

SALUD DE LOS TRABAJADORES

**VOLUMEN 29 N° 1
ENERO – JUNIO 2021**

ISSN: 13-15-0138 / Depósito legal pp 199302AR125 / Publicación semestral

ARTÍCULOS

**Valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud en académicos universitarios argentinos.
Assessment of jobs, job demands and health damage in Argentine university.**

**Sentido del trabajo: un análisis con docentes brasileños y argentinos.
Sense of work: an analysis with Brazilian and Argentine professors.**

**Salud y trabajo forestal en el Uruguay: una aproximación participativa y cualitativa a su fase
primaria.
Health and forestry work in Uruguay: a participatory and qualitative approach to its primary phase.**

**Percepción social del agotamiento emocional en profesionales de enfermería: experiencias con
el paciente y la organización.
Social perception of emotional exhaustion in nursing professionals: experiences with the patient
and the organization.**

**La Federación de Trabajadores del Cobre en Chile y la salud laboral: una década de acción sindical
(2009-2019).
The Copper Workers Federation in Chile and occupational health: a decade of labor union action
(2009-2019).**

Online ISSN:2665-0215



Universidad de Carabobo.
Postgrado en Salud Ocupacional
e Higiene del Ambiente Laboral
Rif: G-20000041-4
www.uc.edu.ve



Facultad de Ciencias de la Salud

La Revista Salud de los Trabajadores, es una publicación científica, editada semestralmente por el Postgrado en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, Universidad de Carabobo, dedicada a temas de Salud Ocupacional y Ambiental: Medicina y Toxicología Ocupacional, Higiene Ocupacional, Seguridad Industrial, Derecho Laboral, Salud Ambiental, Sociología del Trabajo, Educación Ambiental, Seguridad Social, Ergonomía, Salud, Mujer y Trabajo, Gerencia en Salud Ocupacional, Cultura Preventiva.

Dirección: Universidad de Carabobo, Postgrado en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral (SOHAL). Final Av. Leonardo Ruiz Pineda. La Morita II, Estado Aragua, Venezuela. ZP 2101. Apartado Postal 2442.

Teléfonos: 58-02438710205

e-mail: st.revista@gmail.com
ligia.uc@gmail.com

Portal web:

<http://servicio.bc.uc.edu.ve/multidisciplinarias/saldetrab/>

Salud de los Trabajadores como publicación científica Tipo "A" recibe el apoyo permanente del Fondo Nacional de Ciencias, Tecnología e Innovación FONACIT.

INDIZADA EN:

REVENCYT: Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología.

REDALYC: Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal.

LATINDEX: Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal.

LILACS: Literatura Latinoamericana en Ciencias de la Salud.

LIVECS: Literatura Venezolana en Ciencias de la Salud.

DIALNET: Servicios de alertas sobre publicación de contenidos científicos

Versión Impresa:

ISSN: 1315-0138 - Depósito Legal pp199302AR125

Versión Digital (Continuidad de la versión impresa):

ISSN: 2665-0215 - Depósito Legal CA2019000068

Editada por:

Postgrado en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, Universidad de Carabobo.

Diseño y diagramación:

Francisco Antonio Ponte-Rodríguez.
Universidad de Carabobo, Venezuela.

Impresión:

Junio 2021. Maracay, Edo. Aragua.
Venezuela. Tiraje: 500 ejemplares.

COMITÉ EDITOR:

Directora-Editora: Ligia Sánchez Tovar, Universidad de Carabobo.

-David Cobos Sanchiz, Universidad Pablo de Olavide, España.

-Evelin Escalona, Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Ernesto García Machín, Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

-Gisela Blanco, Universidad Central de Venezuela.

-Jesús Gabriel Franco Enríquez, Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco, México.

-Jairo Luna, Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá.

-Director Fundador: Oscar Feo, Universidad de Carabobo.

SECRETARÍA TÉCNICA:

Estela Hernández Runque, Venezuela

CONSEJO CONSULTIVO:

-Aismara Borges, Universidad de Carabobo, Venezuela. -Antonio Granda, Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT) y Escuela de Salud Pública, Cuba. -Bruce Millies, International Brotherhood of Teamsters, Washington, USA. -Carlos Anibal Rodríguez, Universidad de Buenos Aires, Argentina. -Carmen Irene Rivero, Universidad de Carabobo, Venezuela. -Doris Acevedo, Universidad de Carabobo, Venezuela. -Estela Ospina Salinas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú. -George Delclos, Division of Environmental and Occupational Health Sciences, The University of Texas School of Public Health, USA. -Leopoldo Yanes, S.A. Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon", Venezuela. -Lilian Capone, Universidad de Buenos Aires, Argentina. -Lya Feldman, Universidad Simón Bolívar, Venezuela. -Margarida Barreto, Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil. -María del Carmen Martínez, S.A. Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon", Venezuela. -María del Pilar Matud, Universidad de La Laguna, España. -María José del Pino, Universidad Pablo de Olavide, España. -Milady Guevara de Sequeda, Universidad de Carabobo, Venezuela. -Neil Maizlish, Instituto de Salud Pública, Oakland, California, USA. -Oscar Betancourt, Fundación Salud, Ambiente y Desarrollo, Ecuador. -Orielle Solar, Universidad de Chile. -Susana Martínez Alcántara, Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco, México.

La Universidad de Carabobo se reserva el derecho patrimonial de impresión, reprografía, digitalización, publicación electrónica y permisos de la propiedad intelectual publicada en Salud de los Trabajadores. Las publicaciones están protegidas por el Protocolo N° 2 de la Convención Universal de Derechos de Autor. No obstante, las entidades editoras, autorizan, para fines didácticos y de investigación la reproducción y traducción de trabajos publicados, siempre y cuando se cite la fuente.

CONTENIDO

EDITORIAL 03

ARTÍCULOS

- Valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud en académicos universitarios argentinos**
Assessment of jobs, job demands and health damage in Argentine university
Leslie Ramírez-Jiménez, Susana Martínez Alcántara & Mariel Cecilia Martin. 07
- Sentido del trabajo: un análisis con docentes brasileños y argentinos**
Sense of work: an analysis with Brazilian and Argentine professors
Maria Julia Pegoraro Gai, Vânia Medianeira Flores Costa, Luís Felipe Dias Lopes, Daniele Letícia Meinerz & Joice Beatriz Bock de Oliveira. ... 21
- Salud y trabajo forestal en el Uruguay: una aproximación participativa y cualitativa a su fase primaria**
Health and forestry work in Uruguay: a participatory and qualitative approach to its primary phase
Nicolás Rodríguez González & Jimena Heinzen Cesio. 35
- Percepción social del agotamiento emocional en profesionales de enfermería: experiencias con el paciente y la organización**
Social perception of emotional exhaustion in nursing professionals: experiences with the patient and the organization
Elsa María Vásquez Trespacios, Martha Cecilia Torres Panesso, Carolina Aranda Beltrán & Mónica Isabel Contreras Estrada. 47

CONTENIDO

**La Federación de Trabajadores del Cobre en Chile y la salud laboral:
una década de acción sindical (2009-2019)**

*The Copper Workers Federation in Chile and occupational health: a
decade of labor union action (2009-2019)*

José Matamala Pizarro & Vicente Sisto Campos.

59

EDITORIAL

NUEVOS ESCENARIOS LABORALES EN TIEMPOS DE CONFINAMIENTO POR COVID-19. LA NECESIDAD DE MIRAR LA ESPACIALIDAD HOGAR-TRABAJO

La pandemia producto del SARS-Cov-2, marcó nuestras realidades, de manera generalizada. En este momento histórico, todos estamos en riesgo de contagio, lo cual ha resquebrajado el estado de confianza y estabilidad que se tenía. La emergencia sanitaria, generada por la pandemia del Covid-19, develó grandes debilidades en el marco del sistema sanitario en el ámbito global, dejando ver con mayor crudeza las grandes desigualdades que, en materia de asistencia a la salud, persisten en el mundo de manera obscena. La adopción de medidas como la aplicación de políticas de aislamiento social o confinamiento, redundó en la interrupción de las actividades económicas y sociales a una escala nunca antes visto. Uno de los efectos de la contracción económica fue su impacto significativo en el mercado laboral a escala mundial, lo que ha repercutido en la destrucción de empleos, el aumento de la desocupación y la precarización de las condiciones laborales.

Es innegable que, con la pandemia, el quehacer humano se ha trastocado en todas sus dimensiones. Su impacto se ha hecho sentir no solo en el número de contagios y decesos, sino en todas las esferas de la vida humana. Vale insistir que el impacto del aislamiento social o el confinamiento obligatorio, como medidas dirigidas a evitar el aumento del riesgo de contagio, generó cambios sustanciales en la vida cotidiana de las personas, con repercusión en el estilo de vida, en los esquemas de consumo y en nuestra relación con el entorno social, cultural y natural. Su impacto en la esfera de la salud mental y en la significación del contexto en el cual se desarrolla la vida es innegable. Se ve afectado el sentido mismo de las cosas, con particular repercusión, aun sin precedentes, al interior de la vida familiar. Todo ello en virtud que el lugar de habitación se convierte en un cerco donde se limitan actividades de educación, recreación y ocio, incorporándose como elemento adicional el trabajo. Estas actividades se desarrollan en un mismo espacio, solapándose o anulándose unas en detrimento de otras.

El desplazamiento del trabajo al hogar, producto del confinamiento, impone el afrontamiento de una nueva realidad en el ámbito laboral, que deja a la vista los vacíos existentes en lo que concierne a la vulnerabilidad de la población trabajadora en situaciones sobrevenidas, como el caso del confinamiento social obligatorio.

Se está ante un hecho que obliga a reflexionar sobre asuntos que, antes del confinamiento social, solo afrontaban algunos trabajadores y trabajadoras, como es la ejecución del trabajo fuera de su lugar originario o natural, o sea en la oficina del centro de trabajo, para realizarse en o desde otro lugar, específicamente el lugar de habitación. Concretamente se está haciendo referencia a la modalidad de trabajo que se ha conocido como trabajo remoto, trabajo desde casa, trabajo online, trabajo a distancia o teletrabajo.

Es decir, lo que se consideraba hasta hace poco una alternativa a elegir como modalidad de trabajo, hoy es una imposición. Esto significa que ejercer trabajo remoto, para muchos trabajadores y trabajadoras, en diversos sectores de la economía, ya no resulta ser una escogencia o una decisión personal, producto de las características propias del trabajo que ejecuta; como es el caso en el ámbito publicitario y del diseño gráfico, entre otras actividades laborales. Todo lo contrario, el trastocamiento del entorno laboral, producto de la pandemia, ha significado para trabajadores(as) enfrentar la incorporación súbita de cambios radicales en lo que hasta ahora representaba su lugar de trabajo.

Es importante observar que el trabajo en sí, su contenido, las tareas y actividades involucradas pueden no variar, lo que si cambia es el escenario donde se ejecuta, el entorno que lo conforma, el ambiente donde se realiza el trabajo, la manera como se organiza, los tiempos, horarios y exigencias de encuentros, entregas y seguimiento del mismo. Esto evidencia que el trabajo se desarrolla en una nueva atmosfera a la que el trabajador debe ajustarse, donde no prevalece el encuentro cercano, cálido con los compañeros, ni el mobiliario ergonómicamente apropiado o las condiciones propias de una oficina, porque es en el espacio del hogar donde ahora debe laborar. Esta situación merece una atención especial, fundamentalmente, por las implicaciones que tiene la adopción de esta modalidad de trabajo, sobre la población trabajadora, en cuanto a la garantía de protección en lo concerniente a la higiene y seguridad laboral, entre otras.

Se está ante la conformación de un nuevo escenario de trabajo, donde el hogar cobra “protagonismo” o, mejor dicho, se ve invadido por el trabajo, debido a que el espacio de trabajo se abandona, total o parcialmente, para trasladarse al espacio donde se tiene lugar la vida familiar. Puede afirmarse que eso representa técnicamente una invasión al entorno en el cual el trabajador o la trabajadora desarrollan cotidianamente su vida personal-familiar. En consecuencia, esta última, queda difuminada, diluida por la actividad laboral.

Ante esta realidad sobrevenida e ineludible, y que se vislumbra con una permanencia en el tiempo aún desconocida, se visualizan aspectos que develan riesgos a la salud y seguridad que afectan profundamente a la población trabajadora y por extensión a su entorno familiar. Es una situación que se padece en silencio y en la que no se siente protección o amparo ante sus consecuencias.

En el panorama se observa que, por una parte, está la pérdida de empleos, cuestión que se reseña a nivel mundial, con impacto diferenciado para hombres y mujeres, y por la otra la hibridación del trabajo, que ha alterado la esfera de la vida familiar. La hibridación del trabajo hace referencia a la adopción de estrategias laborales sui géneris, para lograr la continuidad de la actividad que ejecutan algunos trabajadores y trabajadoras, en procura de no detener los procesos productivos. Su elemento característico es la ocupación del espacio de habitación, para la ejecución del trabajo que se desarrollaba anteriormente en su centro laboral, sin tomar en consideración las condiciones estructurales de vida, como tamaño reducido de la vivienda, la limitada privacidad intramuros y el disfrute de espacios y tiempos alternativos.

Adicionalmente, trabajar desde el hogar, con limitaciones de comunicación con los compañeros puede generar estrés por aislamiento social, sensación de aislamiento, jornadas laborales más largas, porque se diluyen las líneas que separan el trabajo y la vida familiar. El escenario se dibuja cargado de incertidumbres, amenazas y desprotección. Se vive en riesgo y se incuban o desatan sentimientos de ira, odio, desasosiego, ansiedad y miedo.

En este sentido, es imperioso echar una mirada crítica a la manera cómo se está dando respuesta a situaciones que combinan trabajo en casa y en la oficina. Esa hibridación puede llegar a vulnerar derechos humanos fundamentales, como el derecho a un trabajo digno, cuestión que, producto de lo súbito e imprevisto de la emergencia sanitaria y la consecuente nueva realidad del confinamiento por la pandemia, se está en una especie de aturdimiento, por lo tanto, no se ha podido atender con la rigurosidad que amerita, las situaciones de atropello a la población trabajadora, al menos en nuestra realidad latinoamericana.

En muchas realidades, como la venezolana, han quedado al descubierto vacíos legales existentes al respecto, fundamentalmente en aspectos destinados a garantizar la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras sujetos a nuevas exigencias laborales, impuestas de manera abrupta e inesperada, sin ningún mecanismo de preparación ni consenso con el trabajador(a). La ausencia de

medidas regulatorias y de control de riesgos, en este nuevo espacio del hogar “habilitado” para el trabajo, deja a la población trabajadora desprotegida ante eventos que ponen en riesgo su salud física y mental. Todo ello, producto del estrés asociado a la incertidumbre de la situación laboral o de los cambios en los procesos y disposiciones laborales que pueden afectar negativamente en su bienestar. Ante esta situación se pueden llegar a manifestar cuadros reveladores de daños a la salud mental como la depresión, el agotamiento y la ansiedad.

De allí que es necesario considerar, en estos momentos excepcionales, la significación que cobra la espacialidad hogar-trabajo, en tanto que nuevo marco de acción laboral. Es bien sabido que un subconjunto de trabajos tiene la posibilidad de ejecutarse en línea. Sin embargo, en este nuevo escenario se pueden esconder distorsiones laborales que atentan contra la integridad de los trabajadores y trabajadoras, si se tiene en consideración que en las primeras de cambio se está casi dentro de una “caja negra”, cuyo contenido no es posible conocer plenamente, pues las condiciones de trabajo bajo las cuales se desempeñarán las actividades laborales dentro del hogar se desconocen. Es decir, se está frente a claros riesgos de desregulación, precarización, sobrecarga por exigencias; así como prolongación de la jornada de trabajo, la fijación de reuniones en horas no habituales durante la jornada presencial, las cuales no son reconocidas ni remuneradas, pérdida del derecho a la desconexión o descanso, con jornadas intensivas, que provocan la invasión del espacio privado, con lo que se interfiere la vida familiar.

En estas condiciones de trabajo no se puede descuidar, además, que, estando toda la familia en confinamiento, si se tienen niños pequeños, éstos demandan atención y es difícil no atenderles. En el caso de la mujer, la situación resulta más compleja porque culturalmente están llamadas a desempeñar estos cuidados y ejecutar las labores domésticas. En consecuencia, es indiscutible que esta situación afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres, por lo que se han reportado manifestaciones de mayor agotamiento y desgaste en mujeres que en hombres, desde que se ha impuesto esta forma de trabajo en casa, durante el confinamiento. Ante ello el hogar deja de verse como el refugio o templo de lo privado o personal.

A pesar de la defensa que se hace al teletrabajo o trabajo remoto, las personas que trabajaban desde su domicilio se consideraban muy estresadas. Si bien la incorporación de formas flexibles de trabajo remoto, a distancia u online, combinado con el trabajo presencial, ha sido una estrategia utilizada en algunos países desarrollados, con resultados favorables para los trabajadores y trabajadoras, en nuestro entorno, al no contar con un marco regulatorio, el asumir esta estrategia, como modalidad complementaria para minimizar el trabajo presencial, ha generado una carga adicional de incertidumbre temores y situaciones de angustia.

La Incertidumbre presente y futura respecto a la protección del trabajador remoto, ha sido puesta en evidencia por la realidad sobrevenida por la pandemia. Por tanto, es una deuda que se tiene, ante la cual se esperan cambios significativos en las legislaciones laborales de manera inmediata, debido a la evidencia de debilidades y falencias en la materia, lo que obliga a la revisión y ajustes de lo existente, o en su defecto, a la elaboración del marco normativo legal correspondiente, es decir, legislar profundamente sobre el tema. Para ello es necesario tomar como base los instrumentos existentes, generados desde organismos internacionales como la OIT, así como las experiencias de otros países. De igual manera, no se debe descuidar el efecto de esta modalidad de trabajo en la organización de los trabajadores, como un colectivo articulado en la lucha común; por tanto, en los gremios y sindicatos es un tema que exige una profunda discusión.

En síntesis, en el abordaje del problema se impone considerar el cambio en la forma de concebir el trabajo y el espacio laboral, así como ciertos aspectos que atañen a la vida cotidiana. En especial, las modificaciones de rutinas, tanto de trabajo como de disfrute del ocio y el tiempo libre que se han

distorsionado y están afectando la calidad de vida de las personas. El sentimiento de pérdida del refugio que representa el hogar para las personas es una impronta de lo que se está afrontando. Esto presiona en la búsqueda inmediata de marcos normativos y regulativos de los esquemas híbridos de trabajo, que emergen en una realidad compleja que se nos vuelve ajena y está cargada de incertidumbres en materia de protección a la salud y la seguridad de trabajadores y trabajadoras.

Ligia Sánchez Tovar

Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores. Facultad de Ciencias de la Salud.
Unidad de Investigación Ciclo Básico. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.
Universidad de Carabobo. Campus La Morita. Maracay, Venezuela.

E-mail:

lsanchez@uc.edu.ve

ligia.uc@gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1410-9309>

Valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud en académicos universitarios argentinos.

Assessment of jobs, job demands and health damage in Argentine university

Leslie Ramírez-Jiménez¹, Susana Martínez Alcántara²
& Mariel Cecilia Martín³

Resumen

El objetivo de este estudio fue analizar la relación que hay entre la manera en que los académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata perciben el contenido del trabajo, las exigencias que demandan las actividades que deben realizar y las consecuencias de éstas sobre su salud física y mental. Se realizó un estudio transversal y observacional, con una muestra aleatoria de 151 profesores de 9 unidades académicas de la Universidad de Mar del Plata, en Argentina. Se utilizó una encuesta de tipo epidemiológico para recabar información demográfica, condiciones y valoración del trabajo, exigencias y daños a la salud. Los datos se analizaron con el programa estadístico Jump statistical program, versión 9, y se controló edad, género y antigüedad; estableciendo el nivel de significancia en $p < 0.05$ y un intervalo de confianza del 95%. La percepción sobre el trabajo es muy satisfactoria y las exigencias más importantes fueron realizar trabajo pendiente en horas o días de descanso (79%), cubrir cursos, clases, artículos y conferencias (75%), permanecer sentado la mayor parte del tiempo (65%) y realizar tareas minuciosas (64%). Se identificó que casi la mitad de la población sufre de fatiga (46%) y trastornos musculoesqueléticos (45%), mientras que alrededor del 40% padece estrés, trastornos del sueño, cefalea, disfonía y ansiedad.

Palabras clave: Educación, demandas, salud, trabajadores.

Abstract

The objective of this study was to evaluate how academic staff at the Mar del Plata National University in Argentina perceive the content, demands and activities of their jobs, and the consequences on their physical and mental health. A cross-sectional, observational study was carried out on a random sample of 151 professors from 9 academic units at this university. An epidemiological survey was used to collect self-reported information on demographics, job characteristics and demands and adverse health effects. The data were analyzed with the JumpTM Version 9 statistical package, controlling for age, gender and seniority. The significance level was set at $p < 0.05$, and 95% confidence intervals were calculated. Overall, respondents were very satisfied with their jobs. The most common job demands were working in off hours or off days, (79%), teaching courses and classes, writing articles and attending talks (75%), remaining seated most of the time (65%) and carrying out detailed tasks (64%). Almost half of the respondents reported suffering from fatigue (46%) and musculoskeletal disorders (45%), while around 40% suffered from stress, sleep disorders, headaches, dysphonia or anxiety.

Keywords: Education, demands, health, workers.

¹ Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, México. E-mail: les.ramirezj@gmail.com. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8105-9458>

² Universidad Autónoma Metropolitana, Xochimilco, México. E-mail: smartin@correo.xoc.uam.mx. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0953-9075>

³ Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar del Plata, Argentina. E-mail: mariel@mdp.edu.ar. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7763-2992>

Introducción

Las instituciones educativas han sido impactadas por las políticas neoliberales, afectando la salud de los académicos universitarios. La agenda neoliberal para la educación superior, en América Latina, se promueve por el Banco Mundial. Esto no sólo significa la disminución de la participación del Estado en el gasto social, sino también la instauración de nuevos dispositivos de disciplina y control, aumentando de manera conjunta, la presión por el autofinanciamiento o la generación de recursos propios (García, 2017), en las universidades de Latinoamérica.

De esta forma, el trabajo académico en las últimas décadas ha desarrollado una identidad que incluye la eficiencia, la calidad y la competitividad internacionales como características primordiales (Gallardo & Quintanar, 2006). Así, los conocimientos generados en las universidades, se han perfilado como mercancías y medios de producción importantes (Odorika, 2006).

La actividad docente de los académicos marplatenses se valora a partir de resultados y estos pueden ser ubicados en dos grandes rubros: docencia e investigación. Respecto a la docencia, los académicos deben presentar sus propuestas de cátedra, realizar fichas docentes, formalizar un cronograma de actividades, preparar e impartir clases, realizar corregir y calificar tareas, dar tutorías personalizadas y en grupo, organizar actividades de extensión en escenarios, construir, aplicar y calificar exámenes finales, etcétera; mientras que en la investigación deben de dirigir tesis de grado, identificar problemas y elegir diseños de investigación para su abordaje, revisión sistemática de bibliografía, recolectar y capturar información para después procesarla, publicar libros, organizar y participar en congresos nacionales e internacionales, formar becarios, etcétera.

Este conjunto de actividades expone al académico a diferentes riesgos y exigencias que derivan del trabajo y que potencialmente pueden afectar su salud. Así ha sido documentado en

diversas investigaciones llevadas a cabo sobre esta temática.

Un estudio realizado por Martínez, Méndez & Murata (2011) en docentes universitarios mexicanos, reportó que el personal académico realiza trabajos pendientes en días de descanso (87%), cubre determinado número de cursos, clases, artículos y conferencias (84%) y realiza tareas demasiado minuciosas (62%). Lo anterior se asoció con la presencia de estrés (41%), disfonía (38%), trastornos musculoesqueléticos (38%), trastornos del sueño (32%) y ansiedad (32%).

Kohen, Frenquelli, Ballistreri, Vítola, & Canteros (2003) realizaron un estudio con académicos argentinos, quienes manifestaron que su trabajo requiere una alta atención (74.7%) y que su ritmo es intenso (71.3%). Además, señalaron la presencia de riesgos físicos como temperatura inadecuada, ruidos molestos, alta humedad y mala ventilación en sus centros de trabajo. Los resultados revelaron que el dolor de cuello (51.3%), dolor articular (38.5%), dolor de espalda (38.5%) y dolor de cabeza (34.6%) se manifestaron mayormente. Martínez, Collazo & Liss (2009) realizaron estudios y trabajos de campo de corte cualitativo en docentes de Argentina, concentrándose, particularmente, en el análisis del proceso de trabajo docente y en las singulares manifestaciones del sufrimiento psíquico. Los docentes expresan la existencia de algunos factores de riesgo físico como ruido, falta de espacio de trabajo, hacinamiento en aulas y patios, falta de espacios de reunión y sanitarios para docentes y otras carencias que provocan malestar, alteraciones emocionales y sensoriales. Conjuntamente, expresan que las instalaciones eléctricas son inseguras y que el abastecimiento de medios e instrumentos de trabajo son deficientes o inexistentes.

Martin & Migliore (2017) realizaron una investigación en la Universidad Nacional de Mar del Plata. Realizaron entrevistas a informantes clave, encuestas, observaciones y grupo focales de reflexión para escuchar la opinión de los trabajadores. De acuerdo con los resultados, se

presentan como principales indicadores las exigencias psicológicas, la doble presencia, la falta de control sobre el trabajo y la inseguridad contractual. El perfil de daño está caracterizado por dolores musculoesqueléticos, la fatiga, la disminución de la visión y de la audición.

Cuenca & O'Hara (2006) realizaron un estudio en Perú y reportando la presencia de estrés (36%) como un problema creciente y una prevalencia del 35.5% de ansiedad o angustia en docentes universitarios. De esta forma, la bibliografía científica ha demostrado que el perfil patológico del personal académico está caracterizado por enfermedades cardiovasculares, gástricas, trastornos emocionales como estrés, depresión, ansiedad, etcétera, que perjudican no sólo el quehacer cotidiano, sino a la calidad de vida de los trabajadores mismos.

El objetivo de la presente investigación fue analizar la relación que hay entre la manera en que los académicos de la Universidad Nacional de Mar del Plata perciben el contenido del trabajo, las exigencias que demandan las actividades que deben realizar y las consecuencias de éstas sobre su salud física y mental.

Materiales y métodos

Se realizó una investigación transversal y observacional en una muestra representativa de 151 profesores (76% de respuesta) de la Universidad Nacional de Mar del Plata (UNMdP) en Argentina. Se realizó un muestreo aleatorio por conglomerados, de un universo de 1184 académicos, quedando un total de 200 profesores inscritos en el cuatrimestre de agosto a noviembre del 2018, quienes posteriormente fueron ubicados en las distintas sedes universitarias. Participaron en total 9 unidades académicas: Facultad de Arquitectura, Urbanismo y Diseño, Facultad de Ciencias Agrarias, Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Exactas y Naturales, Facultad de Derecho, Facultad de Humanidades, Facultad de Psicología y la Escuela Superior de Medicina.

Se hizo uso de la *Encuesta Individual para la Evaluación de la Salud de los Académicos* utilizada en diversas investigaciones (Martínez & Vázquez, 2001; Martínez, Méndez & Murata, 2011; López & Martínez, 2014; Sánchez & Martínez, 2014; Martínez, Martínez & Méndez, 2015; Irigoyen & Martínez, 2015; Martínez, Díaz, López, Irigoyen, Inchaustegui & Zamora, 2018). Este instrumento se derivó de la *Encuesta individual para la evaluación de la salud de los trabajadores* realizada por Noriega, Franco, Martínez, Villegas & Alvear (2001), la cual facilita la detección oportuna de los problemas que podrían dañar la salud de los trabajadores y permite un seguimiento para analizar los cambios y evaluar los resultados de las acciones emprendidas.

La encuesta en su carátula solicita el consentimiento informado y la misma fue de carácter anónima. Con este instrumento se recuperó información sociodemográfica de los docentes, así como variables sobre condiciones y valoración del trabajo, riesgos y exigencias laborales y daños a la salud física y mental que son susceptibles de presentarse en esta población: fatiga, trastornos musculoesqueléticos, psicodigestivos, cardiocirculatorios, del sueño, cefalea tensional, disfonía, migraña, fatiga neurovisual, ansiedad, depresión y estrés. Se calcularon frecuencias absolutas y relativas, tales como porcentajes y tasas de prevalencia. El nivel de significancia estadística se estableció con la J^2 y $\text{unap} < 0.05$, el intervalo de confianza (IC) fue del 95%. Se controlaron variables confusoras tales como edad, sexo y antigüedad. El análisis de datos se realizó con el paquete estadístico JMP 9 de SAS Institute, Inc.

Resultados

En este estudio predominó la participación de mujeres (64%). La edad, tuvo una media de 49 años con una desviación estándar de 9.67. El grupo de edad con mayor frecuencia fue el de 46 a 55 años (39%) y sólo hay un 10% de académicos menores de 35 años. La mayor parte del personal tiene pareja (57%) y el nivel de formación es alto,

ya que el 75% tiene una especialidad, maestría o doctorado. Como se muestra en la Tabla 1, la mayor respuesta por parte de los profesores fue en la Facultad de Humanidades (26%), seguido de personal de Ciencias Económicas y Derecho (16%), Ciencias Exactas y Naturales (15%), Psicología (12%), Ciencias Agrarias (11%). El resto de facultades presentaron porcentajes menores de participación.

Tabla 1. *Facultades y condiciones de trabajo en académicos de la UNMdP*

Unidad Académica	n=151	Porcentaje
Humanidades	40	26
Cs. Económicas y Derecho	25	16
Cs. Exactas y Naturales	22	15
Psicología	18	12
Cs. Agrarias	16	11
Cs. de la Salud, Trabajo Social y Medicina	16	11
Arquitectura, Urbanismo y Diseño	14	9
Puesto		
Profesor Adjunto	58	38
Jefe de trabajos prácticos	40	27
Titular y asociado	33	22
Ayudante o profesor ayudante	20	13
Turno		
Jornada completa	63	42
Vespertino	37	24
Quebrado (matutino-vespertino-nocturno)	29	19
Matutino	22	15

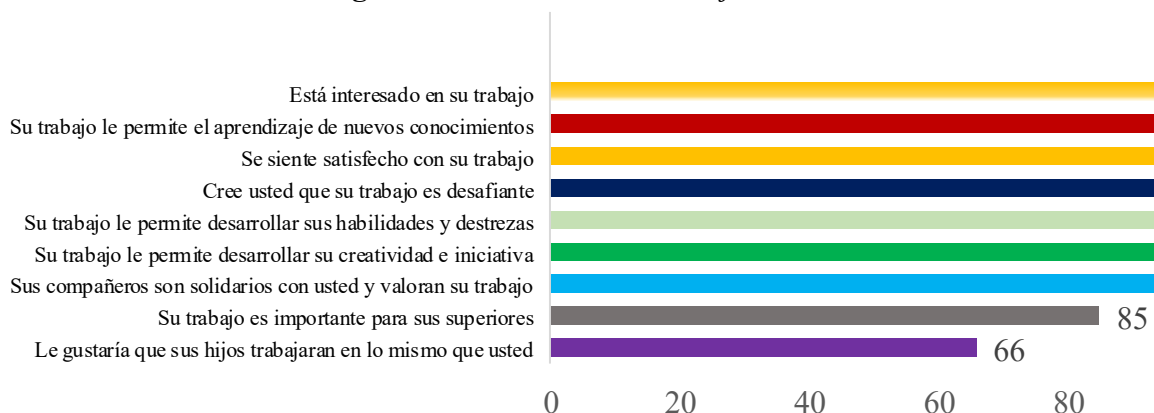
Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2018. n=151.

La mayor parte de los docentes tienen el puesto de profesor adjunto (38%), seguido de quienes son jefe de trabajos prácticos (27%), profesores asociados y titulares (22%) y ayudantes o profesores ayudantes (13%). En relación con el turno, el 42% labora en una jornada completa, 24% en turno vespertino, el 15% en matutino y una quinta parte de la población, desempeña un turno que cubre parte de la jornada matutina y parte de la jornada vespertina o nocturna, y que se ha denominado en este estudio turno “quebrado”.

Valoración del trabajo

Se hallaron resultados positivos sobre el cómo perciben y valoran el trabajo, pues se identificó que el 98% del personal docente está interesado en su trabajo y éste les permite el aprendizaje de nuevos conocimientos. El 95% de los académicos se siente satisfecho con su trabajo y cree que es desafiante. Además, el 94% señaló que ser docente le ha permitido desarrollar sus destrezas, habilidades, creatividad e iniciativa. Sobre la relación con sus compañeros, 9 de cada 10 académicos indicaron que sus compañeros son solidarios y valoran su trabajo. Asimismo, se halló que el 85% indicó que su desempeño académico es importante para sus superiores. Sin embargo, el 34% de los académicos no desean que sus hijos trabajen en lo mismo que ellos (Figura 1).

Figura 1. *Valoración del trabajo*



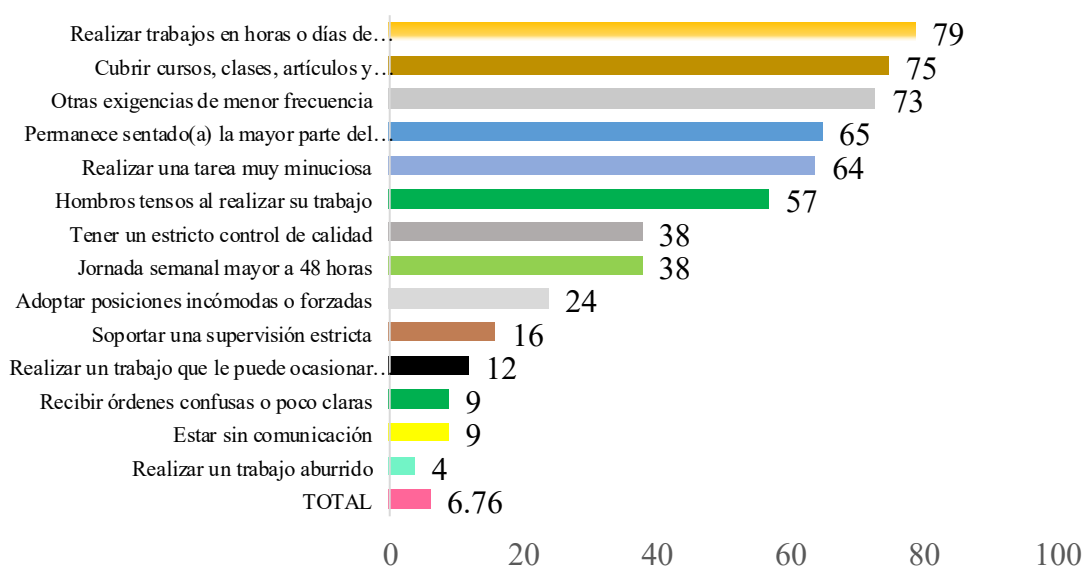
Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, 2018. n=151

Exigencias laborales

En la Figura 2, se muestran las exigencias de trabajo que deben de cumplir los académicos de la UNMdP. Como se puede observar, uno de los rasgos que caracteriza el trabajo docente es la sobrecarga de trabajo, motivo por el cual los académicos hacen uso de sus días de descanso o vacaciones para cumplir con el mismo (79%), también deben de asistir a cursos, clases, publicar

artículos y participar en conferencias (75%). El trabajo docente obliga a que los profesores se mantengan sentados la mayor parte del tiempo (65%) y realicen tareas muy minuciosas (64%). Más de la mitad de los profesores reportaron tener sus hombros tensos al momento de realizar sus labores (57%). En promedio se identificaron 6 exigencias por cada trabajador de la Universidad.

Figura 2. *Exigencias de trabajo del personal académico de la UNMdP*



Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos, 2018. n=151

Daños a la salud

Los diagnósticos presuntivos se encuentran en la Figura 3. Se halló que la prevalencia más alta fue la fatiga con 46 trabajadores por cada 100, seguido de trastornos músculo esqueléticos con 45%.

Alrededor de cuatro de cada 10 académicos tienen diagnóstico presuntivo a estrés, trastornos de sueño, cefalea tensional, disfonía y ansiedad. Las prevalencias referentes a depresión, lumbalgia, migraña, trastornos psicossomático digestivo y cardio circulatorios, tuvieron prevalencias menores, pero no por ello menos importantes.

Análisis entre variables de interés y daños a la salud.

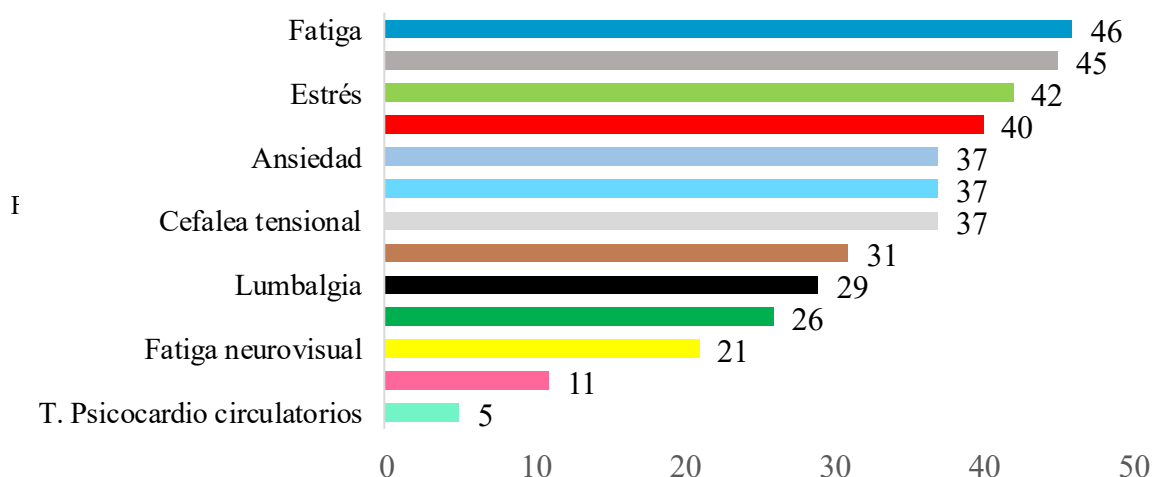
A continuación, se presentarán las principales asociaciones entre diversas variables de interés con los daños en la salud, con la finalidad de identificar el peso específico de algunas condiciones relacionadas con el trabajo. Respecto al sexo, se encontraron diferencias entre hombres y mujeres. Los resultados muestran que las mujeres son quienes reportan mayor cantidad de trastornos, pues tienen 90% más probabilidad de padecer fatiga y cefalea tensional, 60% más de sufrir ansiedad y dos veces más posibilidades de padecer

fatiga neurovisual en comparación con los hombres, estos dos últimos presentaron asociaciones estadísticas marginales (ver Tabla 2).

Con respecto a la edad de los académicos universitarios, los resultados muestran que los

profesores más jóvenes en relación con los de mayor edad, tienen 42% más probabilidades de sufrir disfonía. Es posible que los académicos más jóvenes y/o menores de 54 años estén asumiendo más horas de docencia.

Figura 3. Principales daños a la salud de profesores de la UNMdP



Fuente: Encuesta individual para la evaluación de la salud de los académicos. Diciembre, 2018. n=151

Tabla 2. Principales daños a la salud de profesores de la UNMdP

Sexo					
DX	Femenino (96)	Masculino (55)	RP	p	IC
Fatiga	56.3	29.1	1.9	0.0006	1.23 - 3.03
Cefalea tensional	44.8	23.6	1.9	0.0052	1.12-3.20
Ansiedad	42.7	27.3	1.6	0.0523	0.95-2.55
Fatiga neurovisual	26.0	12.7	2.0	0.0816	0.94-4.41
Edad					
DX	25-44 (49)	45-54 (47)	Más de 55 (55)	RP	p
Disfonía	39.0	49	27.3	1.42	0.0486
Estado civil					
DX	Con pareja (86)	Sin pareja (65)	RP	p	IC
Cefalea tensional	45.3	26.1	1.7	0.0056	1.08-2.77
Ansiedad	45.3	26.2	1.7	0.0104	1.08-2.77
T.musculoesqueléticos	52.3	35.4	1.5	0.0399	1.06-2.17

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151

Generalmente se asume que la presencia de pareja significa un apoyo social relevante, sin embargo, en este estudio no fue el caso (ver Tabla 2). Las personas que cuentan con pareja tienen 73% más probabilidad de sufrir ansiedad y cefalea tensional, así como el 50% de posibilidades de sufrir trastornos musculoesqueléticos comparados con los profesores que no tienen pareja. Una posible explicación de lo anterior es que el tener pareja, en alguna medida, implica más actividades que las laborales, entendiéndolo como un compromiso emocional, económico y de dedicación hacia alguien más.

Los resultados muestran que los académicos que no se sienten satisfechos con su trabajo, tienen tres veces más posibilidades de sufrir depresión y el doble de probabilidades de tener fatiga, comparado con quienes sí reportaron satisfacción con su labor docente. Un trabajo que no permite el desarrollo de habilidades y destrezas de los académicos, trae también como consecuencia la presencia de depresión. Además, quienes señalaron que en su trabajo no es posible poner en práctica su creatividad e iniciativa, tienen más del doble de probabilidades de sufrir depresión (ver Tabla 3)

Tabla 3. Exigencias en función de la ausencia de componentes Humanizantes y daños a la salud

COMPONENTES HUMANIZANTES					
Se siente satisfecho con su trabajo					
DX	No	Sí	RP	p	IC
Depresión	87.5	27.7	3.1	0.0002	2.17-4.5
Fatiga	87.5	44.0	2.0	0.0248	1.44-2.74
Su trabajo le permite desarrollar habilidades y destrezas					
DX	No	Sí	RP	p	IC
Depresión	66.7	28.8	2.3	0.0264	1.36-3.9
Su trabajo le permite desarrollar su creatividad e iniciativa					
DX	No	Sí	RP	p	IC
Depresión	66.7	28.8	2.3	0.0095	1.36-3.91

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

En la Tabla 4 se observa que predominan dos exigencias que indican que los académicos tienen una sobrecarga de trabajo. Quienes señalan que deben de realizar responsabilidades académicas en horas, días de descanso, días festivos o incluso durante las vacaciones, tienen más del doble de probabilidades de sufrir cefalea tensional ($p=0.02$) y un 30% de migraña ($p=0.04$) comparado con quienes no lo realizan. Además, los docentes que trabajan más de 48 horas a la semana, poseen el 50% más posibilidades de sufrir ansiedad ($p=0.03$).

Las exigencias agrupadas en función de la vigilancia y calidad del trabajo alcanzaron diversas

asociaciones y se encuentran en la Tabla 5. La supervisión estricta y el control de calidad se asociaron con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y depresión, pues quienes reportaron este tipo de exigencias tienen casi el doble de posibilidades de sufrir estos padecimientos.

Realizar un trabajo monótono se asoció significativamente con el estrés y la depresión y las razones de prevalencia mostraron más del doble de posibilidad de padecerlos. Los profesores que reportaron incomunicación con sus compañeros de trabajo durante su jornada laboral, tienen casi el doble de probabilidades de sufrir fatiga general. Además, quienes consideran que su trabajo puede

ocasionarles algún daño tienen más de dos veces la posibilidad de sufrir depresión, al sentirse vulnerables en su centro laboral.

Tabla 4. Exigencias en función del tiempo de trabajo y daños a la salud

EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO					
Realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Cefalea tensional	42.0	18.8	2.2	0.021	1.05-4.75
Migraña	30.3	23.5	1.3	0.049	1.92-6.29
Jornada mayor a 48 horas					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Ansiedad	47.4	31.0	1.5	0.039	1.02-2.30

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

Tabla 5. Exigencias en función de la vigilancia y calidad del trabajo y su asociación con daños a la salud

EXIGENCIAS EN FUNCIÓN DE LA VIGILANCIA Y CALIDAD DEL TRABAJO					
Supervisión estricta					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Cefalea tensional	67.0	32.0	2.1	0.0036	1.44-3.10
Ansiedad	62.5	32.3	1.9	0.0062	1.29-2.88
Depresión	50.0	27.6	1.8	0.0392	1.11-2.95
Control Calidad					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Cefalea tensional	53.5	26.9	1.9	0.0099	1.31-3.00
Realizar un trabajo aburrido (monotonía)					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Estrés	85.7	39.3	2.2	0.0100	1.50-3.11
Depresión	71.4	29.2	2.4	0.0218	1.43-2.17
Estar sin comunicación con sus compañeros					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Fatiga	73.3	43.4	1.7	0.0182	1.17-2.43
Realizar un trabajo que le puede ocasionar algún daño					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Depresión	66.7	26.3	2.5	0.0011	1.64-3.90
Recibir órdenes confusas o poco claras del jefe					
DX	Sí	No	RP	p	IC
Psicodigestivos	42.9	7.3	5.9	0.0024	2.5-13.73
Musculoesqueléticos	71.4	42.3	1.7	0.0165	1.14-2.47

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.
 p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.
 IC= Intervalo de Confianza.

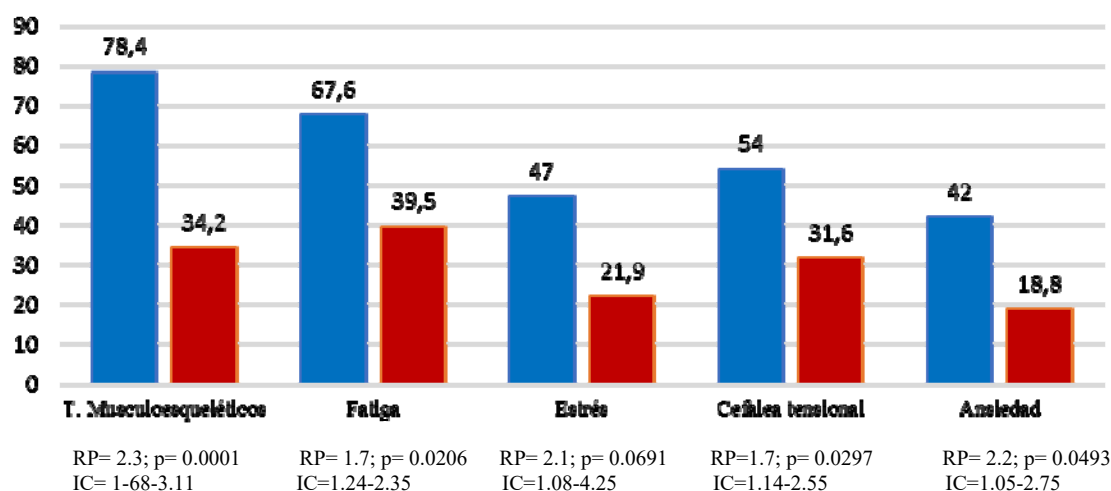
Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

También se hallaron asociaciones significativamente estadísticas que muestran que los profesores que señalan que reciben órdenes confusas o poco claras del jefe tienen casi el doble de posibilidades de padecer trastornos musculoesqueléticos y casi seis veces de padecer trastornos psicodigestivos.

Las exigencias en función del tipo de actividad se asocian estrechamente con factores de

riesgo disergonómicos como son las posiciones incómodas o forzadas (ver Figura 4). Los resultados muestran que los académicos que mencionaron trabajar con posturas incómodas tienen casi el doble de prevalencia de sufrir trastornos musculoesqueléticos, fatiga, estrés, cefalea tensional y ansiedad, en comparación con quienes no mencionaron esa exigencia.

Figura 4. Posiciones incómodas y daños en la salud



Barra azul= Académicos con posiciones incómodas y daños a la salud.

Barra roja= Académicos sin posiciones incómodas y daños a la salud.

RP= Razón de Prevalencia ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente.

p= Significancia estadística ajustada por sexo, edad y antigüedad como docente, se utilizó el estadístico de Fisher en valores esperados <5.

IC= Intervalo de Confianza.

Fuente: Encuesta individual al personal docente de la UNMdP, 2018, n=151.

Discusión

Con la globalización del gran capital se establecieron de manera generalizada políticas, estrategias y reformas en los sistemas educativos en los países latinoamericanos, articulando una cultura académica con conceptos como productividad, calidad, competitividad y excelencia que estimula el individualismo (Lora & Rescendéz, 2003) y caracteriza la educación superior como mercancía importante. Asimismo, con la implementación de las políticas neoliberales en América Latina, se han instaurado una serie de

recortes en el gasto social, aumento de inequidad, pérdida de autonomía y de garantías sociales que han afectado de manera directa la financiación educativa (Cornejo, 2006).

En este estudio en particular la información sociodemográfica de los académicos muestra que la edad promedio es de 49 años, siendo una población relativamente joven, a punto de cumplir el medio siglo de vida. Este dato, se encuentra por arriba de la media de edad de 41.5 años de un estudio realizado por Sánchez & Clavería, (2005) en académicos españoles; coincide con la media de

49 años de un estudio realizado en México por Cárdenas, Méndez & González (2014) en la Universidad Autónoma de Nuevo León entre 41 y 50 años (31.7%) de edad reportada por Kohen, et al., (2003) en la Universidad Nacional de Rosario.

La mayor parte del personal académico fueron mujeres (64%). La presencia mayoritaria del sexo femenino coincide con los resultados de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2005) donde el 67% fueron del sexo femenino. Las asociaciones entre el sexo y los daños a la salud, muestran que las mujeres tienen mayor posibilidad de sufrir fatiga, cefalea tensional, ansiedad y fatiga neurovisual. En la investigación de Martínez, Díaz, López, Irigoyen, Inchaustegui & Zamora (2018) en seis universidades mexicanas se halló que este mismo sexo reportó mayor prevalencia del conjunto de daños, entre los que también se incluye cefalea tensional y fatiga.

La mayoría de los académicos universitarios reportó tener pareja (57%) ya sea casados o en unión libre. En las investigaciones de Martínez et al., (2015) e Irigoyen et al., (2015) los docentes que reportaron tener pareja fueron del 71% y 70%. En este estudio, la condición de tener pareja se asoció con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y trastornos musculoesqueléticos.

Dentro de las exigencias de trabajo académico más reportadas están el exceso y la sobrecarga de tareas, lo que hace de éste un grupo vulnerable (Contreras, Veytia & Huitrón 2009; Montiel, 2010). Los académicos de la UNMdP reportan que deben de atender actividades laborales en horas y días de descanso e incluso vacaciones, con un porcentaje del 79% en esta investigación. Este mismo requerimiento se encontró con mayor prevalencia en la investigación de Martínez et al., (2011) con un 87% y Martínez et al. (2015) con un 86%.

En el estudio realizado por la UNESCO (2005), se encontró que los académicos argentinos de la Universidad del Rosario reportan una carga de trabajo alta (59%) y muy alta (12%) fuera de su

horario laboral. En este estudio, la jornada mayor a 48 horas a la semana, fue reportada por el 38% de los académicos marplatenses y se asoció con la ansiedad ($p < 0.03$).

Las jornadas prolongadas y la sobrecarga de trabajo responden a la necesidad de cubrir cursos, clases y publicar artículos, participar en conferencias, coloquios, simposios, etcétera, siendo esta exigencia la segunda más alta en los profesores de la UNMdP de acuerdo con los resultados, presentándose en el 75% de la población. Esta exigencia concuerda en las investigaciones de Martínez et al (2011) con un 84%, Irigoyen & Martínez (2015) con un 91%, Sánchez & Martínez et al. (2014) con un 77%, así como en la de Castro & Pineda (2016) en un 93%, considerándose como una de mayor prevalencia, lo que evidencia que la carga de trabajo se perfila cada vez más como una característica de las universidades de México y Argentina.

Las actividades que realizan los docentes requieren alta atención y son de carácter minucioso. El 64% de los profesores universitarios de la UNMdP reportan lo anterior, al igual que las investigaciones hechas por Castro & Pineda (2016) con un 74%. En un estudio realizado por Pando-Moreno, Castañeda-Torres, Gregoris-Gómez, Aguila-Marín, Ocampo & Navarrete (2006) el 77.3% de los académicos señaló que su trabajo requiere alto grado de concentración.

De acuerdo con el análisis realizado entre los daños a la salud y las exigencias en función del tiempo de trabajo, se encontraron asociaciones entre realizar trabajo pendiente en días de descanso y vacaciones con cefalea tensional ($p = 0.02$), fatiga ($p = 0.06$) y migraña ($p = 0.04$). En la investigación encabezada por Martínez et al (2011) en la UAM Xochimilco, se encontró esta misma exigencia también asociada con fatiga, cefalea tensional y migraña.

Otras exigencias encontradas en función de la vigilancia y calidad del trabajo fueron las de supervisión estricta (16%) y estricto control de la calidad (38%), las cuales se asociaron con la presencia de cefalea tensional, ansiedad y

depresión. Estas mismas exigencias ya habían sido reportadas por Rivero & Cruz (2008) en un estudio hecho en instituciones educativas públicas y privadas del nivel medio superior y también se asociaron con ansiedad y depresión.

Conclusiones

La Universidad Nacional de Mar del Plata es una de las 47 universidades nacionales de la República de Argentina. Los recursos financieros en educación universitaria surgen del presupuesto nacional y se caracterizan por ser escasos e insuficientes. La universidad está sobrepoblada, la mayoría de los académicos carecen de cubículos de trabajo, no cuentan con los materiales ni espacios necesarios para impartir clases. La matrícula estudiantil se encuentra alrededor de los 14 mil alumnos y pueden tener más de 300 cátedras. En este sentido, la carga de trabajo académica aumenta.

La UNMDP no cuenta con espacios suficientes para atender a todos sus estudiantes, entonces, los docentes deben de hallar lugares en donde puedan impartir clases, tales como áreas verdes, edificios, entre otros espacios que no cubren las características de un aula educativa. Los académicos externan la falta de espacio de manera constante ya sea para impartir clases o reunirse con su grupo de trabajo o de investigación. Además, están obligados a realizar su trabajo desde casa, o alquilan una oficina o un local con sus propios medios económicos.

En este estudio se reportó mayor participación del sexo femenino, de cada diez académicos, seis son mujeres. Sobre el nivel de estudio, la mayoría tiene doctorado. La mayor parte de los participantes tienen entre 46 y 55 años, siendo 49 la media de edad. Más de la mitad de los profesores indicó tener pareja, esto se identificó como un factor de riesgo ya que se asoció significativamente con mayor probabilidad de sufrir ansiedad, cefalea tensional y trastornos musculoesqueléticos.

La mayoría de los académicos desempeña una jornada completa, la cual puede ser sin interrupciones o bien, en los tres turnos (matutino-vespertino-nocturno) con un tiempo “libre” de por medio. Es decir, cuentan con un turno “quebrado”. Quienes trabajan más de 40 horas a la semana (jornada completa) tienen posibilidad de sufrir trastornos del sueño, mientras que los profesores que laboran 20 horas por semana tienen mayores probabilidades de sufrir ansiedad.

El gremio académico se manifestó de manera positiva sobre su trabajo y contenido. Los participantes señalan que su quehacer académico les provoca interés y les permite aprender nuevos conocimientos. También indican tener una buena relación con sus superiores y compañeros, quienes son solidarios y valoran su trabajo, condiciones que dan cuenta de la presencia de apoyo social, el cual es fundamental para contrarrestar los daños a la salud asociados al trabajo.

Para aquellos académicos que manifestaron la falta de contenido humanizante en el trabajo académico, aumentaron de manera considerable la posibilidad de sufrir ansiedad y fatiga. La ausencia de satisfacción laboral y del desarrollo de habilidades, destrezas, creatividad e iniciativa incrementaron la posibilidad de sufrir trastornos como fatiga y depresión. Es evidente que en el caso de aquellos académicos que no perciben un contenido enriquecedor de su trabajo, la esfera mental se está viendo alcanzada.

Las exigencias de trabajo mayormente reportadas estuvieron relacionadas con la sobrecarga de trabajo y exigencias disergonómicas. Realizar trabajo pendiente en días de descanso o vacaciones, tener una jornada mayor a 48 horas, tener un estricto control de calidad, realizar un trabajo aburrido, recibir órdenes confusas o poco claras de su jefe se asociaron con la presencia de ansiedad, depresión, estrés, migraña, cefalea tensional, trastornos musculoesqueléticos y trastornos psicodigestivos. La sobrecarga laboral y los turnos quebrados dificultan la organización de la vida fuera del trabajo lo que conlleva una repercusión sobre la calidad de vida y el descanso.

Los resultados de este estudio son un antecedente para que futuras investigaciones aborden la salud de los académicos universitarios desde una perspectiva que involucre los determinantes sociales, así como las exigencias que demandan las actividades que deben de realizar.

Hacerlo de esta manera, puede contribuir a que algunos daños a la salud física y mental, como la fatiga, trastornos musculoesqueléticos, estrés, trastornos del sueño, depresión, cefalea, disfonía y ansiedad, se puedan prevenir y evitar que se constituyan en un problema de salud pública.

Referencias Bibliográficas

- Cárdenas, M., Méndez H., & González, R. (2014). Evaluación del desempeño docente, estrés y burnout en profesores universitarios. *Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 14(1), 1-22.
- Castro, W., & Pineda, R. (2016). Educación y globalización: una visión crítica. *Ciencias Sociales y Humanas*, 16(30), 191-206.
- Cuenca, R., & O'Hara, J. (2006). El estrés en los maestros: percepción y realidad. Estudios de caso en Lima Metropolitana. Perú: Ministerio de Educación.
- Cornejo, R. (2006). El trabajo docente en la institución escolar. La apropiación enajenación del proceso de trabajo docente en el contexto de las reformas educativas neoliberales. *Revista de Psicología*, 15(2), 9-27.
- Contreras, G., Veytia, M., & Huitrón, G. (2009). Detección del trastorno depresivo en profesores universitarios. *Psicología y salud*. 19(8), 133-139.
- Gallardo, A., & Quintanar, K. (2006). La flexibilidad del trabajo académico problemática de la universidad pública. *Administración y organizaciones*. 17(9). 55-65.
- García, B. (2017). Los académicos en la universidad pública argentina: cambios, tensiones y desafíos. *Revista de Educación*, 27(5), 87-110.
- Irigoyen, F., & Martínez, S. (2015). Estímulos económicos, productividad y salud en docentes de la Universidad Autónoma Benito Juárez de Oaxaca. *Salud de los Trabajadores*, 23(2), 127-136.
- Kohen, J., Frenquelli, R., Ballistreri, M., Vitola, D., & Canteros, G. (2003). Reflexionando juntos sobre el perfil laboral del docente universitario. En Congreso nacional de estudios del trabajo: Asociación argentina de especialistas en estudios del trabajo. Buenos Aires, 13 al 16 de agosto del 2003, 1-12.
- López, S., & Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 19-28.
- Lora, C.J., & Rescendéz, C. (2003). La universidad neoliberal y la crisis educativa. De cómo año tras año llegaron las evaluaciones. *Reflexión política*. 5(1), 70-79.
- Martínez, D., Collazo, M., & Liss, M. (2009). Dimensiones del trabajo docente: una propuesta de abordaje del malestar y el Sufrimiento psíquico de los docentes en la Argentina. *EDUCAÇÃO y SOCIEDADE*. 30(7), 389-408
- Martínez, S., Díaz, G., López, C., Irigoyen, F., Inchaustegui, L., & Zamora, M. (2018). Programa de estímulos económicos y daños a la salud en académicos de seis universidades mexicanas. *Salud de los Trabajadores*, 26(2), 98-111.
- Martínez, C., Martínez, S., & Méndez, I. (2015). Estímulos económicos, exigencias de trabajo y salud en académicos universitarios mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 23(1), 5-18.
- Martínez, S., Méndez, I., & Murata, C. (2011). Becas, estímulos y sus consecuencias sobre el trabajo y la salud de docentes universitarios. *Reencuentro*, 61(1), 56-70.

- Martínez, A. S., & Vázquez, F.I. (2001). Programas de estímulos, productividad y salud en académicos de posgrado. *Salud de los Trabajadores*, 9(1), 5-20.
- Martin, M., & Migliore, P. (2017). *Docentes de la Universidad Nacional del Mar de Plata. Riesgos psicosociales en el trabajo*. Buenos Aires: Ceil.
- Montiel, L. (2010). La importancia de la salud docente: Estudio de caso. *Cuadernos del profesorado*, 3(5), 11-29.
- Noriega, M.; Franco, G.; Martínez, S.; Villegas, J.; Alvear, G. y López, J.(2001). Evaluación y seguimiento de la salud de los trabajadores. México: UAM-X
- Odorika, I. (2006). Educación superior y globalización: las universidades públicas frente a una nueva hegemonía. *Andamios*, 3(5), 31-47.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2005). *Condiciones de trabajo y salud docente: estudios de casos en Argentina, Chile, Ecuador, México, Perú y Uruguay*. Chile: Oficina Regional para la educación de América Latina y el Caribe.
- Pando, M., Castañeda, J., Gregoris, M., Aguila, A., Ocampo, L. & Navarrete, R. (2006). Factores psicosociales y síndrome de burnout en docentes de la Universidad del Valle de Atemajac, Guadalajara, México. *Salud en Tabasco*, 12(3), 523-529.
- Rivero, R., & Cruz, F. C. (2008) Trastornos psíquicos y psicosomáticos: problemática de salud actual de los docentes mexicanos. *Salud de los Trabajadores*, 16(2), 73-86.
- Sánchez, M., & Clavería, M. (2005). Profesorado universitario: estrés laboral. *Enfermería Global*. 6(1), 1-16.
- Sánchez, C., & Martínez, S. (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, *Salud de los Trabajadores* 22(1), 19-28.

Fecha de recepción: 17 de agosto de 2020

Fecha de aceptación: 11 de diciembre de 2020



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y PRODUCCIÓN INTELECTUAL
SEDE ARAGUA (DIPISA)



**CENTRO DE ESTUDIOS EN SALUD
DE LOS TRABAJADORES**

Docencia

Postgrado en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral
Cursos de Salud Ocupacional
Cursos de Actualización en el área de Salud Ocupacional
Programas Especiales de Formación en Salud Ocupacional

Investigación

Médica
Socio-Epidemiológica
Higiénico-Ambiental
Ergonómica
Legal

Extensión y Servicios

Asesoría y Consultoría Integral en Salud Ocupacional
Formación y Asistencia Técnica y Legal en centros de Trabajo
Evaluación Integral en Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo
Diseño y Evaluación de Puestos de Trabajo
Atención Médica y Servicios de Laboratorio
Asesoría en Programas de Seguridad Laboral
Estudios Ergonómicos en Centros de Trabajo

Programas Especiales

Centro de Atención al Trabajador con Discapacidad (CATDIS)
Publicaciones: Revista "Salud de los Trabajadores" y Material didáctico especializado
Convenciones Nacionales e Internacionales

**LA UNIVERSIDAD AL
SERVICIO DEL PAÍS**

**Universidad de Carabobo, Sede Aragua, Final Avenida Leonardo Ruiz Pineda,
Sector La morita, Municipio Francisco Linares Alcántara,
Edificio UNO, Piso 1. Oficina CEST, Maracay Estado Aragua
Teléfono: (0243) 8710205 / Correo: cestuc@gmail.com**

Sentido del trabajo: un análisis con docentes brasileños y argentinos.

Sense of work: an analysis with Brazilian and Argentine professors

Maria Julia Pegoraro Gai¹, Vânia Medianeira Flores Costa², Luís Felipe Dias Lopes³,
Daniele Letícia Meinerz⁴ & Joice Beatriz Bock de Oliveira⁵

Resumen

Las organizaciones han buscado alternativas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores y uno de los aspectos que influyen en el comportamiento es el sentido del trabajo. Este estudio tuvo como objetivo verificar las diferencias y similitudes en el sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos. Es un estudio de caso con un enfoque mixto, clasificado en cuantitativo y cualitativo. En la etapa cuantitativa se utilizó la Escala del Trabajo con Sentido con la cual se obtuvieron datos de 354 encuestados, que fueron sometidos a estadística descriptiva. La etapa cualitativa se llevó a cabo a través de entrevistas no estructuradas con 16 docentes, 8 de los cuales eran argentinos y 8 brasileños, que se sometieron a análisis de contenido. Los resultados revelaron que los docentes argentinos y brasileños tienen un trabajo significativo, ya que todos los factores fueron clasificados como altos. Estos datos fueron corroborados por los análisis cualitativos que mostraron estar en línea con los resultados cuantitativos. El orden en que los factores resultaron más positivos en la muestra general fue: utilidad social del trabajo, aprendizaje y desarrollo, coherencia y expresividad, calidad de las relaciones, libertad y ética en el trabajo. Considerando los valores similares encontrados, se identificó que la percepción del sentido del trabajo no está influenciada por la diferencia de nacionalidad.

Palabras clave: trabajo, universidades, docentes.

Abstract

Organizations have sought alternatives to improve the quality of life of workers and one of the aspects that influence behavior is the sense of work. The objective of this study was to examine differences and similarities in the sense of the work among Brazilian and Argentine professors. This was a case study that used a mixed quantitative and qualitative approach. In the quantitative phase, we used the Work with Sense Scale, collecting data on 354 respondents, analysed through descriptive statistics. The qualitative phase consisted of a series of unstructured interviews with 16 professors, 8 of whom were Argentine and 8 Brazilian, followed by content analysis. The results revealed that Argentine and Brazilian professors feel their jobs are significant and have meaning, since all the factors were classified as high. These data were corroborated by the qualitative analysis that was in line with the quantitative findings. In order, the most positively valued factors in the general sample were: social utility of work, learning and development, coherence and expressiveness, quality of relationships, freedom and work ethic. Given the similar findings across both groups of professors, we did not find that sense of work is influenced by nationality.

Keywords: work, universities, university professor.

¹ Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil. E-mail: mariajuliagai@hotmail.com <https://orcid.org/0000-0002-8481-1112>

² Universidade Federal de Santa Maria. Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: vania.costa@ufsm.br <https://orcid.org/0000-0002-6099-820X>

³ Universidade Federal de Santa Maria. Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: lflopes67@yahoo.com.br <https://orcid.org/0000-0002-2438-0226>

⁴ Universidade Federal de Santa Catarina. Santa Catarina, Brasil. E-mail: danielemeinerz.psico@gmail.com <https://orcid.org/0000-0002-1865-012X>

⁵ Universidade Federal de Santa Maria. Rio Grande do Sul, Brasil. E-mail: joicebdeoliveira@gmail.com <https://orcid.org/0000-0001-8441-8399>

Introducción

La búsqueda por la comprensión del comportamiento de las personas para generar cambios positivos en el clima laboral, en relación con las actividades que realiza, ha sido uno de los objetivos en las organizaciones (Morin, 2001). Uno de los aspectos a considerar para comprender el comportamiento de los trabajadores es el sentido del trabajo (Santos & Fontenelle, 2019). Es posible definir el “sentido del trabajo” a través de la intuición y el sentido común, pero no es fácil explicarlo. Se considera la subjetividad e interpretación de cada persona para entender el sentido del trabajo percibido, además de la cultura y las cuestiones sociales que forman parte del contexto (Rodrigues, Barrichello & Morin, 2016).

Como una de las principales autoras sobre el sentido del trabajo, Morin (2001) sostiene que la organización del trabajo debe brindar a los trabajadores la oportunidad de realizar una

actividad que tenga sentido para ellos, que les permita mejorar sus habilidades, tomar decisiones y tener autonomía, consciente de su desempeño a través de *feedbacks* y, a partir de eso, ser capaz de adaptarse. La autora explica que conocer con claridad el propósito del trabajo, darse cuenta del valor de estas metas y obtener el crecimiento personal dan sentido a quienes desempeñan la función.

Morin & Forest (2007) continúan la investigación sobre las principales características que están presentes en trabajos que tienen sentido y mencionan cinco elementos. Entre ellos, los autores se refieren a la percepción de la utilidad del trabajo para la sociedad; la integridad moral de la función, exigiéndose que la actividad realizada sea éticamente aceptada moralmente; que brinda oportunidades de desarrollo y aprendizaje; posibilitar la autonomía de los trabajadores; y permitir la creación de vínculos sociales. Estas características se describen en el Cuadro 1.

Cuadro 1. *Coeficientes de consistencia interna de las dimensiones del cuestionario*

Característica del trabajo	Definición
Utilidad social del trabajo	Hacer algo que sea útil para las personas o para la sociedad.
Integridad moral del trabajo	Hacer un trabajo moralmente justificable, tanto en sus actividades como en sus resultados.
Oportunidades de aprendizaje y desarrollo	Tener un trabajo que se adapte a tus habilidades, estimula tu potencial y hace posible alcanzar tus metas.
Autonomía	Capacidad para ejercitar sus habilidades y juicio para resolver problemas y tomar decisiones sobre el trabajo.
Calidad de la relación	Realizar un trabajo que permita contactos interesantes y buenas relaciones con los compañeros.

Fuente: Fuente: Morin & Forest (2007)

Considerando la organización capitalista de la sociedad, Andrade, Tolfo & Dellagnelo (2012) añaden que hay una apreciación del cálculo utilitario de los resultados en el trabajo, ya que hay un protagonismo de atributos de racionalidad en las organizaciones. A partir de estas asociaciones, el Cuadro 2 propone características del sentido del trabajo de tipo instrumental y de tipo sustantivo.

Al analizar lo descrito en el Cuadro 2, parece que es posible reforzar la comprensión de los autores de que la construcción del sentido del trabajo se constituye a través de la existencia simultánea de ambos tipos de sentidos asociados a la racionalidad, ya que además de posibilitar la supervivencia de los sujetos, el trabajo también posibilita la satisfacción, la realización personal, la autonomía y la contribución social.

Cuadro 2. *Tipos de direcciones de trabajo desde la perspectiva de la racionalidad*

Sentido Instrumental del Trabajo	Sentido Sustantivo del Trabajo
Asegura la supervivencia	Permite la autonomía
Permite retorno financiero	Permite el desarrollo de relaciones satisfactorias
Habilita la seguridad financiera	Permite la satisfacción personal
Permite la independencia financiera	Permite la autorrealización
Es útil para la empresa	Facilita el aprendizaje y el desarrollo
Permite el reconocimiento material y financiero	Permite la sensación de apego
	Permite el reconocimiento simbólico
	Contribuye a la sociedad

Fuente: Andrade, Tolfo & Dellagnelo (2012)

Con base en Andrade, Tolfo & Dellagnelo (2012), D'Arisbo, Boff, Oltramari & Salvagni (2018) explican que existe un predominio del sentido sustantivo del trabajo sobre el sentido instrumental en el trabajo de los docentes. Los autores también refuerzan la importancia social del trabajo docente para la transformación de los estudiantes, en el que “el sentido de su trabajo es, por tanto, el logro a través de la transformación, el pensamiento y la reflexión, el desarrollo, la convivencia personal y profesional” (p. 214).

Los mismos autores mencionan que si existe una identificación con el área inicial de formación, existe una identificación más fuerte con la docencia, donde se busca la autorrealización. Sin embargo, se necesita un mayor número de habilidades, ya que además de los conocimientos específicos y técnicos del área de formación, se requieren habilidades de docencia, producción académica, investigación y redacción. Por tanto, el sentido del trabajo docente nunca es completo. Al contrario, los autores entienden que es un hacer e inventar continuamente. En vista de eso, el objetivo es verificar las diferencias y similitudes en el sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos.

Materiales y métodos

Este trabajo es un estudio de caso con carácter descriptivo y enfoque mixto, que buscó comprender y ampliar el conocimiento sobre los

constructos de investigación (Gil, 2018). Los participantes fueron docentes de universidades públicas de Brasil y Argentina y los criterios de inclusión fueron estar trabajando como profesor en una de las universidades participantes; ser profesor de cursos de pregrado; y haber realizado un examen público para trabajar como profesor en la institución.

La recopilación y el análisis de datos se llevaron a cabo en dos etapas: una cuantitativa y otra cualitativa. Para la recolección de datos cuantitativos se utilizó la Escala do Trabalho com Sentido (ETS), de Bendassolli & Borges (2015), en portugués y la Escala del Trabajo con Sentido, adaptada y validada para el contexto argentino por (Gai, Lopes, Costa, Denardin & Oliveira, 2021). La muestra no probabilística y de conveniencia se calculó considerando la indicación de Hair, Black, Babin, Anderson & Tatham (2009) de tener al menos cinco veces el número de participantes por variable. Por tanto, se considera que la muestra mínima son 275 participantes. Así, se obtuvieron 354 encuestados, de los cuales 154 eran docentes argentinos y 200 brasileños. El análisis de los datos se realizó con base en análisis estadísticos realizados en el Statistical Packages for the Social Sciences (SPSS), versión 21.0.

Para la etapa cualitativa, los datos se recolectaron a través de entrevistas no estructuradas (Marconi & Lakatos, 2019) guiadas por el protocolo de entrevista. A través de un enfoque conversacional, en este modelo de

entrevista se tiene más libertad para preguntar al entrevistado situaciones que puedan surgir durante la entrevista, sin presentar una estructura rígida (Marconi & Lakatos, 2019).

En las entrevistas cualitativas participaron docentes de las dos organizaciones, con ocho encuestados de cada institución, totalizando 16 participantes. Para definir el número de encuestados se consideraron los criterios de exhaustividad, representatividad y homogeneidad, como lo indica Bardin (2016). A fin de una mejor presentación de los datos, se utilizaron siglas para referirse a los participantes, con docentes brasileños denominados BR1 hasta BR8 y docentes argentinos de AR1 hasta AR8, lo que permitió sistematizar la información proporcionada por los participantes y mantener su anonimato. Para interpretar los datos encontrados, se realizó un análisis de contenido con base en el método propuesto por Bardin (2016), centrándose en la categoría de los discursos de los profesores sobre el sentido del trabajo.

Cabe mencionar que el proyecto de esta investigación fue evaluado y obtuvo la aprobación del Comité de Ética en Investigación con Seres Humanos de la Universidad Federal de Santa Maria (Brasil). Para no exponer el nombre de las instituciones participantes, cuando los docentes mencionan el nombre o la sigla de la universidad, se cambia a la palabra institución, en mayúsculas, para diferenciarla de las palabras “institución” que dicen los docentes.

Resultados y discusión

Con el fin de demostrar los datos para lograr el objetivo de este estudio que se refiere a verificar las diferencias y similitudes en el sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos, se presentan los datos cuantitativos encontrados a través de las encuestas y los datos cualitativos recolectados en las entrevistas. Para una mejor comprensión de la población investigada sobre las características personales y profesionales de los docentes, se observa que el 53,39% de los participantes son mujeres, el 32,77% tienen entre 51 y 60 años, el 42,94% son médicos y el 54,52%

tienen más de 15 años de carrera. Inicialmente, los factores del sentido del trabajo se presentan de acuerdo con los datos cuantitativos, los cuales fueron detallados con mayor profundidad a partir de la información cualitativa.

En la etapa cuantitativa se analizaron los porcentajes, medias y desviaciones estándar de cada ítem de la encuesta. En la Tabla 1 se muestran los datos obtenidos, diferenciando la muestra de participantes de ambos países y la muestra total. Los ítems de cada factor se describen en orden de los mejores promedios de la muestra total, que están resaltados en negrita, es decir, en orden decreciente.

Al analizar la Tabla 1, se observa que los resultados cuantitativos indican que el trabajo de los docentes brasileños y argentinos participantes en la investigación está dotado de sentido, ya que expresó concordancia con los factores de trabajo con sentido desarrollados por Morin (2001, 2002). Este resultado está en línea con la investigación de Barbosa (2017), Kern, Costa, Bianchim & Santos (2017) e Irigaray, Oliveira, Barbosa & Morin (2019) quienes también mostraron que el trabajo de los docentes está alineado con las propuestas de Morin (2001) sobre el sentido del trabajo.

Los promedios de los ítems referentes a la “utilidad social del trabajo” fueron altos, presentando todos los ítems valores superiores a 4,3, lo que no mostró diferencias significativas en relación a la muestra de los dos países. Por el contrario, el ítem con el promedio más alto es el mismo para brasileños y argentinos (“mi trabajo es útil para la sociedad”, con un promedio de 4,7 para ambos), así como el ítem con el promedio más bajo (“mi trabajo es importante para los demás”, con un promedio de 4,5 para los brasileños y 4,3 para los argentinos). Esto indica que la percepción de los docentes sobre este factor no está influenciada por la diferencia de nacionalidad, ya que ambos tienen valores altos en este aspecto. Vale, Brito & Maciel (2019) enfatizan la importancia del aporte a la sociedad y el aprecio personal por el sentido del trabajo, quienes mencionan que estos aspectos brindan placer al trabajo del docente, al mismo

tiempo que ayudan a otras personas y a la comunidad. Los autores agregan que en relación al sentido del trabajo, el deseo de los docentes de contribuir a la sociedad es mayor que el interés por el salario.

Tabla 1. Porcentaje, media y desviación estándar de los indicadores y dimensiones de la Escala del Trabajo con Sentido

	Factores/ Ítem	Muestra		
		Brasil	Argentina	Total
Utilidad social del trabajo	Mi trabajo es útil para la sociedad.	4,79	4,732	4,764
	Mi trabajo hace una contribución a la sociedad.	4,745	4,601	4,682
	Mi trabajo es útil para los demás.	4,67	4,516	4,603
	Mi trabajo es importante para los demás.	4,585	4,326	4,473
	Utilidad social del trabajo	93,631	90,402	92,232
Ética laboral	Trabajo en un ambiente que respeta a las personas.	4,07	4,215	4,133
	Trabajo en un ambiente que valora la consideración por la dignidad humana.	3,995	4,243	4,102
	Trabajo en un ambiente que valora la justicia (que respeta mis derechos).	3,945	4,032	3,982
	Trabajo en un ambiente donde todos son tratados con igualdad.	3,61	3,736	3,664
	Ética laboral	76,947	79,738	78,156
Libertad en el trabajo	Mi trabajo me permite tomar decisiones.	4,375	4,156	4,28
	Tengo libertad para decidir cómo realizar mi trabajo	4,27	4,117	4,203
	Tengo autonomía en mi trabajo.	4,185	4,058	4,13
	En mi trabajo, tengo libertad para resolver los problemas de acuerdo a mi criterio.	3,97	4,052	4,005
	Libertad en el trabajo	83,157	80,976	82,212
Aprendizaje y desarrollo	Mi trabajo me permite aprender.	4,68	4,686	4,682
	Disfruto realizando mi trabajo	4,6	4,751	4,665
	Mi trabajo permite mejorar mis habilidades	4,575	4,638	4,602
	Mi trabajo me permite desarrollar mis competencias	4,355	4,519	4,426
	Aprendizaje y desarrollo	90,578	92,294	91,322
Calidad de las relaciones	Mi trabajo me permite tener buenos contactos con mis compañeros	4,365	4,437	4,396
	Tengo buenas relaciones con mis compañeros de trabajo.	4,275	4,549	4,393
	Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo.	3,82	4,359	4,053
	Existe compañerismo entre mis compañeros de trabajo y yo.	3,725	4,366	4,002
	Calidad de las relaciones	79,921	87,96	83,405
Coherencia y expresividad	Realizo un trabajo que se corresponde con mis competencias.	4,655	4,718	4,682
	Mi trabajo corresponde a mis intereses profesionales	4,63	4,611	4,622
	Mi trabajo me permite alcanzar mis objetivos	4,405	4,19	4,312
	Mi trabajo permite que me haga oír	4,295	4,039	4,184
	Coherencia y expresividad	89,394	86,858	88,295
	Sentido del trabajo	86,189	86,769	86,44

Fuente: Datos de la investigación (2019)

El factor “ética laboral” también mostró promedios altos, sin embargo no estaban tan polarizados como en el factor anterior. Los valores se concentraron entre 3,6 y 4,2, lo que indica que los docentes se posicionan entre el acuerdo y la indiferencia. Este aspecto merece atención, especialmente cuando se trata del ítem con menor promedio general (3,6) - “trabajo en un ambiente donde todos son tratados por igual”, ya que un ambiente de trabajo ético es fundamental,

Sentido del trabajo: un análisis con docentes brasileños y argentinos.

Maria Julia Pegoraro Gai, Vânia Medianeira Flores Costa, Luís Felipe Dias Lopes, Daniele Letícia Meinerz & Joice Beatriz Bock de Oliveira

especialmente cuando se habla de instituciones educativas. Para Barbosa (2017), el trabajo moralmente aceptable, que se refiere a aspectos éticos, aparece como un elemento que más da sentido a la profesión docente. Cabe mencionar que tampoco hubo diferencias significativas entre las respuestas de los docentes de ambas nacionalidades.

En cuanto a la “libertad en el trabajo”, los promedios mostrados por los docentes estuvieron entre 3,9 y 4,3, lo que indica que los participantes están de acuerdo con los ítems presentados, pero con algunas salvedades. Los ítems con los promedios más altos son “mi trabajo me permite tomar decisiones” y “soy libre de decidir cómo hacer mi trabajo”, ambos con un promedio general de 4,2. En general, el resultado es positivo para este factor, que se refiere a la autonomía y libertad en el trabajo, lo que indica una percepción positiva de los docentes sobre este aspecto. Cabe destacar que no se demostraron diferencias significativas en función de la nacionalidad de los participantes, a diferencia de la investigación de Vilas & Morin (2016a) con docentes, en que los autores identificaron que los participantes canadienses perciben mayor autonomía en el trabajo y más posibilidades de desarrollarse profesionalmente que los participantes brasileños.

Este dato encontrado por los autores tampoco fue corroborado en relación al factor “aprendizaje y desarrollo”, ya que no hubo diferencias significativas entre los docentes de ambos países. En este factor, los promedios fueron altos, entre 4,3 y 4,7, presentando uno de los resultados más positivos del constructo, lo que indica que la mayoría de los docentes coinciden en que su trabajo es un lugar que les permite aprender y desarrollarse. Al investigar el sentido del trabajo de los docentes de una IES pública brasileña, Kern (2017) identificaron que la posibilidad de desarrollo personal y de habilidades se destacó como un factor generador de sentido en el trabajo para los participantes, lo cual fue reforzado por esta investigación.

En cuanto a la “calidad de las relaciones”, los resultados continúan manifestándose con el

acuerdo de los docentes sobre la existencia de este factor en su trabajo, ya que los promedios se encuentran entre 3,7 y 4,5. Los ítems más bajos, principalmente con participantes brasileños, fueron “existe compañerismo entre mis compañeros de trabajo y yo” y “puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo”, con un promedio de 3,7 y 3,8 para los brasileños, respectivamente. Se destacan los valores más positivos para los participantes argentinos, ya que, para estos dos ítems mencionados, los promedios son 4,3 para ambos.

De acuerdo con los datos encontrados, en la investigación de Irigaray et al. (2019) se evidenció como un aspecto fundamental para el sentido del trabajo la calidad de las relaciones con estudiantes y pares, que permite un clima laboral agradable.

El factor “coherencia y expresividad”, en general, arrojó resultados positivos, indicando que los docentes están de acuerdo con la existencia de este elemento en su trabajo, ya que los promedios se concentraron entre 4 y 4,7. El ítem con los promedios más bajos para los participantes de ambos países fue “mi trabajo permite que me haga oír”, con un promedio de 4,2 para los brasileños y 4 para los argentinos. En los estudios de Vale, Brito & Maciel (2019), los docentes investigados también mostraron una alta identificación con la labor docente, en la que el sentido del trabajo se evidenció por la dimensión individual y social.

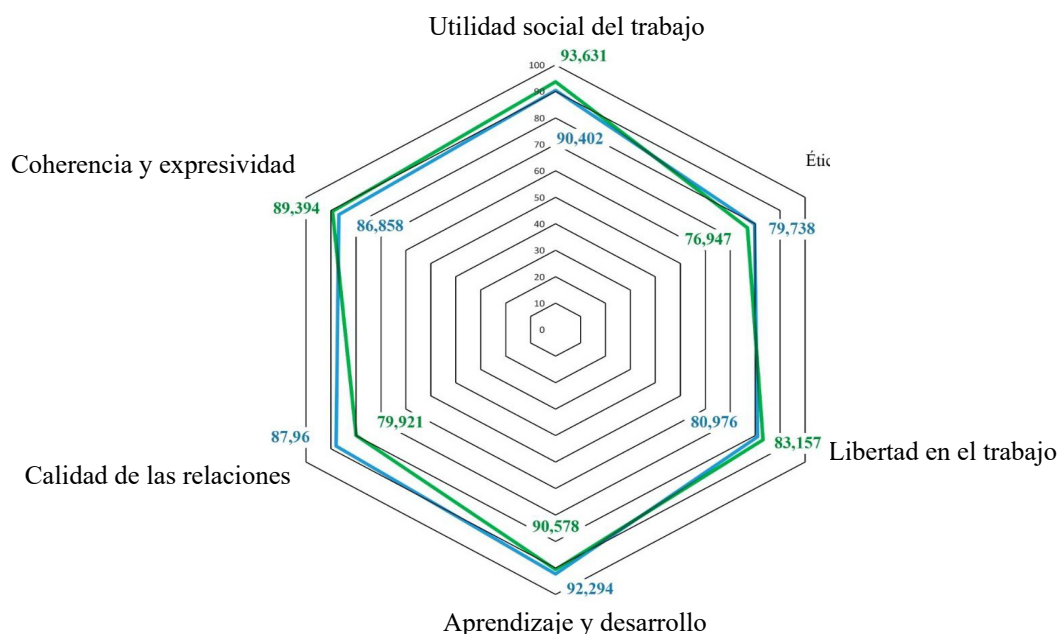
En relación a las diferencias y aproximaciones del sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos, con base en los datos de la investigación, el trabajo de los docentes participantes se mostró alineado con factores de trabajo con sentido según la percepción de Morin (2001), corroborando los estudios de Kern (2016) y Barbosa (2017). Para los docentes participantes en la investigación de Kern (2016), el sentido del trabajo está más relacionado con la función y actividad docente en sí, que con el hecho de que la institución sea pública o privada, ya que en ambos casos los docentes presentaron resultados muy similares. En la investigación de Barbosa (2017) el vínculo de los docentes con la institución tampoco fue un punto que indicara distinciones en el sentido

del trabajo, ya que los participantes fueron docentes de carrera y docentes invitados por la institución.

Como forma de demostrar la información encontrada, el Gráfico 1 presenta los datos

generales obtenidos a través de la etapa cuantitativa, que muestra el porcentaje de participantes, mostrando la superposición de los valores encontrados de acuerdo con los países.

Gráfico 1. *Clasificación y porcentaje de percepción de docentes de universidades brasileñas y argentinas y en general sobre el sentido del trabajo*



Leyenda: línea en verde = Brasil; línea en azul = Argentina

Fuente: elaborado por los autores (2020)

En el Gráfico 1, la clasificación de 97,17% de los docentes como alto para el Sentido del Trabajo, lo que permite inferir que tanto los docentes brasileños como los argentinos expresaron percibir sentido en su trabajo como docente y que identifican que su trabajo tiene una utilidad social, trayendo beneficios a los estudiantes que tienen contacto directo y también a la sociedad a la que pertenecen; que tiene integridad moral, ya que los docentes la consideran como un trabajo ético y valioso, especialmente por los frutos que genera la actividad; que brinda oportunidades de aprendizaje y desarrollo, ya que el entorno universitario promueve el desarrollo personal y profesional de estudiantes y docentes; permite la autonomía, brindando libertad para

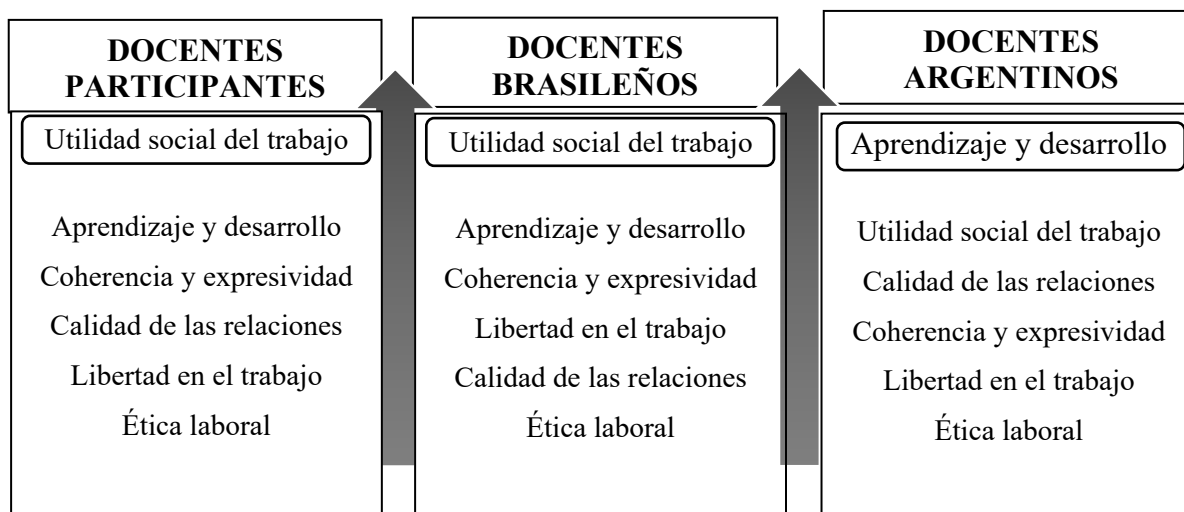
decidir cómo impartir las clases y decidir sobre cuestiones relacionadas con el trabajo; posibilita un entorno de calidad en las relaciones, fomentar intercambios y contactos interesantes entre compañeros y; es coherente con las habilidades de los docentes y les permite expresarse, tanto en la academia como en la sociedad.

A partir de la superposición de datos de los dos países, se enfatizan las aproximaciones entre los factores del sentido del trabajo en la percepción de docentes brasileños y argentinos, ya que los resultados de ambas muestras tienen pequeñas diferencias, de un máximo de 3,5% entre los datos de los dos países, a excepción del factor “calidad de las relaciones”, en el que los docentes

argentinos presentaron una valoración un 8% más positiva que los brasileños. Con base en estas consideraciones, la Figura 1 ilustra el orden decreciente de evaluación de los factores del

Sentido del Trabajo considerados como los más positivos en cada país y en general de los participantes.

Figura 1. Orden de clasificación de los factores del Sentido del Trabajo



Fuente: elaborado por los autores (2020)

Al observar la Figura 1 se puede observar que todos los factores del Sentido del Trabajo se han presentado con resultados positivos, el orden de los factores con valores más altos se altera al considerar solo a los docentes brasileños, solo a los docentes argentinos o todos los participantes de la investigación.

Así, se observa que la nacionalidad de los docentes influye en parte la percepción de los docentes sobre los aspectos más relevantes relacionados con el sentido del trabajo. Vilas & Morin (2016b) también identificaron diferencias en la percepción del Sentido del Trabajo en docentes brasileños y canadienses, en los que observaron que los brasileños tienen tendencia a percibir más sentido en su trabajo. Los autores proponen que las diferencias percibidas en cuanto al sentido del trabajo de los docentes de diferentes nacionalidades se pueden justificar por los elementos transculturales propios de cada país, que incluyen diferentes hábitos y costumbres.

En la investigación de Barbosa (2017) el elemento que se destacó como factor impulsor del sentido del trabajo fue el hecho de que el trabajo docente es moralmente aceptable en la percepción de los docentes, relacionado con la ética del trabajo. El segundo elemento más citado fue la posibilidad de que el trabajo genere relación interpersonal satisfactoria y, tercero, se refiere al trabajo como intrínsecamente satisfactorio.

En el Cuadro 3 presenta el análisis cualitativo de los datos, en el cual se mencionan declaraciones que ejemplifican la percepción de los docentes sobre el sentido del trabajo, ya que todos los participantes tomaron notas sobre este tema.

El alto sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos se puede apreciar en el Cuadro 3, en la que los docentes enfatizan aspectos fundamentales para este sentido del trabajo marcado por elementos tan positivos, que son: transmitir conocimientos a los demás, formar mejores ciudadanos, ser capaces de ayudar a otras

personas a través del trabajo y, en consecuencia, puedan construir un mundo mejor. contribuir a la sociedad, formando personas que

Cuadro 3. Discursos de los docentes sobre el sentido del trabajo

Sentido del trabajo
Docentes brasileños
“El sentido de mi trabajo es intercambiar información para formar un mejor ciudadano [...] pero ¿cuál es su sentido? Siempre tendré una cultura, un modelo de pensamiento que me gusta decirles a mis alumnos es que la mayor arma del profesor nadie ha descubierto aún, es que podemos cambiar los contactos neuronales muy fácilmente [...] Eso hace con que nosotros tengamos este poder y tengo que tener cuidado cuando voy a tocar sus conexiones neuronales, a veces tiene que ser más estimulante para ellos [...]”(BR2).
“Me gusta ser docente, era algo que formaba parte de mi proyecto de vida [...] Yo quería ser investigador desde el principio y lo sabía, por eso me siento muy satisfecho en ese sentido [...] es una meta que alcancé [...]”(BR3).
“Para mí el sentido de mi trabajo, lo veo así, primero que el trabajo dignifica a cualquiera, verdad, creo que antes de ser docente creo que el trabajo te da la utilidad como individuo en la sociedad [...] que exactamente esta utilidad que, a través de mis conocimientos, estoy formando personas, estoy formando profesionales [...] Y en un mundo que tiene tanta competencia, tanta competitividad, donde los valores se invierten, creo que formar personas con toda esta capacidad, con todo este contexto ético, con todo esto es pensamiento humanista creo que también hace mucha diferencia, creo que eso hace el sentido”(BR7).
“El sentido de mi trabajo [...] en una primera idea es cuando elegí ser profesora, ya sabes, es tratar de hacer un mundo mejor [...] Lo que intento enseñar, lo que he estado sintiendo es esto, puedo enseñar a la gente a reflexionar sobre cómo puedo tener una sociedad mejor”(BR8).
Docentes argentinos
“El sentido de mi trabajo es mi forma de trascender [...] Es mi forma de cambiar el mundo. Creo que vos en cada clase puedes hacer algo por cambiar y mejorar el mundo [...] Para mí es una oportunidad tremenda de con pequeños granos de arena ir modificando la realidad... Formo capital humano, contribuyo a la producción de capital humano, que no es poca cosa en este mundo [...] Para mí, digamos, es mi forma de trascender a través de la formación de este tipo de capital en otros”(AR2).
“En realidad hay dos: está en lo superficial o en lo inmediato que podría ser enseñar esta materia específica o esta otra, un conocimiento específico, o sea un conocimiento específico, para mí sería lo superficial y circunstancial, porque en tres meses los alumnos ya olvidan. Pero me parece importante generar un mensaje coherente, es decir, que hay una coherencia entre las actitudes, con lo que dice, con ejemplos. Eso sería más trascendente. Quiero crear un recuerdo en el alumno como profesor que se enteraba, que quería hacer las cosas bien, inclusive con algún cariño [...]”(AR4).
“Cuando empecé me gustaba mucho, lo hice más que nada, es decir, me gusta mucho dar clases en general. Más que enseñar me gusta hacer que otros aprendan, no sé si dando clase o guiándolos. Eso me gusta, creo. No tengo facilidad para hablar, pero si tengo facilidad para hacer que los otros aprendan y para explicar... y tengo paciencia, eso creo que es importante. Pero tenía más motivación en los primeros años, y después como que me estancó un poco, no sé, como que ya que no estoy tan motivada como antes. Hago más que nada porque necesito el dinero para vivir, pero no porque esté motivada, digamos”(AR6).
“Tiene un doble sentido: tiene un sentido para mí y tiene un sentido para la sociedad. Tiene un sentido para mí por lo que te decía recién, porque estoy haciendo lo que realmente me gusta, lo que realmente disfruto, y eso me trae plenitud y trae plenitud a mi vida. Y tiene un sentido para la sociedad y para la institución porque, de alguna forma, lo que trato de hacer es transmitir [...] yo no vengo a enseñar, vengo a transmitir experiencias y ayudar a que mis alumnos aprendan. En realidad, que aprendan probablemente de mis propias experiencias y aprendan también de las experiencias propias. En realidad, lo mío es una mediación que trata de lograr que los estudiantes adquieran valores y habilidades que les sirvan a ellos ya la sociedad”(AR7).

Fuente: datos de la investigación (2019).

Nunes, Gonçalves, Schweitzer & Tolfo (2019) informan sobre el impacto de conocer y comprender el sentido del trabajo, ya que afecta las relaciones, la forma en que se llevan a cabo los procesos, el compromiso de los profesionales y la propia cultura. Además, Rodrigues, Barrichello, Irigaray, Soares & Morin (2017) aclaran que el sentido del trabajo también está asociado con el bienestar y destacan los riesgos que puede generar el trabajo sin sentido, en los que mencionan el caso del trabajo de los servidores públicos, que puede traer consecuencias negativas al ciudadano y también al Estado. En el caso de los docentes universitarios, D'Arisbo, Boff, Oltramari & Salvagni (2018) aclaran que el sentido del trabajo nunca es completo, al contrario y que es un acto ininterrumpido de hacerse e inventarse.

De las afirmaciones del Cuadro 4, también se desprende que el trabajo de los docentes brasileños y argentinos tiene un fuerte sentido sustantivo del trabajo según Andrade, Tolfo & Dellagnelo (2012), ya que estas percepciones están alineadas con todas las características enumeradas por estos autores, siendo un trabajo que permite autonomía, relaciones satisfactorias, satisfacción personal, autorrealización, aprendizaje y desarrollo, sentimiento de apego, reconocimiento simbólico y hace un aporte a la sociedad, en el que los docentes citan, por ejemplo, “me gusta ser un maestro es algo que formaba parte de mi proyecto de vida”(BR3) y “ es mi forma de trascender” (AR2).

Sin embargo, también se puede encontrar un sentido instrumental del trabajo, dado que estos elementos están presentes de manera concurrente, porque según estos autores, el trabajo significativo también necesita permitir la supervivencia. De esta forma, es posible verificar que los datos encontrados en esta investigación están de acuerdo con D'Arisbo et al. (2018), quienes concluyeron que el trabajo de los docentes tiene un fuerte sentido sustantivo del trabajo, que es preponderante al instrumental.

Los docentes BR3, BR4, BR5, BR6, AR2 y AR7 enfatizan el sentido del trabajo como único,

ya que perciben la docencia como un proyecto de vida, una misión, una meta alcanzada, que genera satisfacción y da realización a la vida como un todo. De la mención de AR2, “el sentido de mi trabajo es mi forma de trascender”, se observa que esta percepción del trabajo docente como vocación y como factor de identidad también se obtuvo en los estudios de Irigaray et al. (2019), quienes identificaron otras tres categorías relacionadas con el sentido del trabajo docente además de las propuestas por Morin (2001). Entre ellos se encuentra el “trabajo como llamado” - en el sentido de una vocación y propósito mayor y altruista - y el “trabajo como factor de identidad” - asociado a la relación del profesorado con la institución-, que podrían identificarse a partir de las declaraciones de brasileños y argentinos.

Además de estos aspectos, los docentes argentinos AR3 y AR4 expresaron la importancia de la percepción del alumno de la proximidad al docente para el sentido de su trabajo, en lo que nuevamente se enfatiza el objetivo de “trascender”. Es interesante mencionar que AR6 presenta un discurso desmotivado en relación a su trabajo, que se puede explicar mejor a partir de los datos sobre la cultura de la organización, que se analizan en el siguiente apartado. Para Morin (2001), realizar un trabajo sin objetivos claros, que no esté alineado con los intereses del trabajador, en un entorno de relaciones insatisfactorias favorece que pierda sentido.

Al no percibir sentido en el trabajo que realiza, el sujeto busca otro tipo de recompensa, no asociada a su trabajo en sí. Con esto, el trabajador suele empezar a buscar este sentido a través de beneficios extrínsecos y periféricos al trabajo. Sin embargo, es relevante tener conocimiento sobre el sentido del trabajo no solo para las organizaciones, que cuentan con individuos comprometidos con sus objetivos, sino también para el propio trabajador, para que sea consciente y consecuente de sus propios objetivos (Ronchi, Bandeira, Braga, Oliveira, & Melo, 2016). Tener un sentido claro del trabajo hace que los sujetos comprendan lo que les satisface, mitigando las situaciones negativas que generan desmotivación (Nunes et al., 2019)

Consideraciones finales

Este estudio tuvo como objetivo verificar las diferencias y similitudes en el sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos, utilizando datos cuantitativos y cualitativos. A partir de los datos cuantitativos, se identificó que todos los factores de un trabajo con sentido de acuerdo con Morin (2001) contenido en el ETS (Bendassolli & Borges, 2015; Gai et al., 2021) obtuvieron clasificaciones altas, tanto para docentes brasileños como argentinos. En otras palabras, los docentes brasileños y argentinos revelan que tienen un trabajo con sentido, dando una fuerte respuesta positiva a todos los factores. Estos datos fueron corroborados por los análisis cualitativos, que mostraron estar en línea con los resultados cuantitativos.

Los resultados encontrados por Barbosa (2017), Kern et al. (2017) e Irigaray et al. (2019) son corroborados por esta investigación, ya que también identificaron que el trabajo de los docentes tiene sentido, de acuerdo con las proposiciones de Morin (2001). El orden en que los factores resultaron más positivos en la muestra general fue: utilidad social del trabajo, aprendizaje y desarrollo, coherencia y expresividad, calidad de las relaciones, libertad en el trabajo y ética en el trabajo.

Con los altos índices en la utilidad social del trabajo, se pudo comprender la importancia por parte de los docentes en el aporte a la comunidad, mucho más que en la remuneración, ser parte de la vida de las personas da sentido a su actividad. De la misma forma, a partir de los resultados obtenidos, se advierte la valorización de la ética en el ámbito educativo, entendiendo que la moral también tiene sentido en el trabajo.

Los resultados positivos en los aspectos de aprendizaje y desarrollo, libertad en el trabajo y coherencia y expresividad demostraron la relevancia por parte de los docentes de tener una voz activa en su trabajo, además de un entorno con posibilidad de crecimiento. Y en este contexto, la calidad de las relaciones que apuntan también a valores positivos, demostrando que las relaciones

sociales, ya sea con compañeros de trabajo o estudiantes, así como el compañerismo y la ayuda mutua, dan sentido al desempeño del trabajo.

A partir de esto fue posible verificar las diferencias y aproximaciones del sentido del trabajo de los docentes brasileños y argentinos. Considerando los valores similares encontrados en los datos cuantitativos y cualitativos en cuanto al sentido del trabajo, se identificó que la percepción de los docentes sobre el sentido de su trabajo no está influenciada por la diferencia de nacionalidad, ya que ambos presentan datos que corroboran un fuerte sentido del trabajo docente en todos los factores, mostrando más aproximaciones que diferencias.

Un enfoque relevante en cuanto al sentido del trabajo se refiere a la importancia que dan los docentes a la posibilidad de transmitir conocimientos, formar mejores ciudadanos, con la posibilidad de ayudar a otras personas a través de su trabajo y, en consecuencia, contribuir al desarrollo de una sociedad mejor. De esta forma, se configura como una función marcada por elementos importantes para ellos mismos y para la sociedad en la que se insertan.

Como diferencia entre los datos de docentes brasileños y argentinos, se identificó un orden diferente en la clasificación de los factores del sentido del trabajo según la muestra de los dos países. El orden de los mejores evaluados frente a los docentes brasileños fue: utilidad social del trabajo, aprendizaje y desarrollo, coherencia y expresividad, calidad de las relaciones, libertad en el trabajo, calidad de las relaciones y ética en el trabajo. En cuanto a los docentes argentinos, el orden fue: aprendizaje y desarrollo, utilidad social del trabajo, calidad de las relaciones, coherencia y expresividad, libertad en el trabajo y ética en el trabajo.

Es de destacar que no se modificó la clasificación como alta, solo el orden de las cuales se evaluó de manera más positiva. Esta nota sobre el sentido del trabajo entre docentes de ambos países puede ser justificada por los hallazgos de Vilas & Morin (2016b), quienes mencionan que las

distinciones observadas en cuanto al sentido del trabajo de docentes de diferentes nacionalidades se pueden explicar por la particular aspectos transculturales de cada nación.

El presente estudio trae como aportes la posibilidad de identificar el sentido del trabajo y

las diferencias y similitudes con otros países de América Latina, con el fin de obtener un escenario integral en torno a este constructo. Además, se sugiere estudiar el sentido del trabajo en diferentes contextos, además de las instituciones de educación superior, para verificar si se mantienen los resultados encontrados en esta investigación.

Referencias Bibliográficas

- Andrade, S., Tolfo, S. & Dellagnelo, E. (2012). Sentidos do trabalho e racionalidades instrumentais: interfaces entre a Administração e a Psicologia. *Revista de Administração Contemporânea*, 16(2), 200-216. Doi: 10.1590/S1415-5552012000200003. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rac/a/6n7ZW3VrK9pKqsFV6mvJVhn/?lang=pt>
- Barbosa, E. (2017). *Diferentes vínculos profissionais dos professores com a instituição de ensino superior e sua influência sobre o sentido do trabalho*. (Dissertação de Mestrado Profissional em Gestão Empresarial). Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas da Fundação Getúlio Vargas. Disponible en: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/19193/DIFERENTES%20V%C3%8DNCULOS%20PROFISSIONAIS%20DOS%20PROFESSORES%20COM%20A%20INSTITUI%C3%87%C3%83O%20DE%20ENSINO%20SUPERIOR%20E%20SUA%20INFLU%C3%8ANCIA%20SOBRE%20O%20SENTIDO%20DO%20TRABALHO.pdf?sequence=1>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. São Paulo: Edições 70.
- Bendassolli, P. & Borges, J. (2015). *Escala do Trabalho com Sentido*. In: Puente-Palacios, K. & Peixoto, A. L. A. (Orgs.) *Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia*. Porto Alegre: Artmed.
- D'Arísbo, A., Boff, D., Oltramari, A. & Salvagni, J. (2018). Regimes de flexibilización y sentidos del trabajo para docentes de enseñanza superior en instituciones públicas y privadas. *Trabalho,* *Educação e Saúde*, 16(2), 495-517. Epub April 16. Doi: 10.1590/1981-7746-sol00125. Disponible em: <https://www.scielo.br/j/tes/a/hQxPc8GHK8D7LSpwkmNsVfj/abstract/?lang=en>
- Gai, M., Lopes, L., Costa, V., Denardin, M. & Oliveira, A. (2021, no prelo) *Adaptação e validação da Escala Del Trabajo con Sentido no contexto argentino*. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho (RPot)* 21(2). Doi: 10.5935/rpot/2021.2.20608
- Gil, A. (2018). *Como elaborar projetos de pesquisa*. (6 ed.) São Paulo: Atlas.
- Hair Jr, J., Black, W., Babin, B., Anderson, R. & Tatham, R. (2009). *Análise multivariada de dados*. (6ed.) Porto Alegre: Bookman.
- Irigaray, H., Oliveira, L., Barbosa, E. & Morin, E. (2019). Employment relationships and meaning of work: a research with higher education professors. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 2-27. Doi: 10.1590/1678-6971/eramg190070. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ram/a/Y5XTPXYgr535JHMcqMHS Mwv/?lang=en>
- Kern, J. (2016). O sentido do trabalho para profissionais da educação: uma análise comparativa entre professores de instituições da rede pública e privada de Santa Maria – RS. (Dissertação de Mestrado em Administração). UFSM. Disponible en: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/12347>
- Kern, J., Costa, V., Bianchim, B. & Santos, R. (2017). Um olhar sobre o sentido do trabalho para

- docentes de uma instituição de ensino superior pública. *Revista Global Manager*, Edição Especial, 17(2), 106-123. Disponible en: <http://ojs.fsg.br/index.php/global/article/view/2940>
- Marconi, M. & Lakatos, E. (2019). Fundamentos de metodologia científica. (8 ed.) São Paulo: Atlas.
- Morin, E. (2001). Os sentidos do trabalho. *Revista de Administração de Empresas/FGV/EAESP*, 41 (3), 8-19. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902001000300002>
- Morin, E. (2002). Fator humano: Os sentidos do trabalho. *RAE Executivo*, 1(1), 171-175. Doi: 10.12660/gvexec.v1n1.2002.34764. Disponible en: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/gvexecutivo/article/view/34764>
- Morin, E. & Forest, J. (2007). Promouvoir la santé mentale au travail: donner un sens au travail. *Gestion*, 32(2), 31-36. Disponible en: https://www.researchgate.net/profile/Jacques-Forest/publication/230846117_Promouvoir_la_sante_au_travail_Donner_un_sens_au_travail/Links/0912f5053524cb980b000000/Promouvoir-la-sante-au-travail-Donner-un-sens-au-travail.pdf
- Nunes, T., Gonçalves, J., Schweitzer, L. & Tolfo, S. (2019). Sentidos e sentidos do trabalho para servidores públicos da Universidade Federal de Santa Catarina. *Avaliação (Campinas)*, 24(2), 379-398. Doi: 10.1590/s1414-40772019000200003. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/aval/a/dNc8Z9kM7pXXrVyBnctPSQJ/?lang=pt>
- Porto, A. (2019) *Áreas da vida no trabalho como preditoras da síndrome de Burnout: tradução, adaptação transcultural e validação do modelo AWS-MBIGS*. 2019. Tese (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria. Disponible en: <https://repositorio.ufsm.br/handle/1/19532>
- Rodrigues, A., Barrichello, A. & Morin, E. (2016). Os sentidos do trabalho para profissionais de enfermagem: um estudo multimétodos. *Revista de Administração de Empresas*, 56(2), 192-208. Doi: 10.1590/S0034-759020160206. Disponible en: <https://rae.fgv.br/rae/vol56-num2-2016/sentidos-trabalho-para-profissionais-enfermagem-estudo-multimetodos>
- Rodrigues, A., Barrichello, A., Irigaray, H., Soares, D. & Morin, E. (2017). O trabalho e seus sentidos: um estudo com peritos criminais da Polícia Federal. *Revista de Administração Pública*, 51(6), 1058-1084. Doi: 10.1590/0034-7612159318. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/rap/a/BMTcHLGwc4RTMCrbz9RDZw/?lang=pt>
- Ronchi, C., Bandeira, N., Braga, C., Oliveira, R. & Melo, J. (2016). Sentido do trabalho: uma análise sobre a percepção dos coordenadores de cursos em uma instituição universitária. *Revista GUAL*, 9(3), 174-195. Doi: 10.5007/1983-4535.2016v9n3p174. Disponible en: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/gual/article/view/1983-4535.2016v9n3p174>
- Santos, E. & Fontenelle, I. (2019). A construção de sentido para o trabalho emocional. *Revista de Administração Mackenzie*, 20(1), 1-28. Doi: 10.1590/1678-6971/eRAMG190089. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/ram/a/5c8bTmWLf5dgPkSVvbPWYGJ/?lang=pt&format=pdf>
- Vale, S., Brito, F. & Maciel, R. (2019). Propriedades psicométricas da escala de sentido do trabalho em professores do ensino superior privado. *Revista de Psicologia*, 10(2), 168-176. Disponible en: http://repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/46735/1/2019_art_sfvalcfhbritofilho.pdf
- Vilas, A. & Morin, E. (2016a). Sentido do trabalho e fatores de qualidade de vida no trabalho: a percepção de professores brasileiros e canadenses. *Revista Alcance*, 23(3), 272-292. Doi: 10.14210/alcance.v23n3(Jul-Set).p272-292. Disponible en: <https://siaiap32.univali.br/seer/index.php/ra/article/view/8722>

Vilas, A. & Morin, E. (2016b). Indicadores de qualidade de vida no trabalho para professores de instituições públicas de ensino superior: uma comparação entre Brasil e Canadá. *Revista Contemporânea de Economia e Gestão*, 14(2), 170-198. Disponible en: <http://repositorio.ufc.br/handle/riufc/22475>

Fecha de recepción: 25 de marzo de 2021
Fecha de aceptación: 28 de mayo de 2021

Salud y trabajo forestal en el Uruguay: una aproximación participativa y cualitativa a su fase primaria.

Health and forestry work in Uruguay: a participatory and qualitative approach to its primary phase

Nicolás Rodríguez González¹ & Jimena Heinzen Cesio²

Resumen

En los últimos treinta años la forestación se consolidó como sector productivo en Uruguay. A pesar de este crecimiento son escasos los estudios en cuanto a las condiciones de salud de sus trabajadores/as. En función de este problema y de un pedido de formación en salud laboral por parte del sindicato, esta investigación tuvo como objetivo describir el proceso de trabajo en cosecha y viveros forestales, y analizar los procesos peligrosos y positivos para la salud de los/as trabajadores/as. Para esto se diseñó un estudio exploratorio, observacional y descriptivo. Desde un enfoque cualitativo y participativo se realizaron 2 entrevistas en profundidad, 3 talleres de investigación y 2 instancias de restitución de resultados. El trabajo integró a 45 delegados/as en salud laboral y referentes sindicales de distintas empresas, sectores y departamentos del país. Los procesos peligrosos más destacados por los/as trabajadores/as se vincularon con el ambiente de trabajo, la manipulación de sustancias tóxicas y los movimientos estáticos y/o repetitivos. Estos se intensifican a partir del pago por productividad, las presiones en calidad y la diversidad de empresas tercerizadas. En el sector estudiado, los modos de organizar el trabajo son transversales a los procesos peligrosos analizados e inciden en su intensidad. Este diagnóstico colectivo permitió planificar una estrategia conjunta de formación y de promoción de la salud ajustada a las particularidades de la forestación en Uruguay.

Palabras clave: Riesgos laborales, agricultura forestal, participación social.

Abstract

Over the past 30 years, forestry has become a consolidated production sector in Uruguay. Despite this growth, there are few studies on health conditions of workers. Based on this problem and a request for occupational health training from the sector's trade union, this exploratory, observational and descriptive study aimed to describe the work processes in forest harvesting and nurseries, and analyze the hazardous and positive processes for workers' health. Using a qualitative and participatory approach, we conducted two in-depth interviews, three research workshops and two sessions on results dissemination. Our study involved 45 occupational health delegates and trade union representatives from different companies, sectors and departments in the country. Most of the hazardous processes were linked to the work environment, handling of toxic substances and static and/or repetitive movements. These were intensified by productivity payments, pressures on quality and the variety of subcontractor companies. In this sector, the ways of organizing work cut across the hazardous processes identified and impact their severity. This collective diagnosis allowed us to plan a joint training and health promotion strategy, adapted to the Uruguayan forestry sector.

Keywords: Occupational risks, forestry, social participation.

¹ Instituto de Psicología Social, Facultad de Psicología. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. E-mail: nicolasr@psico.edu.uy. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3674-9801>

² Departamento de Medicina Preventiva y Social, Facultad de Medicina. Universidad de la República. Montevideo, Uruguay. E-mail: heinzen@higiene.edu.uy. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4052-3044>

Introducción

La investigación en salud y trabajo ha desestimado los enfoques participativos y privilegió los estudios estrictamente técnicos, especialmente aquellos estandarizados a nivel internacional (Martínez, 2007). Los enfoques colectivos de investigación, no sólo interrogan distintos aspectos vinculados con la contradicción capital- trabajo, sino que pautan posicionamientos específicos sobre la forma de dividir y organizar socialmente la producción (Grecco, Tomasina, Amoroso & Laborde, 1998; Alegre et al., 2012; Heinzen & Rodríguez, 2016). Por otra parte, ciertos sectores de actividad, por lo incipiente de su organización sindical como por lo precarizado de sus condiciones de trabajo (Antunes, 2009) exigen reeditar y multiplicar la investigación participativa y colaborativa entre trabajadores/as y académicos/as. Este es el caso del sector forestal en Uruguay.

Este rubro tuvo un crecimiento sostenido en los últimos treinta años. En 1990 el país contaba con 186 mil hectáreas (ha) plantadas y en el 2011 el número ascendió a 1.071.000 ha, Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca (MGAP), 2015. Dicho crecimiento implicó una mayor participación del sector forestal en la economía del país; en el 2005 representaba un 2,1% del PBI y en el 2018 pasó a representar el 4,6%. Esto fue acompañado por un proceso de incorporación tecnológica, certificaciones de calidad y ampliación de la fuerza necesaria de trabajo. En la actualidad el sector emplea alrededor de 15 mil personas, sin contar logística y transporte. Un 18% de los/as trabajadores/as se encuentran en situación de informalidad laboral. En la fase primaria, que comprende desde la siembra a la cosecha, se observan situaciones de precariedad salarial. La mitad de los/as trabajadores/as gana menos de 340 dólares al mes, y el 26% percibe entre 450 y 675 dólares mensuales (Instituto Cuesta Duarte-ICUDU, 2018).

Además de las características económicas y sociales de la producción forestal en el país, investigaciones nacionales plantean distintos riesgos a la salud relacionados principalmente con

su fase primaria. En una investigación en viveros forestales desarrollada por Pisani, de Souza, Laborde & Tomasina (2013) se destacan los riesgos relacionados con el microclima laboral: exposición a altas temperaturas, iluminación y rayos UVA y UVB. También plantean riesgos por carga física, en particular, posturas inadecuadas y movimientos repetitivos. Por último, describe riesgos químicos por la exposición a agroquímicos y esencias propias de las plantas (Pisani et al., 2013). Otro estudio desarrollado por Pucci, Níon & Ciapessoni (2013) señala tres grupos de riesgos principales a nivel de la fase primaria: entorno físico (clima natural o producción de microclimas), posiciones corporales (contradicción entre la necesidad y el tipo de trabajo) e infraestructura material (alojamiento, mantenimiento de maquinaria, acceso a agua potable).

En el marco de este contexto social y sanitario, en el 2017 el sindicato de obreros/as de la madera del Uruguay (SOIMA) se contacta con el instituto de formación e investigación de la convención nacional de trabajadores/as. Tenían interés de formarse en salud laboral y de fortalecer las capacidades del sindicato en esa área. A partir de esta inquietud, desde el mencionado instituto se comunican con un equipo de la Universidad de la República con formación en salud comunitaria y colectiva. A partir de este nexo, en conjunto con referentes sindicales, se diseña el presente estudio participativo que, además de comprender las condiciones de trabajo en el sector, buscó estructurar el trabajo de formación sindical en salud laboral. En particular en lo que respecta a su fase primaria ya que el colectivo sindical provenía mayoritariamente de cosecha y viveros forestales. Las preocupaciones iniciales de los/as trabajadores/as referían a la exposición a agroquímicos, los accidentes laborales, los problemas osteomusculares y la necesidad de instrumentar comisiones bipartitas en salud y seguridad laboral.

De este modo, considerando las características de la expansión de la forestación en Uruguay, la informalidad y precariedad salarial de parte del sector, los estudios nacionales sobre los riesgos en salud, y los intereses planteados por el

sindicato, las preguntas que orientaron la investigación fueron las siguientes: ¿cómo es el proceso de trabajo en la fase primaria de producción forestal?, ¿qué procesos peligrosos identifican las y los delegados sindicales?, ¿Cómo es el trabajo bipartito en salud y la adopción de medidas preventivas desde la perspectiva del sindicato? El campo de problemas se orientó tanto a comprender los mediadores del proceso de salud-enfermedad- cuidado, como a analizar los elementos que los condicionaban. Este trabajo posibilitó diseñar una estrategia de formación sindical ajustada a las realidades y necesidades de las y los trabajadores forestales, específicamente de su fase primaria.

En función de esta delimitación del problema, los conceptos de procesos peligrosos y positivos permitieron una articulación integral entre los contextos de trabajo, las condiciones de vida y la situación de salud de los/as trabajadores/as. Estos fueron concebidos desde una perspectiva histórica y dinámica (Betancourt, 1999). No se desconocen las características físicas, químicas, biológicas o psicosociales de los riesgos laborales (Grecco et al., 1998), sino que se incorpora el análisis de sus orígenes, relaciones y condicionantes. Los procesos peligrosos y positivos son clasificados de acuerdo a su expresión en el proceso de trabajo: a) objeto de trabajo; b) medios; c) actividad, y/o d) organización y división del trabajo (Betancourt, 1999). Debido a las transformaciones productivas de la forestación uruguaya (Carámbula & Piñeiro, 2006; Pucci, Níon & Ciapessoni, 2013) en este estudio interesaron particularmente los procesos de organización del trabajo y sus elementos asociados: tercerizaciones, polifuncionalidad laboral y tecnificación productiva (Minayo, 2014).

La delimitación empírica y teórica realizada cuenta con distintos antecedentes regionales e internacionales. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), (1998) señala que el trabajo forestal es de alto riesgo por la elevada incidencia de accidentes y muertes. Por estas características en otras investigaciones se lo equipara al trabajo minero y de la construcción (Bardomás & Blanco, 2018; Pecyna, Buczaj, Lachowski, Choina,

Goździewska & Galińska, 2019). Bardomás & Blanco (2018) plantean que el trabajo a la intemperie es uno de los riesgos principales del sector. A este le sigue el ruido, las vibraciones y la exposición a agroquímicos. Estas autoras identifican que la informalidad y la precariedad laboral impactan en la salud de los/as trabajadores/as (Bardomás & Blanco, 2018). Por otro lado, Cunha, de Souza & Minette (2012) plantean que las temperaturas elevadas y el tipo de actividad física tiene efectos musculares y sensoriomotores. También concluyen que la manipulación de herramientas de corte genera riesgos de lesión por esfuerzos repetitivos (Cunha et al., 2012). Por último, Pecyna et al. (2019) ubican el microclima laboral como uno de los principales riesgos en el sector primario. Además agregan los riesgos de accidentes por manipulación de maquinaria peligrosa.

En función del problema, el enfoque conceptual y los antecedentes empíricos descritos, en este trabajo se presentan los resultados de un estudio participativo desarrollado con el sindicato de obreros/as forestales del Uruguay. Su objetivo fue describir el proceso de trabajo en la fase primaria de producción, y analizar los procesos peligrosos y protectores desde la perspectiva de las y los trabajadores sindicalizados. Este diagnóstico y análisis participativo permitió elaborar un programa de formación en salud laboral, ajustado a los elementos priorizados por el colectivo de trabajadores/as. Por otra parte, con este estudio se buscó colaborar con la investigación nacional en el tema y con la promoción de salud en un sector productivo en expansión en el país.

Materiales y métodos

Este estudio fue exploratorio, observacional y descriptivo, se desarrolló entre mayo de 2017 y junio de 2019. Se enmarca dentro de las investigaciones participativas en el mundo del trabajo, en particular en los abordajes cualitativos o socio culturales (Haro, 2011; Minayo, 2014). Como estrategia metodológica se utilizó la propuesta del Modelo Obrero Italiano, el cual plantea el reconocimiento de la subjetividad y

experiencia obrera, la validación del material a través del consenso colectivo, el trabajo en formato de grupos homogéneos, y la investigación orientada a la acción. El diálogo entre los saberes académicos y populares se dirigió a la co-producción de conocimiento socialmente útil (Martínez, 2007; Alegre, Fonsalía, Frank, Guigou, Hahn, Heinzen, Quintero, Mendy, Rodríguez, Russi, & Vadell, 2012).

La propuesta operativa del Modelo Obrero Italiano fue ajustada en lo que refiere al análisis del espacio de trabajo. No se consideró un lugar en concreto sino que se analizaron las etapas del proceso productivo (vivero y cosecha) y se extrajeron elementos comunes a los espacios laborales comprendidos en el estudio. De este modo, se relevaron los saberes en torno a los riesgos y vulnerabilidades en un sentido colectivo, a partir de la experiencia de quienes participaron del estudio (Almeida Filho, Castiel & Ayres,

2009). Esto ya fue realizado en investigaciones anteriores y permite conocer el sector de actividad más que la realidad de un contexto en específico (Alegre et al., 2012; Heinzen & Rodríguez, 2016).

Las y los trabajadores que participaron desarrollaban sus actividades en la fase agrícola o primaria de producción, concretamente en las fases de vivero y cosecha. En su mayoría eran delegados/as sindicales en salud y seguridad laboral, principalmente de los departamentos de Río Negro, Paysandú y Tacuarembó. En algunas instancias participaron delegados/as sindicales nacionales y de ciertos lugares de trabajo que no tenían competencias específicas en materia de salud laboral. En total 45 trabajadores/as formaron parte de este estudio. En la tabla 1 se presentan las características de la población que participó de las distintas actividades de investigación.

Tabla N°1. Características de los/as trabajadores/as que participaron del estudio

		Participantes	
		(FA)	(FR)
Sexo	Hombres	33	73%
	Mujeres	12	27%
Sector	Vivero	31	69%
	Cosecha	14	31%
Edad	Menores de 25 años	3	7%
	De 25 a 39 años	26	58%
	De 40 a 60 años	16	35%
Antigüedad	De 1 a 5 años	19	42%
	Más de 6 años	26	58%

Fuente: elaboración propia. 2020

En primer lugar, se realizó una entrevista individual en profundidad (Taylor & Bogdan, 1992) con el responsable en salud y seguridad laboral del sindicato. Con esta persona se relevaron los intereses de este colectivo y se realizó una primera aproximación con relación al proceso

productivo, más específicamente, en su fase primaria. Posteriormente, luego de relevar información secundaria, se entrevistó de manera grupal (Íñiguez, 1995) a trabajadores/as de vivero y cosecha para validar la reconstrucción del proceso de trabajo: objetos, medios, actividades y formas

de organizar y dividir socialmente el trabajo. Ambas entrevistas, con previo consentimiento de las personas, fueron grabadas en audio digital y su contenido fue transcripto.

En segundo lugar, se desarrollaron tres talleres colectivos de investigación (Baz, 1996) que estuvieron dirigidos a comprender los procesos peligrosos en la fase primaria. En ellos se trabajó con la técnica del mapa de riesgos y se utilizó la clasificación propuesta por el Modelo Obrero Italiano: microclima laboral, contaminantes, carga física, psicosociales y seguridad (Grecco et al., 1998; Migliónico, 2006). Más allá de que se partió de la noción de proceso peligroso antes descrita, el uso de estos grupos permitió elaborar los mapas de riesgo de manera gráfica. Finalmente, los procesos protectores en salud se relevaron a partir de dos dimensiones: trabajo bipartito en seguridad y salud laboral (Decreto N° 291/07), y disponibilidad de equipos de protección personal (Decreto N° 372/99). De estas instancias se tomaron notas de campo y se guardaron los dibujos y producciones grupales.

Por último, si bien a lo largo del proceso de investigación en dos instancias se restituyeron y discutieron los resultados preliminares (Fals Borda, 1999), una vez culminado el trabajo de campo se procesó todo el material a través de un análisis de contenido temático. A partir de la codificación de los distintos registros se ubicaron los núcleos de sentido en torno al proceso de trabajo, sus aspectos peligrosos y los procesos positivos. Esto permitió construir un conjunto de categorías empíricas para la comprensión del problema de estudio (Minayo, 2013). Toda la investigación se realizó en acuerdo con la normativa nacional en materia de investigación con seres humanos (Decreto N° 379/008), y contó con el aval del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Psicología de la Universidad de la República de Uruguay.

Resultados

El trabajo forestal en su fase primaria incluye tres procesos, los cuales tienen particularidades específicas, pero en todos se

combinan, de manera variable, procesos propios de la producción rural y otros de tipo industrial (Pucci et al., 2013). En cada uno de ellos la relación entre tareas, objetos, medios y organización del trabajo presenta particularidades (Betancourt, 1999). A continuación, se describe lo revelado a partir de fuentes secundarias y que fue validado por parte de los/as trabajadores/as.

Procesos de trabajo

La recuperación del proceso de trabajo involucró las tres etapas de la fase primaria: la producción de árboles en vivero, la siembra y su control en los campos (silvicultura), y la cosecha de los montes. Si bien durante el estudio no participaron trabajadores/as de silvicultura, se acordó incluir este proceso para poder comprender la secuencia de los momentos productivos. A continuación se detallan los aspectos principales de cada una de las etapas:

a) **Vivero:** Es la etapa inicial del proceso donde se preparan los árboles para la plantación. La duración estimada de un ciclo productivo oscila entre los tres a cinco meses (Pucci et al., 2013). De lo relevado en talleres se identificó la elaboración de árboles a partir de estaquillas. El sistema de reproducción consiste en extraer estacas desde un árbol, a partir de las cuales se conforman nuevos árboles. El mantenimiento y cuidado de estas nuevas plantas implica trabajo repetitivo manual con tijeras pequeñas (Cunha et al., 2012; Pisani et al., 2013).

La primera tarea es la preparación del sustrato donde se colocarán las estacas. Cuando se completa el proceso de enraizado se trasladan a otra zona que tiene un clima similar a donde serán plantadas. Durante el desarrollo del árbol se aplican distintos plaguicidas y fertilizantes (Cunha et al., 2012; Pisani et al., 2013). Otras tareas que se desarrollan en este sector son la limpieza de las bandejas utilizadas para los plantines, la preparación del sustrato y el mantenimiento general del vivero. En los viveros que siembran a partir de semillas se observó que el trabajo se realiza de forma manual o mecanizada.

En los viveros analizados, una porción menor de trabajadores responde a la empresa principal, en su mayoría pertenecen a empresas tercerizadas. La forma de pago es a través de un sueldo base con incentivos por productividad.

b) **Silvicultura:** Esta actividad integra cuatro tareas: recepción de los plantines que proceden del vivero, control de malezas y preparación de la tierra para la plantación, el proceso de plantación en sí mismo, y control de hormigueros. Para todo el proceso se estima un tiempo aproximado de dos años (Pucci et al., 2013). En los talleres se señaló que en este momento productivo se trabaja en cuadrillas entre 15 y 20 trabajadores/as, que responden a empresas tercerizadas. También se manifestó que los/as trabajadores/as aplican herbicidas e insecticidas de manera manual con mochila. No fue posible relevar la forma de pago.

c) **Cosecha:** Luego de aproximadamente ocho años de plantado se procede a la cosecha del monte. En Uruguay este proceso se desarrolla de tres maneras: manual, semimecanizada y mecanizada (Pucci et al., 2013). En este estudio

participaron trabajadores/as que realizaban cosecha mecanizada. Se utiliza maquinaria especializada que realiza el corte y pelado de los árboles, además de aplicar herbicida en el brote recién cortado.

Existen además empresas tercerizadas que realizan tareas como la carga de los árboles en el monte y su traslado a las plantas de celulosa. Este último proceso no fue relevado en el marco de este estudio. Por otra parte, las actividades de mantenimiento y reparación de maquinaria están a cargo de empresas contratadas. El pago es por jornal más incentivos por productividad. Los/as trabajadores/as de cosecha que participaron del estudio pertenecían a la empresa principal.

Procesos peligrosos en vivero

En el vivero el proceso de producción adquiere características industriales. En él se pueden identificar distintas etapas, con actividades específicas y con una serie de riesgos asociados. En la tabla 2 se presentan los riesgos identificados para vivero según grupo y nivel de riesgo. Los tipos de riesgo están clasificados por su peligrosidad de acuerdo al consenso de las y los trabajadores.

Tabla N° 2. Procesos peligrosos en vivero

Grupo de riesgo / Nivel de riesgo	Alto	Medio	Bajo
Microclima laboral	- Humedad intensa - Altas temperaturas - Riego automático que moja - Mala ventilación		
Contaminantes	- Ruido de ventiladores - Mezcla de gases y vapores - Exposición a productos químicos		
Postura física	- Postura inadecuada - Movimiento repetitivo - Pesos inapropiados		
Psicosociales	- Exigencias y presión permanente - Diferencia de criterios en mandos medios		
Seguridad	- Preparación y manipulación de productos químicos - Ambiente de trabajo competitivo - Probabilidad de caída por acumulación de musgo en el suelo		

Fuente: elaboración propia en base a talleres con trabajadores/as. 2020

Los procesos peligrosos más destacados se vincularon con el microclima laboral, la manipulación o exposición a sustancias tóxicas y la carga física. En primer lugar, se destacan las características ambientales de los invernaderos: escasa ventilación, humedad y altas temperaturas. En el grupo de contaminantes se señala la exposición a los productos que se encuentran en el riego de las plantas, los cuales los trabajadores/as en ocasiones desconocen. En relación a esto se relatan reacciones alérgicas en piel y otros problemas de salud. Por último, otro grupo de riesgo señalado fue la carga física, en particular, posturas estáticas por períodos prolongados de tiempo, y movimientos repetitivos. Estos procesos peligrosos se intensifican a partir del pago por productividad y las exigencias de calidad. Dichas exigencias, sumadas a la descoordinación entre

mandos medios y el ambiente competitivo de trabajo, genera distintos niveles de estrés laboral. Se destaca que los sueldos son bajos y, a excepción del presentismo y las primas por productividad, no existen formas de mejorar el ingreso.

Procesos peligrosos en cosecha

En cosecha, debido a la mecanización del proceso de trabajo, la misma persona realiza múltiples actividades.

A diferencia de los procesos de trabajo que se desarrollan en vivero, en cosecha no se identifican etapas diferenciadas. En la tabla 3 se presentan los riesgos consensuados entre los/as trabajadores de esta etapa productiva.

Tabla N° 3. Procesos peligrosos en cosecha

Grupo de riesgo / Nivel de riesgo	Alto	Medio	Bajo
Microclima laboral			- Trabajo a la intemperie, en contacto con las condiciones climáticas.
Contaminantes	- Ruidos - Químicos: herbicidas, deriva, líquido hidráulico.		
Postura física		- Posturas inadecuadas - Movimientos repetitivos.	
Psicosociales			- Descoordinación de mando.
Seguridad	- Manipulación de sustancias peligrosas (herbicida, aceites, grasa). - Torres de alta tensión cuando están próximas a un campo.	- Probabilidad de accidente por trabajo cerca de caminos y rutas.	

Fuente: elaboración propia en base a talleres con trabajadores/as. 2020

Con respecto al microclima laboral, el trabajo a la intemperie fue señalado como de baja peligrosidad. Por otra parte, se mencionan los riesgos químicos generados a partir de la mecanización de la aplicación de herbicidas para matar la cepa del árbol cortado. Como riesgos físicos se destacan los ruidos y la operación de la maquinaria en posición estática. El trabajo en

cosecha es monótono, pero requiere concentración por ser maquinaria de gran porte.

Por otra parte, en cuanto a los riesgos vinculados a la seguridad, los/as trabajadores/as destacaron la manipulación de sustancias peligrosas, el trabajo cercano a torres de alta tensión, caminos y rutas.

En cosecha el pago es por jornada trabajada. En este sector también existen incentivos por productividad, lo que influye en los tiempos de trabajo. Al igual que en el vivero se hizo referencia a presiones por calidad y cantidad, que generan distintos niveles de malestar en los/as trabajadores/as. Otro riesgo psicosocial mencionado fue la descoordinación en el trabajo entre mandos medios.

Procesos protectores en vivero y cosecha forestal

En lo que respecta a los espacios bipartitos en salud y seguridad laboral, se señaló que se encuentran en funcionamiento en la fase primaria del sector. A partir de esto se interrogó sobre los obstáculos en el involucramiento a nivel de sus pares, las empresas y las políticas públicas. En la tabla 4 se presentan los obstáculos identificados por las y los trabajadores.

Tabla N° 4. *Obstáculos en relación a los espacios bipartitos en salud y seguridad laboral*

Nivel de aplicación	Obstáculos identificados
Compañeros/as - sindicato	Conocimiento de potestades Compromiso Capacitación Disponibilidad de tiempo Dispersión territorial
Empresas	Generar independencia de los/as técnicos/as y que se sostengan en el tiempo Dispersión territorial y diversidad de realidades dependiendo si es vivero o cosecha Criterios claros y únicos Capacitar mandos medios Capacitar a trabajadores/as en horario laboral Burocracia Tensión con los ritmos de producción
Políticas públicas	Dispersión territorial Fortalecimiento de oficinas departamentales Avanzar en la legislación Control sistemático Informar a trabajadores/as sobre Leyes y Decretos

Fuente: elaboración propia en base a talleres con trabajadores/as. 2020

En cuanto a las dificultades identificadas para el funcionamiento de los espacios bipartitos en salud y seguridad laboral, algunas de ellas son transversales a todos los actores y otros corresponden a un nivel en específico. Entre los transversales el tema de la capacitación se menciona como obstáculo entre trabajadores/as, a nivel de cargos medios de dirección, y en el trabajo de las políticas públicas. Por otro lado, la dispersión territorial se menciona como un obstáculo a todos los niveles. La extensión espacial

de la forestación en el país dificulta homogeneizar los criterios bipartitos de trabajo.

Por otro lado, con respecto a los equipos de protección personal se observó que se cuenta con ellos. Al respecto se señala que estos no siempre se adaptan a las tareas ni a las exigencias por productividad. En los talleres y entrevistas se manifestó tener a disposición ropa de manga larga y guantes, botas o zapatos de seguridad, y protección respiratoria cuando se requiere

Discusión

Los riesgos identificados a lo largo del estudio son parte de distintos procesos peligrosos para la salud, los cuales se expresan en diferentes momentos del proceso productivo. En particular, se observaron a nivel del objeto de trabajo (monte de árboles, árboles en crecimiento), en el tipo de actividad que se realiza (cortado de plantas, manejo de maquinaria), en los medios que se utilizan (invernaderos, sustancias químicas), y en la organización del trabajo institucionalizada (presiones por calidad, salarios por productividad, tercerizaciones). El estudio permitió visualizar el modo en que la organización del trabajo modula los otros peligros vinculados a la producción forestal. Sobre todo aquellos que se relacionan con la actividad y los medios de trabajo.

Parte de estos riesgos coinciden con lo observado en la investigación nacional e internacional sobre el tema. En particular se destacan las alusiones al microclima laboral, la exposición a sustancias químicas y el trabajo físico repetitivo (Pecyna et al., 2019; Pisani et al., 2013). Los riesgos relacionados con la precariedad e informalidad laboral también fueron identificados en una investigación del sector forestal argentino. Dichos riesgos se relacionan con la probabilidad de accidentes y la expresión de problemas de salud mental entre los/as trabajadores/as (Bardomás & Blanco, 2018). De este modo, la fase primaria de la forestación en el Uruguay presenta un conjunto de riesgos que son similares a lo relatado en estudios anteriores.

Estos procesos peligrosos poseen distintos condicionantes histórico- sociales que no pueden autonomizarse de su análisis (Betancourt, 2009). Los cambios acontecidos en el sector forestal uruguayo desde 1990 en adelante se caracterizaron por la presencia de empresas multinacionales, la tecnificación de los procesos productivos, la tercerización de ciertas áreas productivas, y el desarrollo de protocolos de calidad asociados al comercio exterior (ICUDU, 2018). En este estudio estos elementos se manifestaron de distintas maneras: aceleramiento de las actividades, contratos y salarios precarios, presiones y

exigencias de calidad, entre otras cosas. Minayo (2014) y Antunes (2009) destacan la precariedad, las exigencias productivas que recaen en los/as trabajadores/as y la polifuncionalidad laboral, como parte de las estrategias dominantes de organizar el trabajo en el capitalismo contemporáneo.

De esta manera, los procesos peligrosos en el trabajo están articulados con el contexto histórico y social en el cual se desarrollan. La investigación en salud y trabajo, en la medida que tecnificó y estandarizó sus estudios, además de los componentes participativos ya señalados, debilitó las lecturas críticas y transformadoras (Martínez, 2007). La investigación participativa (Alegre et al., 2012) y la comprensión de los procesos de vulnerabilidad en sus múltiples determinaciones (Almeida, Castiel & Ayres, 2009) posibilita ampliar y profundizar el campo de conocimientos y de intervención. Específicamente, en este estudio sobre la fase primaria del sector forestal uruguayo, permitió comprender parte de las interferencias y dimensiones que componen los procesos de salud-enfermedad- cuidado de los trabajadores/as (Ayres, Calazans, Saletti Filho & França, 2009).

Por último y en función de lo antedicho, resulta relevante reflexionar en torno a las acciones de prevención de enfermedades y de promoción de la salud. El enfoque dialéctico sobre los procesos de trabajo rescata los procesos protectores de la salud, con el objetivo de potenciarlos (Betancourt, 2009). En este estudio se abordaron dos aspectos, el trabajo bipartito en salud y seguridad laboral, y la disposición de equipos de protección personal. Los equívocos y contradicciones observadas, aunque son preliminares, plantean la necesidad de profundizar la investigación en estos elementos. El uso de equipos de protección personal sin un adecuado seguimiento y abordaje de la fuente del riesgo, mitiga pero no elimina los peligros presentes en el proceso de trabajo (Grecco et al., 1998; Miglioni, 2006).

Por su parte, el trabajo bipartito en salud también requiere un acompañamiento específico. La dispersión territorial de la forestación y la multiplicidad de empresas que participan del

sector, exige un seguimiento y coordinación de las políticas nacionales sobre trabajo y salud pública. En este sentido el estudio plantea ciertos elementos a monitorear al corto y mediano plazo, en un contexto de expansión sostenida de la forestación en la región (ICUDU, 2018). El desarrollo de relevamientos específicos, la modificación de ciertos procesos productivos y la promoción de condiciones de trabajo saludables, son parte de los desafíos sociales, académicos y políticos que la forestación en Uruguay tiene por delante.

Conclusiones

De manera participativa y con un enfoque cualitativo se logró reconstruir el proceso de trabajo en la fase primaria de la forestación en Uruguay. Asimismo, se identificaron procesos peligrosos y saludables, y se analizaron las interferencias y dimensiones que condicionan los procesos de salud- enfermedad- cuidado de los/as trabajadores/as del sector. El abordaje comprensivo permitió recuperar en profundidad los saberes y

perspectivas del colectivo sindical y de sus delegados/as en salud laboral.

Por otra parte, a partir de este diagnóstico participativo se pudieron delinear las áreas centrales para la formación en salud laboral. La organización del trabajo, la comunicación de los procesos peligrosos y los derechos en salud, fueron definidos como áreas prioritarias. De esta manera, el diálogo de saberes posibilitó diseñar un programa de trabajo ajustado al contexto y a las necesidades del sector. Este programa articuló la integración de conocimientos teórico-metodológicos y el despliegue de estrategias de promoción de la salud.

Agradecimientos

Agradecemos a las trabajadoras y trabajadores del Sindicato de Obreros de la Madera y Afines sin cuyo aporte este estudio no hubiera sido posible. Al Instituto Cuesta Duarte Regional Litoral por la invitación a dinamizar el proceso de formación de las y los trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Alegre, M., Fonsalía, A., Frank, N., Guigou, B., Hahn, M., Heinzen, J., Quintero, J., Mendy, M., Rodríguez, N., Russi, E., & Vadell, M. (2012). Abordaje de la salud laboral en los trabajadores del arroz desde una perspectiva interdisciplinaria: El Modelo Obrero como herramienta para la coproducción de conocimientos. *Revista Digital Universitaria*, 13 (5), 1- 16. Disponible en: <http://www.revista.unam.mx/vol.13/num5/art54/index.html>
- Almeida, N., Castiel, L. & Ayres, R. (2009). Riesgo: concepto básico de la epidemiología. *Salud Colectiva*, 5 (3), 323- 344. Disponible en: <http://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/238>
- Antunes, R. (2009). Diez tesis sobre el trabajo del presente (y el futuro del trabajo). En Neffa, J. C., De la Garza Toledo, E. y Muñiz Terra, L. (comp.), *Trabajo, empleo, calificaciones profesionales, relaciones de trabajo e identidades laborales* (pp. 29-44). Buenos Aires: CLACSO.
- Ayres, R., Calazans, G., Saletti, H. & França, I. (2009). Risco, vulnerabilidade e praticas de prevencao e promocao da saude. En Campos, G., Minayo, M., Akerman, M., Drumond, M. & de Carvalho, Y. (org.), *Tratado de Saúde Coletiva* (pp. 375- 418). Río de Janeiro: Hucitec.
- Bardomás, S. & Blanco, M. (2018). Condiciones laborales, riesgo y salud de los trabajadores forestales de Misiones, Corrientes y Entre Ríos (Argentina), 2010-2014. *Salud Colectiva*, 14 (4), 695-711. Disponible en: <http://revistas.unla.edu.ar/saludcolectiva/article/view/1564>

- Baz, M. (1996). *Intervención grupal e investigación*. México DF: Universidad Autónoma Metropolitana.
- Betancourt, O. (1999). *Salud y seguridad en el trabajo*. Quito: OPS/OMS FUNSAD.
- Betancourt, O. (2009). Enfoque alternativo de la salud y seguridad en el trabajo. *Prevención es Desarrollo*, 1 (1), 3- 22.
- Carambula, M. & Piñeiro, D. (2006). La forestación en Uruguay: Cambio demográfico y empleo en tres localidades. *Agrociencia*, 10(2), 63- 73. Disponible en: <http://www.fagro.edu.uy/agrociencia/index.php/directorio/article/view/257>
- Cunha, E., de Souza, A. & Minette, L. (2012). Ergonomic Evaluation of the Preparation of Cuttings and Minicuttings for Eucalyptus Seedling Production, with the Use of Scissors. *Work* 41, 5511- 5515. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22317599/>
- Fals Borda, O. (1999). Orígenes universales y retos actuales de la IAP. *Análisis Político*, 38, 71- 88. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/anpol/article/view/79283>
- Grecco, S., Tomasina, F., Amoroso, M., & Laborde, A. (1998). Salud y trabajo. En Dibarbure, H. y Macedo, J.C (comp.). *Introducción a la medicina familiar*. Montevideo: Udelar.
- Haro, J. (2011). *Epidemiología sociocultural. Un diálogo en torno a su sentido, métodos y alcances*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Heinzen, J. & Rodríguez, N. (2016). Procesos destructores para la salud vinculados a la manipulación de agroquímicos en trabajadores agrícolas de Young, Uruguay. *Ciencia & Trabajo*, 18 (56), 117- 123.
- Instituto Cuesta Duarte. (2018). El sector forestal en Uruguay y la inversión extranjera. Impactos en materia de empleo, salario y condiciones de trabajo. Montevideo: ICUDU.
- Íñiguez, L. (1995). Métodos cualitativos en Psicología Social. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 5 (1- 2), 5- 26.
- Martínez, S. (2007). La investigación participativa como práctica social y su aportación al mundo laboral a través del Modelo Obrero. *Revista Salud de los Trabajadores*, 15 (2), 107-118.
- Migliónico, W. (2006). *Salud y trabajo. Guía para la acción sindical*. Montevideo: PIT-CNT.
- Minayo, M. (2013). *La artesanía de la investigación cualitativa*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Minayo, M. (2014). *De hierro y flexibles. Marcas del Estado empresario y consecuencias de la privatización en la subjetividad obrera*. Buenos Aires: Lugar Editorial.
- Organización Internacional del Trabajo. (1998). *Seguridad y salud en el trabajo forestal*. Ginebra: OIT.
- Pecyna, A., Buczaj, A., Lachowski, S., Choina, P., Goździewska, M., & Galińska, E. (2019). Occupational hazards in opinions of forestry employees in Poland. *Ann Agric Environ Med.*, 26 (2), 242-248. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31232053/>
- Pisani, A., de Souza, R., Laborde, A., & Tomasina, F. (2013). Estudio sobre riesgos y daños en trabajadores de viveros de plantas de eucaliptus. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(1), 96-106. Disponible en: <https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/il-686820>
- Pucci, F, Nión, S., & Ciapessoni, F. (2013). *Condiciones de trabajo y gestión del riesgo en las empresas forestales uruguayas*. Montevideo: CSIC.
- Taylor, S. & Bogdan, R. (1992). *Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados*. Barcelona: Paidós.

Uruguay. Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca. (2015). Regiones agropecuarias del Uruguay. Montevideo: MGAP.

Uruguay. Presidencia. (2008). Proyecto de la Comisión de Bioética y Calidad de Atención sobre investigación en seres humanos. Decreto N° 379/008, de fecha 4 de agosto, 2008. Publicado en Diario Oficial el 14 de agosto, 2008.

Uruguay. Presidencia. (1999). Reglamentación de las condiciones de trabajo en materia de seguridad

higiene y salud ocupacional en el sector forestal. Decreto N.º 372/999, de fecha 29 de noviembre, 1999. Publicado en Diario Oficial el 1 de diciembre, 1999.

Uruguay. Presidencia. (2007). Reglamentación del Convenio Internacional del Trabajo N° 155 sobre prevención y protección contra riesgos derivados de cualquier actividad. Decreto N° 291/007, de fecha 13 de agosto, 2007. Publicado en Diario Oficial el 20 de agosto, 2007.

Fecha de recepción: 15 de diciembre de 2020
Fecha de aceptación: 16 de abril de 2021

Percepción social del agotamiento emocional en profesionales de enfermería: experiencias con el paciente y la organización.

Social perception of emotional exhaustion in nurses: experiences with the patient and the organization

Elsa María Vásquez Trespalcacios¹, Martha Cecilia Torres Panesso², Carolina Aranda Beltrán³
& Mónica Isabel Contreras Estrada⁴

Resumen

Objetivo: comprender las percepciones de los profesionales de enfermería sobre el agotamiento emocional y sus consecuencias sobre el trabajador, el paciente y la organización. **Método:** a partir de un diseño cualitativo se realizó un estudio en la ciudad de Medellín, en el año 2019, por medio de entrevistas en profundidad, a profesionales en enfermería, en quienes se indaga sobre las fuentes y consecuencias del agotamiento emocional, hasta alcanzar la saturación teórica. El estudio se abordó con una perspectiva y un análisis fenomenológico. **Resultados:** durante las entrevistas emergieron siete temas como generadores de agotamiento emocional; quehacer propio de la enfermería, exceso de labores administrativas, conflicto familia-trabajo, relacionamiento, falta de control sobre el trabajo, sobrecarga de trabajo y los desenlaces negativos observados en los pacientes. Como consecuencias del agotamiento emocional se identifican las fallas sobre la seguridad del paciente, insatisfacción laboral y baja productividad. **Conclusión:** el agotamiento emocional es una experiencia compleja, nuestros resultados señalan algunas áreas potenciales para su intervención en los profesionales de la enfermería, tales como la comunicación con los pacientes y familias, el aumento del control sobre el trabajo y las expectativas realistas en la atención en salud. El trabajo de tipo administrativo y la participación en instancias de decisión dentro de las instituciones de salud, deberán realizarse con base en la evaluación de la pertinencia y de carga laboral de cada profesional de enfermería.

Palabras clave: Agotamiento emocional, enfermería, satisfacción en el trabajo.

Abstract

Objective: to understand the perceptions nurses have regarding emotional exhaustion and its consequences on the worker, the patient and the organization. **Method:** In 2019, we conducted a qualitative study in Medellín (Colombia), through in-depth interviews with nursing professionals, in whom the sources and consequences of emotional exhaustion were explored until reaching theoretical saturation. The study was approached using a phenomenological perspective and analysis. **Results:** during the interviews, seven themes emerged as generators of emotional exhaustion: nursing work, excessive administrative tasks, family-work conflict, relationship, lack of control over work, work overload and negative outcomes observed in patients. Consequences of emotional exhaustion included patient safety errors, job dissatisfaction and low productivity. **Conclusion:** emotional exhaustion is a complex experience. Our results indicate some potential areas for intervention in nurses, including communication with patients and families, greater job control and realistic expectations regarding health care outcomes. Administrative tasks and participation in decision-making groups within health institutions must be conducted out based on an evaluation of the relevance and workload of each nursing professional.

Keywords: *emotional exhaustion, nursing, job satisfaction.*

¹ Facultad de Medicina, Universidad CES, Colombia. Correo electrónico: evasquez@ces.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0665-5310>

² Facultad de Enfermería, Universidad CES, Colombia. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7563-6965>

³ Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional, Universidad de Guadalajara, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1388-8849>

⁴ Doctorado en Ciencias de la Salud Ocupacional ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4142-821X>

Introducción

Debido a la naturaleza de su trabajo, se espera que el profesional de enfermería entregue una atención humana, empática, sensible, eficiente y oportuna, en entornos de trabajo con recursos limitados y gran carga de responsabilidades (Kalliath & Morris, 2002). Tal desequilibrio entre proporcionar atención de alta calidad y hacer frente a entornos de trabajo estresantes puede generar el agotamiento de estos profesionales y posterior a la exposición crónica a estos estresores, el desarrollo del síndrome de *Burnout* (Khamisa, Oldenburg, Peltzer, & Ilic, 2015) y otros comportamientos contraproducentes en el trabajo (Akram, Li, & Akram, 2019), que pueden acarrear consecuencias negativas para la salud de los trabajadores y para la productividad de la organización.

El síndrome de *Burnout* se define como una reacción psicológica prolongada a una exposición crónica a los estresores emocionales e interpersonales en el trabajo y se caracteriza por tres aspectos: agotamiento emocional, despersonalización y reducción de logros personales (Maslach & Jackson, 1982). Existe suficiente evidencia científica que relaciona la presencia del agotamiento físico, emocional y la presencia del síndrome de *Burnout* con afectaciones a la salud física (Alexandrova, Todorova, Montgomery, Panagopoulou, Costa, Baban, & Mijakoski, 2016; Salvagioni, Mesas, Gonzalez, Gabani, & Andrade, 2017; Toker, Melamed, Berliner, Zeltser, & Shapira, 2012) y mental de los trabajadores del sector salud (Koutsimani, Montgomery, & Georganta, 2019; Madsen, Lange, Borritz, & Rugulies, 2015).

Leiter & Maslash (1988) proponen que el desgaste emocional es la primera dimensión que se desarrolla en la secuencia causal del Síndrome de *Burnout*, esto provocado por las altas demandas en el trabajo. Posteriormente se llega a la despersonalización como un mecanismo que tiene el individuo para hacerle frente a los estresores. A medida que esta despersonalización avanza, se desarrollan los

sentimientos de autoeficacia reducida. Igualmente Lee & Asforth (1996) consideran que primero ocurre el desgaste emocional, a partir de ahí ocurre la despersonalización, pero a diferencia del modelo de Leiter & Maslash, se propone que el logro personal disminuido puede ocurrir independientemente de la despersonalización, es decir, ambos, el logro personal disminuido y la despersonalización se generan directamente desde el desgaste emocional. Por su importancia en esta secuencia causal, el estudio del agotamiento emocional cobra relevancia.

Organizacionalmente, la insatisfacción laboral, el absentismo, el pago de pensiones de invalidez, las demandas laborales, el presentismo, la intención de abandonar la organización y las altas tasas de rotación se identifican en la literatura como las consecuencias generadas por la presencia del agotamiento emocional, físico y el síndrome de *Burnout* (Bianchi, 2016; Salvagioni, Mesas, Gonzalez, Gabani, & Andrade, 2017; Schouteten, 2016).

El servicio que prestan los profesionales de enfermería se ve modificado cuando estos padecen de agotamiento emocional, traduciéndose en una calidad de atención reducida, menor satisfacción de los pacientes, mayor número de errores, tasas más altas de infecciones asociadas a la asistencia sanitaria y tasas de mortalidad más altas de los pacientes, hasta luego de 30 días de haber recibido la atención por enfermería (Cimiotti, Aiken, Sloane, & Wu, 2012; Moss, Good, Gozal, Kleinpell, & Sessler, 2016; Nantsupawat, Nantsupawat, Kunaviktikul, Turale, & Poghosyan, 2016), observándose entonces una relación en doble vía entre estos dos aspectos: a medida que aumentan las dimensiones del *Burnout*, aumentan los errores médicos, y a su vez, estos errores médicos llevan al distrés (Wright & Katz, 2018).

Tradicionalmente, los estudios de agotamiento y síndrome de *Burnout* se han abordado desde visiones poco comprensivas de

los fenómenos, dejando de lado la interpretación social que el profesional de enfermería realiza de las situaciones vividas, en interrelación con sus compañeros de trabajo, jefes o superiores jerárquicos y la organización, por lo tanto, este abordaje cualitativo aporta a llenar un vacío existente en el conocimiento.

El propósito del presente estudio fue comprender la percepción social en profesionales de enfermería del agotamiento emocional como dimensión nuclear del Síndrome de *Burnout* y las consecuencias que este puede tener sobre el mismo profesional, el paciente y la organización.

Materiales y métodos

La fenomenología, definida como la tradición de la investigación cualitativa con fundamentos filosóficos y psicológicos que se enfoca en la experiencia de los seres humanos, se introdujo como respuesta al interrogante de Husserl acerca de lo inapropiado del método científico para el estudio del pensamiento y la acción humana (Polit & Hungler, 2018). La investigación fenomenológica se centra en la forma como las personas construyen los fenómenos que viven y como le asignan un significado que moldea una perspectiva basada en la experiencia.

La fenomenología tiene por objeto la comprensión de una vivencia, que en sí misma es un proceso interpretativo (De la Cuesta, 2006). En este sentido, el presente estudio se enmarca dentro de la teoría de la atribución causal de Weiner, concebida dentro de la psicología social, explica la forma como las personas perciben su propio comportamiento y el de los demás, en adición a los acontecimientos de la vida (Weiner & Graham, 1989).

Según este modelo, una secuencia motivacional se inicia cuando un individuo obtiene un resultado que puede ser positivo/éxito (cuando se alcanza un objetivo) o negativo/fracaso (cuando no se alcanza un

objetivo), y como consecuencia experimenta sentimientos de felicidad (en el éxito) o frustración (en el fracaso), e inicia un proceso de búsqueda causal para determinar la causa del resultado (proceso de atribución causal). Debido a ello, esta teoría relaciona las expectativas para el futuro con la estabilidad de las atribuciones realizadas, de modo que atribuciones más estables sostienen las expectativas de obtener el mismo resultado en el futuro, mientras que las atribuciones más inestables producen cambios de las expectativas sobre el resultado futuro (principio de expectativa).

Partiendo del enfoque cualitativo, con énfasis en lo dialógico e interactivo, para la selección de los informantes claves con los que se logra la saturación, se realizó un proceso de acercamiento, sensibilización y reconocimiento, articulado con las dinámicas propias de los actores sociales en los escenarios en los que transcurren su cotidianidad, por ello la muestra no solo comprendió las personas sino todo aquello que confluye en las situaciones, vivencias e interacciones que se establecen como son: lugares, objetos, hechos, acciones, entre otros, que hacen parte de lo que se denomina contextualización, que permitirá comprender a los sujetos en su ámbito natural.

Según lo definido por Pérez-Serrano acerca de cuantas personas se deben entrevistar, se define que para las entrevistas en profundidad no se persigue una representatividad estadística, sino la representación tipológica, de acuerdo con los propósitos de investigación (Perez, 1994). Por lo tanto, el muestreo propuesto fue realizado por conveniencia, de manera seriada, ajustada sobre la marcha y se culminó una vez se alcanzó la saturación.

Criterios de inclusión: Profesionales de enfermería con contrato laboral activo con una institución de salud.

Criterios de exclusión: Profesionales de enfermería con contrato de prácticas académicas, trabajadores que no desearan su participación en el estudio.

Saturación: Este concepto designa el momento en que el investigador nota que la adición de nuevos datos a su estudio no genera una mejor comprensión del fenómeno de estudio.

Reducción: En los estudios cualitativos, el investigador debe reconocer la propia vida, su percepción del fenómeno, para evitar así que su propia interpretación “contamine” la experiencia del otro.

Idoneidad y propiedad: Morse (1991) y Poli & Hungler (1991; 2018) se refieren a la suficiencia y calidad de los datos como idoneidad de la información, es decir, datos en puntos débiles, y según los métodos utilizados para seleccionar a los informantes, identificar a los individuos que aporten una mejor información desde lo que los objetivos del estudio requieren. Con el fin de obtener una variabilidad suficiente se tendrán en cuenta las siguientes variables estructurales: sexo, servicio en el que trabajan, antigüedad laboral, nivel educativo.

Proceso e instrumentos de recolección de la información

El paso inicial del proceso de recolección de la información fue realizar un acercamiento a los profesionales de enfermería con quienes se desarrolló el proyecto, se diseñó una dinámica de aplicación de las entrevistas a profundidad, de tal manera que no se interrumpiera el servicio prestado, se resolvieron las dudas posibles que pudieron surgir, de forma secuencial, para abarcar a toda la población de estudio. Los instrumentos de recolección de la información constaban de: un cuestionario para indagar los aspectos sociodemográficos y ocupacionales de los informantes, y por otro lado, la realización de entrevistas a profundidad. Para las entrevistas se elaboró un guion introductorio y una serie de preguntas que abordaron todos los componentes plasmados en los objetivos del estudio, se evitó en los primeros contactos el uso de guías de preguntas para no condicionar las respuestas de los

participantes (Palacios & Corral, 2010). Previo al comienzo de la entrevista se solicitó la firma del consentimiento informado. Cada entrevista fue grabada y transcrita para su posterior análisis.

Análisis de la información

El análisis de la información se realizó según los siguientes pasos: 1. Lectura independiente de cada entrevista 2. Extracción de los enunciados más importantes y asignación por el grupo de investigadores del significado de cada pregunta 3. Creación del sistema de categorías del objeto de estudio 4. Análisis del contenido de las entrevistas. Se tuvieron en cuenta los criterios de saturación de información en las categorías de análisis y la devolución de la información a los participantes lo que permitió confirmar la voz *emic* en el logro de los objetivos planteados.

El análisis de la información se realizó con el software Atlas ti. La evaluación del rigor metodológico se realizó según cuatro criterios, de acuerdo con lo descrito por Lincoln & Guba (1985):

Credibilidad: integridad y veracidad de las descripciones realizadas.

Formalidad: estabilidad de los datos en diferentes condiciones y tiempos.

Confirmabilidad: acuerdo entre dos o más personas acerca de los significados o interpretaciones de los datos.

Transferibilidad: posibilidad de aplicar los resultados en otros contextos.

El presente estudio y todos sus procedimientos fueron evaluados y avalados por el Comité de ética de la Universidad CES, código 868-C

Resultados

Se entrevistaron en total, ocho profesionales de enfermería, 5 de sexo femenino, con edades entre los 26 y 56 años. La antigüedad laboral osciló entre los 8 y 30 años.

Con respecto al último nivel educativo alcanzado, dos de los profesionales tenían formación de pregrado, cuatro especializaciones y dos de ellos estudios de maestría.

Al indagar sobre la percepción de cada profesional de la enfermería acerca del agotamiento emocional y las consecuencias que este puede tener sobre el mismo profesional, su equipo de trabajo y la organización surgieron en el análisis las siguientes categorías:

Fuentes del agotamiento emocional:

El quehacer del profesional de enfermería

Acerca del hecho de ser profesional de enfermería, los participantes la conciben como una profesión de amor y ayuda al otro, que les permite a su vez, la posibilidad de tener una identidad personal y un desarrollo a nivel profesional entorno al cuidado de los seres humanos, la comunidad y una institución, teniendo en cuenta que esta ayuda tiene implícito encontrar soluciones a las necesidades identificadas en ellos como sujetos de cuidado.

“Básicamente la enfermera está ahí, pues como siempre, todo el tiempo al pie del cañón del paciente, es el recurso de salud que más comparte con el paciente, quien está las veinticuatro horas del día por decirlo así” E2

“Es como tu razón de ser, porque si vos estás actuando sobre él o con alguna injerencia, esa es tu razón de ser para poder usted decir: yo trabajo con seres humanos con necesidades, las necesidades básicas se las solucionamos, también las otras necesidades” E3

Exceso de labores administrativas

Un aspecto que contribuye al agotamiento es que dentro de su desempeño como profesionales de enfermería se espera que realicen tanto labores asistenciales como administrativas; esta doble función en ocasiones

no es reconocida por la organización, esto implica ir más allá del cuidado en sí mismo, dar solución a las necesidades que demanda el paciente y que exigen ser tramitadas, tiene sobreentendida la relación que se establece con la organización, que lo lleva a administrar el área funcional donde se encuentra asignado y velar de forma responsable por su buen funcionamiento.

“Un ejemplo: usted gestiona una tomografía, usted tiene que mirar que el paciente tenga la orden médica, que el paciente reúna los requisitos y ya usted entonces llama a radiología tramita la orden, hace todo el trámite a una necesidad que tiene el paciente” E7

“Entre la relación que usted tiene con la empresa al tener que ser gestor, administrador, velar porque el servicio en el cual vos estés funcione como debe de ser, entonces es una gran responsabilidad” E5.

“Nosotros nos vamos más allá al tema del cuidado y gestión” E6

Dentro de este exceso de labores administrativas, se identifica que el profesional de enfermería realiza funciones que corresponden a otros profesionales.

“Lo nuestro definitivamente es el cuidado con el paciente y con la familia, entonces ahí es donde deberíamos estar enmarcados, no en buscarle la cita a la persona, claro ahh, el enfermero es hábil para conseguir las citas, no, para eso se consigue una secretaria” E7

“Me toca dar informes, me toca asistir con toda la parte de elaboración de indicadores de enfermería, algunas reuniones que me toca asistir aquí, estar pendiente de todo lo que tiene que ver con los procesos de auditoría, los planes de mejoramiento, el recurso humano, el recurso físico” E2

Conflicto familia-trabajo

La carga y tipo de trabajo genera que los límites que deben existir entre este y la vida familiar se vayan perdiendo, de tal forma que existe una interrupción de la participación del trabajador en su vida familiar. Este conflicto es una fuente de estrés para el trabajador.

“En el caso mío, normalmente pues está toda la parte familiar, entonces tengo que alternar las actividades desde lo familiar y la labor que ejecuto, entonces es levantarse muy temprano, dejar ciertas cosas organizadas en el hogar, venir al trabajo y ya en la tarde nuevamente pues continuar con actividades de la familia o del estudio” E2

“Entonces uno se ve alejado de reuniones familiares, de cumpleaños, de fechas especiales por estar aquí prestando el servicio que nosotros damos y a veces el trabajo no es tan grato como uno quisiera” E3

“Yo llego a mi casa y cuando menos pienso me están hablando y estoy dormida, ya no hay persona con quien hablar porque yo sin darme cuenta me quedo dormida” E1

Relacionamiento

Las relaciones, a menudo, tensas y hostiles que se establecen con los mismos compañeros de enfermería, los jefes y otros profesionales de la salud, en ambientes con altos niveles de estrés, generan dificultades para la realización del trabajo.

“Entonces en una profesión de personas, de mujeres, de cuidado, uno se carga de un montón de emociones, de un montón de emotividades, ¿cierto? E3.

“Tengo un jefe difícil, tengo un jefe, ¿cómo se dice? A ver yo pienso..., tengo un jefe perseguidor, esa es la palabra, tengo un jefe perseguidor que no facilita

el proceso diario de las actividades, porque siempre está encima, encima, encima” E6

“Los especialistas entonces tienen todo el derecho a ser groseros, malgeniados a llegar de una u otra forma a los servicios y a lo mejor hablarte feo, pero..., pero la jefa del servicio siempre es la que tiene que conservar la calma” E1

El contacto con pacientes y sus familias, y además con los compañeros de trabajo es manifestado como un aspecto que suscita el agotamiento y los cambios en el estado anímico.

“Yo estoy en contacto con personas todo el día, con personas que trabajan conmigo, con familiares que acuden para que se les solucione algún tipo de situación, entonces es inevitable que algunas situaciones no nos toquen y nos permeen el estado anímico” E4

Falta de control sobre el propio trabajo

La presión del tiempo, los plazos poco razonables para el cumplimiento de las tareas y la baja libertad en la toma de decisiones emergen como situaciones generadoras de estrés por parte de los profesionales de enfermería.

“Las tareas no se hacen como haciendo magia, hay que pensarlas, hay que estructurarlas, hay que ir las definiendo y como tal se van ejecutando, y él (jefe) no ha podido entender eso” E1

“En cuanto a los permisos que uno pida, porque siempre que uno pide un permiso hay reproches con uno” E8

“Si yo por ejemplo considero que el mapa de procesos de la organización lo están haciendo muy largo, más dispendioso, más complicado, y yo lo expreso, es como si estuviera lanzando palabras al aire” E4

Sobrecarga de trabajo

Los participantes afirman que deben dedicar tiempo extra de su jornada laboral para terminar las tareas pendientes.

“Inclusive una vez yo también venía en mi día de descanso a realizar esa labor, error o no, pero hay que hacerlo y entonces ¿cuándo lo vas a hacer? si es que en el trabajo del día a día, de la rutina, no tienes espacio para eso y en el cuadro de turnos no aparece día administrativo E6

“La jornada normal es hasta las cinco de la tarde, dependiendo de la carga laboral que tenga, en algunas ocasiones me toca quedarme pues un poco más para dar cumplimiento” E1

De forma análoga, la participación en múltiples espacios de discusión o de toma de decisiones se percibe como agotador.

“Lo otro es cuando hay ciertos comités, ciertas reuniones de comités, en esos comités dependiendo de la participación o del tipo de tema que se trate pues entonces también te agotas, así no participes o tu participación sea mínima, pues esos comités también agotan muchísimo E6

Desenlaces negativos en los pacientes

Una fuente identificable de agotamiento emocional en los profesionales de enfermería es el desbalance percibido entre la atención brindada a los pacientes y los resultados negativos inminentes que se observan sobre la salud y bienestar de algunos de ellos, lo que lleva a evaluar negativamente el trabajo.

“Pero a veces con los pacientes uno dice: ahhh todo lo que hice y ésta paciente se complicó” E1

“Es inevitable pensar en el dolor y en el sufrimiento y la preocupación de las familias y de los pacientes” E2

“Yo sentía que todo lo que yo hacía era malo” E4

Consecuencias

Los participantes identificaron que la realización del trabajo bajo condiciones de agotamiento emocional podría traer consecuencias para el paciente, el trabajador y la organización.

Amenazas sobre la seguridad del paciente

La organización del trabajo y la cultura de encontrar el culpable de los errores, según los participantes, amenazan la seguridad del paciente.

“Por ejemplo los turnos es algo con lo que yo no, pues en mi concepto no debería de ser así, está en juego la seguridad del paciente” E1

“Cuando no miran la sobrecarga, miran simplemente es como te equivocaste, el error, pasó esto, pasó aquello, pero nunca dicen: ¿cuánto personal faltaba? ¿estaban más o estaban menos pacientes?, que le hizo falta? ¿Necesitaba apoyo?, E8

Insatisfacción laboral y baja productividad laboral

Los profesionales de enfermería perciben que la satisfacción en el trabajo se disminuye como consecuencia del agotamiento emocional, asimismo comienzan a surgir ideas en torno a la ausencia de identificación con la organización y al abandono de la misma.

“Probablemente se impacte la productividad y probablemente ya no tengamos trabajadores sanos y felices, sino que tengamos personas más tristes, más cansadas, más aburridas” E2

“...y si uno ya está cansado ya es una tortura levantarse a trabajar o ir a ese

lugar y va acompañado probablemente de otro montón de síntomas, dolores de cabeza, cansancio, imposibilidad para concentrarse” E4

“Si es a nivel externo pienso que podría generar el hecho de estar hablando mal de la institución” E6

Discusión

Este estudio cualitativo realizado en profesionales de enfermería contribuye al conocimiento sobre el agotamiento emocional como dimensión nuclear del Síndrome de *Burnout*, conocimiento que en su mayoría ha sido obtenido por estudios desarrollados desde el enfoque empírico-analítico.

Nuestros resultados muestran que unas de las razones más citadas como posibles generadoras de agotamiento emocional son la sobrecarga de trabajo y el exceso de tareas administrativas, similar a lo encontrado en contextos canadienses y europeos (Aiken, Sloane, Bruyneel, Van den Heede, & Sermeus, 2013; Havaei, MacPhee, & Susan Dahinten, 2016), siendo una fuente de distres el hecho de dedicar más tiempo a tareas administrativas que al cuidado del paciente.

Sumado a esto se encuentra el control sobre el propio trabajo, definido por Karasek, Brisson, Kawakami, Houtman, Bongers, & Amick (1998) como las oportunidades mediadas por la organización para que los trabajadores tomen decisiones sobre su trabajo. Este control se compone de dos elementos: habilidad para realizar el trabajo y autonomía de decisión. La falta de control sobre el trabajo, tal como lo expresan los participantes de este estudio, se ha ligado con el agotamiento emocional, en 28 grupos ocupacionales, incluyendo los profesionales en enfermería (Taris, Stoffelsen, Schaufeli, & Van Dierendonck, 2006).

Las características del trabajo de los profesionales de la salud, tales como las largas jornadas laborales, los turnos nocturnos y el trabajo durante los días de fin de semana, en los

que generalmente se llevan a cabo las actividades familiares hacen que exista una separación entre el trabajador y su familia. Los participantes de nuestro estudio manifiestan sentirse aislados y alejados de sus actividades familiares. Yamaguchi, Inoue, Harada, & Oike (2016) en un estudio transversal con 1461 enfermeras indica que este conflicto familia-trabajo se comporta como un predictor de la intención de abandonar la institución y la profesión de enfermería.

En nuestro estudio, las relaciones que se establecen en el ambiente hospitalario se perciben como una fuente de agotamiento emocional. Este hallazgo también ha sido reportado por otros autores, por ejemplo, Traeger, Park., Sporn, Repper, Convery, Jacobo, & Pirl (2013) en su estudio acerca de un modelo de intervención y evaluación, con enfermeras y trabajadores sociales, obtienen como resultado de sus grupos focales cuatro temas en las descripciones de las causas por las que este proceso es difícil, entre ellas están los comportamientos inadecuados de los pacientes, las dinámicas y necesidades familiares, las relaciones con pacientes y familias que requieren cuidados al final de la vida y el mantenimiento de los límites durante estos encuentros.

Una fuente conocida y estudiada de estrés en el personal de enfermería es el afrontamiento con la muerte o con los desenlaces negativos de los pacientes, por ejemplo, la discapacidad, el empeoramiento de la situación de salud, el ingreso de los pacientes en Unidades de Cuidados Intensivos, etc. Estas situaciones son particularmente estresantes pues son interpretadas con frecuencia como un fracaso personal (Barnett, Moore, & Garza, 2019). Por su parte, Povedano, Granados., & Garcia (2020) en un estudio transversal, observan que existe una correlación negativa entre el estrés de las enfermeras y la posibilidad de hacerle frente a la muerte de los pacientes.

Estos hallazgos son concordantes con los de nuestro estudio cuando los participantes

manifiestan que el agotamiento emocional puede ocurrir por la vía de la observación de desenlaces no deseados en los pacientes a quienes atienden.

Las consecuencias del Síndrome de *Burnout* son significativas tanto para el trabajador de la salud que lo padece, como para el paciente, los equipos de trabajo y la organización como un todo.

Existe evidencia de que las enfermeras que presentan síntomas de *Burnout*, reportan una menor calidad percibida del servicio que brindan a los pacientes y se encuentra específicamente una correlación negativa entre la dimensión de agotamiento emocional y la calidad percibida del servicio (Van Bogaert, Clarke, Roelant, Meulemans, & Van de Heyning, 2010), siendo esto consistente con los resultados del presente estudio, en donde se identifica que la seguridad del paciente puede verse afectada como consecuencia del agotamiento emocional.

La intención de abandono de la organización se ha correlacionado con la presencia de agotamiento emocional en enfermeras; específicamente, el estudio transversal de Topçu, Türkmen, Badır, Göktepe, Miral, Albayrak, . . . Özcan (2016) reporta que aproximadamente un tercio de las enfermeras encuestadas, contempla dejar su lugar de trabajo en el próximo año y las razones manifestadas de esta intención son el agotamiento emocional y una percepción negativa del ambiente de trabajo, similar a lo encontrado en nuestro estudio.

Este estudio presenta algunas limitaciones que deben ser tenidas en cuenta a la hora de interpretar los resultados. El reclutamiento de los participantes y la programación de las entrevistas se convirtieron en un desafío; pues a pesar de que otros participantes habían expresado su interés en participar, no fue posible debido a sus limitaciones de horario.

Por razones similares, aunque se intentó maximizar la diversidad de nuestra muestra, es probable que los resultados representen una experiencia en mayor grado percibida por enfermeras de sexo femenino. Sin embargo, la sobrerrepresentación relativa de estas en nuestra muestra debe verse en el contexto más amplio de que la mayoría de profesionales en el área de la enfermería son de sexo femenino.

Finalmente, se necesitan más investigaciones para confirmar si estos hallazgos persisten o cambian en los profesionales de enfermería de contextos rurales, en donde el ritmo de trabajo puede ser menor. También, valorar estos resultados con base en el nivel de complejidad de la institución en donde se laboral

Conclusiones

El agotamiento emocional es una dimensión compleja, con una multiplicidad de factores que actúan sobre ella, entre los que se encuentran un bajo control y autonomía sobre el trabajo, alto relacionamiento con pacientes, familias, jefes y compañeros, emotividad por los desenlaces negativos de los pacientes, y con consecuencias sobre la seguridad del paciente, el trabajador y la organización, tales como un mayor número de errores en la atención, mayor mortalidad de los pacientes, aumento en la insatisfacción laboral, ideas sobre abandono del trabajo y la profesión, altas tasas de ausentismo y rotación.

Pensar en una única intervención para lograr la disminución del agotamiento emocional en profesionales de enfermería, sería poco efectivo. Los resultados de este estudio cualitativo señalan algunas áreas de importancia para incluir dentro de las estrategias de intervención, tales como el aumento del control sobre el propio trabajo y la reducción de trámites y trabajo administrativo que se pueden delegar en otros trabajadores.

Referencias Bibliográficas

- Aiken, L., Sloane, D., Bruyneel, L., Van den Heede, K., & Sermeus, W. (2013). Nurses' reports of working conditions and hospital quality of care in 12 countries in Europe. *Int J Nurs Stud*, 50(2), 143-153. doi:10.1016/j.ijnurstu.2012.11.009
- Akram, Z., Li, Y., & Akram, U. (2019). When Employees are Emotionally Exhausted Due to Abusive Supervision. A Conservation-of-Resources Perspective. *International journal of environmental research and public health*, 16(18), 17. doi:10.3390/ijerph16183300
- Alexandrova, A., Todorova, I., Montgomery, A., Panagopoulou, E., Costa, P., Baban, A., . . . Mijakoski, D. (2016). Burnout and health behaviors in health professionals from seven European countries. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 89(7), 1059-1075. doi:10.1007/s00420-016-1143-5
- Barnett, M., Moore, J., & Garza, C. (2019). Meaning in life and self-esteem help hospice nurses withstand prolonged exposure to death. *Journal of Nursing Management*, 27(4), 775-780. doi:10.1111/jonm.12737
- Bianchi, R. (2016). Occupational and non-occupational strains should be concomitantly considered in research on burnout, organizational commitment, and turnover intention. *Int J Nurs Stud*, 53, 403-404. doi:10.1016/j.ijnurstu.2015.10.005
- Cimiotti, J., Aiken, L., Sloane, D., & Wu, E. (2012). Nurse staffing, burnout, and health care-associated infection. *Am J Infect Control*, 40(6), 486-490. doi:10.1016/j.ajic.2012.02.029
- De la Cuesta, C. (2006). Estrategias cualitativas más usadas en el campo de la salud. *Revista NURE Investigación*; N° 25 <https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/313/303>
- Havaei, F., MacPhee, M., & Susan Dahinten, V. (2016). RNs and LPNs: emotional exhaustion and intention to leave. *Journal of Nursing Management*, 24(3), 393-399. doi:10.1111/jonm.12334
- Kalliath, T., & Morris, R. (2002). Job satisfaction among nurses: a predictor of burnout levels. *J Nurs Adm*, 32(12), 648-654. doi:10.1097/00005110-200212000-00010
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *J Occup Health Psychol*, 3(4), 322-355. doi:10.1037//1076-8998.3.4.322
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilic, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International journal of environmental research and public health*, 12(1), 652-666. doi:10.3390/ijerph120100652
- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The Relationship Between Burnout, Depression, and Anxiety: A Systematic Review and Meta-Analysis. *Frontiers in Psychology*, 10(284), 1-19. doi:10.3389/fpsyg.2019.00284
- Lee, R., & Ashforth, B. (1996). A Meta-Analytic Examination of the Correlates of the Three Dimensions of Job Burnout. *The Journal of applied psychology*, 81(2), 123-133. doi:10.1037//0021-9010.81.2.123
- Leiter, M., & Maslach, C. (1988). The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment. *Journal of Organizational Behavior*, 9(4), 297-308. doi:10.1002/job.4030090402

- Lincoln, Y. & Guba, E. (1985). *Naturalistic inquiry*. California: Newbury park.
- Madsen, I., Lange, T., Borritz, M., & Rugulies, R. (2015). Burnout as a risk factor for antidepressant treatment - a repeated measures time-to-event analysis of 2936 Danish human service workers. *J Psychiatr Res*, 65, 47-52. doi:10.1016/j.jpsychires.2015.04.004
- Maslach, C., & Jackson, S. (1982). Burnout in Health Professions: A social psychological analysis. *Social Psychology of health and illness*, 1(1), 227-251. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/322937117_Burnout_in_Health_Professions_A_social_psychological_analysis
- Morse, J. (1991). *Qualitative Nursing Research: A Contemporary Dialogue* I. SAGE Publications (Ed.)(pp. 344). Retrieved from <http://methods.sagepub.com/book/qualitative-nursing-research> doi:10.4135/9781483349015
- Moss, M., Good, V., Gozal, D., Kleinpell, R., & Sessler, C. (2016). An Official Critical Care Societies Collaborative Statement-Burnout Syndrome in Critical Care Health-care Professionals: A Call for Action. *Chest*, 150(1), 17-26. doi:10.1016/j.chest.2016.02.649
- Nantsupawat, A., Nantsupawat, R., Kunaviktikul, W., Turale, S., & Poghosyan, L. (2016). Nurse Burnout, Nurse-Reported Quality of Care, and Patient Outcomes in Thai Hospitals. *J Nurs Scholarsh*, 48(1), 83-90. doi:10.1111/jnu.12187
- Palacios, D., & Corral, I. (2010). Fundamentos y desarrollo de un protocolo de investigación fenomenológica en enfermería. *Enfermería Intensiva*, 21(2), 68-73. doi:10.1016/j.enfi.2009.11.003
- Perez, G. (1994). *Investigación cualitativa II: retos e interrogantes: técnicas y análisis de datos* (Vol. 3). Madrid: Arco libros.
- Polit, D., & Hungler, B. (2018). *Investigación científica en ciencias de la salud* Mexico: Mc Graw Hill.
- Povedano, M., Granados, G., & Garcia, M. P. (2020). Work environment factors in coping with patient death among Spanish nurses: a cross-sectional survey. *Revista latino-americana de enfermagem*, 28, e3234-e3234. doi:10.1590/1518-8345.3279.3234
- Salvagioni, D., Mesas, A., Gonzalez, A., Gabani, F., & Andrade, S. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PloS one*, 12(10), e0185781. doi:10.1371/journal.pone.0185781
- Schouteten, R. (2016). Predicting absenteeism: screening for work ability or burnout. *Occup Med (Lond)*, 67(1), 52-57. doi:10.1093/occmed/kqw161
- Taris, T., Stoffelsen, J., Schaufeli, W., & Van Dierendonck, D. (2006). Job control and burnout across occupations. *Psychological reports*, 97(3), 955-961. doi:10.2466/pr0.97.3.955-961
- Toker, S., Melamed, S., Berliner, S., Zeltser, D., & Shapira, I. (2012). Burnout and risk of coronary heart disease: a prospective study of 8838 employees. *Psychosom Med*, 74(8), 840-847. doi:10.1097/PSY.0b013e31826c3174
- Topçu, İ., Türkmen, E., Badır, A., Göktepe, N., Miral, M., Albayrak, S., . . . Özcan, D. (2016). Relationship between nurses' practice environments and nursing outcomes in Turkey. *International Nursing Review*, 63(2), 242-249. doi:10.1111/inr.12247
- Traeger, L., Park, E. R., Sporn, N., Repper, J., Convery, M. S., Jacobo, M., & Pirl, W. F. (2013). Development and evaluation of targeted psychological skills training for oncology nurses in managing stressful patient and family encounters. *Oncol Nurs*

Forum, 40(4), E327-336.
doi:10.1188/13.onf.e327-e336

Cognition and Emotion, 3(4), 401-419.
doi:10.1080/02699938908412714

Van Bogaert, P., Clarke, S., Roelant, E., Meulemans, H., & Van de Heyning, P. (2010). Impacts of unit-level nurse practice environment and burnout on nurse-reported outcomes: a multilevel modelling approach. *J Clin Nurs*, 19(11-12), 1664-1674. doi:10.1111/j.1365-2702.2009.03128.x

Wright, A., & Katz, I. T. (2018). Beyond Burnout - Redesigning Care to Restore Meaning and Sanity for Physicians. *N Engl J Med*, 378(4), 309-311. doi:10.1056/NEJMp1716845

Weiner, B., & Graham, S. (1989). Understanding the Motivational Role of Affect: Life-span Research from an Attributional Perspective.

Yamaguchi, Y., Inoue, T., Harada, H., & Oike, M. (2016). Job control, work-family balance and nurses' intention to leave their profession and organization: A comparative cross-sectional survey. *Int J Nurs Stud*, 64, 52-62. doi:10.1016/j.ijnurstu.2016.09.003

Fecha de recepción: 30 de septiembre de 2020
Fecha de aceptación: 31 de mayo de 2021

La Federación de Trabajadores del Cobre en Chile y la Salud laboral: una década de acción sindical (2009-2019).

The Copper Workers Federation in Chile and occupational health: a decade of labor union action (2009-2019)

José Matamala Pizarro¹ & Vicente Sisto Campos²

Resumen

La minería del cobre en Chile está viviendo importantes transformaciones, lo que incide en la salud de los y las trabajadoras. En este escenario, la acción sindical ha involucrado el cuidado y la promoción de la salud en el rubro. En este artículo se da cuenta de las actividades realizadas en materia de salud laboral por la Federación de Trabajadores del Cobre (FTC), una importante organización sindical chilena que representa a 28 sindicatos y a más de 13.000 trabajadores de la empresa cuprífera estatal CODELCO. Objetivo: Caracterizar las acciones realizadas por la FTC durante una década en materia de cuidado y promoción de la salud laboral en la minería del cobre chileno. Método: Análisis documental de las memorias anuales de la FTC desde el año 2009 al año 2019 mediante el procedimiento de análisis de contenido temático. Resultados: Se construyeron tres temas de análisis. 1) El funcionamiento institucional, donde destaca la orgánica propia del FTC con departamentos y comisiones de trabajo relacionadas con la salud laboral 2) Las gestiones internas, en materia de cuidado y promoción de la salud laboral 3) La vinculación externa, con actores nacionales e internacionales para consecución de objetivos sindicales en salud en el trabajo. Conclusiones: Las acciones durante la década han sido beneficiosas para los y las socias, involucrando una importante contribución en materia de salud pública y cuidado de los y las trabajadoras de la minería del cobre en Chile.

Palabras clave: Salud laboral, Minería, Organización, Promoción de la salud.

Abstract

Copper mining in Chile is undergoing important transformations, which can affect workers' health. In this scenario, the labor union actions have involved care and promotion of health in the field. This article summarized the occupational health activities carried out by the Copper Workers Federation (FTC), a major Chilean trade union representing 28 unions and more than 13,000 workers employed in CODELCO, the national copper company. Objective: To summarize the occupational health and health promotion actions carried out by FTC over the 2009-2019 decade in the Chilean copper mining industry. Method: Review and synthesis of the FTC annual reports for the 2009-2019 period, using thematic content analysis. Results: Three topical areas emerged from our analysis: 1) institutional functioning, centered on FTC interactions with departments and company occupational health committees; 2) internal management decisions and actions, in terms of care and promotion of occupational health; and 3) external linkages with national and international social actors, in order to achieve the union's occupational health goals. Conclusions: The actions undertaken over this decade have been beneficial for the partners, making important contributions in public health matters involving Chilean copper mining workers.

Keywords: Occupational health, mining, organization, health promotion.

¹ Programa Doctorado en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1369-4219>

² Director Programa Doctorado en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4510-4041>

Introducción

La minería del cobre en Chile se encuentra en un escenario de tensiones, dada la crisis de productividad que se arrastra en el sector desde hace por lo menos 15 años (Solminihač & Dagá, 2018). Este escenario tiene por características las constantes variaciones del precio del cobre, que se traducen en caídas y repuntes de su valor; la reducción de la ley promedio de calidad del cobre, lo que exige un mayor consumo de agua, gestiones para revitalizar las faenas y/o aumentar la exploración de nuevas tierras. Destacan también la variabilidad de China en su demanda de cobre, caracterizada por una fluidez en los aumentos y/o restricciones a su consumo; la emergencia de competidores directos para Chile en el mercado, como Perú, Mongolia y el Congo, entre otros aspectos.

Otros elementos característicos del escenario de tensiones en la minería del cobre tienen que ver con el aumento de automatización y robotización de los procesos productivos, conocido como Minería 4.0 (Löw, Abrahamsson & Johansson, 2019), lo que se acompaña de una reducción considerable de puestos de trabajo; la necesidad de ampliar la capacitación y especialización de la fuerza de trabajo; la incorporación de fuerza de trabajo femenina, tanto en labores de faenas como en roles directivos y de liderazgo (Salinas & Cordero, 2016); ajustes de las políticas de contratación y suministro, viéndose una mantención y extensión de las políticas de externalización de servicios y subcontratación de trabajadores (Ponce, 2016). Todo esto sucede, además, en un contexto laboral donde se ha querido aminorar u obstaculizar los beneficios y derechos de los y las trabajadoras, se han intensificado prácticas antisindicales, de hostigamiento e inclusive de discriminación por géneroⁱ

ⁱ Esta situación inclusive llevó a que los y las trabajadoras de CODELCO paralizaran las funciones por hechos de discriminación de género, tal como se aprecia en esta noticia. <https://www.elmostrador.cl/mercados/2018/12/03/huelgas-por-discriminacion-de-genero-paralizan-segunda-mayor-mina-de-cobre-de-codelco>

Por lo anterior, se puede sostener que este panorama desafiante en la minería del cobre nacional ha implicado que los y las trabajadoras se encuentren en un ámbito productivo que interpela su subjetividad, sus lazos sociales y su salud. En el ámbito de la subjetividad, se ha puesto en discusión la trayectoria del trabajo en la minería del cobre, cuestionando la *cultura del trabajo minero* (Barrientos, Salinas, Rojas & Meza, 2009) impugnando nuevas formas productivas basadas en la eliminación de puestos de trabajo e incorporación de nuevas tecnologías; la descentralización del trabajo minero como una *función de interés público* dado el avance de la privatización y la relevancia de los capitales transnacionales en la minería chilena (Hughes, 2016), la extendida creencia y estereotipo social que los y las trabajadoras mineros/as son *improductivos* o *privilegiados*; el aumento de la competencia, sobre todo con la fuerza de trabajo femenina que ha ingresado al rubro (Salinas, Barrientos & Rojas, 2012), presentada como más eficiente y más segura que sus pares masculinos (Barrientos et al., 2009), el desarrollo de un trabajo exigente, estresante y desgastante (Garrido & Hunt, 2013), que incide en la construcción y desarrollo de una subjetividad masculina que implica estrategias para sobrellevar el sufrimiento en el trabajo a través del consumo de alcohol en cantinas, lugares donde en ocasiones efectúan un trato discriminatorio a las mujeres que los atienden (Salinas & Barrientos, 2011).

Por último, la incorporación de nuevas tecnologías y procesos automatizados conlleva que los trabajadores/as se sientan desechables e inútiles para proseguir con sus funciones históricas, por lo que observan estos procesos con desconfianza y recelo, tanto porque creen que van a ser reemplazados por máquinas o se les va a exigir mayor pericia técnica para su manejo. Esto se figura como problemático, pues en el rubro los gastos en capacitación se han disminuido desde el año 2015 (Consejo de Competencias Mineras, 2017) e inclusive cuando se realizan han sido insuficientes (Fundación Chile, 2011, 2014).

En cuanto a los lazos sociales, los y las trabajadoras del cobre se exponen a la reducción de

puestos de trabajo, que en la Gran Minería del Cobre (GMC) alcanzó una tasa de contracción del 15% desde el año 2012 al año 2017 (Consejo de Competencias Mineras, 2017). Por tanto, la exposición a la pérdida del empleo no solo ataca el sentido de idoneidad profesional desarrollada por cada trabajador/a; sino que también se traduce en el detrimento de vínculos sociales contruidos entre colegas en el trabajo; así como se dificulta el sostenimiento de vínculos parento-filiales, afectivos y comunitarios.

Por su parte, se agrega al escenario actual de la minería del cobre, que el trabajo minero implica repercusiones en la salud y seguridad de los y las trabajadoras, las cuales se pueden ver acentuadas por las modificaciones antes señaladas. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con un convenio especial en materia de salud y seguridad para el trabajo en minas (Convenio 176 del año 1995), el cual no está ratificado por Chile. En dicho documento se especifica que en la minería ocurren accidentes fatales o que lesionan y menoscaban a los obreros/as; así como también se desarrollan enfermedades profesionales por la exposición a un ambiente laboral peligroso, por el riesgo de derrumbes, fallas eléctricas o de maquinarias, incendios o explosiones, o la transformación del entorno en insalubre, dada la contaminación por agentes químicos.

Considerando lo anterior, la literatura científica especializada ha reportado las principales repercusiones que tiene en la salud trabajar en el rubro. En el ámbito de los riesgos y peligros para la salud física, las investigaciones han señalado que los/as trabajadores/as se exponen a variaciones de temperatura (Maurya, Karena, Vardhan, Aruna & Raj, 2015), alteraciones cardiovasculares por el trabajo en altura (Vearrier & Greenberg, 2011), fracturas, lesiones, caídas, laceraciones y trastornos musculoesqueléticos (Nowrouzi-Kia, Sharma, Dignard, Kerekes, Dumond, Li, & Larivière, 2018) enfermedades en el sistema respiratorio, como tuberculosis o silicosis (Chanda, Osei, Mwansa & Kapata, 2016) exposición a agentes químicos contaminantes y tóxicos (Badiye, Kapoor &

Khajuria, 2013) y accidentes de trabajo (Soni & Vyas, 2015).

Por su parte, los riesgos que inciden en su salud mental han sido descritos como estrés laboral (Li, Fan, Tian, Liu & Li, 2014) causado por un trabajo que merma sus relaciones sociales, que limita sus vínculos afectivos con familiares y amigos; inclusive puede afectar a sus familiares, como los síntomas depresivos y baja percepción de bienestar que presentan sus parejas (Silva & Salinas, 2016). A su vez, el trabajo se realiza en turnos que afectan el ciclo sueño-vigilia (McLean, 2012), lo que aumenta la sensación de angustia que se traduce en ansiedad y depresión (Firoozi, Beheshti, Alinaghi & Laal, 2017).

En cuanto al fenómeno en el ámbito nacional, la literatura ha indicado que los/as trabajadoras se exponen, dentro muchos otros aspectos, a sobrecarga sensorial, lesiones, temperaturas extremas, problemas cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos (Apud, 2012), mal agudo de montaña e hipoxia hipobárica (Silva, 2015), riesgos de accidentes fatales y no fatales (SERNAGEOMIN, 2018). Estas situaciones se presentan a menudo junto con afecciones en la salud mental, donde se destacan fatigas cognitivas (Vera, Carrasco, Vanegas & Contreras, 2008), sistemas de turnos que aumentan la insatisfacción laboral y alteraciones del sueño (Lasso, Carrasco, Riveros & Bittner, 2011; Sandoval Bahamondes, 2011), empeoramiento de la calidad de vida tras reubicación por silicosis (Delgado, Aguila, Aguilera, Cano, & Ramírez, 2017; Delgado, Salazar, Aguilera, Delgado, Parra, Ramírez, & González, 2011), desarrollo de síntomas depresivos por alta exigencia psicológica y estrés (Ansoleaga & Toro, 2010). Así también, se han referido otras condicionantes, como la tensión psicológica por relaciones conflictivas con superiores, la emergencia del hostigamiento o acoso laboral (Salas et al., 2015) y el uso de la violencia en la inserción de mujeres al rubro (Angelcos & Sánchez, 2017).

Por todo lo señalado, cobra relevancia analizar cómo los y las trabajadoras han abordado el cuidado y promoción de la salud en un rubro que

está viviendo importantes transformaciones. Más aún, es importante caracterizar las diferentes actividades emprendidas para su abordaje, tomando en cuenta que la salud laborales una preocupación en el área, tanto para los/as trabajadores individuales como para sus organizaciones sindicales. A lo largo de la historia chilena, las organizaciones sindicales en la minería del cobre han jugado un papel importante en la promoción del cuidado de la salud. En el Siglo XX, enfrentaron la silicosis junto a los médicos (Barros, 2015) mientras que en la actualidad velan porque los y las trabajadoras cuenten con atenciones de salud sin discriminación.

Por esa razón, en este estudio se analizan las acciones realizadas por la Federación de Trabajadores del Cobre en materia de salud laboral durante el período 2009-2019. La Federación de Trabajadores del Cobre (en adelante FTC) es la organización sucesora de la antigua Confederación de Trabajadores del Cobre (CTC) creada en el año 1951 y que en el congreso extraordinario del año 1992 adoptó su nuevo nombre. La FTC aglutina a sindicatos vinculados a la Corporación Nacional del Cobre (CODELCO) (Federación de Trabajadores del Cobre, 2010), destacándose los sindicatos de 1, 2, 3 y 5 de la división Chuquicamata; de la División Radomiro Tomic; de la división Gabriela Mistral; de la división ministro Alejandro Hales; de la división El Teniente, entre otros, contabilizando en total 28 sindicatos afiliados y más de 13.000 trabajadores/as involucrados/as. La FTC tiene por misión propiciar y atender a iniciativas que mejoren las condiciones laborales, económicas, sociales y culturales de sus socios.

Para ello, destaca en su orgánica la institucionalidad que ayuda, gestiona y realiza acciones abocadas a la salud laboral. Aquella da cuenta de sus avances y limitaciones en las memorias anuales, las cuales son presentadas para su aprobación o rechazo en los congresos nacionales ordinarios de la Federación. Por ese motivo, en este estudio se analizan las memorias anuales de la FTC desde el año 2009 al año 2019, comprendiendo un período temporal que permite responder al objetivo de caracterizar las acciones

realizadas por la FTC durante una década en materia de cuidado y promoción de la salud laboral en la minería del cobre chileno.

Materiales y métodos

Se realizó un análisis documental de las memorias anuales de la FTC desde el año 2009 al año 2019. Para el análisis de los documentos, se utilizó el análisis de contenido temático propuesto por Maguire & Delahunt (2017). Este tipo de análisis tiene por objeto identificar temas o patrones en los datos que sean importantes o interesantes. Sobre ellos, se realizan comentarios sobre un problema particular para que se pueda interpretar y dar sentido. Maguire & Delahunt (2017) proponen seis fases para el desarrollo del análisis de contenido temático, los cuales involucran 1) Familiarización con los datos, en la que se procede a la lectura y relectura de los documentos 2) Generación inicial de códigos, donde la codificación reduce la cantidad de datos en fragmentos con significados. El método puede involucrar una codificación deductiva o inductiva 3) Búsqueda de temas, que corresponde a la definición del patrón que condensa algo significativo de los datos 4) Revisión de temas, donde se revisan los temas identificados y se analizan en coherencia y distinción unos de otros 5) Definición de temas, donde se refina el tema y se establece claramente su contenido 6) Redacción, que consiste en la escritura final de los resultados del análisis para presentación en artículos o disertaciones.

Los temas emergentes en el análisis de contenido temático pueden ser de dos niveles: semánticos y latentes. Braun y Clarke (2006) señalan que el nivel semántico responde a lo enunciado explícitamente en el texto, destacándose que los temas son productos de lo dicho o escrito, los cuales se organizan para mostrar y resumir los patrones. Esto permite que los datos se interpreten y se teorizan los patrones conforme a la literatura. Por su parte, el nivel latente va más allá del contenido semántico, examinando las ideas subyacentes, supuestos y conceptualizaciones teóricas e ideológicas que conforman el contenido explícito de los datos (Braun & Clarke, 2006). En

este trabajo, se atiende exclusivamente a los temas semánticos emergentes en los documentos, puesto que la investigación es de tipo descriptiva, ya que busca caracterizar las principales acciones realizadas por la FTC durante una década en materia de salud laboral. Por tanto, se excluyó en este trabajo el análisis del contenido latente en los temas identificados.

Procedimiento

Se efectuó una búsqueda de la documentación en la página web de la FTC (www.ftc.cl). Los criterios de selección de los documentos se relacionaron con los siguientes aspectos: que fueran memorias anuales de la FTC documentadas y adjuntadas en la página web en el período 2009-2019; y que en cada una de ellas se diera cuenta de las acciones y gestiones sindicales en materia de salud laboral. Tras la revisión, se encontraron diez documentos que cumplieron con los requerimientos señalados.

Luego de la selección de los documentos, se realizó el análisis de contenido temático. Para facilitar el análisis conforme a las fases propuestas por Maguire & Delahunt (2017) los documentos se incorporaron en el software QDA Miner Lite. En la fase 1, se realizó una lectura y relectura de cada una de las memorias para familiarizarse con ellas. En la fase 2, se realizó una búsqueda en los documentos que contuviera la palabra *salud* para la generación inicial de códigos. La codificación se realizó de forma inductiva.

Posteriormente, en la fase 3 se buscaron los temas relacionados con la acción y la gestión de la salud laboral por parte de la FTC. En la fase 4, se delimitaron cada uno de los temas y se especificaron en función de su contenido. En la fase 5, se establecieron los temas y se describieron e interpretaron en relación con los datos y antecedentes. Aquello fue discutido y revisado a través de triangulación de investigadores, considerando la comprensión intersubjetiva de lo analizado y concluido. Finalmente, el presente artículo es el resultado de la fase 6.

Resultados

Tras la realización del análisis, se construyeron tres temas de agrupamiento de los datos. El primero fue identificado como *Funcionamiento institucional*, asociado con la descripción realizada por la FTC sobre la estructura y objetivos de los departamentos relacionados con el cuidado y promoción de la salud laboral. El segundo tema fue categorizado como *Gestiones internas*, el cual tiene relación con las acciones y proyecciones realizadas por la institucionalidad de la FTC en materia de salud laboral. Por último, el tercer tema fue consignado como *Vinculación externa*, el cual destaca las acciones realizadas por la institucionalidad del FTC en coordinación con actores externos a su orgánica.

Funcionamiento institucional

En cuanto al tema del funcionamiento institucional, se destaca que la FTC ha mantenido durante la década estudiada departamentos activos capaces de gestionar las actividades abocadas a la salud laboral. Estas instancias han sido dirigidas por los y las dirigentes/as de los sindicatos afiliados, quienes a su vez han formado parte del Consejo Directivo Nacional.

De esa manera, los/as representantes de los departamentos han jugado un papel relevante en la dirección general de la actividad sindical. Los departamentos que fueron identificados por sus propósitos y declaraciones en materia de salud laboral se identifican en la tabla 1; como también las diferentes comisiones – conformadas por la FTC y la administración de CODELCO – que han contribuido a sus objetivos.

Tal como se detalló en la tabla 1, los departamentos y las comisiones en coordinación con la administración de CODELCO han permitido que la FTC pueda responder a las necesidades y requerimientos de los y las trabajadoras en materia de salud laboral. En cada uno de los congresos ordinarios de la organización, los y las

representantes refirieron la importancia del trabajo institucional en cada departamento y comisión.

Tabla 1. Departamentos y comisiones que han abordado la salud laboral en la FTC (2009-2019)

Funcionamiento institucional	Descripción
Departamentos	
Departamento de previsión y salud ocupacional	Este departamento tiene por objetivo promover las instancias de previsión de la salud, seguridad social y gestión de atenciones médicas y de salud de los y las trabajadoras.
Departamento de la Mujer	Este departamento tiene por objeto aumentar la participación de las mujeres en la minería y luchar por los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género.
Comisiones	
Comisión Calidad de Vida	La comisión se encarga de ejecutar planes que promueven el cuidado de condiciones de trabajo idóneas y buenas prácticas laborales.
Comisión seguridad en el trabajo y salud ocupacional	La comisión tiene finalidad la prevención de riesgos para la salud y la promoción de la seguridad en el trabajo.
Comisión desarrollo integral de las personas	Esta comisión tiene por objetivo supervisar las acciones abocadas a la promoción del desarrollo de las personas en un contexto de resguardo de su integridad y seguridad

Fuente: Elaboración propia 2019

A modo de muestra, en la memoria anual 2014-2015 de la FTC se detalló que el Departamento de previsión y salud ocupacional fue creado para asistir a los trabajadores/as y dirigentes, asegurando la tramitación de requerimientos realizados por los trabajadores/as afiliados, como se puede observar en el siguiente fragmento:

“cada sindicato debería contar con un encargado en este tema, quién debiera mantener una estrecha relación con este Departamento, en favor de los trabajadores afiliados, toda vez que su labor principal, está centrada en lo que dice relación con las peticiones que hacen los trabajadores, ya sea por correo electrónico, telefónicamente o a través de los colegas dirigentes de su sindicato, a fin de poder agilizar alguna tramitación que fuera presentada en las Agencias Regionales y locales de los organismos previsionales” (p.30).

La tramitación de los requerimientos y necesidades de los trabajadores/as ha dependido del funcionamiento institucional, el cual se ha afinado durante la década en la estructura orgánica de la FTC para desarrollar sus objetivos y principios, instando a que los y las responsables de cada departamento y comisión puedan ejecutar las acciones comprometidas. Durante el período analizado, estas acciones sindicales han sido parte de las gestiones internas resultantes del funcionamiento institucional.

Gestiones internas

Respecto al tema de las Gestiones internas, las acciones concretas realizadas por la FTC en beneficio del cuidado y la promoción de la salud de los/as trabajadores/as afiliados/as a la orgánica sindical han tenido relación con diferentes aristas relacionadas con la materia. A través del funcionamiento institucional, las gestiones internas se han materializado en prestaciones y guías que resguardan la seguridad y la salud en el trabajo. En

la tabla 2 se pueden apreciar las principales gestiones relacionadas con el cuidado de la salud y acciones realizadas, las cuales se subdividen en gestiones relacionadas con la promoción de ésta.

Tabla 2. Acciones del FTC en cuidado y promoción de salud (2009-2019)

Gestiones internas	Acciones
Cuidado de la salud	
Gestiones para el cuidado de la salud	Coordinación de exámenes preventivos de salud. Consulta médica propia con médicos especialistas para la atención de socios/as. Acciones de rechazo y cuestionamiento a CODELCO y la institucionalidad laboral chilena cuando han ocurrido accidentes y decesos en las minas. Incentivos a los/as socios/as para no realizar funciones en condiciones inseguras y peligrosas no subsanadas por la administración. Gestión de requerimientos de seguimiento, control y tratamiento de adicciones. Gestión de casos para evaluación, tratamiento y control de socios/as que presentan síntomas de silicosis. Elaboración de reglamento interno de higiene y seguridad. Elaboración de solicitudes para evaluación de puestos de trabajo a la Comisión Nacional de Ergonomía para que se consideren las labores del cargo como trabajo pesado, activando el procedimiento previsional y de cuidado necesarios para el puesto.
Promoción de la salud	
Gestiones para promoción de la salud	Gestiones para la disminución de barreras que limitan el ingreso de mujeres a la minería. Jornadas de difusión en materia de identificación y prevención de violencia de género. Discusión sobre el abordaje de riesgos emergentes, como el acoso sexual y moral en el trabajo. Sensibilización a los sindicatos afiliados de la importancia de incorporar en los contratos colectivos temas relacionados con salud y calidad de vida Coordinación de acciones junto a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad. Capacitaciones en materia de seguridad, higiene y salud laboral a dirigentes sindicales y representantes de Comités Paritarios. Jornadas de Seguridad en Acción donde participaron socios/as de los sindicatos afiliados. Instalación de modelos de gestión participativa en evaluación de riesgos ambientales y de enfermedades profesionales. Internalizar funciones realizadas de manera precarizada y en subcontratación. Revisión y abordaje de los alcances y limitaciones de la Ley de Trabajo Pesado en Chile Incorporación en el plan nacional de control y monitoreo de la silicosis. Difusión de plan de trabajo para la reducción de las enfermedades cardiovasculares, musculoesqueléticas, consecuencias del trabajo en altura

Fuente: Elaboración propia 2019

En cuanto a las gestiones realizadas por la FTC para el cuidado de la salud, se destacan la prestación de servicios médicos, valorándose el acceso a médicos especialistas. Dichos profesionales realizaron exámenes preventivos de salud y contribuyeron a la elaboración del reglamento de higiene y seguridad de la compañía. Otros aspectos que se destacan en la gestión es la difusión del cuidado de los/as socios/as frente a las condiciones laborales riesgosas, la tramitación de los casos que presentaron consumo problemático de alcohol, drogas y aquellos que se han visto afectados por la silicosis. Esto último fue destacado en la memoria anual del año 2010 para “Mejorar el diagnóstico oportuno y control de salud de los trabajadores con silicosis, así como su acceso a las prestaciones pecuniarias” (p.29).

Respecto a la promoción de la salud, se relevan las acciones para evitar la discriminación y la violencia hacia las mujeres, promoviendo condiciones idóneas su desempeño, tal como fue indicado en la memoria anual 2019 sobre la necesidad de contar con un diagnóstico y protocolo de acción frente al acoso moral y sexual en el trabajo.

“[Necesidad] de un protocolo de actuación (procedimiento) frente al acoso laboral y sexual, de manera de prevenir estas situaciones. En este contexto, se realizó un diagnóstico corporativo sobre acoso laboral, sexual y violencia intrafamiliar, para conocer el estado de situación en cada una de las divisiones y cómo es abordado y normado en los diferentes instrumentos internos” (p.21).

Otros aspectos que destacaron en la promoción de la salud fueron las recomendaciones para que se incorporaran en las negociaciones colectivas de sindicatos base temas relacionados con la salud; la realización de acciones coordinadas con los comités paritarios de Higiene y seguridad; las capacitaciones en materia de salud laboral; la internalización de funciones externalizadas y subcontratadas que mantenían precarizados a trabajadores/as y los planes de trabajo para prevenir enfermedades profesionales y afecciones

por el trabajo, como son las lesiones, trastornos musculoesqueléticos, la hipoxia o mal agudo de montaña. En la memoria anual 2014-2015 se destacó que participaron en espacios de difusión internos-externos en la promoción del cuidado de la salud en el trabajo de altura y de desgaste del sistema musculoesquelético, tal como se ve en el siguiente extracto:

“Se participa como expositores de la aplicación de la Ley de Altura en encuentro Nacional efectuado por el ministerio del trabajo, en relación de la aplicación de la normativa en los trabajadores en [CODELCO] Andina y de con acuerdo con los sindicatos se cautelo la empleabilidad y la salud de los trabajadores. Y se trabaja en la promoción a nivel interno y externo del acuerdo de la evaluación de las Enfermedades Osteo-Musculares” (p.36).

Vinculación externa

Tal como se mencionó, para la consecución de las metas, la institucionalidad de la FTC tendió puentes con entidades y actores externos a la orgánica sindical. En la tabla 3, se pueden apreciar las distintas entidades con las que la FTC se coordinó para realizar sus gestiones internas.

Los vínculos sostenidos por la FTC durante la década han permitido agilizar la consecución de ayudas, beneficios y prestaciones para sus asociados/as, considerando que las necesidades presentadas por ellos/as no logran ser cubiertas totalmente por el funcionamiento institucional interno.

Esto último se observa en la memoria anual del año 2011, donde la FTC comentó que tramitan los reclamos por licencias médicas de los/as socios/as con la Comisión Médica que no son consideradas para efectos del beneficio de pago de los días que se extiende el descanso.

“Son numerosos los casos en que los trabajadores nos solicitan que sigamos el curso de sus apelaciones ante esta

¹ Programa Doctorado en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1369-4219>

² Director Programa Doctorado en Psicología, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4510-4041>

Comisión [Médica de reclamos], que atiende todas las peticiones del país, razón por la cual cada trámite se debe estar consultando periódicamente (...) a fin de

que el trabajador pueda saber en qué situación se encuentra su gestión o la apelación que hiciera la Empresa” (p.34).

Tabla 3. Entidades con las que la FTC sostuvo vinculación en materia de salud laboral (2009-2019)

Entidades	Caracterización de la vinculación
Empresarial	
CODELCO	Participación en comisiones con personal de la administración de la compañía en materia de seguridad, previsión y salud laboral. También: exigencia de cumplimiento al Directorio y representantes de la empresa de planes, normas, acuerdos y todo elemento necesario y relacionado con el bienestar, salud y calidad de vida de sus socios/as.
Asociación Chilena de Seguridad	Convenio para realización de radiografías de tórax en dependencias de las mutuales vinculadas a la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)
Sindical	
Relaciones nacionales e internacionales	Trabajo colaborativo con la Federación Internacional de Trabajadores de las industrias metalúrgicas (FITIM); Exposición sobre políticas industriales en el seminario de la Industrial Global Union.
Estatual	
Ministerios	Coordinación con Subsecretarías del trabajo y previsión social para que la Comisión Ergonómica Nacional considere evaluación de trabajo pesado; Gestión con la Comisión Médica de los reclamos de licencias médicas presentadas por socios/as.
Poder Legislativo	Exposición y difusión en comisiones de salud y previsión en la cámara de Diputados.
Internacional	
Organización Internacional del trabajo (OIT)	Ejecución de plan global de erradicación de la silicosis en el mundo al año 2030; difusión de los planes de la OIT en materia de trabajo decente y de erradicación de la violencia y la discriminación en el trabajo; Participación en Mesa Tripartita con la Organización Mundial de la Salud (OMS) y OIT para la erradicación de la silicosis.

Fuente: Elaboración propia 2019

Discusión

El objetivo de este artículo consistió en caracterizar las acciones sindicales desarrolladas durante una década por la FTC en materia de salud laboral, considerando que la FTC es una importante organización sindical chilena que realiza sus acciones en la minería del cobre; el principal rubro económico del país. Tras el análisis efectuado en este trabajo, los resultados se discuten a la luz de la literatura existente en materia de cuidado y promoción de la salud.

En cuanto al funcionamiento institucional desarrollado por la FTC durante la década se puede vincular con lo sugerido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en las cartas de Ottawa (1986), de Bangkok (2005) y la declaración de Shangai (2016) para la promoción de la salud. En esos documentos, la OMS refirió que promoción de la salud es una tarea que exige el compromiso de distintos actores, como la sociedad civil y los sectores económicos. Tal como se observaron en las memorias anuales de la FTC, el funcionamiento de los departamentos y comisiones de la organización sindical han respondido a las

recomendaciones planteadas por la OMS. Así, la realización de la gestión interna durante la década se sostuvo en dicho funcionamiento institucional. Algunas de las acciones emprendidas por la FTC para la gestión del cuidado y la promoción de la salud de sus socios y socias se han relacionado con la erradicación de la silicosis según el Plan Nacional para la Erradicación de la Silicosis (2008), el cual ha necesitado para su cumplimiento de la activa participación de los y las trabajadores. La silicosis en Chile es un problema de salud pública debido a que afecta a miles de trabajadores/as, generando aumento de morbilidades y aceleración de la mortalidad en quienes la padecen (Galleguillos, Concha, Contreras, Abarca, Muñoz, Valenzuale, Villar, Libuy, & Crispi, 2015). Tal como se observó, la FTC ha jugado un papel importante en la prevención de este tipo de enfermedades en sus asociados.

Asimismo, la FTC ha desarrollado acciones en materia de prevención del acoso moral y sexual en el trabajo, lo que es concordante con las recomendaciones realizadas de Palma, Ahumada & Ansoleaga, (2018) en el afrontamiento de la violencia en el lugar de trabajo. En ese estudio se señala que los trabajadores y trabajadoras pueden abordar colectivamente estas problemáticas, que en el caso de la FTC se ha materializado en diagnósticos y apoyos a la formulación de protocolos de intervención. Junto con la acción en ese ámbito, la FTC también ha realizado acciones de abordaje específicos en violencia de género en el lugar de trabajo, lo que ha sido beneficioso, puesto que en el estudio de Díaz, Mauro, Ansoleaga, & Toro (2017) se señala que la ausencia de respuestas colectivas puede ocasionar violencia entre pares, basadas en la cultura machista y de discriminación hacia mujeres.

Por otro lado, la FTC ha abordado las problemáticas relacionadas con las afecciones relacionadas con el desarrollo de trabajo en altura, dado que ésta tiene impactos psicofisiológicos, provocando hipertensión arterial, edemas pulmonares, hipoxia, alteración del sueño, fatiga, ansiedad y depresión (Carrasco & Vega, 2011) los que merman la calidad de vida de los y las

trabajadoras. A su vez, la FTC ha promovido el cuidado y prevención de trastornos musculoesqueléticos y toda aquella afección derivada del trabajo pesado. Esas medidas preventivas se relacionan con lo sugerido por Cabrera, Velásquez & Vrhovac (2015) por cuanto responden a las necesidades reales de los y las trabajadoras, con el objeto de preservar, cuidar la salud y mantener condiciones laborales favorables.

En otro ámbito, la FTC ha propugnado por la erradicación del trabajo precarizado, el cual tiene a la subcontratación como su mayor representante en el rubro de la minería del cobre. Las acciones de la FTC han buscado que el trabajo se internalice en CODELCO y así se aseguren condiciones de seguridad y salud sin discriminación. Este tipo de gestiones son resultantes de las condiciones pauperizadas de trabajo, donde existe insuficiencia salarial, fragilidad y flexibilidad en los vínculos laborales, formas de empleo atípico y problemas de salud (Julián, 2018), tales como las afecciones en salud mental y violencia laboral relacionadas con el trabajo precarizado (Toro & Gómez, 2016).

Por último, las diferentes vinculaciones sostenidas por la FTC con actores externos a su orgánica le permitieron durante la década realizar sus objetivos y asegurar mayor eficacia en la consecución de ellos. En el caso de los vínculos con profesionales de la salud, como médicos o secretarías ministeriales de salud y previsión social, la FTC ha ejecutado las actividades tal como han sugerido Hagedorn, Paras, Greenwich & Hagopian (2016) en la promoción de la salud pública entre profesionales y sindicatos. En su estudio, los autores indicaron que los profesionales de la salud pública pueden ayudar a atenuar los riesgos que amenazan la salud en el lugar de trabajo, tal como ha ocurrido durante la década en las actividades realizadas por la FTC.

Conclusiones

Tras la discusión realizada con los resultados, se puede concluir que la FTC ha realizado acciones sindicales que han tomado como prioridad el cuidado y la promoción de la salud de

los y las trabajadoras de la minería del cobre administrada por CODELCO. En cada una de las memorias anuales, la FTC dio cuenta de su funcionamiento orgánico, sus gestiones y vínculos externos que le han permitido responder a las necesidades y requerimientos de sus asociados y asociadas. Los resultados de las actividades de la FTC permiten visualizar una oportunidad para que otros actores sindicales emprendan acciones similares en favor de la salud laboral, en un contexto nacional donde distintas agrupaciones sindicales, como las del rubro portuario, como la Unión Portuaria de Chile, las del rubro de la Minería privada del cobre, como el Sindicato de Minera Escondida, las del rubro de los programas psicosociales delegados por el Servicio Nacional de Menores (SENAME), como el Sindicato de Subcontratados/as del SENAME, han comenzado a incorporar, con mayor importancia, la temática de la salud laboral dentro de sus intereses de trabajo sindical. Este marco de acción sindical posiciona a las organizaciones de trabajadores/as como agentes relevantes en materia de cuidado y promoción de la salud en el lugar de trabajo, tal como lo recomiendan organismos nacionales e internacionales.

Respecto a las limitaciones de este estudio, se puede mencionar que solo se trabajó con las memorias anuales de la FTC, sin llegar a profundizar en las opiniones de sus dirigentes o la de los y las socias, lo que hubiese favorecido un mejor análisis respecto a las gestiones emprendidas por la organización desde el punto de vista de sus actores o beneficiarios. Esto se visualiza también como una proyección, por lo que podría realizarse una investigación que se focalice en historizar el trabajo emprendido por la FTC y se puedan fortalecer modelos de abordaje sindical de la salud en el trabajo que puedan ser utilizados tanto por la propia orgánica como por otras relacionadas al trabajo minero en Chile.

Agradecimiento

A la Vicerrectoría de Estudios Avanzados de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, por el financiamiento de este estudio a través de la Beca Postgrado PUCV 2019.

Referencias Bibliográficas

- Angelcos, N., & Ísola, E. (2017). Violencia y táctica en los procesos de integración de la mujer a la minería del cobre en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 16(2). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol16-issue2-fulltext-1019>.
- Ansoleaga, E., & Toro, J. P. (2010). Factores psicosociales laborales asociados a riesgo de sintomatología depresiva en trabajadores de una empresa minera. *Salud de los Trabajadores*, 18(1), 7–16. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839295002>
- Apud, E. (2012). Ergonomics in mining: The Chilean experience. *Human Factors*, 54(6), 901–907. <https://doi.org/10.1177/0018720812456701>
- Badiye, A., Kapoor, N., & Khajuria, H. (2013). Copper Toxicity: A Comprehensive Study. *Research Journal of Recent Sciences*, 2, 58–67. Recuperado de http://www.isca.in/rjrs/archive/special_issue2012/12.ISCA-ISC-2012-4CS-93.pdf
- Barrientos, J., Salinas, P., Rojas, P., & Meza, P. (2009). Minería, Género y cultura. Una aproximación etnográfica a espacios de esparcimiento y diversión masculina en el norte de Chile. *Revista de Antropología Iberoamericana*, 4(3), 385–408. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=62312914006>
- Barros, M. (2015). Visión histórica de la Sociedad Chilena de Enfermedades Respiratorias en sus 85 años †. *Revista Chilena de enfermedades respiratorias*, 109–116.

- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Cabrera-Marutz, C. D., Velásquez-Alcalá, S., & Vrhovac-Biljesko, J. (2015). Enfermedades profesionales en la industria del cobre: extracción, manufactura y reciclaje. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(237), 756-778. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2014000400010>
- Carrasco, C., & Vega, P. (2011). Una aproximación a las condiciones de trabajo en la gran minería de altura. En *Cuaderno de investigación N°40*.
- Chanda-Kapata, P., Osei-Afriyie, D., Mwansa, C. & Kapata, N. (2016). Tuberculosis in the mines of Zambia: A case for intervention. *Asian Pacific Journal of Tropical Biomedicine*, 6(9), 803-807. <https://doi.org/10.1016/j.apjtb.2016.06.015>
- Consejo de Competencias Mineras. (2017). *I. Fuerza Laboral Gran Minería 2017-2016 Diagnostico y Recomendaciones*. 148.
- Delgado, D., Aguila, E., Aguilera, M., Cano, I., & Ramírez, O. (2017). Vivencias de un trabajador de la gran minería del cobre con silicosis. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(234), 206-213. Recuperado de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000200206
- Delgado, D., Salazar, J., Aguilera, M., Delgado, F., Parra, L., Ramírez, O., & González, R. (2011). Efectos en el tiempo de la reubicación laboral y la calidad de vida en trabajadores mineros con silicosis de la División Andina-Codelco, Chile. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57(225), 339-347. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000400008>
- Díaz, X., Mauro, A., Ansoleaga, E., & Toro, J (2017). Violencia de Género en el Trabajo en Chile. Un Campo de Estudio Ignorado. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 42-48. <https://doi.org/10.4067/S0718-24492017000100042>
- Firoozi, A., Beheshti, M., Alinaghi Langari, A., & Laal, F. (2017). Evaluation of stress, anxiety, and depression among workers of one copper mine in Kerman Province, Iran, in 2014. *Journal of Occupational Health and Epidemiology*, 4(1), 50-56. <https://doi.org/10.18869/acadpub.johe.4.1.50>
- Federación de Trabajadores del Cobre (2010) *Estatutos Federación de Trabajadores del Cobre*. FTC: Santiago de Chile.
- Fundación Chile. (2011). *Fuerza Laboral de la Gran Minería*. Recuperado de http://www.fundacionchile.com/archivos/report_eccm31425187.pdf
- Fundación Chile. (2014). *Fuerza Laboral de la Gran Minería*. 144. Recuperado de http://www.fundacionchile.com/archivos/report_eccm31425187.pdf
- Galleguillos, B; Concha, B; Contreras, T; Abarca, G; Muñoz, A; Valenzuale, E; Villar, P; Libuy, M & Crispi, F (2015). La silicosis: ¿un problema de salud pública prioritario para Chile? *Revista chilena de enfermedades respiratorias*, 31(1), 39-47. <https://doi.org/10.4067/s0717-73482015000100006>
- Garrido L, P., & Hunt, N. (2013). Exploring Work Organisation and Stress in the Mining Industry in Chile. *Ciencia & trabajo*, 15(47), 47-56. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492013000200003>
- Hagedorn, J., Paras, C. A., Greenwich, H., & Hagopian, A. (2016). The role of labor unions in creating working conditions that promote public health. *American Journal of Public Health*, 106(6), 989-995. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2016.303138>
- Hughes, M. (2016). Re-estructuración capitalista. Precariedad laboral y resistencia. La protesta de los mineros del cobre en Chile. *Horizontes Antropológicos*, 19(39), 99-124.
- Julián Vejar, D. (2018). Precariedad laboral y repertorios sindicales en el neoliberalismo:

- Cambios en la politización del trabajo en Chile. *Psicoperspectivas. Individuo y Sociedad*, 17(1). <https://doi.org/10.5027/psicoperspectivas-vol17-issue1-fulltext-947>
- Lasso Peñafiel, J., Carrasco Álvarez, X., Riveros Acevedo, A., & Bittner Schmidt, V. (2011). Evaluación de la calidad del sueño en trabajadores de la gran minería de cobre en turnos de día y de noche. *Ciencia & trabajo*, 13(40), 116–118. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-658291>
- Li, H., Fan, Y., Tian, S., Liu, F., & Li, H. (2014). Study on the job stress of miners. *Procedia Engineering*, 84, 239–246. <https://doi.org/10.1016/j.proeng.2014.10.431>
- Löw, J., Abrahamsson, L. & Johansson, J. (2019) Mining 4.0—the Impact of New Technology from a Workplace Perspective. *Mining, Metallurgy & Exploration* 36, 701–707. <https://doi.org/10.1007/s42461-019-00104-9>
- Maguire, M & Delahunt, B. (2017) Doing a Thematic Analysis: A Practical, Step-by-Step Guide for Learning and Teaching Scholars. *AISHE-J*, 8(3), 3351–3514.
- Maurya, T., Karena, K., Vardhan, H., Aruna, M., & Raj, M. G. (2015). Effect of Heat on Underground Mine Workers. *Procedia Earth and Planetary Science*, 11, 491–498. <https://doi.org/10.1016/j.proeps.2015.06.049>
- McLean, K. N. (2012). Mental health and well-being in resident mine workers: Out of the fly-in fly-out box. *Australian Journal of Rural Health*, 20(3), 126–130. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1584.2012.01267.x>
- Ministerio de salud (2008) *Plan Nacional para la erradicación de la silicosis (2009-2030)*. MINSAL: Santiago de Chile.
- Nowrouzi-Kia, B., Sharma, B., Dignard, C., Kerekes, Z., Dumond, J., Li, A., & Larivière, M. (2017). Systematic review: Lost-time injuries in the US mining industry. *Occupational Medicine*, 67(6), 442–447. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqx077>
- Organización Mundial de la Salud (1986) *Carta de Ottawa para la promoción de la salud*. OMS: Ottawa.
- Organización Mundial de la Salud (2005) *Carta de Bangkok para la promoción de la salud en un mundo globalizado*. OMS: Bangkok.
- Organización Mundial de la Salud (2016) *Declaración de Shanghai sobre la promoción de la salud en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. OMS: Shangai
- Palma, A., Ahumada, M. & Ansoleaga, E. (2018). ¿Cómo afrontan la violencia laboral los trabajadores /as chilenos /as ? *Psicoperspectivas*, 17(3), 1–13. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5027/psicoperspectivas/vol17-issue3-fulltext-1288> Publicado
- Ponce, J. I. (2016). Oportunidad, conflicto y reconocimiento: El movimiento de trabajadores subcontratados de CODELCO y el Gobierno de Michelle Bachelet, 2006-2007. *Izquierdas*, (29), 106–132. <https://doi.org/10.4067/s0718-50492016000400004>
- Salas, M. L., Quezada, S., Basagoitia, A., Fernandez, T., Herrera, R., Parra, M., ... Radon, K. (2015). Working Conditions , Workplace Violence, and Psychological Distress in Andean Miners: A Cross-sectional Study Across Three Countries. *Annals of Global Health*, 81(4), 465–474. <https://doi.org/10.1016/j.aogh.2015.06.002>
- Salinas, P., Barrientos, J. & Rojas, P. (2012). Discursos sobre la discriminación de género en los trabajadores mineros del norte de Chile. *Atenea (Concepción)*, (505), 139–158. <https://doi.org/10.4067/s0718-04622012000100007>
- Salinas, P. & Cordero, C. (2016). Transformación de los liderazgos en la minería: gestión estratégica para incorporar mujeres a la industria. *Rev. Innovar*, 26(61), 119–130. <https://doi.org/10.15446/innovar.v26n61.57170> ENLACE

- Salinas, Paulina, & Barrientos, J. (2011). Los discursos de las garzonas en las salas de cerveza del norte de Chile: Género y discriminación. *Polis (Santiago)*, 10(29), 433–461. <https://doi.org/10.4067/s0718-65682011000200019>
- Sandoval, P. (2011). Percepción de trabajadores en sistemas de turno de 8 y 12 horas. *Ciencia & trabajo*, 13(40), 92–101. Recuperado de <http://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/es/lil-658287>
- SERNAGEOMIN (2018). *Accidentabilidad Minera 2017*. 6. Recuperado de <http://www.sernageomin.cl/wp-content/uploads/2018/05/Presentación-Accidentes-2017.pdf>
- Silva, J. & Salinas, P. (2016). With the mine in the veins: emotional adjustments in female partners of Chilean mining workers. *Gender, Place & Culture*, 23(12), 1677–1688. <https://doi.org/10.1080/0966369x.2016.1249344>
- Silva, J. (2015). *El trabajo en hipobaría intermitente crónica a gran altitud en Chile: Búsqueda de estrategias preventivas para la fase aguda* (Tesis Doctoral). Universitat de Barcelona: Barcelona.
- Soni, K., & Vyas, N. (2015). A Study of Occupational Health and Safety Related Practices in Mining Companies of Southern Rajasthan: A Systematic Review. *International Journal of Advance Research and Innovative Ideas in Education*, 1(4), 92–103.
- Solminihaç, H. & Dagá, J. (2018) *Productividad minera en Chile. Diagnóstico y propuestas*. Ediciones UC: Santiago de Chile.
- Toro, J. P. & Gómez-Rubio, C. (2016). Factores Facilitadores de la Violencia Laboral: Una Revisión de la Evidencia Científica en América Latina. *Ciencia & trabajo*, 18(56), 110–116.
- Vearrier, D., & Greenberg, M. I. (2011). Occupational health of miners at altitude: Adverse health effects, toxic exposures, pre-placement screening, acclimatization, and worker surveillance. *Clinical Toxicology*, 49(7), 629–640. <https://doi.org/10.3109/15563650.2011.607169>
- Vera, A., Carrasco, C., Vanegas, J. & Contreras, G. (2008). Fatiga Física y Fatiga Cognitiva en Trabajadores de la Minería que Laboran en Condiciones de Altitud Geográfica. Relación con el Mal Agudo de Montaña. *Ciencia & Trabajo*, 29, 90–94.

Fecha de recepción: 02 de agosto de 2020

Fecha de aceptación: 08 de marzo de 2021

SALUD DE LOS TRABAJADORES

Revista Internacional arbitrada e indizada dedicada a los problemas de salud y ambiental

APÉNDICE I

Acerca de la Revista

INFORMACIÓN BÁSICA

La Revista Salud de los Trabajadores es editada y publicada semestralmente por el Postgrado de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral de la Universidad de Carabobo, es una publicación científica arbitrada e indizada, cuyo propósito es promover la divulgación, acceso y uso de la producción científica en las áreas Salud Ocupacional y Ambiental; Medicina y Toxicología Ocupacional; Higiene Ocupacional; Seguridad Industrial; Derecho Laboral; Sociología del Trabajo; Educación Ambiental; Seguridad Social; Ergonomía; Salud, Mujer y Trabajo; Gerencia en Salud Ocupacional; Cultura Preventiva.

COPYRIGHT

La Universidad de Carabobo se reserva el derecho patrimonial de impresión, reprografía, digitalización, publicación electrónica y permisos de la propiedad intelectual publicada en Salud de los Trabajadores. Las publicaciones están protegidas por el Protocolo N° 2 de la Convención Universal de Derechos de Autor. No obstante, las entidades editoras, autorizan, para fines didácticos y de investigación la reproducción y traducción de trabajos publicados, siempre y cuando se cite la fuente.

FINANCIAMIENTO

Salud de los Trabajadores como publicación científica "Tipo A" recibe apoyo del Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT) y de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad de Carabobo.

COMITÉ EDITOR

Directora-Editora: Ligia Sánchez Tovar, Universidad de Carabobo.

-David Cobos Sanchiz, Universidad Pablo de Olavide, España.

-Evelin Escalona, Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Ernesto García Machín, Universidad de Ciencias Médicas de La Habana, Cuba.

-Gisela Blanco, Universidad Central de Venezuela.

-Jesús Gabriel Franco Enríquez, Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco, México.

-Jairo Luna, Universidad Nacional de Colombia. Sede Bogotá.

-Director Fundador: Oscar Feo, Universidad de Carabobo.

SECRETARÍA TÉCNICA

Estela Hernández Runque,. Venezuela.

CONSEJO CONSULTIVO

-Aismara Borges, Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Antonio Granda, Instituto Nacional de Salud de los trabajadores (INSAT) y Escuela de Salud Pública, Cuba.

-Bruce Millies, International Brotherhood of Teamsters, Washington, USA.

-Carlos Aníbal Rodríguez, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

-Carmen Irene Rivero, Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Doris Acevedo, Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Estela Ospina Salinas, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Perú.

-George L. Delclos, Division of Environmental and Occupational Health Sciences, The University of Texas School of Public Health, USA.

-Leopoldo Yanes, S.A. Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon", Venezuela.

-Lilian Capone, Universidad de Buenos Aires, Argentina.

-Lya Feldman, Universidad Simón Bolívar, Venezuela.

-Margarida Barreto, Pontificia Universidad Católica de Sao Paulo, Brasil.

-María del Carmen Martínez, S.A. Instituto de Altos Estudios "Dr. Arnoldo Gabaldon", Venezuela.

-María del Pilar Matud, Universidad de La Laguna, España.

-María José del Pino, Universidad Pablo de Olavide, España.

-Milady Guevara de Sequeda, Universidad de Carabobo, Venezuela.

-Neil Maizlish, Instituto de Salud Pública, Oakland, California, USA.

-Orielle Solar, Universidad de Chile.

-Oscar Betancourt, Fundación Salud, Ambiente y Desarrollo, Ecuador.

-Susana Martínez Alcántara, Universidad Autónoma Metropolitana - Xochimilco, México.

-Walter Varillas, Universidad Nacional Mayor de San Marco, Perú.

ALCANCE Y POLÍTICA EDITORIAL

El objetivo de Salud de los Trabajadores es publicar los resultados de investigaciones originales que realizan aportes significativos en Salud Ocupacional. Los artículos metodológicos serán considerados para publicación, siempre que describan nuevos principios o una mejora significativa a los métodos existentes. El envío de manuscritos requiere que éstos no hayan sido publicados ni estén siendo considerada su publicación en otro órgano divulgativo. Cuando parte del material ha sido presentado en una comunicación preliminar o en un evento científico, esta información debe ser citada como pie de nota en la página del título, y el manuscrito enviado debe ser acompañado de una copia del documento expuesto.

La Revista publica Artículos Originales, Revisiones, Notas Científicas, Notas y Reflexiones, Cartas al Editor y Noticias de interés. El Comité Editor podrá rechazar, sugerir cambios o llegado el caso, realizar modificaciones a los manuscritos recibidos; siempre y cuando éstos no alteren el contenido científico. De igual forma, este Comité se reserva el derecho de publicación de los escritos que se reciben en cualquiera de las secciones que la Revista posee. Los manuscritos deben elaborarse siguiendo las instrucciones para los colaboradores. Su incumplimiento es considerado para la aceptación del manuscrito.

EDITORIAL

Trabajos escritos por encargo del Comité Editor, o bien redactados por algunos de sus integrantes o colaboradores sobre un tópico o aspecto particular de las áreas temáticas de la Revista. No debe ser superior a 4 folios (a doble espacio).

ARTÍCULOS ORIGINALES

Informes o trabajos que comunican por primera vez (inérito) los resultados de una investigación científica, sea de carácter teórico, técnico, empírico o metodológico.

Texto: su extensión no deberá exceder de 25 folios tamaño carta, a doble espacio.

Tablas: un máximo de 6 tablas y 8 figuras.

Referencias Bibliográficas: se recomienda no superar las 40 citas. Los documentos referidos deben ser actualizados con una data, a lo sumo, no mayor a cinco años.

Los criterios que se aplicarán para valorar la aceptación de los artículos serán el rigor científico metodológico, novedad, trascendencia del trabajo, concisión expositiva, así como la calidad literaria del texto.

REVISIONES

Escritos que tratan de una actualización bibliográfica (estado del arte) en torno a un problema o tema en particular de interés general de la Revista, tienen como objeto resumir, analizar, evaluar o sintetizar información ya publicada. No debe superar las 20 páginas a doble espacio. Se admite un máximo de 4 tablas y/o figuras y 20 referencias bibliográficas actualizadas con una data, a lo sumo, no mayor a cinco años.

NOTAS CIENTÍFICAS

Comunicaciones sobre hallazgos y/o resultados preliminares, aplicación de técnicas y/o metodologías novedosas, relevantes y de interés al área. Puede referirse a sistema de registro, medición, procesamiento de datos cuantitativos o información cualitativa. No debe superar los 15 folios a doble espacio y 15 referencias bibliográficas actualizadas con una data, a lo sumo, no mayor a cinco años.

NOTAS Y REFLEXIONES

Escritos que expresan una opinión en torno a temas de interés o problemas de actualidad en el área. No debe exceder de 8 páginas, un máximo de 4 tablas o figuras y 10 referencias bibliográficas actualizadas con una data, a lo sumo, no mayor a cinco años.

CARTAS AL EDITOR

Comunicaciones que expresan los puntos de vista de los lectores respecto a artículos, denuncias y opiniones encontradas.

Su estructura estará conformada por: resumen (100 palabras), no más de seis palabras claves, título, un texto que no exceda de 5 páginas (excluyendo las referencias). Los comunicados no deben dividirse en secciones (introducción, métodos, resultados).

NOTICIAS

Resaltan informaciones de interés para nuestros lectores: actividades, eventos científicos, innovaciones, reuniones, reconocimientos, reseñas de libros, información bibliográfica.

SISTEMA DE ARBITRAJE

Una vez que el Comité Editor lleva a cabo la revisión previa de las propuestas, dichos trabajos serán sometidos al proceso de arbitraje por especialistas en el área o temática, los cuales se registrarán por la planilla de evaluación diseñada para ello. No se devolverán los originales y cada propuesta será revisada por un número impar (3) de árbitros, siguiendo el sistema doble ciego.

- Aspectos a ser considerados por los árbitros en el proceso de evaluación de las propuestas: pertinencia del trabajo respecto a la línea editorial o especialidad de la Revista; adecuación del título; resumen y palabras clave; desarrollo coherente del contenido; organización de secciones; objetividad del enfoque; dominio del tema; aportes al conocimiento del objeto; calidad en el tratamiento de las fuentes bibliográficas y actualización de las mismas, presentación de conclusiones, recomendaciones e ilustraciones: tablas, figuras, y por último, una apreciación general. Las escalas de medición empleada para este proceso será: Publicar, Publicar con Modificaciones y No Publicar y el árbitro deberá sustentar sus opiniones en cada aspecto de la planilla.

- El tiempo promedio para notificar el resultado del arbitraje es de dos (2) meses.

- El Comité Editor verificará si la propuesta cumple con las pautas establecidas por la Revista, así como emitirá observaciones respecto a redacción y el estilo en un lapso promedio de quince (15) días y se reserva el derecho de aceptar, rechazar, solicitar modificaciones y hacer las correcciones que se estimen necesarias para ajustar el manuscrito al estilo de la Revista.

- Con base a los resultados del arbitraje el Comité Editor tomará la decisión de:

- Aceptación inmediata para publicar sin cambios.

- Aceptación con ligeras modificaciones, en el entendido que el trabajo deberá ser ajustado de acuerdo a las observaciones hechas por los árbitros.

- Aceptación con modificaciones sustanciales en las cuales los autores tendrán un plazo de dos(2) meses para llevar a cabo las correcciones sugeridas por los árbitros. En

caso contrario el escrito será sometido a nueva revisión.

- La propuesta es rechazada sin opción de reenviar una nueva versión.

Después del arbitraje, los manuscritos serán sometidos a un procesamiento editorial que puede incluir, en caso necesario, su condensación y la supresión o adición de tablas, figuras, ilustraciones y anexos, que aseguren la calidad de la publicación. La versión editada se remitirá al autor para su aprobación y para que responda alguna pregunta adicional que le haga el Editor. El Comité Editor no se hace responsable de los conceptos u opiniones expresados en los trabajos publicados y se reserva el derecho de no publicar un manuscrito si su(s) autor(es) no responde(n) a satisfacción las preguntas planteadas.

La revisión de los manuscritos se hará respetando el derecho de los autores a la confidencialidad en cuanto a la información, resultados y esfuerzo creativo. Así mismo, se respetará el derecho a la confidencialidad de los árbitros y editores.

ASPECTOS ÉTICOS

Los trabajos de investigación deben adherirse a los acuerdos internacionales consistentes con la Declaración de Helsinki (1975) y sus posteriores revisiones, para la investigación con organismos vivos y el ambiente. Por tanto, cuando sea necesario, se incluirá una explicación sobre los procedimientos seguidos en el estudio revisado y avalado por un Comité de Bioética.

CONFLICTOS DE INTERÉS

Los artículos incluirán en la página del título de la Revista, las notas sobre los apoyos recibidos (financieros, equipos, personal de trabajo, entre otros) de personas e instituciones públicas o privadas para la realización del estudio, así como las relaciones personales e institucionales que pueden incidir en la conducción, los resultados o la interpretación de los mismos. El Comité Editor estará atento a los posibles conflictos de interés que puedan afectar la capacidad de los pares o árbitros o que los inhabilitan para evaluar un determinado manuscrito.

SALUD DE LOS TRABAJADORES

Revista Internacional arbitrada e indizada dedicada a los problemas de salud y ambiental

APÉNDICE II

Guía para los Colaboradores

FORMA, PREPARACIÓN Y ENVÍO DE MANUSCRITOS

Salud de los Trabajadores es una publicación de la Universidad de Carabobo. Tiene una periodicidad semestral y ofrece sus publicaciones a texto completo de forma gratuita en su página Web.

Al remitir los trabajos, resulta necesario que se designe un autor de contacto, quien deberá proporcionar los siguientes datos: Nombre completo, teléfono, correo electrónico y dirección postal. El autor de contacto será el responsable de aportar al Comité Editor la información adicional que se le solicite, de revisar, llevar a cabo las correcciones o sugerencias por los árbitros y aprobar la versión final del documento. El escrito debe ser enviado vía email a st.revista@gmail.com, con una comunicación anexa, dirigida al (la) Director(a) de la Revista, donde se especifique: a. Nombres y Apellidos de los autores (normalizados, de acuerdo a como firman en sus trabajos), b. Dirección completa, c. Código Postal, d. Institución a la cual están adscritos, teléfonos y correo electrónico del autor al que deberá enviarse la correspondencia; e. Área temática principal del trabajo, aportes y relevancia, f. Declaración de originalidad del manuscrito o que no se encuentra sometido al proceso de arbitraje en otra publicación, g. Síntesis curricular de los autores (no debe exceder de 1 cuartilla).

i. Texto

En la preparación del manuscrito la redacción debe ser en forma impersonal. Usar un procesador de texto Word, con letra Times New Roman de 12 puntos, en tamaño carta, con márgenes de 3 cm. y con interlineado a doble espacio en todo su contenido (página inicial, resumen, texto y referencias). Sangría en todos los párrafos. El formato del archivo digital que contiene el texto del trabajo deberá ser .doc. Las páginas deberán tener una numeración consecutiva en su ángulo superior. El uso de palabras en otro idioma debe colocarse en letra cursiva.

ii. Tablas y figuras

Todas las tablas y figuras deben citarse en el texto en orden numérico e indicarse su posición en el cuerpo del trabajo. En el pie de cada una de ellas debe llevar Fuente con su respectivo año. Las figuras, fotos e imágenes creadas por computadoras deben ser nítidas para facilitar su

reproducción e impresión. Para la versión electrónica de la revista los dibujos sencillos y gráficas en formato GIF, fotografías en formato JPG. Si son para una revista electrónica las imágenes deben ser digitalizadas en una resolución no menor de 300 dpi y en aquellos casos donde la figura ha sido publicada, se citará la fuente original y se remitirá la autorización por escrito del titular de los derechos de autor para su uso o reproducción.

iii. Las leyendas o pie de figuras

Las leyendas posibilitan que las figuras o tablas sean comprendidas sin necesidad de hacer referencia al texto. Los símbolos, flechas, números o letras utilizados para resaltar parte de una ilustración, deberán especificarse y explicarse inequívocamente en la leyenda.

iv. Resumen estructurado en español e inglés

Cada Artículo y Revisión deberán estar precedidos por un resumen informativo con un máximo de 250 palabras: Introducción (la razón del estudio), Objetivo, Material y métodos (que reflejen cómo se efectuó el estudio), Resultados (hallazgos principales) y Conclusiones (la interpretación contrastada de los resultados). Se redacta en tiempo pasado y no pueden usarse pie de páginas ni abreviaturas.

v. Palabras clave en español e inglés

A cada uno de los resúmenes en los artículos y revisión seguirán palabras clave representativas del contenido del artículo o términos de indización (no menos de tres ni más de seis). Evitar palabras que estén contenidas en el título. Para la asignación de estos términos usar aquellas aceptadas por bases de datos internacionales, las cuales pueden ser consultadas en las siguientes direcciones electrónicas:

Descriptores en Ciencias de la Salud (Español):

<http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>

Medical Subject Headings of Index Medicus (Inglés):

<http://www.nlm.nih.gov/mesh/>

vi. Autoría

Las personas designadas como autores habrán de cumplir con ciertos requisitos para tener derecho a la autoría. Cada autor debe haber participado en el trabajo en grado suficiente para asumir responsabilidad pública por su contenido en cuanto a la concepción y el diseño, el análisis y la interpretación de los datos, redacción del artículo o la revisión crítica de una parte importante de su contenido intelectual. La sola participación en cuanto al financiamiento o la recolección de datos o la supervisión general del grupo de investigación no justifica el crédito como autor. El primer autor es, generalmente, la persona que más contribuyó al desarrollo de la investigación. Los coautores o autores secundarios se colocan de acuerdo al orden o importancia de su contribución.

Deberán aparecer bien identificados: Nombre, Apellido y adscripción institucional y correo electrónico. Para identificar la adscripción institucional usar números supraíndices y ubicarlo al pie de la primera página.

vii. Notas a pie de página

Se utilizarán excepcionalmente y sólo para contener texto adicional y nunca para referencias bibliográficas.

viii. Abreviaturas y símbolos

Sólo se emplearán abreviaturas normalizadas y deberá evitarse su inclusión en el título y en el resumen. Cuando se mencione por primera vez, ésta irá precedida del término completo al que corresponde, salvo si se trata de una unidad de medida común.

ix. Unidades de Medida

Las medidas de longitud, altura, peso y volumen se expresarán en unidades del sistema métrico. La temperatura se reflejarán en grados Celsius; la presión arterial se indicará en milímetros de mercurio y todos los valores hematológicos y de química clínica se expresarán en unidades del sistema métrico decimal, de acuerdo con el Sistema Internacional de Unidades.

x. Agradecimientos

Se detallarán al final del trabajo indicando los nombres y filiación institucional de aquellos a los que se agradece, así como el tipo de colaboración prestada. La información respecto al apoyo financiero o becas para la investigación se reconocen al pie de la primera página.

xi. Anexos

El material complementario pero esencial de un trabajo se recogerá en anexos. Estos se colocarán al final del texto, después de las referencias bibliográficas. Deberán identificarse con letras o números y un título.

xii. Citas

Generalmente a textos que apoyan una afirmación o aclaran una hipótesis de trabajo. Salud de los Trabajadores asume el estilo de la American Psychological Association (APA) en su 6ta. edición para las citaciones y referencias bibliográficas, disponible en <http://www.apastyle.org/>

El formato de la cita va a depender del:

- **Énfasis en el(los) autor(es).** Se coloca apellido del autor/a, año de la publicación entre paréntesis, la cita y la página de donde fue tomada entre paréntesis.

Blake (1994) plantea que “la cultura preventiva tiene un papel importante dentro de las organizaciones, no sólo en el área de seguridad, sino también en salud, ambiente, higiene, ergonomía, entre otras” (p. 55).

- **Énfasis en el texto.** Se coloca la cita y al final del texto, entre paréntesis, Apellido del autor/a, año de la publicación y página entre paréntesis.

“Los accidentes de trabajo son un problema para muchas empresas y su origen principalmente se debe a los actos y condiciones inseguras” (Zamorano, Parra, Peña & Castillo, 2008, p. 50).

- **Énfasis en el año.** Se menciona el año primero, luego autor/a, la cita y página.

En el 2003, Mago plantea que “la actividad laboral puede convertirse paulatinamente, en un posible generador de daños a la salud” (p. 133).

Autores y sus Obras

La 6ta. edición de la APA contempla el tratamiento para los autores latinos y las autoras con Apellido de casadas, y para el proceso de citación se usa el sistema parentético (autor-fecha). Algunas consideraciones:

- Si la obra posee más de 6 autores desde la primera vez que se cita se debe mencionar Apellido del primer autor, seguido de la frase et al.

- Obra de 6 o menos autores se deben mencionar todos la primera vez y para las veces subsiguientes se coloca Apellido del primer autor y et al.

- En el caso de que la obra pertenezca a dos autores cada vez que se citan se deben señalar.

- Si se citan en un mismo párrafo la primera vez se coloca el año y las veces subsiguientes no.

- Si existen dos obras citadas del (los) mismo(s) autor(es) publicadas en un mismo año, se diferencia una de otra agregándole a(1era) y b(2da).

- Si no varía el primer autor, en obras de varios autores publicadas en un mismo año, se diferencian las obras agregándoles a(1era) y b(2da).

- Si en una misma cita se hace referencia a dos o más obras del mismo autor o autores, se colocan los años de cada una separados por coma, en orden cronológico.

- Si no varía el primer autor, en obras de varios autores, publicadas en un mismo año, se diferencia las obras agregándoles a(1era) y b(2da).

- Al citar trabajos de diversos autores, escriba los apellidos separados por punto y coma dentro de un mismo paréntesis y escriba las citas en orden alfabético por el Apellido del primer autor.

Diversos estudios (Balda, 1991; Kamil, 1988 y Pepperberg & Funk, 1990) coinciden en que..... (p. x).

- Autores con Apellidos iguales: Se deberá incluir la Inicial del nombre aun cuando la fecha de publicación sea diferente.

Smith, P. (2005) y Smith, A. (2007) desarrollaron....(p. x).

- Autores con Apellidos e Iniciales iguales del nombre: Se deberán incluir los nombres completos.

Smith, Peter (2007) y Smith, Paula (2008) plantean la necesidad de (p. x).

- Sin autor o anónimos: El título toma el lugar del autor. La primera vez se cita completo y en caso de citarse otra vez, se abrevia.

- Autor Institucional o Corporativo: Cuando el autor de la obra es una institución, la primera vez que se menciona se debe escribir el nombre completo, seguido de las siglas y las veces subsiguientes indicar sólo la sigla.

Citas textuales (cortas)

Fuentes impresas

Si la cita es textual y contiene menos de 40 palabras debe ir entre comillas y señalar el N° de la página donde se extrajo. El N° de la pág. puede ir al inicio cuando se mencionan los autores o al final de la cita.

Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral pueden definirse como “los síndromes, padecimientos o lesiones del sistema óseo y muscular originados por movimientos repetitivos en los miembros superiores; manipulación de cargas y posiciones forzadas sostenidas” (Cilveti & Idoate, 2000, p. 79).

Fuentes electrónicas

Autor, año y el número de la página entre paréntesis. En caso de no poseer el número de página, se debe indicar el N° del párrafo con la abreviatura (párr.), sección o capítulo.

Los Defensores del Pueblo llamaban “ese sufrimiento en silencio, esa contribución para el crecimiento y la competitividad, el impuesto de sangre” (Ramonet, 2009, párr. 4, Editorial).

- Si el nombre de la sección o capítulo del documento es muy extenso, use un título abreviado entre comillas.

“Mientras las clases medias son devastadas, empobrecidas, la riqueza continúa concentrándose en un grupo: hace 30 años un empresario ganaba 40 veces más que el salario de un trabajador; actualmente gana 1000 veces más” (Ramonet, párr. 1, “El desmantelamiento”).

Citas textuales (largas)

Si la cita posee más de 40 palabras se indenta en ambos márgenes del texto y se omiten las comillas.

Hernández, Fernández & Baptista (1994) señalan que: Siempre es conveniente efectuar la revisión de la literatura y presentarla de una manera organizada (llámese marco teórico o marco de referencia). Nuestra investigación puede centrarse en un objetivo... continua la cita. (p. 51).

- Si hay párrafos adicionales dentro de la cita, colocar sangría en la primera línea de cada uno.

- Cuando se omite parte del texto en la cita el texto omitido se reemplaza con puntos suspensivos (...).

- Cuando se agrega algo a la cita que no corresponde a lo citado por el autor, debe colocarse entre corchetes.

Citas de citas o citas indirectas

No deben omitirse. Se menciona la obra original y se indican los datos de la fuente consultada (fuente secundaria). En la lista de referencia se reseñará la fuente secundaria.

Paráfrasis

En un estudio de Seindenberg (citado por Atkins & Haller, 1993) se encontró que... continua la cita.

Al elaborar las referencias bibliográficas se debe indicar los datos de la obra de Atkins & Haller no a Seindenberg.

Textual

“En los Estados Unidos la Sociedad Americana de Cáncer (2007) estimó que se diagnosticarían cerca de 1 millón de casos de melanoma, con el resultado de 8110 muertes por melanoma” (Miller et al., 2009, p. 209).

xiii. Referencias Bibliográficas

Al final del trabajo se colocarán las referencias relativas a las citas del texto principal en estricto orden alfabético. Sólo deben incluirse referencias a documentos que contengan información relevante de los que el autor tenga conocimiento directo y que hayan sido discutidos o citados en el texto. Para efectos de potenciar la calidad de su escrito, es muy importante que incorpore Referencias de reciente data, a lo sumo no más de cinco años. Este aspecto es considerado en la evaluación del mismo.

Normas para la presentación de las Referencias:

- Usar sangría a cinco espacios a partir de la segunda línea (párrafo francés).

- Usar coma para separar los autores. Con dos o más autores utilice el signo &, antes del último autor.

- Cuando la obra tenga 8 autores o más, mencione los primeros 6, luego inserte puntos suspensivos y añada el último autor.

Gilbert, D., McClernon, J., Rabinovich, N., Sugai, C., Plath, L., Asgaard, G., ... & Botros, N. (2004). Effects of quitting smoking on EEG activation and attention last for more than days and more severe with stress, dependence, DRD2 A1 allele, and depressive traits. *Nicotine and Tobacco Research*, 6, 249-267.

- Cuando no se especifique el autor o editor, coloque el título del documento y el resto de los datos.

- En caso de no conocer la fecha de la obra, sustituir por (s.f.) que significa sin fecha.

- Los títulos de las obras y revistas van en cursiva.

- Las obras de un mismo autor se ordenan cronológicamente.

- Si existen dos obras de un autor, una de las cuales es realizada conjuntamente con otras personas, se coloca primero donde aparece como único autor y luego la de varios autores.

Artículos en revistas impresas

• Artículo en una revista estándar

Apellido, A. (Año). Título del artículo. *Nombre de la Revista, Volumen* (Nº de la revista), páginas del artículo separadas por guión.

Rose, M., Huerbin, M., Melick, J., Marion, D., Palmer, A. & Schiding, J. (2002). Regulation of interstitial excitatory amino acid concentrations after cortical contusion injury. *Brain Res*, 35(1-2), 40-46.

- Cuando no tiene número sino que expresa un mes, estación del año o es una edición especial se hace referencia al caso en cursiva, páginas.

Thompson, L. & Walker, A. (1982). The died as the unit of analysis: Conceptual and methodological issues. *Journal of Marriage and the Family*, november, 889-900.

• Artículo aceptado pero no publicado aún (En prensa)

Tian, D., Araki, H., Stahl, E., Bergelson, J. & Kreitman, M. (2002). Signature of balancing selection in Arabidopsis. *Proc Natl Acad Sci USA*. (En prensa).

• Volumen con suplemento

Geraud, G., Spierings, E. & Keywood, C. (2002). Tolerability and safety of frovatriptan with shortand long-term use for treatment of migraine andin comparison with sumatriptan. *Headache*, 42(Suppl 2), S93-S99.

• Número con suplemento

Glauser, T. (2002). Integrating clinical trial data into clinical practice. *Neurology*, 58(Suppl 7), S6-S12.

• Parte de un volumen

Abend, S. & Kulish, N. (2002). The psychoanalytic method from an epistemological viewpoint. *Int J Psychoanal*, 83(Pt 2), 491-495.

• Parte de un número

Ahrar, K., Madoff, D., Gupta, S., Wallace, M., Price, R. & Wright, K. (2002). Development of a large animal model for lung tumors. *J VascIntervRadiol*, 13(9 Pt1), 923-928.

• Número sin volumen

Banit, D., Kaufer, H. & Hartford, J. (2002). Intraoperative frozen section analysis in revision total joint arthroplasty. *ClinOrthop*, (401), 230-238.

• Organización como autor

Diabetes Prevention Program Research Group (2002). Hypertension, insulin and proinsulin in participants with impaired glucose tolerance. *Hiper tension*, 40(5), 679-686.

Artículos de revistas (electrónicas)

DOI (Digital Object Identifier) es una serie alfanumérica única asignada por la editorial a los documentos en formato electrónico que identifica el contenido y provee un vínculo consistente para su recuperación en Internet. Si la obra lo tiene se debe incluir en la referencia.

• Artículos electrónicos con DOI

Demopoulos, A., Fry, B. & Smith, C. (2007). Food web structure in exotic and native mangrove: A Hawaii – Puerto Rico comparison. *Oecologia*, 153(3), 675-86. doi:10.1007/s00442-007-0751-x

• Artículo de Internet basado en una fuente impresa

Castro, R. (1994). Estrategias en salud reproductiva del adolescente en Chile [versión electrónica]. *Revista de la Sociedad Chilena de Obstetricia y Ginecología Infantil y de la Adolescencia*, 1(2), 38-45.

• Artículo de Internet basado en una Revista Electrónica

- No se coloca la fecha de extracción del documento.

- No se escribe punto después de la dirección electrónica (URL)

Underwood, M. (2004). The correlation between increased productivity and the development of critical listening skills. *Journal of Aural Intelligence*, 9, Article 003a. Retrieved from <http://auraliQ.org/productivity/volume9/art003a.html>

Periódicos, Boletines

• Impresos

Apellido, A. (Año, fecha). Título del artículo. *Nombre del periódico o boletín*, sección o cuerpo, pp. xx-xx.

Schwartz, J. (1993, september 30). Obesity affects economic, social status. *The Washington Post*, pp. A1-A4.

• En la Web

Apellido, A. (Año, fecha). Título del artículo. *Título de la publicación*. Recuperado de URL

Duhigg, C. (2009, september 12). Toxic waters: Clean water laws are neglected, at a cost in human suffering. *The New York Times*. Retrieved from <http://www.nytimes.com/2009/09/13/us/13water.html?em>

Libros (Monografías)

• Impresos

Apellido, A. (Año). *Título: Subtítulo*. Ciudad: Editorial.

Benach, J. & Muntaner, C. (2005). *Aprender a mirar la salud: Cómo la desigualdad social daña*

nuestra salud?. Maracay: Instituto de Altos Estudios en Salud Pública.

• Electrónicos con DOI

- Se omite el lugar de publicación y la casa editora.

Apellido, A. (Año). *Título: Subtítulo* [quien publica la versión electrónica]. doi: xxxxxxxxxxxxxxxxx

Montero, M. & Sann, C. (Eds.). (2009). *Psychology of Liberation: Theory and applications* [version de Springer]. doi: 10.1007/078-0-38784-8

• En la web

Apellido, A. (Año). *Título: Subtítulo*. Recuperado de URL

Foley, K. & Gelband, H. (2001). *Improving palliative care for cancer*. Retrieved from <http://www.nap.edu/books/0309074029/html/>

• Versión Electrónica de un libro impreso

Apellido, A. (Año). *Título: Subtítulo* [quien publica la versión electrónica]. Recuperado de URL

Shotton, M. (1989). *Computer adiction? A study of computer dependency* [version DX Reader]. Retrieved from <http://www.ebookstore.tandf.co.uk/html/index.asp>

Capítulos de Libros u Obras de Referencia

• Impresos

Apellido, A. (Año). Título del capítulo o entrada. En Inicial del Nombre y Apellido(s) de(los) autor(es), (Comp(s). o Ed(s).) *Título de la obra* (pp. xx-xx). Ciudad: Editorial.

Sánchez, L., Pino, M., Matud, P. & Zingales, R. (2011). Consideraciones psicosociales sobre el acoso sexual en el trabajo. En M. Velasco (Dir.). *Mobbing, acoso laboral y acoso por razón de sexo: Guía para la empresa y las personas trabajadoras* (pp.47-63). (2 ed.). Madrid: Tecnos.

• Impresos con volúmenes

Apellido, A. (Año). Título del capítulo o entrada. En Inicial del Nombre y Apellido(s) de(los) autor(es), (Comp(s). o Ed(s).) *Título de la obra* (Vol. N°, pp. xx-xx). Ciudad: Editorial.

Angulo, E. (2000). Clonación. Se admiten apuestas? En *Nueva Enciclopedia del mundo: Apéndice siglo XX* (Vol. 41, pp. 620-622). Bilbao: Instituto Lexicográfico Durvan.

• Electrónicos

Apellido, A. (Año). Título del capítulo o entrada. En Inicial del Nombre y Apellido(s) de(los) autor(es), (Comp(s). o Ed(s).) *Título de la obra* (capítulo o sección). Recuperado de URL

Khalef, A. (2003). ¿Es la violencia en el trabajo una fatalidad?. En OIT (Ed.). *La violencia en el trabajo*. Recuperado de <http://www.bvsde.paho.org/bvsacd/cd30/trabajopdf>

Association of Experimental Learning. (2001). You can get your hands on this. In *Developing tools for tactile learners* (sect. 3). Retrieved from <http://www.ael.org/archive/hadson/three.html>

Series Monográficas

Apellido, A. (Año). *Título: Subtítulo*. (Número de edición). Ciudad: editorial. (Nombre de la Serie o Colección, N°).

Wilde, O. (2007). *Cuentos completos*. (16 ed.). Madrid: Espasa - Calpe. (Austral, Serie Azul: narrativa, N° 60).

Disertaciones y Tesis

Se consideran tesis y disertaciones los trabajos de maestría o doctorado.

• Publicada

Apellido, A. (Año). *Título*. (Tesis de maestría o doctoral, Universidad). Ciudad: Editorial.

Sevilla, R. (2005). *La doctrina del entendimiento agente en la gnoseología de Francisco Suárez* (Disertación Doctoral, Universidad de Navarra). Pamplona: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Navarra.

• No Publicada

Apellido, A. (Año). *Título*. (Tesis de maestría o doctoral no publicada). Nombre de la Universidad. Ciudad, País.

Muñoz, L. (2004). *Determinación del conocimiento sobre inteligencia emocional que poseen los maestros y la importancia que le adscriben al concepto en el aprovechamiento de los estudiantes*. (Tesis de maestría no publicada). Universidad Metropolitana. San Juan, Puerto Rico.

• Extraída de una Base de Datos Comercial

Apellido, A. (Año). *Título*. (Tesis de maestría o doctoral). Recuperada de Nombre de la B/D. (Número de acceso o de orden)

Santini, M. (1998). *The effects of various types of verbal feedback on the performance of selected motor development skills of adolescent males with Down syndrome*. (Tesis doctoral). Recuperado de la Base de Datos ProQuest Dissertations and Theses. (AAT9832765).

• En la Web

Apellido, A. (Año). *Título*. (Tesis de maestría o doctoral, Universidad). Recuperada de URL

Aquino, A. (2008). *Análisis en el desarrollo de los temas transversales en los currículos de español, matemáticas, ciencias y estudios sociales del Departamento de Educación*. (Tesis de maestría, Universidad Metropolitana). Recuperado de http://suagm.edu/umet/biblioteca/UMTESIS/Tesis_Educacion/ARAquinoRios1512.pdf

Leyes y Decretos

• Impresas

País. Título de la ley. (Año, fecha). *Fuente donde se publica*, fecha de publicación.

Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012, 30 de abril). En *Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República*, 6076 [Extraordinaria], mayo 7, 2012.

• En la Web

País. Título de la ley. (Año, fecha). Fuente donde se publica [en línea]. Recuperado de URL

Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras. (2012, 30 de abril). En *Tribunal Supremo de Justicia. Gaceta Oficial de la República*, 6076 [Extraordinaria][en línea]. Recuperado de <http://www.tsj.gov.ve/gaceta/Mayo/752012/752012-3422.pdf#page=2>

Eventos (Ponencias)

• Publicados

Apellido, A. (Año). Título de la ponencia. En *Título de la publicación*. Ciudad, Fecha, páginas que contienen la ponencia.

Carlino, P. & Estienne, V. (2004). ¿Pueden los universitarios leer solos? Un estudio exploratorio. *En Memoria de las XI Jornadas de Investigación en Psicología*. La Plata, 29 y 30 de julio, t. 1, pp.169-193.

• No publicado

Apellido, A. (Año). *Título de la ponencia*. Ponencia presentada en nombre completo del evento. Ciudad, fecha.

Fernández, G., Izuzquiza, V. & Laxalt, I. (2002). *¿Enseñanza de prácticas de lectura en la universidad?*. Ponencia presentada en el Tercer Encuentro: La Universidad como Objeto de Investigación. La Plata, 24 y 25 de octubre.

Póster

Apellido, A. (mes, año). *Título del Póster*. Presentado en la sesión de Posters del evento. Ciudad, País.

Carrera, L. (noviembre, 2002). *Anestésicos locales en odontología: Farmacología de la lidocaína*. Presentado en la Sesión de Posters del 4º Congreso de Investigación Odontológica. Mérida, Venezuela.

Informes de Entes Gubernamentales

• Impresos

País. Institución y dependencias en orden jerárquico (sin abreviar). (Año). *Título*. Ciudad: Editor.

México. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2006). *Principales Indicadores de Empresas Constructoras. Estadísticas Económicas*. México, DF: Autor.

• En la Web

País. Institución y dependencias en orden jerárquico (sin abreviar). (Año). *Título*. Recuperado de URL

Venezuela. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Dirección de Inmunizaciones. Coordinación de Enfermedades Inmunoprevenibles. Sistema PESS. (2009). Indicadores de vigilancia en enfermedades inmunoprevenibles. Recuperado de <http://www.ovsalud.org/doc/IndicadoresMPPPS2009.pdf>

Recursos multimedia

• Películas y videos

Apellido, A. (Productor, Escritor o Director). (Año). *Título del material* [descripción]. País: Empresa Productora.

Darnell, E. & Johnson, T. (Directores). (1998). *Hormiguinha Z* [Cinta cinematográfica]. Brasil: Dream Works/Pacific Data Images Productora.

• CD-Rom, DVD, Videocassette

Autor. (Año). *Título* [descripción física]. Lugar de edición: Editor.

Argentina. Ministerio de Cultura y Educación. Biblioteca Nacional de Maestros. (1996). *Base de Datos Bibliográfica* [CD-Rom]. Buenos Aires: Autor.

Blogs

• Comentario o Post

Autor. (Año, fecha). Post [Web log post]. Recuperado de URL

PZ Myers. (2007, January 22). The unfortunate prerequisites and consequences of partitioning your mind [Web log post]. Retrieved from http://scienceblogs.com/pharyngula/2007/01/the_unfortunate_prerequisites.php

• Notas Técnicas, Normas

ISO 7243. (1982). Hot environments - Estimation of the heat stress on working man, based on the WBGT-index (wet bulb globe temperature).

Norma Belga NBX 10-001. (1981). Principios ergonómicos de la concepción de sistemas de trabajo. Comisariato General de la Promoción del Trabajo (30 de abril).

xiv. Artículos Originales - Pautas

Deberán contener la siguiente estructura:

- Preliminares

- Título en español e inglés con una extensión máxima de 15 palabras. Salud de los Trabajadores usa el estilo de títulos descriptivos (reseña el contenido de la investigación sin ofrecer resultados). Al momento de su elaboración evitar el uso de siglas, abreviaturas o frases poco informativas como: aspectos de, comentarios sobre, estudio de, entre otras.

- Nombre del autor(es), adscripción y emails.

- Fuentes de financiamiento en caso de que aplique.

- Resumen y Abstract.

- Palabras clave.

- Cuerpo del trabajo

Contemplará las siguientes secciones: Introducción, Métodos, Resultados, Discusión y Conclusiones. Los artículos en extenso pueden necesitar subtítulos dentro de algunas secciones a fin de hacer más claro su contenido.

- Introducción

Indique el propósito del artículo y resuma el fundamento lógico del estudio.

- Material y métodos

Señalar el enfoque epistemológico de la investigación, el tipo de estudio, población, características de la muestra o en el caso de estudios cualitativos, los métodos o pruebas utilizadas, metodología e instrumentos de recolección de la información. Cuando se realice experimentación con seres humanos o animales, deberán incluirse los formatos de consentimiento informado correspondientes, así como los mecanismos para resguardar la confidencialidad de los datos personales de los pacientes o sujetos de investigación. Se redacta en tiempo pasado, detallando qué se hizo, cuándo, cómo y para qué a fin de que la investigación sea susceptible de repetirse. En los informes sobre los ensayos clínicos aleatorios, se facilitará información sobre los principales elementos del estudio, entre ellos el protocolo (población de estudio, intervenciones o exposiciones, resultados y justificación del análisis estadístico), la asignación de intervenciones (métodos para distribuir aleatoriamente, carácter ciego de la asignación a los grupos de tratamiento) y, el método de enmascaramiento. Los autores que remitan artículos de revisión incluirán una sección en

la que describan los métodos utilizados para localizar, seleccionar, recoger y sintetizar los datos.

- Resultados

Deben presentarse de forma clara y concisa, siguiendo una secuencia lógica. Las tablas y figuras deben usarse para ilustrar lo expuesto. No repetir en el texto los datos contenidos en las tablas o figuras.

- Discusión

Consiste en la interpretación de los resultados y relacionarlos con el conocimiento existente, haciendo hincapié en los hallazgos nuevos e importantes del estudio y en las conclusiones que se derivan de ellos. La información dada en otras partes del texto puede ser citada pero no repetida en detalle en la discusión. En esta sección se explican los resultados y se comparan con datos obtenidos por otros investigadores. Puede incluir recomendaciones y sugerencias para investigaciones futuras. Si la discusión es extensa se debe finalizar enumerando los hallazgos mas relevantes.

- Conclusiones

Las conclusiones deben estar fundamentadas de acuerdo a los objetivos del estudio, evitando afirmaciones poco fundamentadas y avaladas insuficientemente por los datos.

- Referencias Bibliográficas

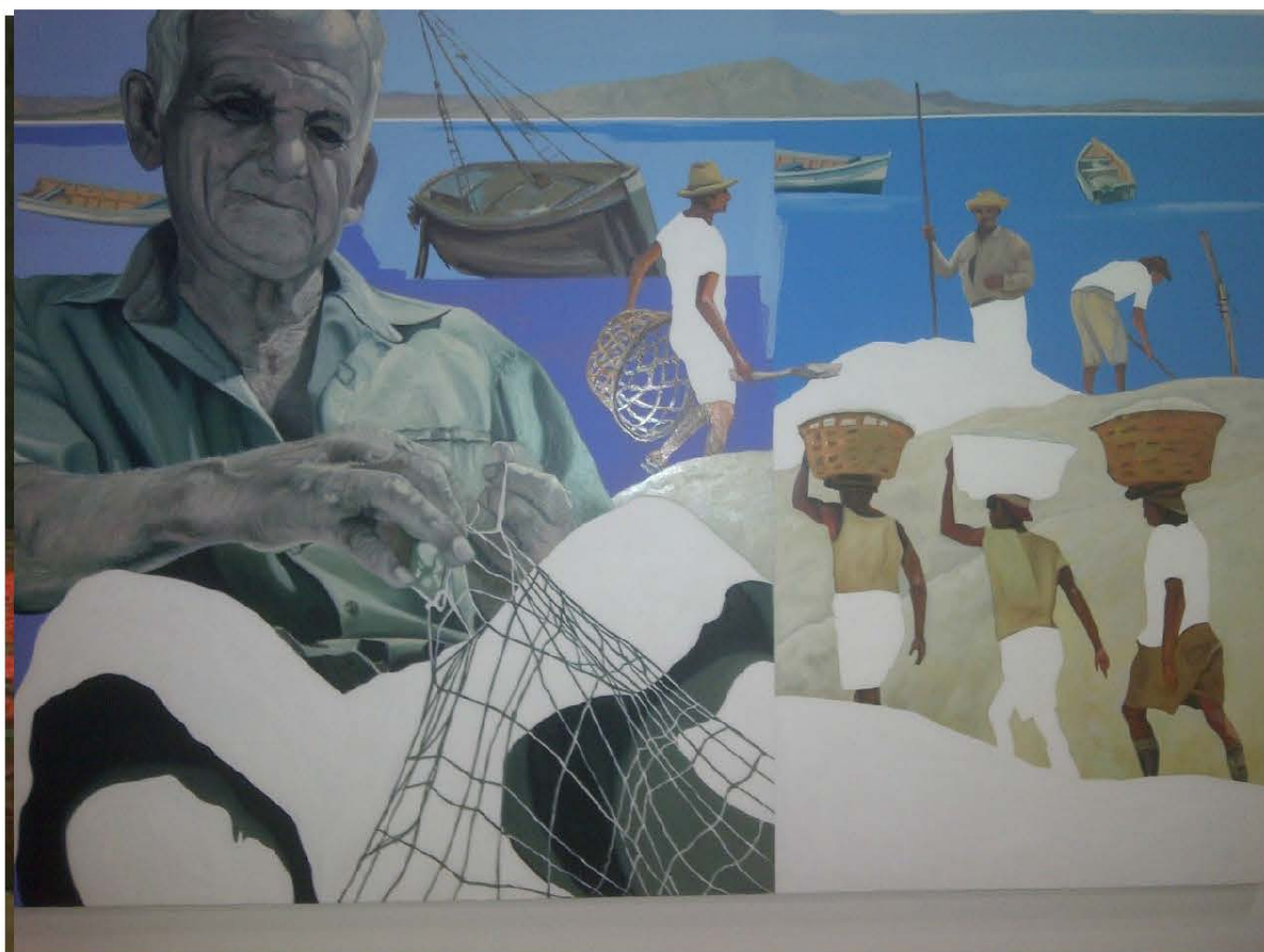
- Agradecimientos

- Anexos

SALUD DE LOS TRABAJADORES

Los trabajos que se deseen publicar en la Revista deben ser enviados a nuestra redacción por los emails:
st.revista@gmail.com - ligia.uc@gmail.com

En caso de estar interesado(a) en establecer canje con esta publicación favor comunicarse a la Revista Salud de los Trabajadores por el email:
st.revista@gmail.com



**Fernando Correa. Preparando Redes. 2013.
78x127 cm, óleo acrílico.
Museo de Arte Mario Abreu, Venezuela**