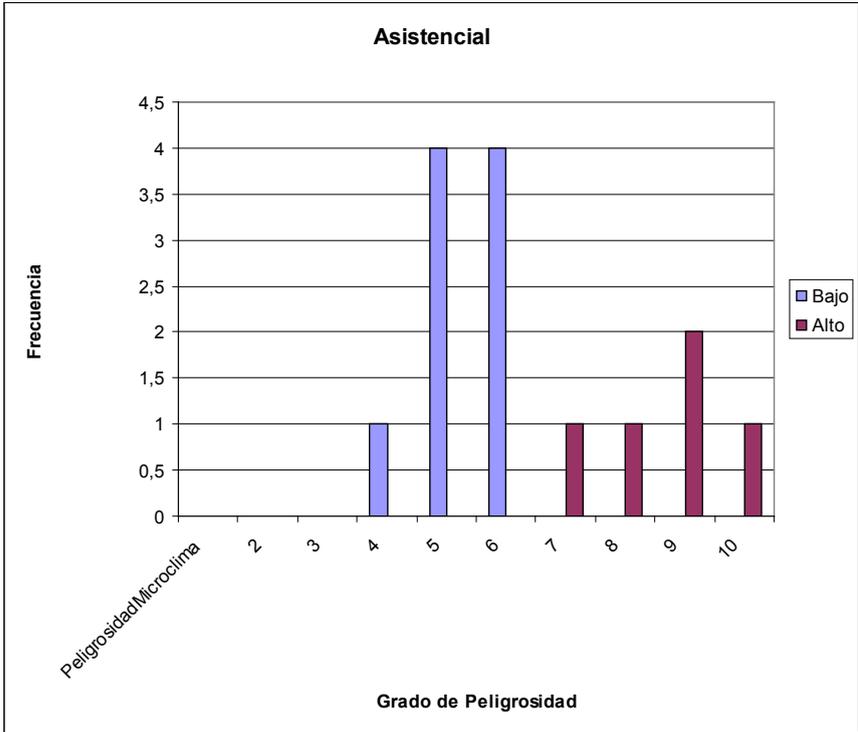


Gráfico 24. Distribución del grado de peligrosidad del microclima, según la percepción del colectivo laboral del área asistencial del BSE, 2007.



ANEXO VI

CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL DE GOLDBERG RESULTADOS

A.3.1) Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-28)

Tabla. Distribución de puntajes para las diferentes dimensiones. GHQ28, BSE-2007.

Goldberg GHQ-28	Puntaje	Síntomas somáticos	Ansiedad	Disfunción social	Depresión	FA de registros
	media	media	media	media	media	
No Caso	1,6	0,5	0,6	0,5	1,7	302
Caso	11,7	3,9	4,2	2,9	0,8	256

Gráfico. Distribución de puntajes para las diferentes dimensiones, GHQ-28, BSE - 2007

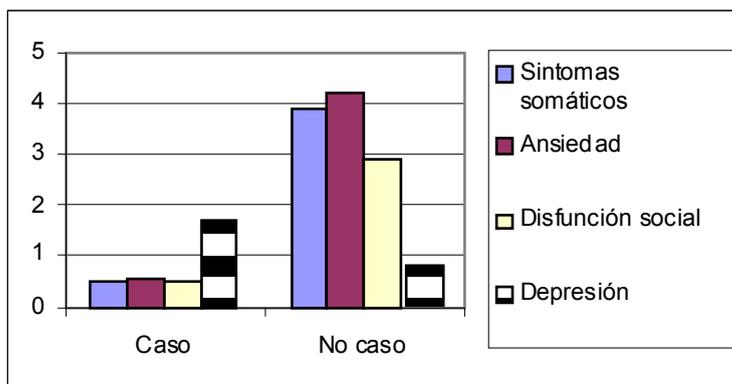


Tabla Distribución de casos y no casos de Goldberg según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	Goldberg		TOTAL
	CASO	NO CASO	
Montevideo	231	258	489
Interior	26	41	67
Total	257	299	556

ANEXO VII

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL ISTAS 21

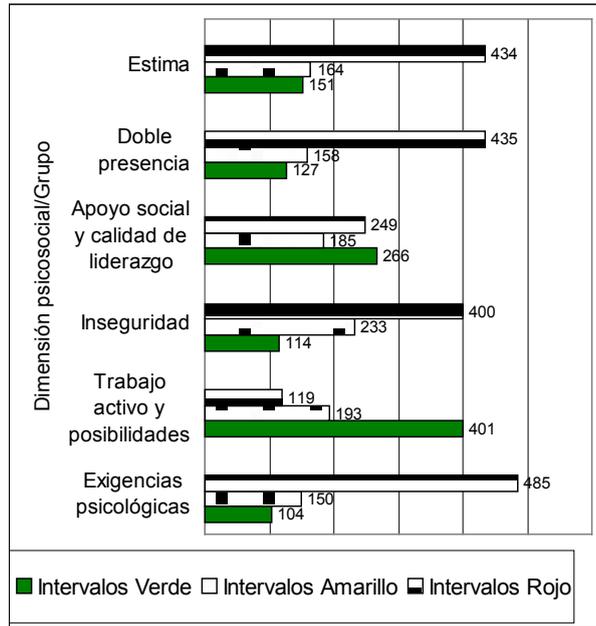


RESULTADOS

Tabla 1. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según tipo de dimensiones e intervalos (Total 798 encuestas). ISTAS 21, BSE - 2007.

Dimensión psicosocial/Grupo	Verde	Amarillo	Rojo	No contestaron
	FA	FA	FA	FA
Exigencias psicológicas	104	150	485	59 (4)
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	401	193	119	85 (2)
Inseguridad	114	233	400	51 (5)
Apoyo social y calidad de liderazgo	266	185	249	98 (1)
Doble presencia	127	158	435	78 (3)
Estima	151	164	434	49 (6)

Gráfico 1. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según tipo de dimensiones e intervalos (Total 798 encuestas). ISTAS 21, BSE-2007.



Tablas 2. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según tipo de dimensiones e intervalos (Total 534 encuestas).

Dimensión psicossocial/ Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)	FA	FR (%)
Exigencias psicológicas	68	12,7	113	21,2	353	66,1	534	100
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	303	56,7	143	26,8	88	16,5	534	100
Inseguridad	84	15,7	163	30,5	287	53,7	534	100
Apoyo social y calidad de liderazgo	199	37,3	147	27,5	188	35,2	534	100
Doble presencia	181	15,2	121	62,2	332	22,7	534	100
Estima	102	19,1	126	23,6	306	57,3	534	100

Gráfico 2. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según tipo de dimensiones e intervalos (Total 534 encuestas).

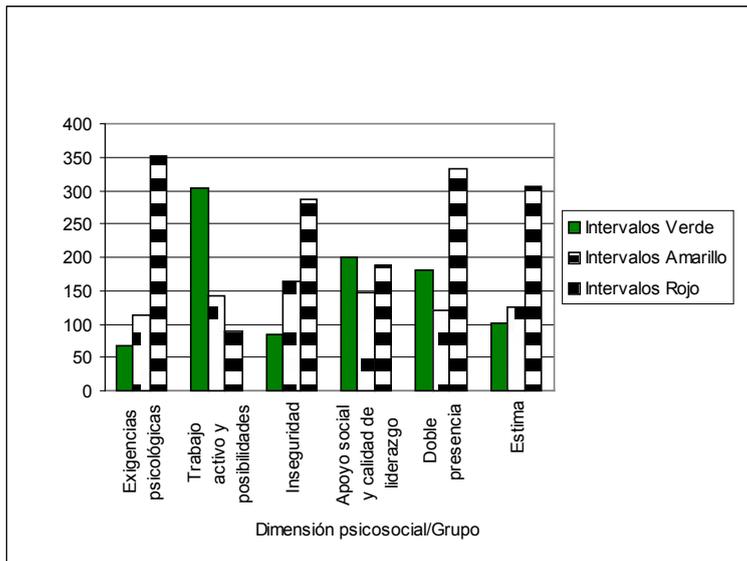


Tabla 3. Distribución de exigencias psicológicas (ISTAS) según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	EXIGENCIAS PSICOLOGICAS		TOTAL
	SI	NO	
Montevideo	308	159	467
Interior	43	22	65
Total	351	181	532

Tabla 4. Distribución del trabajo activo y posibilidad de desarrollo (ISTAS) según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	Trabajo activo y posibilidad de desarrollo		TOTAL
	SI	NO	
Montevideo	81	386	467
Interior	7	58	65
Total	88	444	532

Tabla 5. Distribución de la Inseguridad (ISTAS) según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	Inseguridad		TOTAL
	SI	NO	
Montevideo	241	226	467
Interior	46	19	65
Total	287	245	532

Tabla 6. Distribución del Apoyo social y calidad de liderazgo (ISTAS) según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	Apoyo social y calidad de liderazgo		TOTAL
	SI	NO	
Montevideo	171	296	467
Interior	18	47	65
Total	189	343	532

Tabla 7. Distribución de la Doble presencia (ISTAS) según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	Doble presencia		TOTAL
	SI	NO	
Montevideo	301	166	467
Interior	28	37	65
Total	189	343	532

Tabla 8. Distribución de la Estima (ISTAS) según procedencia (Montevideo e Interior)

Procedencia	Estima		TOTAL
	SI	NO	
Montevideo	276	191	467
Interior	31	34	65
Total	189	343	532

ANEXO VIII

RELACIÓN ENTRE AMBOS CUESTIONARIOS (QHG- 28 E ISTAS 21)

RELACIÓN entre ambos cuestionarios: GHQ-28 e ISTAS 21 (Anexo VIII)

Tabla 1. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según exigencias psicológicas (ISTAS) y presencia de caso (GHQ- 28)

Exigencias psicológicas	GHQ- 28		
	Si	No	TOTAL
Si	162	111	273
% Fila	59,3	40,7	100
% Columna	83,9	49,6	65,5
No	31	113	144
% Fila	21,5	78,5	100
% Columna	16,1	50,4	34,5
TOTAL	193	224	417
% Fila	46,3	53,7	100
% Columna	100	100	100

(Odds Ratio: 2,6887. P-media exacta 0,0002)

Tabla 2. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (ISTAS) y presencia de caso (GHQ- 28)

Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	GHQ- 28		
	Si	No	TOTAL
Si	42	21	63
% Fila	66,7	33,3	100
% Columna	21,8	9,4	15,1
No	151	203	354
% Fila	42,7	57,3	100
% Columna	78,2	90,6	84,9
TOTAL	193	224	417
% Fila	46,3	53,7	100
% Columna	100	100	100

(Odds Ratio 5,3200. P-media exacta: 0,0000)

Tabla 3. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según Inseguridad (ISTAS) y presencia de caso (GHQ- 28)

Inseguridad	GHQ- 28		
	Si	No	TOTAL
Si	118	97	215
% Fila	54,9	45,1	100
% Columna	61,1	43,3	51,6
No	75	127	202
% Fila	37,1	62,9	100
% Columna	38,9	56,7	48,4
TOTAL	193	224	417
% Fila	46,3	53,7	100
% Columna	100	100	100

(P-media exacta 0,0000)

Tabla 4. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según Apoyo social y calidad de liderazgo (ISTAS) y presencia de caso (GHQ- 28)

Apoyo social y calidad de liderazgo	GHQ- 28		
	Si	No	TOTAL
Si	93	53	146
% Fila	63,7	36,3	100
% Columna	48,2	23,7	35
No	100	171	271
% Fila	36,9	63,1	100
% Columna	51,8	76,3	65
TOTAL	193	224	417
% Fila	46,3	53,7	100
% Columna	100	100	100

(Odds Ratio: 2,0599, P-media exacta: 0,0001)

Tabla 5. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según Doble presencia (ISTAS) y presencia de caso (GHQ- 28)

Doble presencia	GHQ- 28		
	Si	No	TOTAL
Si	145	118	263
% Fila	55,1	44,9	100
% Columna	75,1	52,7	63,1
No	48	106	154
% Fila	31,2	68,8	100
% Columna	24,9	47,3	36,9
TOTAL	193	224	417
% Fila	46,3	53,7	100
% Columna	100	100	100

(Odds Ratio 1,7136. P-media exacta 0,0000)

Tabla 6. Distribución de Frecuencias de las respuestas, según estima (ISTAS) y presencia de caso (GHQ- 28)

Estima	GHQ- 28		
	Si	No	TOTAL
Si	139	102	241
% Fila	57,7	42,3	100
% Columna	72	45,5	57,8
No	54	122	176
% Fila	30,7	69,3	100
% Columna	28	54,5	42,2
TOTAL	193	224	417
% Fila	46,3	53,7	100
% Columna	100	100	100

(Odds Ratio (producto cruzado) 3,0788. P-media exacta 0,0000)

ANEXO IX

RESULTADOS DE LAS CERTIFICACIONES MEDICAS

Tabla 1. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo del interior del país según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2001

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	43	29	145	13	1	3,37
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	32	18	95	6	1	2,96
Enfermedades del Aparato Digestivo	m	19	11	40	5	1	2,10
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	m	18	10	110	30	1	6,11
Trastornos Mentales	m	14	4	163	30	2	11,64

Tabla 2. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo del interior del país según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2002

Patología	Sexo	N° certific.	N° Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	31	22	92	7	1	2,96
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	25	17	88	10	1	3,52
Enfermedades del Aparato Digestivo	m	22	15	125	30	1	5,68
Trastornos Mentales	m	20	7	227	31	1	11,35
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	15	11	25	3	1	1,66

Tabla 3. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo del interior del país según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2003

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	31	21	81	6	1	2,61
Enf.Aparato Genitourinario	m	23	7	102	15	1	4,43
Enfermedades del Aparato Digestivo	m	20	13	62	22	1	3,10
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	17	10	35	8	1	2,05
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	14	10	51	8	1	3,64

Tabla 4. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo del interior del país según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2004

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	32	24	104	10	1	3,25
Enfermedades del Aparato Digestivo	m	17	12	68	31	1	4,00
Trastornos Mentales	m	17	3	405	31	7	23,82
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	16	11	54	5	2	3,37
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	m	14	9	76	15	1	5,42

Tabla 5. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo del interior del país según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2005

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	23	19	91	12	1	3,95
Enfermedades del Aparato Digestivo	m	15	11	26	5	1	1,73
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	12	4	40	10	1	3,33
Enfermedades del Sistema Nervioso y Órganos de los Sentidos	m	12	7	58	21	1	4,83
Enfermedades del Aparato Genitourinario	f	10	7	88	30	1	8,80

Tabla 6. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo de Montevideo, según sexo, nº de certificaciones, de personas y de días , 2001

Patología	Sexo	Nº certific.	NºPersona	Nº días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	422	222	1244	30	1	2,94
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	228	145	704	16	1	3,08
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	219	115	680	8	1	3,10
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	f	184	80	892	53	1	4,84
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	183	113	386	21	1	2,10

Tabla 7. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo de Montevideo, según sexo, nº de certificaciones, de personas y de días , 2002

Patología	Sexo	Nº certific.	NºPersona	Nº días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	365	180	967	30	1	2,64
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	213	122	394	30	1	1,84
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	188	114	519	11	1	2,76
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	f	184	75	950	63	1	5,16
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	144	75	396	13	1	2,75

Tabla 8. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo de Montevideo, según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2003

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	430	212	1159	10	1	2,69
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	225	135	599	13	1	2,66
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	208	122	443	29	1	2,12
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	f	173	81	807	31	1	4,66
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	166	89	471	10	1	2,83

Tabla 9. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo de Montevideo, según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2004

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	489	243	1490	20	1	3,047034765
Enfermedades del Aparato Digestivo	f	237	130	596	31	1	2,514767932
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	214	120	624	8	1	2,91588785
Trastornos Mentales	f	206	44	2582	93	1	12,53398058
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	172	86	595	27	1	3,459302326

Tabla 10. Distribución de patologías médicas ocurrida al personal administrativo de Montevideo, según sexo, n° de certificaciones, de personas y de días , 2005

Patología	Sexo	N° certific.	N°Persona	N° días	Max días	Min días	Promedio
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	492	231	1508	30	1	3,06
Enfermedades del Aparato Respiratorio	m	271	156	775	12	1	2,85
Trastornos Mentales	f	218	58	2115	93	1	9,70
Enfermedades del Aparato Respiratorio	f	185	87	549	10	1	2,96
Enfermedades del Sistema osteomuscular y tejido conjuntivo	f	173	92	700	21	1	4,04

ANEXO X

GUÍA PARA LOS GRUPOS HOMOGÉNEOS GENERACIÓN DE PROPUESTAS Y/O LÍNEAS DE TRABAJO

PROPÓSITOS

- 1- Intercambiar información para sugerir propuestas y/o líneas de trabajo relacionadas a las conclusiones presentadas sobre la investigación de las condiciones y medio ambiente de trabajo de los trabajadores del B.S.E.
- 2- Formular propuestas de grupo para avanzar en estrategias para transformar las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores del B.S.E.

SUGERENCIAS DE ORGANIZACIÓN DE LOS GRUPOS

Cada grupo de trabajo tendrá un equipo de conducción integrado por:

- **Coordinador principal:** responsable de organizar la conversación, distribuir el tiempo para uso de la palabra, controlarlo...

- **Coordinador de apoyo:** responsable de colaborar en las tareas de la coordinación principal

- **Secretario:** responsable de registrar los aportes del grupo, sistematizar la discusión y presentar los resultados del trabajo a la *Comisión de Salud Ocupacional*.

Se recomienda que los Grupos estén integrados con un máximo de 12 funcionarios.

TEMARIO

Se trabajará sobre el material publicado en la carpeta "RR.HH – Salud", relacionado con las conclusiones de la Investigación.

Se recomienda leer la documentación, previo a la Reunión del Grupo Homogéneo.

A modo de resumen se indican los riesgos detectados en el estudio realizado

1. Exigencias psicológicas (sobrecarga de trabajo)
2. Inseguridad laboral
3. Disconfort: Térmico
4. Disconfort: en la Iluminación
5. El ruido
6. Cargas físicas, en particular posturales, identificadas sobre todo en área administrativa
7. Cargas físicas durante el proceso asistencial, también fue detectado.
8. La presencia de riesgos químicos, en el área de la Central de Servicios Médicos
9. En cuanto a la seguridad que la misma es insuficiente y se destaca la carencia de orden y señalización en las diferentes áreas de trabajo.
10. Otros (especificar)

Centrados en ellos se realizará la discusión en el grupo.

ORIENTACIÓN PARA LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

Primera Reunión

1- Instalación del grupo: presentación de los propósitos, la dinámica y acuerdos básicos para optimizar el tiempo y animar la participación de todos 5´

2- Lectura del temario 20´

3-El grupo comentará los riesgos detectados y registrará los acuerdos y/o desacuerdos con la información presentada (enfocándose en su área de trabajo). Cada uno de los juicios serán fundamentados y se deberán registrar.

* (sugerimos la realización de 2 columnas, una con los acuerdos y otra con los desacuerdos planteados por el grupo) 40´

4- Listar los riesgos identificados y acordados por el grupo, priorizándolos 20´

T* Para la *priorización* de los riesgos se sugiere utilizar los siguientes criterios:

- Por frecuencia y o magnitud del problema (según el número de trabajadores que están afectados y la frecuencia con que se presenta el problema).

- Por gravedad y o trascendencia que significa el mismo, para el colectivo de los trabajadores.
- Por factibilidad de resolución.

* Recomendamos en esta etapa utilizar un pizarrón o rotafolio para facilitar la visualización de los problemas priorizados y utilizar un sistema de marcas para ranquear a los mismos.

Cuadro para registrar acuerdos y desacuerdos

Riesgo	Acuerdos y Cantidad de Funcionarios	Desacuerdos y Cantidad de Funcionarios

Fundamentación:

Riesgo 1:....

Fundamento del Acuerdo

Fundamento del Desacuerdo

Riesgo 2:...

Se puede agregar otro riesgo que no esté en la lista y que esté presente en el Area

Tiempo estimado de la Primera Reunión: 85 minutos (1 hora 25 minutos)

Segunda Reunión

1-Se retomará la lista de riesgos identificados y acordados por el grupo. **5'**

2-Elaboración de propuestas **45'**

* Para la *propuesta de soluciones* se sugiere:

- Evitar propuestas que mejoren la exposición a un riesgo, carga y o exigencia priorizada, empeorando la exposición a otro.

Para ello ante cualquier propuesta de medida hay que preguntarse:

- ¿puede aumentar las exigencias? ¿de qué tipo?;
- ¿puede hacer disminuir la influencia sobre el contenido y las condiciones de trabajo? ¿cómo?
- ¿puede hacer disminuir las posibilidades de implementar y mejorar habilidades y conocimientos? ¿cómo?
- ¿puede hacer disminuir o dificultar las relaciones y el apoyo entre compañeros/as? ¿cómo?
- ¿puede aumentar la inseguridad sobre las condiciones de trabajo: jornada, salario, contrato...?

- Estudiar si la medida propuesta puede eliminar o reducir la exposición a más de un factor de riesgo.

3-A partir de las conclusiones de esta etapa realizar un cuadro con los principales resultados. **10'**

Se propone realizar un cuadro con 4 columnas:

Riesgo,carga y o exigencia priorizada	Sector o Area donde se localiza el riesgo	Origen o Fuente del riesgo	Propuesta de solución
1-			
2-			
3-			

Tiempo estimado de la Segunda Reunión: 60 minutos

4-Al finalizar el trabajo de grupos, se le entregará el trabajo a la Comisión de Salud Ocupacional.

Plazo para entregar el trabajo a la Comisión vence el viernes 15.12.2006

ANEXOS - Capítulo 2.

ANEXO XI

PAUTA PARA ENTREVISTA CON DOCENTES DE ESCUELA TÉCNICA

Datos de control

- Escuela
- Turno

Datos del entrevistado:

- Edad
- Sexo
- Antigüedad en el cargo
- Antigüedad como docente

Percepción de los directores entre el estado de salud de los docentes y el desempeño profesional y qué hacen para resolverlo.

1. ¿Como percibe la salud (física y mental) de los profesores del establecimiento?
2. ¿Cuales son los problemas principales de salud?
3. ¿Cuales cree que son las causas?
4. ¿Que esta haciendo la escuela frente a estos problemas?
5. ¿Que relación cree que tiene el estado de salud de los docentes con su desempeño? Ejemplos

Información sobre la cultura institucional

6. ¿Cómo maneja los conflictos que pudiesen aparecer en relación al clima de trabajo? Ejemplos
7. ¿Cuales son los mecanismos de participación de los docentes en su escuela?
8. ¿Cómo clasificaría usted el clima laboral de esta escuela? Destaque aspectos positivos y negativos
9. ¿Qué aspectos de las condiciones de trabajo en esta escuela piensa usted que se pueden mejorar? ¿Hay algún plan en marcha?

ANEXO XII

GUÍA DE OBSERVACIÓN O CHECK LIST PARA CALIFICAR LAS CONDICIONES DE LAS ESCUELAS

Nombre del evaluador
Fecha de evaluación
Evaluación con alumnos en clases
Hora de evaluación

1. Escuela
2. N° de cursos
3. Horario de la clase
4. Edad docente
5. Antigüedad en el cargo
6. Porcentaje de alumnos con problemas de conducta
7. Porcentaje de alumnos con problemas de aprendizaje
8. N° de alumnos que presentan trastornos graves de comportamiento (violencia, robo, agresiones)
9. Pocentaje de alumnos que presentan fracaso escolar

CONDICIONES GENERALES DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TRABAJO		SI	NO	Observación
10	Los pisos se encuentran en buen estado			
11	Los pisos permiten un aseo diario, adecuado y profundo			
12	Las puertas se encuentran en buen estado			
13	Las ventanas se encuentran en buen estado			
14	Las paredes se encuentran en buen estado de manutención			
15	Las paredes se encuentran libres de humedad (gotera filtración, manchas, de humedad)			
16	Las ampliaciones son de material sólido y durable			
17	Los cielos rasos (techos) se encuentran libres de humedad y goteras			
18	La sala de clases se mantiene en buen estado de aseo			
19	Las puertas de la sala se abren fácilmente frente a una emergencia			
20	El espacio de tránsito del profesor en la sala es adecuado			
21	La silla y mesa de trabajo del profesor es adecuada			
22	La mesa y silla del profesor están en buen estado			
23	La pizarra es adecuada en tamaño, altura y material			
24	Existen los implementos para el buen uso de la pizarra			
25	La sala cuenta con estante para uso del profesor: guardar cosas personales y/o materiales			
26	Los estantes, pizarra, papeleo están en buen estado			
27	la sala de clases cuenta con iluminación adecuada			
28	la sala de clases cuenta con ventilación adecuada			
29	la sala de clases tiene aislamiento al ruido ambiente exterior			
30	Los paneles de separación entre una sala y otra son de material que permite un buen aislamiento del ruido			
31	la temperatura ambiente de la sala es adecuada (invierno -verano)			
32	existen instalaciones eléctricas suficientes en las salas de clases			
33	las instalaciones eléctricas visibles son seguras			
34	existen medidas visibles de protección contra incendios			
35	la protección contra incendios es adecuada al tamaño del establecimiento			
36	existe señalización de seguridad en todas las áreas de desplazamiento			

CONDICIONES DE SANEAMIENTO BÁSICO		SI	NO	Observación
37	Existen baños en cantidad suficiente para los estudiantes			
38	Existen baños en cantidad suficiente para los profesores			
39	Los baños están separados por sexo			
40	Existen comedores para los profesores			
41	existe cocina con calentador y refrigerador para calentar y mantener los alimentos			
42	existen duchas para los profesores que lo necesitan (expuestos a sust. Químicas, biológicas, suciedad)			
43	Existe sala de vestir y guardarropa para los profesores			

APOYO AL TRABAJO DOCENTE (observación y entrevista a testigos calificados)		SI	NO	Observación
44	los útiles de aseo lo aporta la escuela			
45	el aseo de la sala lo realiza el profesor			
46	existen salas con recursos materiales de apoyo a la labor docente (PC, radio, proyector, diapositivas)			
47	El profesor cuenta con material escolar docente (libros, hojas)			
48	los textos de estudio los entrega la escuela			
49	el profesor cuenta con tiempo de trabajo para la preparación de clases, corrección de pruebas			
50	existen salas de descansos para los profesores			
51	existen oficinas para la preparación de clases y de materiales			
52	existen salas equipadas por ramo técnico			
53	existen espacios adecuados y protegidos para la práctica de educación física			
54	existen salas adecuadas para los recursos artísticos			

VALORACIÓN GLOBAL DE LAS CONDICIONES OBSERVADAS		Bueno	Malo	Regular
55	Estado de las clases			
56	estado de la sala de profesores			
57	estado de las ampliaciones			
58	estado de las escaleras			
59	estado de los pisos			
60	estado de las paredes			
61	estado de los sanitarios			
62	orden y limpieza			
63	instalación eléctrica			

ANEXO XIII

RESULTADOS DE:
- LAS ENTREVISTAS A
INFORMANTES CLAVES
- ENCUESTA SENSORIAL

Tabla 1. Distribución de las condiciones sociales de trabajo docente según escuelas, 2007.

Condi- ción Social de trabajo	Escuela																
	%	ETAS y CBTAS		ITSB		CBT C		ESComer- cio		ESCons- truc		ITS		ETP		ETC	
		FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%
Problema De con- ducta	0			3	12					4	16			4	16		
	1			1	4			1	4								
	2							2	8			1	4			1	4
	3					1	4					2	8				
	10	1	4														
	15															1	4
	25					1	4										
	30					1	4									1	4
Problema Apre- ndizaje	0			2	8			1	4	3	12			2	8	1	4
	2											1	4	1	4		
	3															1	4
	5							2	8			2	8				
	8	1	4														
	10					1	4										
	12			1	4												
	15	1	4														
	30					1	4										
	40					1	4										
	50			1	4									1	4		
	80															1	4
Tras- torno Grave Com- porta- miento	0			3	15	2	10			3	15			3	15	1	5
	1							1	5			1	5				
	2							1	5			2	10				
	3							1	5								
	25					1	5										
	50													1	5		
Frac- so Esco- lar	0									3	12,5			2	8,3		
	1												1	4,2	1	4,2	
	5			2	8,3												
	10							3	12,5							1	4,2

Tabla 2 Distribución de la valoración global de las condiciones observadas de trabajo docente según condiciones físicas edilicias de las escuelas, 2007

Valoración global de las condiciones físicas edilicias Observadas		Escuela															
		ETAS y CBTAS		ITSB		CBT C		ESComercio		ES-Construct		ITS		ETP		ETC	
		FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
Estado clase	malo	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25	0	0
	regular	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	0	0	3	75	2	28,6
	bueno	2	50	4	100	3	100	3	100	2	50	3	100			4	57,1
	Muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	14,3
Estado de sala De Profesores	malo	0	0	0	0	0	0	1	33,3	0	0	0	0	0	0	0	0
	regular	0	0	1	25	3	100	2	66,7	0	0	0	0	4	100	6	100
	bueno	2	100	3	75					4	100	3	100				
Estado ampliaciones	regular	0	0	0	0	3	100	1	33,3	1	33,3	0	0	2	50	2	100
	bueno	1	100	4	100	0	0	2	66,7	2	66,7	0	0	2	50	0	0
	muy bueno	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100	0	0	0	0
Estado escaleras	regular	2	100	0	0	3	100	0	0	0	0	0	0	2	50	7	100
	bueno	0	0	4	100	0	0	3	100	4	100	3	100	2	50	0	0
Estado pisos	malo	2	50	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	0	0
	regular	2	50	0	0	1	33,3	1	33,3	0	0	0	0	1	25	5	83,3
	bueno	0	0	4	100	2	66,7	2	66,7	4	100	3	100	1	25	1	16,7
Estado paredes	malo	1	33,3	0	0	2	66,7	2	66,7	0	0	0	0	2	50	1	16,7
	regular	1	33,3	0	0	0	0	1	33,3	1	25	0	0	2	50	2	33,3
	bueno	1	33,3	4	100	1	33,3	0	0	3	75	3	100	0	0	3	50
Estado sanitarios	malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	0	0
	regular	2	66,7	2	50	0	0	1	33,3	0	0	0	0	2	50	7	100
	bueno	1	33,3	2	50	0	0	2	66,7	4	100	3	100		0	0	0
Orden y limpieza	malo	0	0	0	0	2	100	0	0	0	0	0	0	1	25	0	0
	regular	2	50	1	25	0	0	1	33,3	2	50			3	75	2	33,3
	bueno	1	25	3	75	0	0	2	66,7	2	50	3	100	0	0	3	50
	muy bueno	1	25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	16,7
Instalación Eléctrica	Malo	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	50	1	16,7
	regular	3	75	0	0	2	100	0	0	0	0		0	2	50	4	66,7
	bueno	1	25	4	100	0	0	3	100	4	100	3	100	0	0	1	16,7

Tabla 3 - Distribución general de edificios y locales de trabajo según escuelas, 2007

Estado mobiliario	NO	3	75			2	66,7			3	75			2	50		
	SI	1	25	4	100	1	33,3	3	100	1	25	3	100	2	50	7	100
Iluminación Adecuado	NO			2	50					1	25			4	100	2	25
	SI	4	100	2	50	3	100	3	100	3	75	3	100			6	75
Ventilación Adecuada	NO			2	50							1	33,3	2	50	4	80
	SI			2	50			3	100	4	100	2	66,7	2	50	1	20
Aislamiento Acústica Exterior	NO	3	75	2	50	3	100	3	100	2	50	3	100	4	100	4	57,1
	SI	1	25	2	50					2	50					3	42,9
Aislamiento Acústica Intersala	NO	2	50	3	75	2	66,7			1	33,3			2	50	3	42,9
	SI	2	50	1	25	1	33,3	3	100	2	66,7	3	100	2	50	4	57,1
Temperatura Adecuada	NO	4	100			3	100			3	75			4	100	5	62,5
	SI			4	100			3	100	1	25	3	100			3	37,5
Instalación Eléctrica Segura	NO	3	75	1	25	3	100							4	100	5	62,5
	SI	1	25	3	75			3	100	4	100	3	100			3	37,5
Instalación Eléctrica Suficiente	NO	1	33,3							1	25			3	75	4	50
	SI	2	66,7	4	100	3	100	3	100	3	75	3	100	1	25	4	50
Medidas Protección Incendio	NO	4	100	3	75	3	100	3	100	3	75			4	100	7	87,5
	SI			1	25					1	25	3	100			1	12,5
Adecuada Protección Incendio	NO	4	100	3	75	3	100	3	100	4	100	1	33,3	4	100	3	100
	SI			1	25							2	66,7				
Señalización	NO	4	100	4	100	2	100	3	100	4	100	3	100	4	100	7	87,5
	SI															1	12,5

Tabla 4 - Distribución de las condiciones de saneamiento básico según escuelas, 2007

CONDICIONES DE SANEAMIENTO BASICO	Escuela																												
	ETAS Y CBTAS						ITSB			CBT C			ESComercio			ESConstruc			ITS			ETP			ETC				
	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%	FA	FR%			
Baños Numero adecuadoEstudiantes	NO	4	100	4	100	3	100																						
	SI									3	100														8	100			
BañossuficientesProfesores	NO	4	100	4	100	3	100																						
	SI									3	100														4	100	8	100	
Bañosporsexo	SI	4	100	4	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100
	NO	4	100	4	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100
Comedores-Profesores	NO	4	100	4	100	3	100																						
	SI																												
Cocina	NO	4	100	4	100	3	100																						
	SI									3	100																		
Duchas	NO	4	100			3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100
	SI			4	100																								
Sala De Vestir	NO	4	100	4	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100	3	100
	SI																												

Tabla 5 – Distribución de herramientas que hacen al apoyo al trabajo docente (observación y entrevista a testigos calificados), según escuelas, 2007

APOYO AL TRABAJO DOCENTE (observación y entrevista a testigos calificados)		Escuela															
		ETAS y CBTAS		ITSB		CBT C		ESComercio		ES-Construct		ITS		ETP		ETC	
		FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %	FA	FR %
Útiles de aseo Aporta Escuela	NO	4	100	1	25	3	100			1	25	3	100	1	25	5	62,5
	SI			3	75			2	100	3	75			3	75	3	37,5
Aseo sala por Profesor	NO	2	100	2	50	3	100	3	100	3	75	1	33,3	2	50	4	50
	SI			2	50					1	25	2	66,7	2	50	4	50
Sala con RRMM Apoyo Docente	NO	3	75							1	25			2	66,7	6	75
	SI	1	25	3	100	3	100	3	100	3	75	2	100	1	33,3	2	25
Profesor cuenta Material Escolar Docente	NO	3	75	3	75	1	33,3			2	50			2	50	4	50
	SI	1	25	1	25	2	66,7	3	100	2	50	2	100	2	50	4	50
Texto estudio De Escuela	NO	3	75	3	75	1	33,3	1	33,3	4	100	1	33,3	4	100	8	100
	SI	1	25	1	25	2	66,7	2	66,7			2	66,7				
Tiempo del profesor Preparación Clases	NO	3	75	3	75	3	100			4	100			3	100	6	85,7
	SI	1	25	1	25			2	100			2	100			1	14,3
Sala descanso Profesores	NO	3	75											2	50	2	28,6
	SI	1	25	4	100	3	100	3	100	4	100	3	100	2	50	5	71,4
Oficina preparación Docente	NO	4	100	4	100	3	100			2	50	3	100	3	75	6	100
	SI							3	100	2	50			1	25		
Salas equipada Ramo-Tecnico	NO			4	100	2	100	1	33,3	2	50			2	50		
	SI	4	100					2	66,7	2	50	3	100	2	50	8	100

Tabla 6. Distribución de condiciones generales de edificios y locales de trabajo, según escuelas, 2007

CONDICIONES GENERALES DE EDIFICIOS Y LOCALES DE TRABAJO		ESCUELAS															
		ETAS y CBTAS		ITSB		CBT C		ESComercio		ESConstruc		ITS		ETP		ETC	
		FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Pisos Buen Estad	NO	3	75			1	33,3			1	25			4	100	4	50
	SI	1	25	4	100	2	66,7	3	100	3	75	3	100			4	50
Pisos Aseo	NO	2	50	2	50					2	50			4	100	4	50
	SI	2	50	2	50	3	100	3	100	2	50	3	100			4	50
Puertas Buen Estado	NO	1	25			1	33,3			2	50			4	100	3	37,5
	SI	3	75	4	100	2	66,7	3	100	2	50	3	100			5	62,5
Ventana Buen Estado	NO	1	25			1	33,3			1	25			3	75	4	66,7
	SI	3	75	4	100	2	66,7	3	100	3	75	3	100	1	25	2	33,3
Paredes Buen Mantenimiento	NO	3	75			2	66,7	2	66,7	3	75			4	100	5	62,5
	SI	1	25	4	100	1	33,3	1	33,3	1	25	3	100			3	37,5
Humedad Paredes	NO	1	25	1	25	2	66,7	3	100	3	75			3	75	3	37,5
	SI	3	75	3	75	1	33,3			1	25	3	100	1	25	5	62,5
Cielo rasos Humedad Goteras	NO	2	50					3	100	1	25			4	100	4	50
	SI	2	50	4	100	2	100			3	75	3	100			4	50
Estado aseo	NO			2	50					3	75			3	75	2	33,3
	SI			2	50			3	100	1	25	3	100	1	25	4	66,7
Ampliaciones Materiales	NO	2	50			1	50			1	25			2	50		
	SI	2	50	4	100	1	50	3	100	3	75	3	100	2	50	5	100
Puerta facil salida	NO	4	100	3	75	3	100			4	100			1	25	8	100
	SI			1	25			3	100			3	100	3	75		
Transito Sala Adecuado	NO	1	25	1	25			1	33,3					1	25	1	12,5
	SI	3	75	3	75	3	100	2	66,7	4	100	3	100	3	75	7	87,5
Silla mesa adecuado	NO	3	75	1	25	3	100	2	66,7	3	75			3	75	3	60
	SI	1	25	3	75			1	33,3	1	25	3	100	1	25	2	40
Silla y mesa Buen estado	NO	3	75					2	66,7	1	50			3	75	3	60
	SI	1	25	4	100	3	100	1	33,3	1	50	3	100	1	25	2	40
Pizarra Adecuada	NO	2	50	1	25	1	33,3							1	25		
	SI	2	50	3	75	2	66,7	3	100	4	100	3	100	3	75	8	100
Implementos Pizarra adecuados	NO	3	75	3	75	3	100							2	50	7	87,5
	SI	1	25	1	25			3	100	4	100	3	100	2	50	1	12,5
Estantes profesor	NO	4	100	1	25	2	66,7	2	66,7	4	100	3	100	3	75	3	37,5
	SI			3	75	1	33,3	1	33,3					1	25	5	62,5

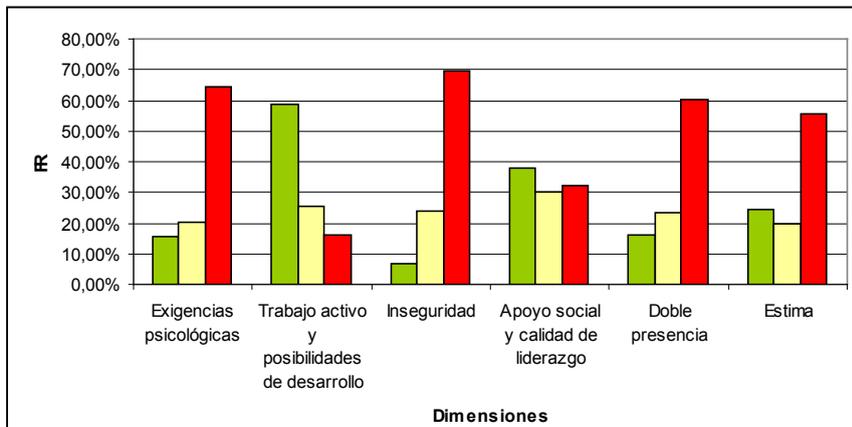
ANEXO XIV

RESULTADOS GLOBALES DE LA APLICACIÓN DEL MÉTODO ISTAS 21

Tabla 1. Distribución global de las respuestas realizada por todos los docentes de las Escuelas Técnicas Profesionales – Uruguay , según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	77	15,4%	101	20,2%	322	64,4%	500	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	290	58,7%	125	25,3%	79	16,0%	494	100,0%
Inseguridad	34	6,7%	122	23,9%	354	69,4%	510	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	185	38,0%	146	30,0%	156	32,0%	487	100,0%
Doble presencia	75	16,2%	109	23,6%	278	60,2%	462	100,0%
Estima	121	24,3%	99	19,9%	277	55,7%	497	100,0%

Gráfica 1. Distribución global de las respuestas realizada por todos los docentes de las Escuelas Técnicas Profesionales – Uruguay , según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007



ANEXO XV

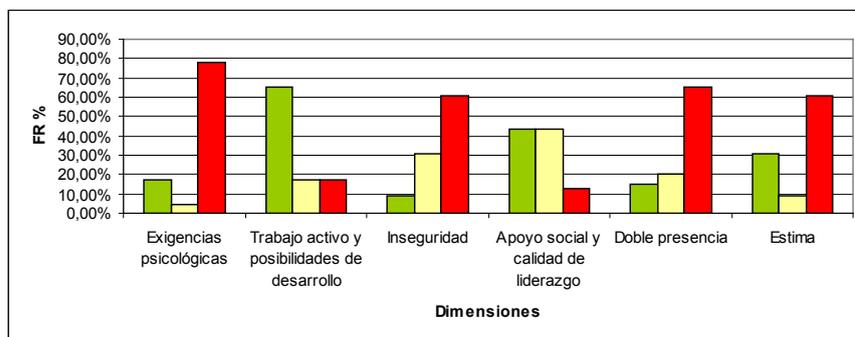
RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CADA ESCUELA: MÉTODO ISTAS 21

CICLO BÁSICO TECNOLÓGICO AS

Tabla 2. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **CBT AS**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	4	17,4%	1	4,3%	18	78,3%	23	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	15	65,2%	4	17,4%	4	17,4%	23	100,0%
Inseguridad	2	8,7%	7	30,4%	14	60,9%	23	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	10	43,5%	10	43,5%	3	13,0%	23	100,0%
Doble presencia	3	15,0%	4	20,0%	13	65,0%	20	100,0%
Estima	7	30,4%	2	8,7%	14	60,9%	23	100,0%

Gráfica 2. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **CBT AS**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

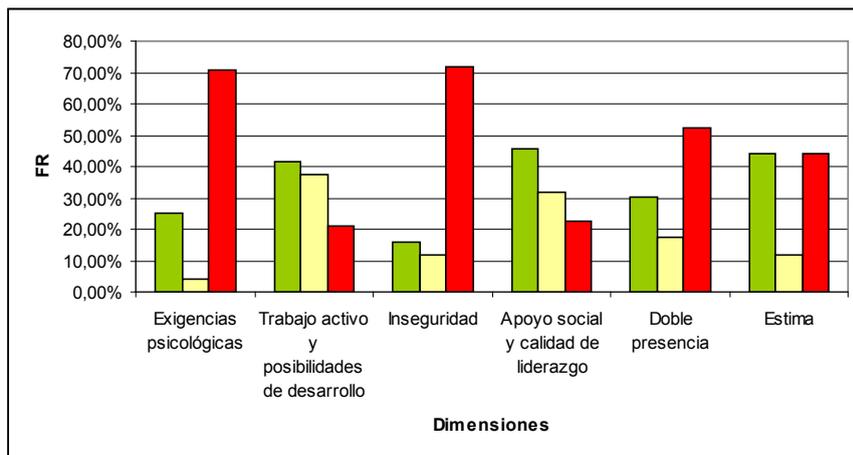


CICLO BÁSICO TECNOLÓGICO C

Tabla 3. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **CBT C**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	6	25,0%	1	4,2%	17	70,8%	24	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	10	41,7%	9	37,5%	5	20,8%	24	100,0%
Inseguridad	4	16,0%	3	12,0%	18	72,0%	25	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	10	45,5%	7	31,8%	5	22,7%	22	100,0%
Doble presencia	7	30,4%	4	17,4%	12	52,2%	23	100,0%
Estima	11	44,0%	3	12,0%	11	44,0%	25	100,0%

Grafica 3. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **CBT C**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

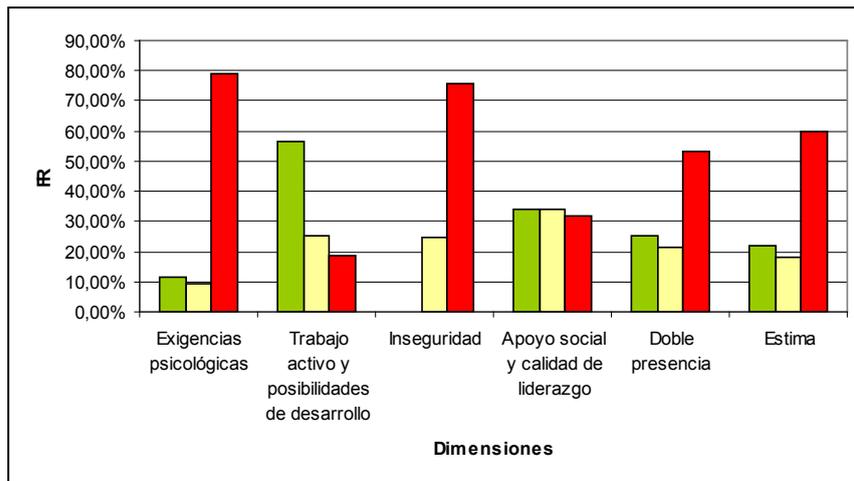


ESCUELA SUPERIOR DE COMERCIO

Tabla 4. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ESComercio**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	6	11,5%	5	9,6%	41	78,8%	52	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	27	56,3%	12	25,0%	9	18,8%	48	100,0%
Inseguridad	0	0,0%	13	24,5%	40	75,5%	53	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	18	34,0%	18	34,0%	17	32,1%	53	100,0%
Doble presencia	12	25,5%	10	21,3%	25	53,2%	47	100,0%
Estima	11	22,0%	9	18,0%	30	60,0%	50	100,0%

Grafica 4. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ESComercio**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

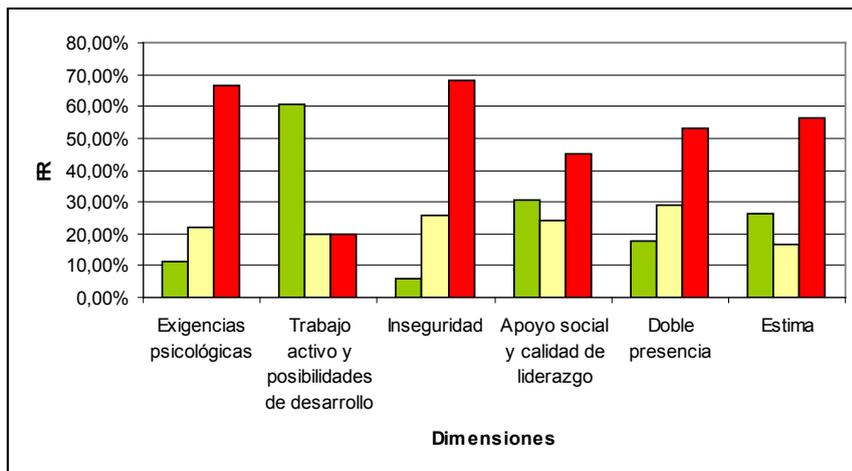


ESCUELA SUPERIOR DE LA CONSTRUCCIÓN

Tabla 5. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ESConstrucción**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	9	11,1%	18	22,2%	54	66,7%	81	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	49	60,5%	16	19,8%	16	19,8%	81	100,0%
Inseguridad	5	6,1%	21	25,6%	56	68,3%	82	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	24	30,8%	19	24,4%	35	44,9%	78	100,0%
Doble presencia	13	17,8%	21	28,8%	39	53,4%	73	100,0%
Estima	22	26,5%	14	16,9%	47	56,6%	83	100,0%

Gráfica 5. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ESConstrucción**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

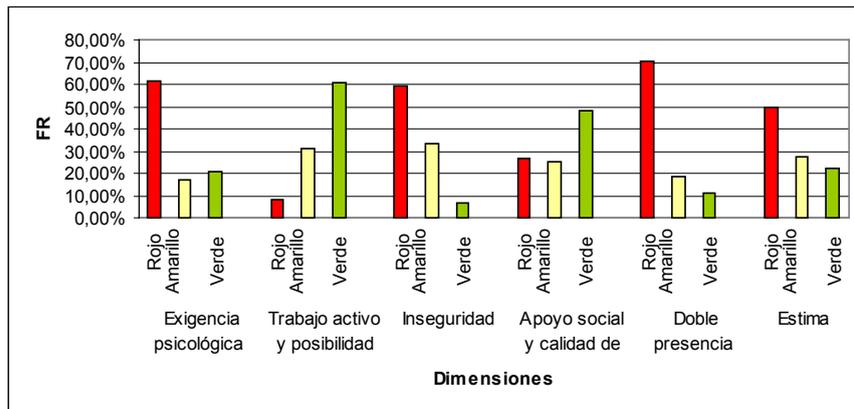


ESCUELA TÉCNICA AS

Tabla 6. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ET AS**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	18	20,9%	15	17,4%	53	61,6%	86	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	51	60,7%	26	31,0%	7	8,3%	84	100,0%
Inseguridad	6	7,0%	29	33,7%	51	59,3%	86	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	40	48,2%	21	25,3%	22	26,5%	83	100,0%
Doble presencia	8	11,3%	13	18,3%	50	70,4%	71	100,0%
Estima	18	22,5%	22	27,5%	40	50,0%	80	100,0%

Gráfica 6. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ET AS**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

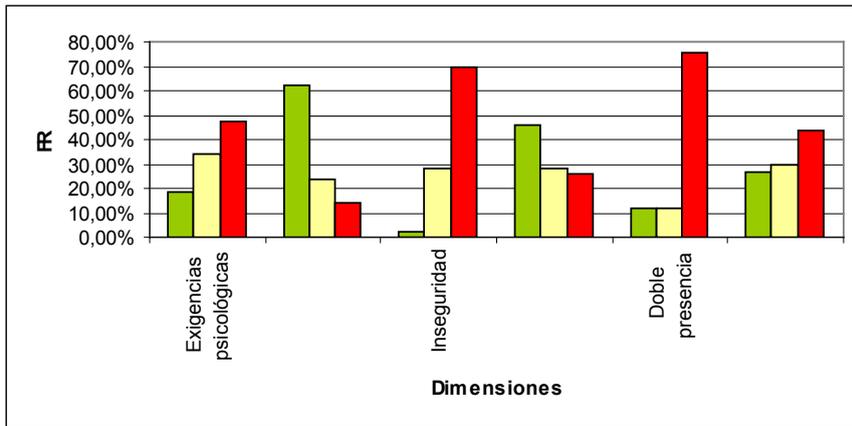


ESCUELA TÉCNICA C

Tabla 7. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ET C**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	8	18,2%	15	34,1%	21	47,7%	44	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	26	61,9%	10	23,8%	6	14,3%	42	100,0%
Inseguridad	1	2,3%	12	27,9%	30	69,8%	43	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	18	46,2%	11	28,2%	10	25,6%	39	100,0%
Doble presencia	5	12,2%	5	12,2%	31	75,6%	41	100,0%
Estima	11	26,8%	12	29,3%	18	43,9%	41	100,0%

Gráfica 7. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ET C**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

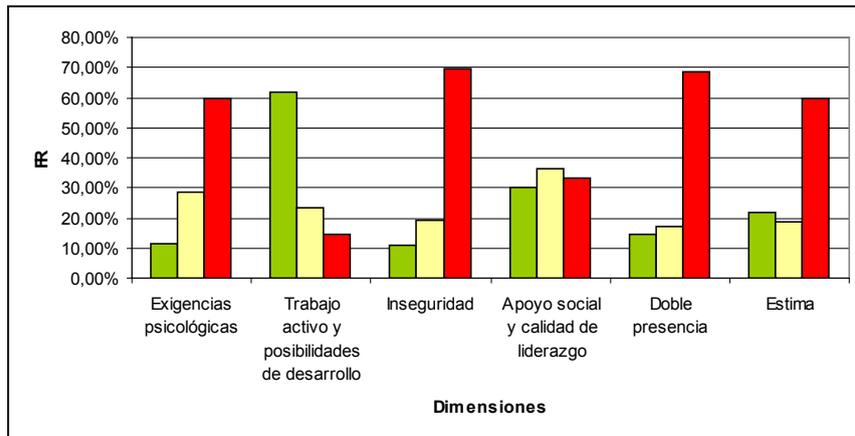


ESCUELA TÉCNICA P

Tabla 8. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ET P**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	4	11,4%	10	28,6%	21	60,0%	35	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	21	61,8%	8	23,5%	5	14,7%	34	100,0%
Inseguridad	4	11,1%	7	19,4%	25	69,4%	36	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	10	30,3%	12	36,4%	11	33,3%	33	100,0%
Doble presencia	5	14,3%	6	17,1%	24	68,6%	35	100,0%
Estima	8	21,6%	7	18,9%	22	59,5%	37	100,0%

Gráfica 8. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ET P**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

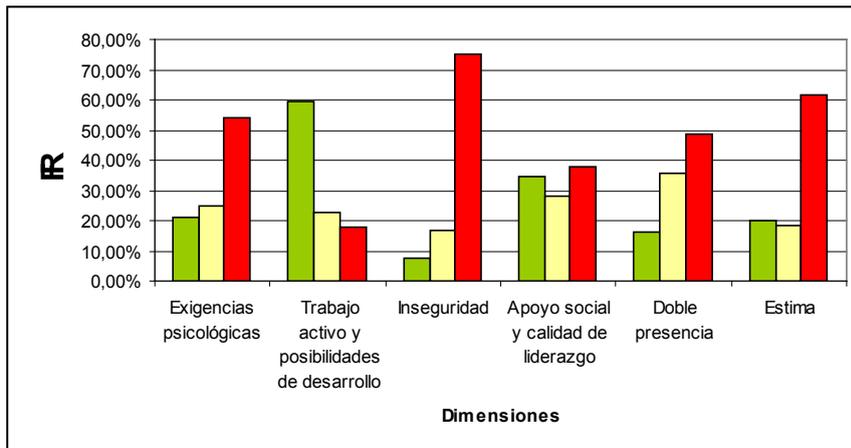


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR

Tabla 9. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ITS**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	13	21,3%	15	24,6%	33	54,1%	61	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	37	59,7%	14	22,6%	11	17,7%	62	100,0%
Inseguridad	5	7,7%	11	16,9%	49	75,4%	65	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	21	34,4%	17	27,9%	23	37,7%	61	100,0%
Doble presencia	10	16,1%	22	35,5%	30	48,4%	62	100,0%
Estima	13	20,0%	12	18,5%	40	61,5%	65	100,0%

Gráfica 9. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ITS B**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

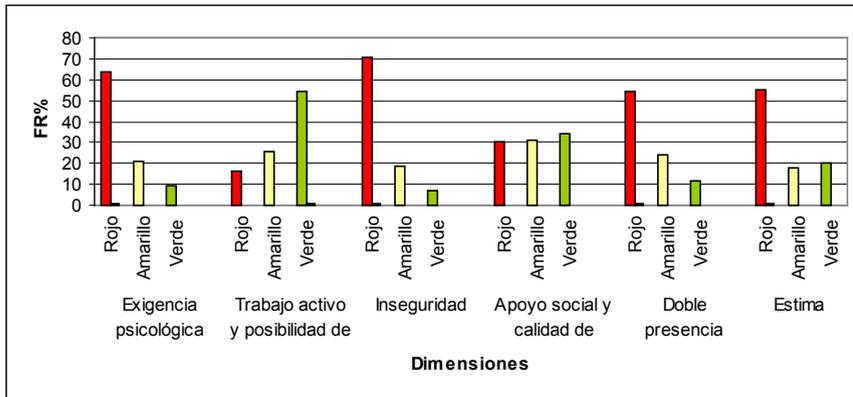


INSTITUTO TECNOLÓGICO SUPERIOR B

Tabla 10. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ITS B**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007

Dimensión psicosocial / Grupo	Verde		Amarillo		Rojo		Total	
	FA	FR	FA	FR	FA	FR	FA	FR
Exigencias psicológicas	9	9,6%	21	22,3%	64	68,1%	94	100,0%
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	54	56,3%	26	27,1%	16	16,7%	96	100,0%
Inseguridad	7	7,2%	19	19,6%	71	73,2%	97	100,0%
Apoyo social y calidad de liderazgo	34	35,8%	31	32,6%	30	31,6%	95	100,0%
Doble presencia	12	13,3%	24	26,7%	54	60,0%	90	100,0%
Estima	20	21,5%	18	19,4%	55	59,1%	93	100,0%

Gráfica 10. Distribución de las respuestas realizada por los docentes de **ITS B**, según tipo de dimensiones e intervalos, ISTAS 2007





Se terminó de imprimir en los talleres gráficos de Tradinco S.A.
Minas 1367 - Montevideo - Uruguay - Tel. 409 44 63. Diciembre de 2009
D.L. 351.503/09. Edición amparada en el decreto 218/996 (Comisión del Papel)

www.tradinco.com.uy

