



FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS
UNIVERSIDAD NACIONAL DEL LITORAL
SANTA FE, ARGENTINA

Trabajo Final Integrador para la Obtención de la Especialidad en Medicina Legal

“MANEJO DE ILT EN UNA EMPRESA DE TELECOMUNICACIONES”

Autora:

María Lorena Rossetti

Director de Tesis

Dr. Pimpinella

Año 2019

RESUMEN

El presente trabajo pretende hacer un enfoque retrospectivo en relación al manejo de la ILT en el consultorio médico laboral de una empresa de telecomunicaciones.

La ILT (Incapacidad Laboral Temporaria) se produce cuando un trabajador se accidenta o padece una enfermedad profesional, y el daño sufrido le impide la realización de sus tareas habituales.

La idea de éste trabajo consiste en realizar un proceso de investigación mediante el análisis de los registros que lleva el consultorio de salud ocupacional de la empresa, el relato de los hechos y las encuestas realizadas a los trabajadores, con el objetivo de saber cuáles son las causas predominantes de ILT, la evolución de acuerdo a las mismas, el tiempo de baja laboral y las características del alta. (Actividad habitual, con Incapacidad, con recalificación)

Se parte de mencionar la implicancia que tiene el médico laboral dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.

Se considerarán tanto a los trabajadores que se desempeñan en áreas administrativas y comerciales de la empresa como también a los que se desarrollan productivamente en áreas técnicas.

Se procurará realizar un estudio abordando no solo en el plano singular, sino también el particular, dónde podamos investigar el grupo de trabajo, y el general que nos permita realizar un estudio de las políticas estatales e institucionales que determinan e integran los planos inferiores.

ÍNDICE GENERAL

	Página
1. RESUMEN.....	2
2. ÍNDICE GENERAL.....	3
3. ÍNDICE DE TABLAS.....	4
4. ÍNDICE DE FIGURAS.....	5
5. OBJETIVOS.....	6
6. INTRODUCCIÓN.....	7
6.1 Marco Legal.....	9
6.2 Ergonomía Ambiental.....	16
6.3 Contaminantes Ambientales.....	18
6.4 Riesgo Laboral.....	19
7. MATERIALES Y MÉTODOS.....	20
8. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	27
9. CONCLUSIÓN.....	34
10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	39
11. ANEXO I- Modela de encuesta general.....	40
12. ANEX II- Encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud de los empleados.....	41

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 1: Rol Estratégico del Médico dentro del Proceso de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.....	9

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Fig. 1- Funciones de los médicos del trabajo e historia natural de la enfermedad...	8
Fig. 2- Porcentaje de incidencia de EP y/o AT.....	29
Fig. 3 - Porcentaje de incidencia de EP y/o AT según el sexo.....	29
Fig. 4- Porcentaje de incidencia de EP y/ AT según el tipo de actividad.....	30
Fig.5- Porcentaje de incidencia de EP y/ AT según la antigüedad laboral.....	30
Fig. 6- Porcentaje de incidencia de AT según el tipo.....	31
Fig. 7- Porcentaje de incidencia AT según tipo de alta.....	31
Fig. 8- Porcentaje de incidencia AT según el tiempo de alta.....	32
Fig.9- Porcentaje de incidencia de EP.....	32
Fig.10- Porcentaje de incidencia de EP según el tiempo de alta.....	33
Fig.11- Porcentaje de incidencia de EP según el tipo de alta.....	33
Fig.12- Condiciones y Medioambiente de Trabajo.....	37

OBJETIVOS

General:

- Estudiar y analizar las características de las ausencias por ILT de los empleados de rosario de una empresa de telecomunicaciones durante el periodo 2012-2017

Específicos:

- Indagar sobre la legislación actual en materia de prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Describir las funciones y el rol del Médico Laboral perteneciente al Sistema de Gestión de Salud Ocupacional.
- Analizar las condiciones y el medio ambiente del trabajo y como estas influyen en la incidencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.
- Analizar las patologías profesionales más frecuentes y su relación con las características del puesto de trabajo.
- Determinar en qué porcentaje se necesita recalificación laboral y en qué porcentaje se determina incapacidad posterior al alta.

INTRODUCCIÓN

El Rol Estratégico del Médico laboral dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional presenta los enfoques: humano, médico-legal, económico y social; con responsabilidad directa en la implementación de políticas y programas de salud ocupacional, basado en los códigos de ética nacional e internacional.

La Medicina del Trabajo, rama de la Medicina Humana, se dedica a proteger la salud amenazada por el trabajo, con acciones sobre el trabajador e indirectamente sobre el puesto de labor y el ambiente. Tiene carácter integral: asistencial, preventivo-promocional, rehabilitador y, en última instancia, curativo. Pero, el carácter patognomónico de la especialidad es su ejercicio ligado a los programas de seguridad e higiene de la empresa¹. Su ejercicio sobre el trabajador es esencial y armónico, debiendo ser ejecutada por el equipo de Salud Ocupacional (SO), incluyendo sus familias y su ambiente. Los componentes esenciales radican en la evaluación periódica de la salud del trabajador, la evaluación médica pre empleo, la vigilancia médica, el diagnóstico y tratamiento de las enfermedades derivadas del trabajo, los accidentes laborales y extralaborales, la rehabilitación, la educación de los trabajadores hacia la identificación y control de los riesgos potenciales para la salud, la implementación de programas para el uso apropiado de equipos de protección personal, evaluaciones toxicológicas, evaluación e inspección de los lugares de trabajo, el mantenimiento de registros médicos confidenciales, programas de inmunización contra enfermedades prevenibles, evaluación bioestadística y epidemiológica, interpretación médica y participación en regulaciones en salud y seguridad, preparación para desastres y asistencia en la rehabilitación de los trabajadores con problemas de adicción².

La Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año de 1950, formulan la práctica de la Salud Ocupacional, siendo actualizados en 1995, por el Comité Conjunto de Salud Ocupacional OIT/OMS, siendo sus objetivos primordiales:

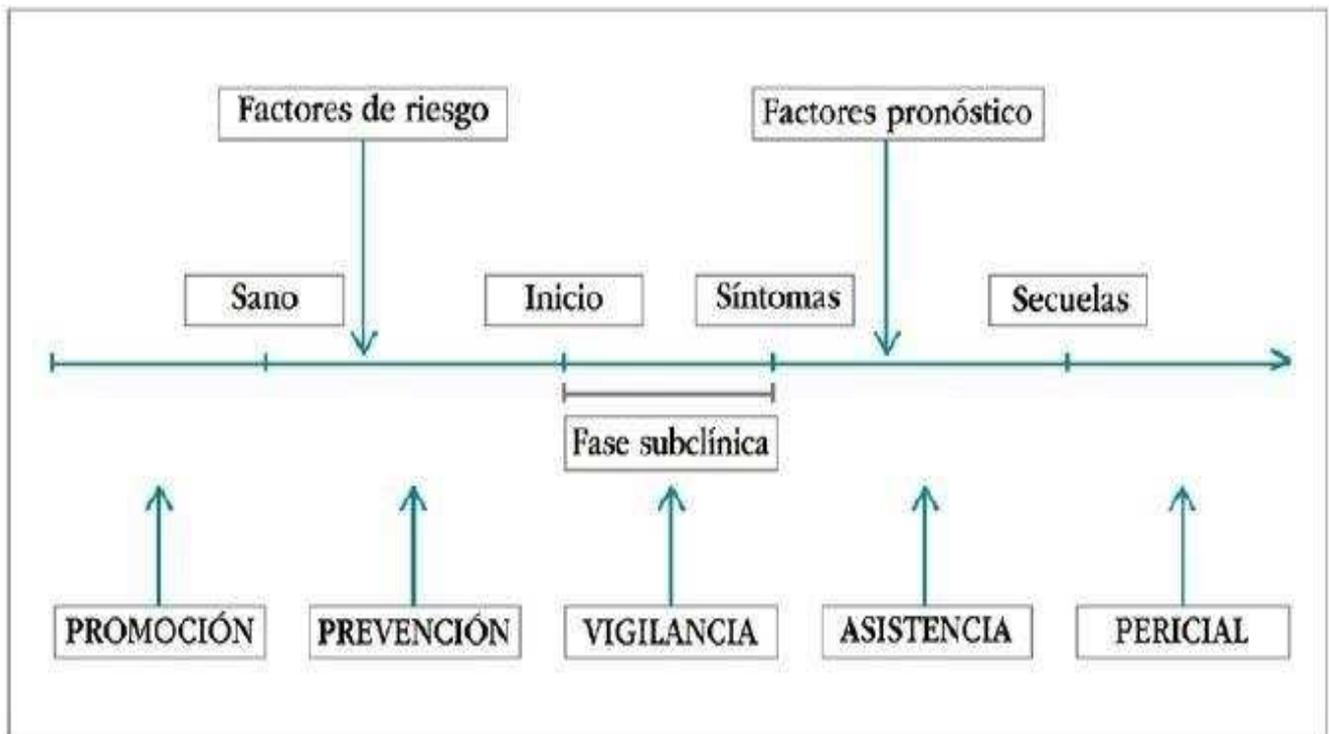
- a) La promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones,
- b) La prevención de daños a la salud causados por sus condiciones de trabajo
- c) La ubicación y mantenimiento de trabajadores en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades fisiológicas y psicológicas

¹ McCunney RJ. A Managers Guide to Occupational Health Services. Environmental Medical Service. Cambridge, Massachusetts, USA: MIT, 2004

² Salazar-Gómez CA, Corrales-Hernández JR. Rol del médico especialista en salud ocupacional en la identificación, evaluación y calificación de las enfermedades derivadas del estrés ocupacional. Rev CES Salud Pública. 2012;3(1):104-107

d) La adaptación del trabajo al hombre y de cada hombre a su tarea

e) El desarrollo de organizaciones y culturas de trabajo basados en la salud y seguridad en el trabajo, promoviendo ambientes sociales positivos y una operación que permita la productividad de los procesos.



Tomado: *Las competencias profesionales de los médicos del trabajo*. Publicado por el Instituto de Salud Carlos III, Universitat Pompeu Fabra, Cyclops. Barcelona 2003

Fig. 1: Funciones de los médicos del trabajo e historia natural de la enfermedad³

³ Vera-Romero, Óscar Eduardo- -Rojas, Virgilio Efraín Failoc - Vera-Romero, Franklin Miguel - Rol y condiciones estratégicas del médico dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional – Publicación de Medicina y Seguridad del Trabajo - Med Segur Trab (Internet) 2015; 61 (238) 34-44 - Enero - marzo 2015

Cuadro Resumen del Rol Estratégico del Médico dentro del Proceso de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional⁴

España	Perú	Funciones	Competencias
PORMOCION	PROMOCION	Conjunto de actividades cuyo objetivo es mejorar el nivel de salud de los trabajadores mediante intervenciones destinadas a capacitarlos para incrementar el control sobre su salud y mejorarla ⁸ , tanto frente a los riesgos laborales como extra-laborales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Fomentar la cultura preventiva en la empresa y conductas, hábitos, consumos y estilos de vida saludables. 2. Fomentar la participación activa de los trabajadores como protagonistas de su salud. 3. Desarrollar programas sanitarios frente a patologías prevalentes en la comunidad. 4. Fomentar la creación de entornos saludables en la empresa. 5. Participar en los programas de salud organizados por las instituciones sanitarias.
PREVENCION	DIFUSION	Conjunto de actividades cuyo objetivo es reducir o eliminar riesgos laborales mediante intervenciones colectivas o personales	<ol style="list-style-type: none"> 1. Asesorar a la empresa, a los trabajadores y a sus representantes en todos los aspectos de la prevención de riesgos. 2. Proponer medidas preventivas a partir de la evaluación de riesgos. 3. Planificar la prestación de los primeros auxilios en los centros de trabajo. 4. Indicar la adaptación de las condiciones de trabajo a los trabajadores en general y de los susceptibles en particular.

⁴ Vera-Romero, Óscar Eduardo- -Rojas, Virgilio Efraín Failoc - Vera-Romero, Franklin Miguel (op cit)

			<p>5. Informar y formar sobre los riesgos laborales para la salud y las medidas preventivas necesarias, como inmunoquimioprofilaxis necesaria frente a los riesgos laborales.</p> <p>6. Participar en la identificación, evaluación y prevención de los riesgos medioambientales comunitarios derivados de las actividades de las empresas.</p> <p>7. Evaluar la efectividad y eficiencia de las medidas preventivas implementadas para eliminar y reducir la exposición a partir de los indicadores de salud.</p>
FORMACION	DISEÑO DE PROGRAMAS Y POLITICAS	Conjunto de procesos esquemático en la búsqueda de soluciones.	<p>1. Identificar las necesidades formativas y fomentar el aprendizaje permanente propio y ajeno.</p> <p>2. Diseñar, realizar y evaluar actividades de formación.</p> <p>3. Seleccionar y aplicar las técnicas de comunicación interpersonal.</p> <p>4. Utilizar las tecnologías de comunicación e información</p>
GESTION		Se refiere exclusivamente al servicio de prevención planificado y normado para toda la empresa.	<p>1. Utilizar las técnicas de gestión y organización de recursos y actividades.</p> <p>2. Aplicar criterios de calidad en la gestión del servicio.</p> <p>3. Gestionar la confidencialidad de la información sanitaria.</p>

			<p>4. Trabajar de forma integrada en el equipo multidisciplinar de prevención.</p> <p>5. Ejercer una medicina del trabajo de acuerdo con criterios éticos.</p> <p>6. Promover prácticas socialmente responsables en relación a la salud de los trabajadores.</p>
VIGILANCIA	EJECUCION	<p>Conjunto de actividades cuyo objetivo es la detección precoz de alteraciones de salud, principalmente relacionados con el trabajo, mediante procedimientos de recogida sistemática y análisis de información tanto a nivel individual como colectivo.</p>	<p>1. Diseñar las actividades de vigilancia de la salud adecuadas a cada situación con criterios de validez.</p> <p>2. Identificar, diagnosticar, Analizar y Valorar los problemas de salud relacionados con el trabajo y su interacción con el trabajo (capacidad laboral).</p> <p>3. Aplicar técnicas de control Biológico, Químico, Físico, Ergonómico de exposición e interpretar sus resultados.</p> <p>4. Analizar los distintos registros o fuentes de información sanitaria disponibles.</p> <p>5. Intercambiar e integrar informaciones de forma bidireccional con el resto del equipo multidisciplinar. 6. Realizar encuestas de salud y llevar a cabo los exámenes de salud e interpretar sus resultados.</p> <p>7. Identificar la información sanitaria de interés, analizarla con criterios epidemiológicos y manejar</p>

			<p>indicadores de salud.</p> <p>8. Comunicar e informar los resultados de la vigilancia de forma asertiva.</p> <p>9. Promover medidas de adecuación del trabajo al trabajador con un problema de salud.</p>
ASISTENCIA	EVALUACION	<p>Conjunto de actividades que tienen como objetivo el manejo clínico y laboral de los trabajadores con un problema de salud, principalmente aquél relacionado con las condiciones de trabajo.</p>	<p>1. Proporcionar la atención médica necesaria ante emergencias y urgencias.</p> <p>2. Llevar a cabo una historia clínica y laboral, así como una exploración clínica completas.</p> <p>3. Evaluar la interacción entre una especial susceptibilidad individual y el trabajo.</p> <p>4. Evaluar el riesgo derivado de la situación de salud del trabajador para sí mismo o terceros.</p> <p>5. Realizar el diagnóstico, tratamiento y seguimiento de las enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo y enfermedades comunes que en su caso proceda.</p> <p>6. Interactuar con el sistema público de salud en la prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de los problemas de salud.</p> <p>7. Evaluar las consecuencias de los posibles tratamientos médicos que puedan limitar la capacidad en el</p>

			trabajo. 8. Elaborar y promover recomendaciones sobre rehabilitación y reincorporación al trabajo.
INVESTIGACION	MONITOREO	Conjunto de actividades cuyo objetivo es identificar, cuantificar y valorar las secuelas de los daños a la salud relacionados con el trabajo y su impacto sobre la capacidad para trabajar con el fin de compensar social y económicamente al trabajador afectado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover una medicina del trabajo basada en la evidencia. 2. Buscar y analizar la documentación científica existente. 3. Conocer los sistemas nacionales e internacionales de investigación y desarrollo. 4. Formular y gestionar proyectos de investigación. 5. Llevar a cabo investigaciones científicas sobre los problemas de salud relacionados con el trabajo y sus causas. 6. Difundir los resultados y conclusiones de la investigación adecuadamente
PERICIAL			<ol style="list-style-type: none"> 1. Utilizar adecuadamente los instrumentos de valoración del daño y aplicarlos en el diagnóstico precoz de los problemas de salud relacionados con el trabajo. 2. Valorar el daño corporal tras un problema de salud relacionado con el trabajo. 3. Informar y asesorar adecuadamente al trabajador afectado, a las administraciones y tribunales.

Marco legal:

En nuestro país la legislación sobre la salud en el ámbito laboral se inició en 1914 con la sanción de la ley 9688 de accidentes de trabajo, que regulaba la reparación de los daños sufridos durante el desempeño de su trabajo.

Esta ley con sucesivas reformas, fue derogada en 1991 por la 24.028. Ambas leyes perseguían el objetivo de la reparación del daño y facultaban al empleador a contratar un seguro que cubriera estos riesgos y a los siniestrados a recurrir a la vía civil para reclamar una reparación integral.

Luego se sanciona la 24.557, la actual Ley de Riesgos de Trabajo , que introduce la obligatoriedad para el empleador de contratar un seguro y además incluye dentro de su regulación el tema de la Prevención.

En 1972, se sanciona la ley 19587 (ley de Higiene y Seguridad del trabajo), con el objetivo de la protección de la vida, la salud y la integridad psicofísica de los trabajadores. Pone su acento en la prevención como medio eficaz para disminuir los accidentes y enfermedades del trabajo, esperando que esto redunde en la protección de la salud del trabajador.

Con la sanción de esta Ley se da marco a los Servicios de Medicina del Trabajo, estableciendo que los mismos tendrán un carácter preventivo y asistencial. La actuación de los mismos, señalada originalmente en el decreto reglamentario 351/79, y que hoy está vigente por el decreto 1338/96. Allí se establece que los servicios podrán ser de carácter externo o interno y tienen como misión fundamental promover y mantener el más alto nivel de salud de los trabajadores, debiendo ejercitar entre otras, acciones de educación sanitaria, socorro, vacunación y estudios de ausentismo por morbilidad. Su función es esencialmente preventiva, sin perjuicio de la prestación de la asistencia inicial de las enfermedades presentadas durante el trabajo y de las emergencias médicas ocurridas en el establecimiento, hasta tanto se encuentre en condiciones de ser asistido por el servicio médico que corresponda.

En el mes de abril de 2015 la SRT pone en vigencia la Resolución 905 que incorpora la presencia concreta del médico laboral dentro del ámbito de la empresa. Esta resolución delimita las funciones que debe desarrollar este profesional para cumplir lo dispuesto en el decreto 1338/96. Le adjudica al Médico del Trabajo tareas propias y conjuntas con el servicio de Higiene y Seguridad, para que en forma mancomunada estas dos disciplinas realicen tareas de prevención para lograr un espacio de trabajo más seguro y con la vigilancia de la salud de los trabajadores.

La ley 19587 en su artículo 9 dispone además que es obligación del empleador, sin perjuicio de lo que especialmente determinen los reglamentos, realizar el examen preocupacional y revisión periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo legajo médico del empleado.

Por su parte el decreto 351/79 reglamentario de la ley 19587 en su Capítulo XX señala que el servicio de medicina del trabajo extenderá, antes del ingreso, el certificado de aptitud en relación a la tarea a desempeñar, y que las modificaciones de las exigencias y técnicas laborales, darán lugar a un nuevo examen médico del trabajador para verificar si posee o no las aptitudes requeridas por las nuevas tarea

El trabajador estará obligado a realizar los exámenes pre ocupacionales y periódicos que disponga el servicio médico de la empresa.

Los objetivos fundamentales de La Ley de Riesgos del Trabajo son:

- a) Reducir la siniestralidad laboral a través de la prevención de los riesgos derivados del trabajo;
- b) Reparar los daños derivados de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c) Promover la recalificación y la recolocación de los trabajadores damnificados;
- d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras.

Tanto los empleadores como los trabajadores tienen obligaciones y deberes respecto a esta ley, debiendo adoptar las medidas legalmente previstas para prevenir eficazmente los riesgos del trabajo. Por su parte las Aseguradoras de Riesgo de Trabajo deberán ser las encargadas de establecer medidas para cada una de las empresas, y controlar que estas sean cumplidas.

Para la ley un accidente de trabajo es todo acontecimiento súbito y violento ocurrido por el hecho o en ocasión del trabajo, o en el trayecto entre el domicilio del trabajador y el lugar de trabajo, siempre y cuando el damnificado no hubiere interrumpido o alterado dicho trayecto por causas ajenas al trabajo. (Accidente in itinere)

Se consideran enfermedades profesionales aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo, conforme al procedimiento del artículo 40 apartado 3 de esta ley. El listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional. Según la ley la enfermedad profesional es la contraída a consecuencia del trabajo ejecutado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el listado y que esta proceda por la acción de elementos o sustancias que en dicho listado se indiquen para cada enfermedad profesional.

Es un cuadro limitado, con un listado cerrado de enfermedades profesionales. Las enfermedades profesionales que no se encuentren reflejadas en el mismo, pueden quedar incluidas en el concepto de accidente laboral. Y además cuando se puede establecer una relación causal entre la exposición laboral y una enfermedad que no esté recogida en el cuadro de enfermedades profesionales, dicha enfermedad puede ser legalmente reconocida como procedente, ya sea generada o agravada por el trabajo.

Posteriormente y dependiendo de la gravedad se determinará la *incapacidad*, existen diversos grados de la misma:

Incapacidad Laboral Temporaria (ILT) cuando el daño sufrido por el trabajador le impida temporariamente la realización de sus tareas habituales.

Incapacidad Laboral Permanente (ILP) cuando el daño sufrido por el trabajador le ocasione una disminución permanente de su capacidad laborativa. Este tipo de incapacidad es total y se da cuando la disminución de la capacidad laborativa fuere igual o superior al 66%, y parcial, cuando fuere inferior a este porcentaje. La situación de Incapacidad Laboral Permanente que diese derecho al damnificado a percibir una prestación de pago mensual, tendrá carácter provisorio durante los 36 meses siguientes a su declaración.

Las prestaciones dinerarias de esta ley gozan de las franquicias y privilegios de los créditos por alimentos. A partir del día siguiente a la primera manifestación invalidante y mientras dure el período de Incapacidad Laboral Temporaria (ILT), el damnificado percibirá una prestación de pago mensual, de cuantía igual al valor mensual del ingreso base. La prestación dineraria correspondiente a los primeros diez días estará a cargo del empleador. Las prestaciones dinerarias siguientes estarán a cargo de la ART la que, en todo caso, asumirá las prestaciones en especie.

En caso de *muerte* de un trabajador, los derechohabientes del trabajador accederán a la pensión por fallecimiento prevista en el régimen previsional al que estuviera afiliado el damnificado y a las prestaciones establecidas en el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 15 de esta ley, además de la prevista en su artículo 11, apartado cuarto.

Las comisiones médicas y la Comisión Médica Central creadas por la ley 24.241 (artículo 51), serán las encargadas de determinar:

- a) La naturaleza laboral del accidente o profesional de la enfermedad;
- b) El carácter y grado de la incapacidad;
- c) El contenido y alcances de las prestaciones en especie.

Estas comisiones podrán revisar el tipo, carácter y grado de la incapacidad, y - en las materias de su competencia - resolver cualquier discrepancia que pudiera surgir entre la ART y el damnificado o sus derechohabientes.

La reglamentación establecerá los procedimientos a observar por y ante las comisiones médicas, así como el régimen arancelario de las mismas. En todos los casos el procedimiento será gratuito para el damnificado, incluyendo traslados y estudios complementarios. Otro punto interesante dentro de esta Ley para destacar, es la posibilidad de la Reubicación o Recalificación del trabajador que haya sufrido un accidente y/o enfermedad profesional y que producto de la misma no pueda realizar sus tareas habituales teniendo que ser reubicado en otro sector de la empresa o recalificado de su puesto de trabajo, realizando actividad laboral diferente a la que realizaba con anterioridad al accidente y/o enfermedad denunciada a su respectiva A.R.T.

Listado de enfermedades profesionales (Ley 24.557):⁵

La noción de enfermedad profesional se origina en la necesidad de distinguir las enfermedades que afectan al conjunto de la población de aquellas que son el resultado directo del trabajo que realiza una persona, porque generan derechos y responsabilidades diferentes de las primeras.

Entre los factores que determinan enfermedades profesionales tenemos⁶:

- Variabilidad biológica: en relación a un mismo riesgo o condición patógena laboral, no todos enferman y los que enferman no lo hacen todos al mismo tiempo y con la misma intensidad. La variabilidad biológica es un factor de gran importancia en la génesis de las enfermedades profesionales y aunque algunos de los mecanismos que explican las diferencias de susceptibilidad están siendo dilucidados, estas diferencias son significativas en situaciones de exposición de baja o mediana intensidad, ya que en casos de sobreexposición, todos enferman.
- Multicausalidad; una misma enfermedad puede tener distintas causas o factores laborales y extralaborales que actúan al mismo tiempo y contribuyen a su desencadenamiento. Discriminarlos exige la identificación precisa de cada uno de ellos.
- Inespecificidad clínica; la mayoría de las enfermedades profesionales no tiene un cuadro clínico específico que permita relacionar la sintomatología con un trabajo determinado.
- Condiciones de exposición; un mismo agente puede presentar efectos nocivos diferentes según las condiciones, vía de ingreso, tiempo de exposición.

⁵ Ley 24.557. Decreto 658/96. Listado de enfermedades profesionales

⁶ Página WEB Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

<http://www.srt.gob.ar/index.php/2016/03/02/recalificacion-profesional-un-camino-hacia-l-rehabilitaciondel-trabajador>

Por estas razones, el reconocimiento del carácter de profesional de una enfermedad es un proceso de varias etapas, una corresponde al conocimiento del medio

ambiente y condiciones de trabajo (C.y.M.A.T), otro al conocimiento clínico- biológico, y otras al marco legislativo y médico legal que permite establecer las diferencias entre las enfermedades profesionales y las comunes:

- Agente: debe existir un agente en el medio ambiente de trabajo que por sus propiedades puede producir un daño a la salud; la noción del agente se extiende a la existencia de condiciones de trabajo que implican una sobrecarga al organismo en su conjunto o a parte del mismo.
- Exposición: debe existir la demostración que el contacto entre el trabajador afectado y el agente o condiciones de trabajo sean capaz de provocar un daño a la salud.
- Enfermedad: debe haber una enfermedad claramente definida en todos sus elementos clínicos, anatomopatológicos y terapéuticos, o un daño al organismo de los trabajadores expuestos a los agentes o condiciones señaladas antes.
- Relación de causalidad: deben existir pruebas de orden clínico, patológico, experimental o epidemiológico, consideradas aisladas o concurrentemente, que permitan establecer una asociación de causa-efecto, entre la patología definida y la presencia en el trabajo, de los agentes o condiciones señaladas más arriba.

La conjunción de estos cuatro elementos permite distinguir cuando una enfermedad es o no profesional y establecer las listas de las que serán reconocidas como tales y las condiciones de su reconocimiento. Al considerar estos elementos se puede poner en claro cuáles son las condiciones de generación de la enfermedad profesional y en consecuencia como se puede evitar

Principios de valoración: se han considerado como criterios clave para la valoración de una enfermedad profesional en un individuo concreto:

a) Las características clínicas que definen el diagnóstico deben corresponder con lo que se conoce acerca de los efectos sobre la salud tras la exposición al agente concreto. Los síntomas, los signos y, en su caso, las pruebas complementarias deben ser concordantes con dicho diagnóstico.

b) Debe haber indicios suficientes de exposición laboral que ha de ser previa a la aparición de la patología. La evidencia de la exposición se puede obtener, entre otros, a través de la historia ocupacional, los resultados de la evaluación de riesgos y/o los registros de incidentes de exposición excesiva.

c) El intervalo de tiempo entre la exposición y el efecto debe ser coherente con lo que se conoce sobre la historia natural y el progreso de la enfermedad. La exposición debe preceder a los efectos sobre la salud (aparición o agravamiento).

d) Ha de considerarse el diagnóstico diferencial con patologías similares relacionadas con exposiciones no laborales o con características personales propias del trabajador.

e) Se considerarán enfermedades profesionales las incluidas en el anexo 1 del RD 1299/2006, que está basado en la exposición del trabajador al riesgo, siendo las actividades que se listan indicativas pero no exhaustivas ni exclusivas.

Para la valoración de la exposición se han tenido en cuenta los siguientes conceptos (UE 2009):

a) Intensidad mínima de exposición: Nivel mínimo de exposición requerido para causar la enfermedad. Con exposiciones más bajas es poco probable que se desarrolle enfermedad profesional. Este concepto es aplicable especialmente para los agentes tóxicos. Para los agentes que son cancerígenos o alergénicos, normalmente no es posible definir una dosis umbral mínima. Carcinógenos de acción directa en cantidades moleculares, en teoría, son capaces de afectar el ADN celular e iniciar carcinogénesis. Sin embargo, para algunos agentes carcinógenos, puede ser posible identificar un umbral de inicio de los efectos adversos para la salud. Los alérgenos pueden requerir una exposición sustancial que cause la sensibilización, pero una vez que un individuo está sensibilizado, pequeñas cantidades pueden ser capaces de provocar una respuesta alérgica.

b) Duración mínima de la exposición: Es el período de exposición más corto que puede dar lugar a la enfermedad. Con períodos de exposición más breves es poco probable que suceda la enfermedad.

c) Período de latencia máximo: Tiempo desde el cese de la exposición a partir del cual es poco probable que la aparición de la enfermedad pueda ser atribuida a dicha exposición.

d) Período de inducción mínimo: Es el período de tiempo más corto desde el inicio de la exposición hasta la aparición de la enfermedad por debajo del cual la exposición habría sido causa poco probable de la enfermedad.⁷

La Prevención como objetivo. Sistemas de gestión.

⁷ <http://www.srt.gob.ar/index.php/2016/03/02/recalificacion-profesional-un-camino-hacia-l-rehabilitación-del-trabajador/> (op.cit.)

La Prevención es uno de los objetivos esenciales de un sistema de gestión, que pretende tener como objetivo la salud de los trabajadores y el riesgo cero en accidentes del trabajo. Debe ser preventivo, porque adquirida una enfermedad u ocurrido un accidente, son irreversibles. Obviamente que esto está íntimamente relacionado con la Organización del trabajo que tiene cada empresa. Las formas de vida de los trabajadores en lo que a sociedad se refiere, influye en la salud de los mismos relacionados con el trabajo. Es necesario intervenir en estos niveles a fin de tener una visión integral de la salud del trabajador y de la organización empresarial. Con sólo darle un tapón auditivo a un trabajador no se resuelve la causa raíz que es resolver que la máquina no haga ruido. Muchas veces fallas en la organización, terminan en un accidente, con efectos nulos, leves o graves.

Para que una organización funcione como corresponde, deberá existir la plena participación de todos los niveles de la empresa. La participación debe ser una de las metas más ansiadas por todos, de esto depende la gestión integral que se proponga la empresa con los trabajadores.

Ergonomía ambiental

La Ergonomía estudia la adaptación de los puestos de trabajo al hombre, por esto un puesto ergonómico debería ser saludable, seguro, higiénico, exento de riesgos y peligrosidad.

El objetivo de la ergonomía es de alguna manera conseguir el mismo trabajo, pero con eficiencia, salubridad y seguridad en lo que respecta a la persona y al CYMAT.-

Así entendido, conlleva a dos aristas de una misma cara, hace el trabajo más eficiente, con más y mejor producción, y fatiga menos al trabajador, consiguiendo procesos de trabajos más saludables que influyen en la salud del mismo y de la empresa. Son dos caras de una misma moneda, sus fines son puros si se lo utiliza con nobleza.

Al partir del concepto que no somos todos iguales, distinto sexo, edad, dimensiones corporales, nacer y vivir en distintos lugares con distintas experiencias y expectativas, genera en cada uno de nosotros diferentes capacidades de trabajo, de resistencia y de adaptación. Aquí es donde la Ergonomía toma una importancia esencial. Las características personales y las diferencias individuales de los trabajadores hacen que cada puesto de trabajo deba ser adaptado.

La resolución 295/03 de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo, incorpora concepto nunca vistos de ergonomía para la Argentina.

Y dice que “la Ergonomía es el término aplicado al campo de los estudios y diseños como interfase entre el hombre y la máquina para prevenir la enfermedad y el daño, mejorando la realización del trabajo, intenta asegurar que los trabajadores y tareas se diseñen para ser compatibles con la capacidad de los trabajadores.”⁸ Vibraciones, estrés por calor, levantamiento manual de cargas, duración del trabajo, los trabajos repetitivos, el estrés de contacto, las posturas psicosociales, son algunas de las cuestiones consideradas en esta resolución.

“Los trastornos musculoesqueléticos, relacionados con el trabajo como un problema importante de salud laboral que puede gestionarse utilizando un programa de ergonomía para la salud y la seguridad. El término de trastornos musculoesqueléticos se refiere a los trastornos musculares crónicos, a los tendones y alteraciones de los nervios causados por los esfuerzos repetidos, los movimientos rápidos, hacer grandes fuerzas, por estrés de contacto, posturas extremas, la vibración y/o temperaturas bajas.”

Estos trastornos deben prevenirse mediante programas de Ergonomía para la salud y la seguridad. Algunos trastornos son síndrome del túnel carpiano y tendinitis, algunos se manifiestan como dolores “inesperados”. Si son pasajeros no se considerarán del trabajo, no así los persistentes.

Para controlarlos se deberá considerar:

- 1) Reconocer el problema.
- 2) Evaluar a trabajadores con sospecha.
- 3) Identificar y evaluar los factores que lo causan.-
- 4) Involucrar a los trabajadores y darle participación activa.
- 5) Cuidar de la salud de los trabajadores que tengan trastornos.
- 6) Identificado los riesgos deberá

6-1) Educar a trabajadores supervisores, ingenieros, directores, gerentes.

Información de los síntomas por parte de los trabajadores y continuar con vigilancia, y evaluación de daño y datos médicos.

Los controles serán INGENIERÍA (eliminar y/o reducir los factores de riesgo) Y ADMINISTRATIVOS (reducir tiempo de exposición) Y EPP puede estar indicada en circunstancias limitadas.

6-2-1) INGENIERÍA: estudio de tiempos, de movimientos para eliminar esfuerzos, selección de herramientas, puestos de trabajo adaptables, mejorar posturas, programas de control y mantenimiento.

⁸ Gabellini, Rubén, Nuevos paradigmas. La prevención como objetivo. Mimio. ASyTUNR 2007

6-2-2) Pautas de trabajo que permitan hacer pausas. Redistribuir trabajos utilizando rotación de trabajadores.-

6-2-3) Es necesario el conocimiento y participación de profesionales para actuar con medidas de control no hay un “modelo”.-

No siempre es posible eliminar trastornos músculoesqueléticos, con ingeniería y administrativos, ya que pueden existir factores no laborales tales como: artritis reumatoide, endocrinológicos, trauma agudo, obesidad, embarazo, actividades recreativas.

Si bien existen valores límites, pueden no proteger a las personas. Las medidas de ingeniería y administrativas, colaboran pero pueden no ser la solución definitiva. Por lo tanto como se desprende de estas descripciones, siempre es conveniente apuntar a una ergonomía preventiva, más que de reparación.

Contaminantes ambientales. Cómo se miden y evalúan.

Los contaminantes en el CYMAT pueden ser de origen Físico, Químico, Biológico.

Físico: Ruido, Vibraciones, Estrés térmico, Estrés por frío, Radiaciones, Iluminación,

Químico: partículas, nieblas, aerosoles, gases, vapores.

Existe una tabla de concentraciones máximas permisibles, pero de ninguna manera es una lista completa, al igual que sus valores no son absolutos, pueden cambiar con el tiempo y hasta no ser permitidos en ninguna concentración.

Cualquiera de estos contaminantes puede ingresar al organismo por vías: respiratorias, piel, digestiva y/o parenteral y producir efectos agudos o crónicos, siendo irritantes, asfixiantes, tóxicas y algunas como peligrosas combustibles llegando a producir todo lo relacionado con la combustión de los productos o de un incendio.

También la resolución 295/03 amplió y trabajó estos conceptos, teniendo en cuenta el tiempo de exposición, la concentración del contaminante, su toxicidad, labilidad de cada individuo, genética, el sexo, la edad, en definitiva todo aquello que de alguna manera interrelaciona el medio ambiente de trabajo con el hombre y con cada uno en particular, teniendo en cuenta que no todos los contaminantes afectan de igual manera a todos los individuos por igual.

Riesgo Laboral

La definición de riesgo laboral “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado de su trabajo” artículo 4 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

	<p>Grupo 1. Riesgos físicos: Este grupo incluye los riesgos que están presentes en cualquier ambiente físico ya sea de trabajo o fuera de él. Estos riesgos por si mismos no constituyen un peligro para la salud siempre que se encuentren dentro de valores óptimos, es mas en estas condiciones producen sensación de bienestar. Temperatura. Humedad. Ventilación. Iluminación. Ruidos. Vibraciones</p>
	<p>Grupo 2. Riesgos químicos y biológicos: Estos son típicos de los ambientes de trabajo por su presencia o manipulación, son químicos y contaminantes biológicos. Los <u>químicos</u> por la forma en que se presentan los agrupamos en: Polvos. Solventes. Gases. Humos .Vapores. En relación a los contaminantes <u>biológicos</u> indagamos la presencia de: Bacterias. Hongos. Virus. Parásitos</p>
	<p>Grupo 3. Exigencias fisiológicas y ergonómicas (posturas y carga física). Este grupo incluye las posturas que se adoptan en el trabajo, la carga física que soporta y realiza el trabajador tanto estático como dinámico, la relación existe entre el diseño de los instrumentos de trabajo, el mobiliario y la tarea prescripta que debe realizar el trabajador como así mismo la tarea real que realiza.</p>
	<p>Grupo 4. Exigencias originadas en la organización, división, duración, supervisión y contenido del trabajo. Este grupo conforma las denominadas exigencias o carga psicológica ya que están directamente vinculadas con la subjetividad y el trabajo mental que debe realizar el trabajador.</p>
	<p>Grupo 5. Riesgo de accidente. Condiciones de peligrosidad. Este grupo analiza sobre las condiciones de peligrosidad que existen en el ambiente de trabajo y condicionan la producción de los accidentes. A la hora de evaluar los riesgos se debe tener en cuenta dos factores por un lado, la probabilidad de que ocurra un hecho, y por otro, la gravedad que puede tener sobre una persona.</p>

MATERIALES Y MÉTODOS

Tipo de estudio: vamos a utilizar un enfoque cualicuantitativo de tipo Descriptivo,

Unidad de Análisis: el trabajador

Población: empleados de una empresa de telecomunicaciones de la ciudad de Rosario.

Muestra: para la investigación se tomara una muestra de 85 trabajadores, entre lo que dividiremos en 67 encuestas, 15 entrevistas y 3 historias de vida.

Existe varias definiciones de triangulación metodológica, genéricamente se la considera como el uso de múltiples métodos en el estudio de un mismo objeto y es para la investigación “la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular...”⁹

La mayor meta de la triangulación es controlar el sesgo personal de los investigadores y cubrir las deficiencias intrínsecas de un investigador singular o una teoría única, o un mismo método de estudio y así incrementar la validez de los resultados.

La triangulación de métodos puede hacerse en el diseño o en la recolección de datos. Existen dos tipos, triangulación dentro de métodos (within-method) y entre métodos (betwen-method o across-method). Se trata del uso de dos o más métodos de investigación y puede ocurrir en el nivel del diseño o en la recolección de datos.

- La triangulación dentro de métodos es la combinación de dos o más recolecciones de datos, con similares aproximaciones en el mismo estudio para medir una misma variable.
- La triangulación entre métodos puede ser la combinación de dos o más estrategias de investigación diferentes en el estudio de una misma unidad empírica o varias:
- Triangulación de datos. Se considera como el uso de múltiples fuentes de datos para obtener diversas visiones acerca de un tópico para el propósito de validación.
- Triangulación espacial. Es la recolección de datos del mismo fenómeno en diferentes sitios.
- Triangulación de persona. Es la recolección de datos de, al menos, dos de los tres niveles de persona: individuos, parejas, familias, grupos o colectivos.

⁹ Kimchi J, Polivka B, Stevenson JS. Triangulation: Operational Definitions. *Methodology Corner. Rev. Nursing Research*; 1991;40

-
- Triangulación múltiple. Es la combinación de dos o más tipos de triangulación en un estudio.
 - Triangulación en el análisis. Es el uso de dos o más aproximaciones en el análisis de un mismo grupo de datos para propósitos de validación.

En el presente trabajo se ha utilizado la triangulación dentro de métodos, se han combinado varias recolecciones de datos, con similares aproximaciones para medir varias variables relativas a un mismo tema. Se incluyen una serie de aproximaciones cualitativas como la observación y la entrevista abierta para evaluar el mismo fenómeno.

A la par se ha utilizado la triangulación de datos, empleando diferentes fuentes de datos para obtener diversas visiones sobre un mismo tópico, se han comparado diferentes resultados del análisis de los datos recolectados, utilizando diferentes pruebas estadísticas y métodos de análisis cuantitativos.

Para realizar el trabajo se utilizó la triangulación entre métodos. En efecto, la tarea de recolección de datos consistió en:

- Encuestas: cuestionario escrito de respuesta cerrada con el fin de obtener datos mayoritariamente cuantitativos
- Entrevistas: semidirigidas alternando preguntas concretas y estructuradas con preguntas abiertas orientadas a obtener datos cualitativos
- Historias de vida referida a la realidad laboral y como esta se traduce en la cotidianeidad familiar

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Empresa en la cual realice el estudio es una empresa de soluciones de conectividad integral,

A través de sus marcas comerciales ofrece servicios de telefonía fija y móvil, transmisión de datos, televisión paga e Internet, para individuos, empresas en todo el país.

El 8 de noviembre de 1990 inició sus actividades después de la privatización de la empresa estatal ENTel (Argentina),

El 1 de enero de 2018 la empresa se expande producto de la fusión con una importante empresa de televisión por cable, motivados por la necesidad del país de contar con infraestructura de conectividad y de servicios de comunicaciones convergentes (Internet fija y móvil, video y voz) que le permita satisfacer las necesidades de las personas y ponerse a la altura de la última tecnología de comunicaciones a nivel mundial. Esta operación permitió potenciar y optimizar las inversiones en tecnología e infraestructura que cada compañía venía realizando en forma individual, para estar en condiciones de prestar servicios convergentes.

La actual compañía se constituye como uno de los principales actores económicos del país con más de 30 millones de accesos de telefonía fija, móvil, Internet y TV paga, y una fuerza laboral de más de 25 mil colaboradores. Los clientes móviles en Argentina alcanzan los 19,1 millones, mientras que los abonados de televisión por cable y los accesos de banda ancha totalizaron 3,5 millones y 4,1 millones, respectivamente. A su vez hay 3,7 millones de líneas fijas. A esto se suma la contratación de más de 3000 proveedores en todo el país, de los cuales más de 90% es de origen nacional.

Locales de trabajo e instalaciones

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

insuficiente espacio para trabajar por exceso de personas y/o equipos	
desorden y/o falta de limpieza	
sistemas de almacenamiento inadecuados y/o inseguros	
falta de seguridad en desplazamientos a pie (suelos, pasillos, escaleras)	
falta de seguridad en desplazamientos mecánicos (ascensores, vehículos, grúas)	
posibilidad de caídas por protección inadecuada de huecos y/o zonas de trabajo en altura	
deficientes condiciones de seguridad en la instalación eléctrica	
deficientes condiciones de seguridad en instalaciones de gas o a presión	
sistemas inadecuados de prevención de incendios y/o explosiones	
sistemas inadecuados de evacuación ante posibles emergencias	
mala ventilación y/o inadecuada climatización de los locales	
iluminación inadecuada al tipo de trabajo que se realiza	X
temperatura ambiental inadecuada al tipo de trabajo que se realiza	
ruido ambiental inadecuado para la atención que requieren las tareas	X
vestuarios y aseos insuficientes o inadecuados	
Total apariciones	2

Maquinaria, tecnologías y herramientas	
Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo	
dispositivos de seguridad insuficientes o inadecuados	
mantenimiento preventivo inadecuado	
instrucciones de seguridad insuficientes o inadecuadas	
utilización insegura de máquinas o herramientas	
peligro de accidentes por golpes, atrapamientos o cortes	x
peligro de accidentes por quemaduras	
peligro de descargas eléctricas en máquinas o herramientas	
protección inadecuada frente al ruido	x
exposición a vibraciones por utilización de máquinas o herramientas	
protección inadecuada frente a radiaciones ionizantes	
exposición a campos electromagnéticos	
fatiga visual por fuentes luminosas en los equipos de trabajo	x
exposición a fuentes de calor radiante	
utilización inadecuada de equipos de protección personal	
contaminación acústica externa	x
Total apariciones	4

Sustancias y materiales utilizados	
Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo	
utilización de sustancias químicas nocivas y/o materiales peligrosos	
etiquetado inadecuado de envases	
insuficiente información sobre los riesgos de las sustancias y materiales	
falta de seguridad en el transporte y/o almacenamiento de sustancias y materiales	
mala calidad del aire (presencia de humos, gases, vapores, polvo, olores)	
riesgo químico por contacto con ojos o piel	
riesgo químico por inhalación respiratoria	
exposición a cancerígenos o mutágenos	
exposición a alérgenos	
exposición a riesgos biológicos	
instalaciones de protección colectiva insuficientes o inadecuadas	
utilización inadecuada de equipos de protección personal	x
contaminación externa (residuos, emisiones)	
riesgo de accidentes medioambientales graves (incendios, fugas, explosiones)	
Total apariciones	1

Factores ergonómicos	
Marque con una X en la columna de la derecha para los problemas presentes en su lugar de trabajo	
diseño inadecuado de los puestos de trabajo en general	
espacio de trabajo reducido para la tarea que se realiza	
distribución inadecuada de personas y/o equipos	
diseño inadecuado de mobiliario, equipos o herramientas	
sillas y asientos insuficientes o inadecuadas	

mantenimiento excesivo de una misma postura de trabajo	X
necesidad de adoptar posturas forzadas no confortables	X
las tareas no permiten cambios frecuentes de postura	X
excesiva repetitividad de movimientos	X
manipulación de cargas innecesaria	
Manejo inadecuado de cargas (peso, volumen, altura, desplazamiento...)	
manejo prolongado de cargas sin pausas suficientes	
almacenamiento inadecuado que impide una correcta manipulación de cargas	
formación ergonómica insuficiente o inadecuada	
Total apariciones	4

Factores de organización del trabajo

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

insatisfactoria organización del trabajo en general	
tareas aburridas o monótonas	X
ritmo de trabajo o presión de tiempo excesivos	X
recursos insuficientes para alcanzar los objetivos o los plazos fijados	X
insuficiente trabajo en equipo o en colaboración	
los trabajadores/as no controlan suficientemente su propio trabajo	
duración de la jornada y/o organización de horarios y turnos inadecuados	
dificultad para compatibilizar el trabajo con la vida social o familiar	
cauces de participación y consulta insuficientes o inadecuados	
pocas posibilidades de formación continua o de promoción	
relaciones insatisfactorias con los mandos o encargados	
relaciones insatisfactorias entre los trabajadores/as	X
relaciones insatisfactorias con los clientes o usuarios	X
Total apariciones	5

Factores de desigualdad

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

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

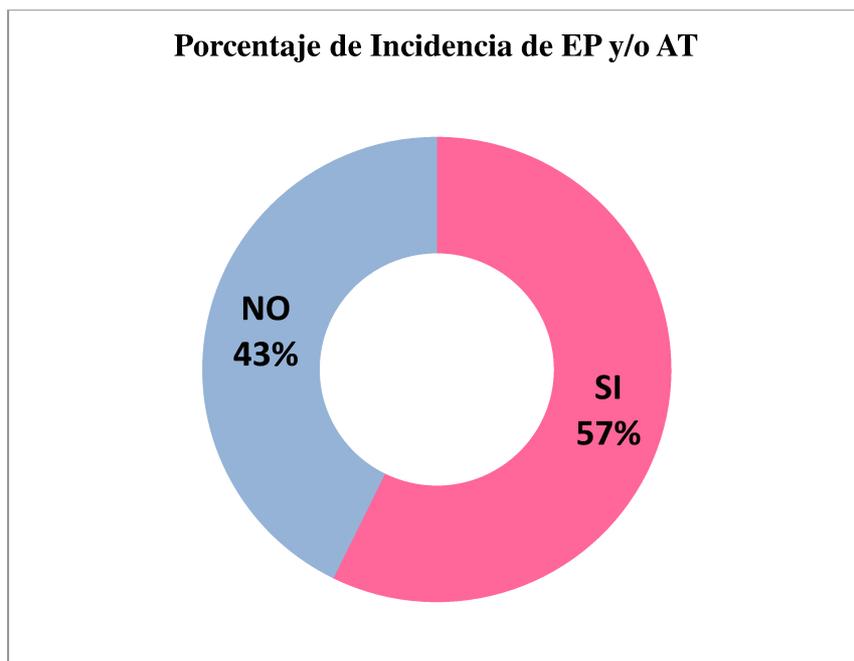


Fig. 2: Porcentaje de incidencia de EP y/o AT

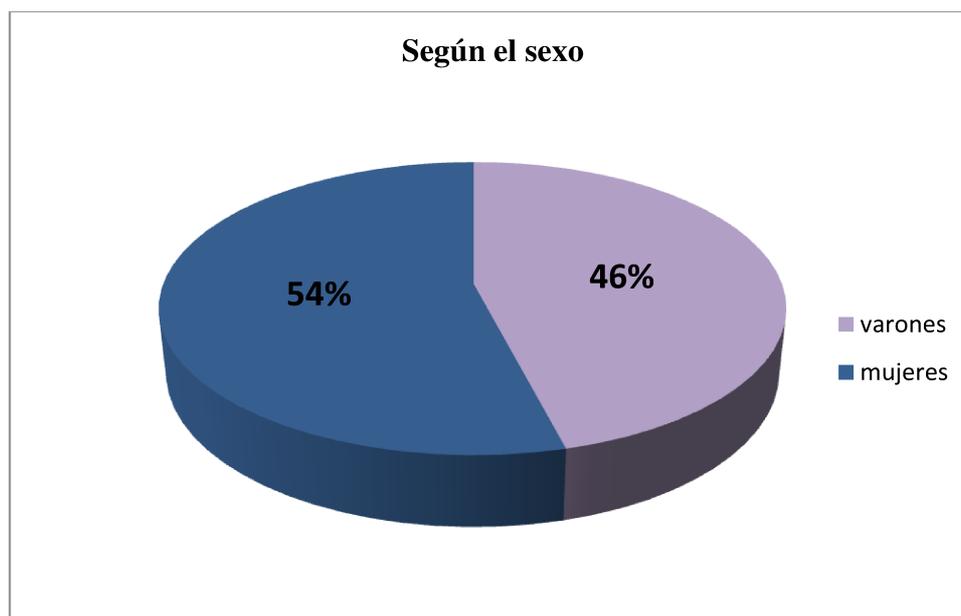


Fig. 3: Porcentaje de incidencia de de EP y/o AT según el sexo

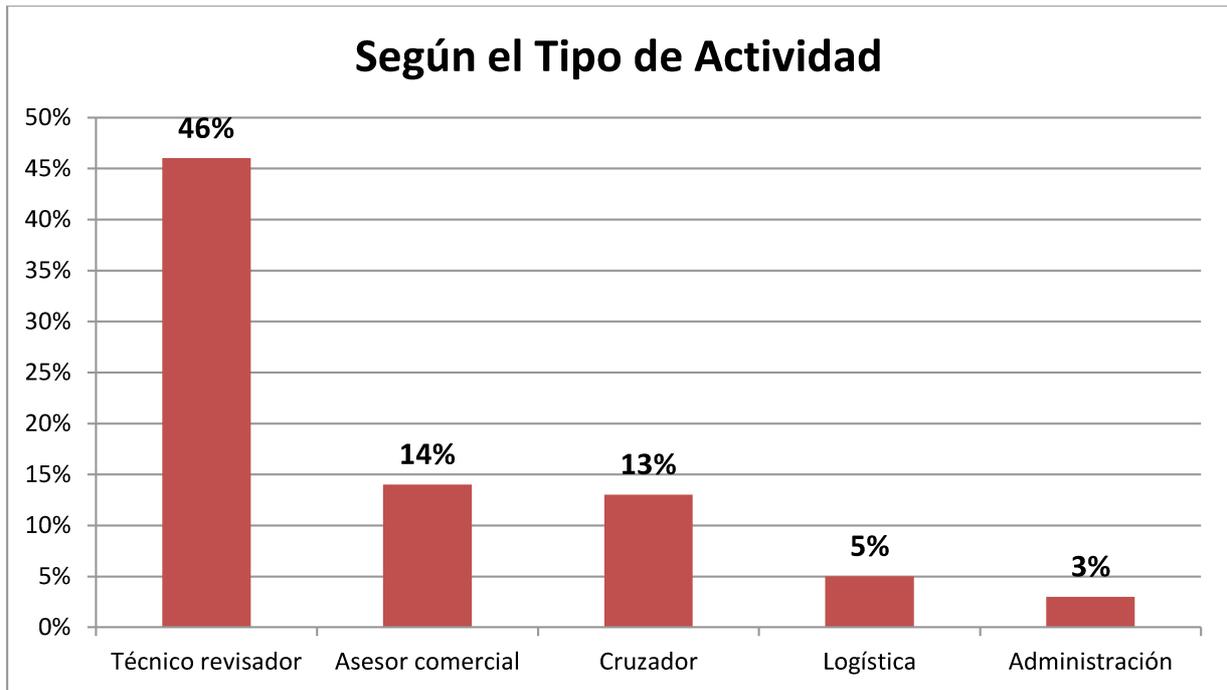


Fig. 4: Porcentaje de incidencia de de EP y/o AT según el tipo de actividad

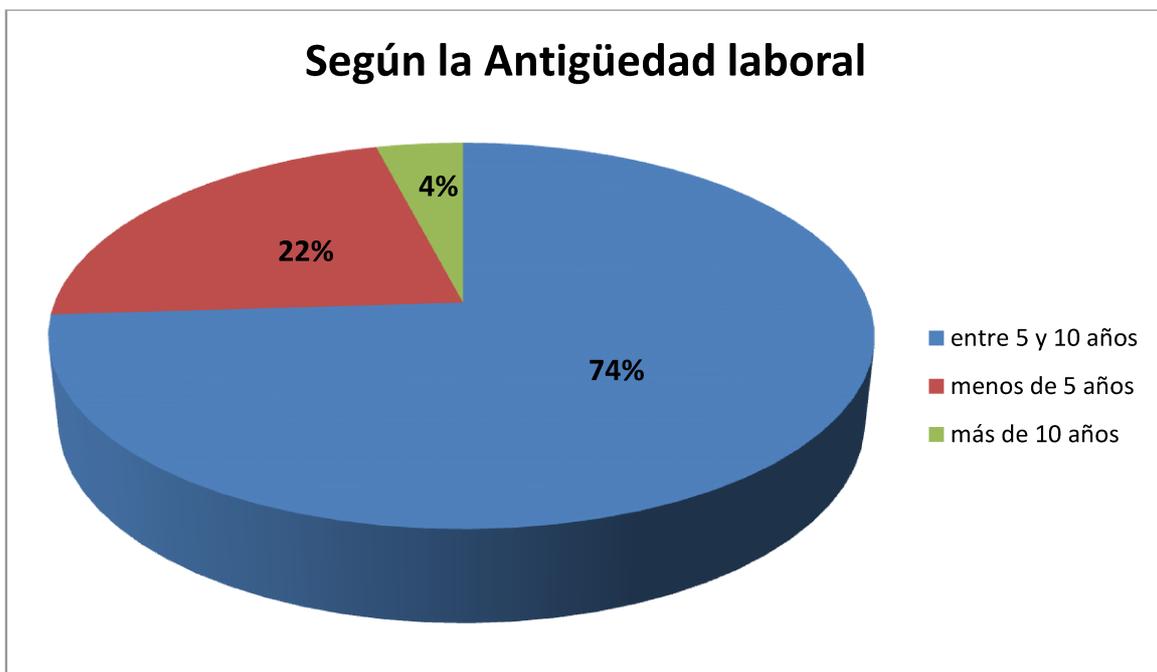


Fig. 5: Porcentaje de incidencia de EP y/o AT según la antigüedad laboral

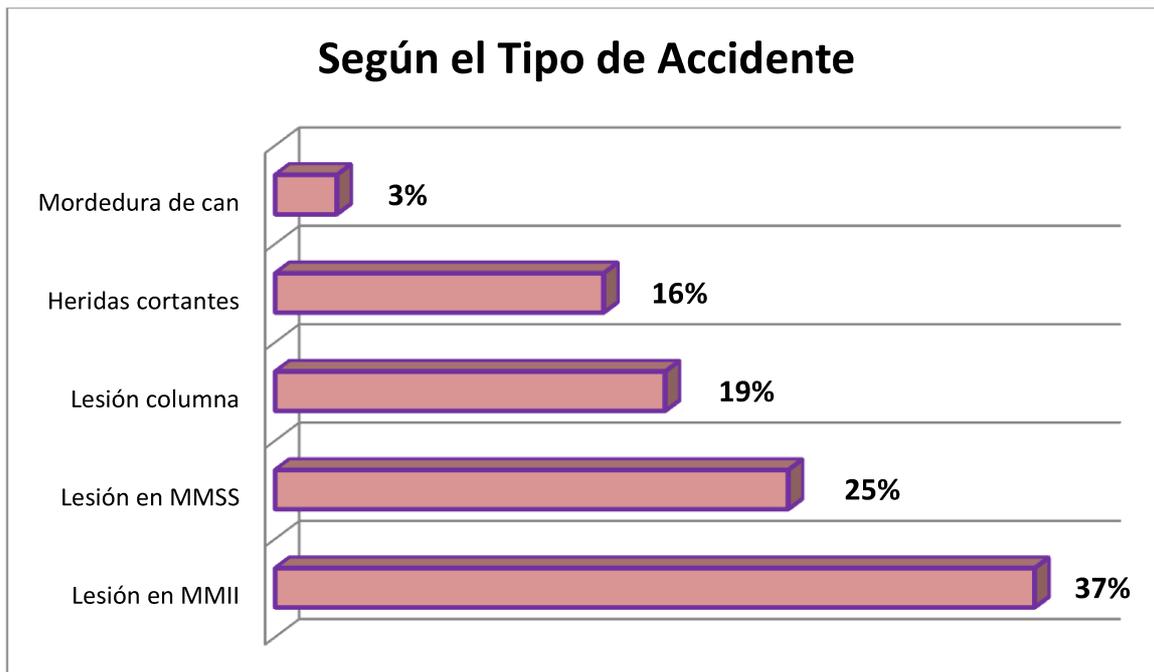


Fig. 6: Porcentaje de incidencia AT según el tipo

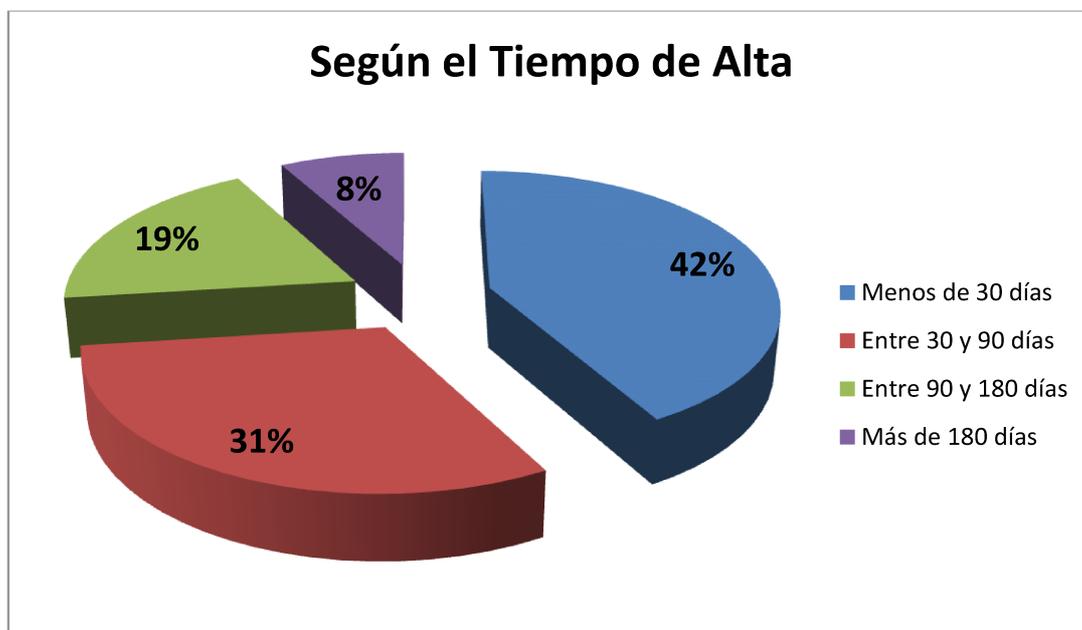


Fig. 7: Porcentaje de incidencia de AT según el tiempo de alta

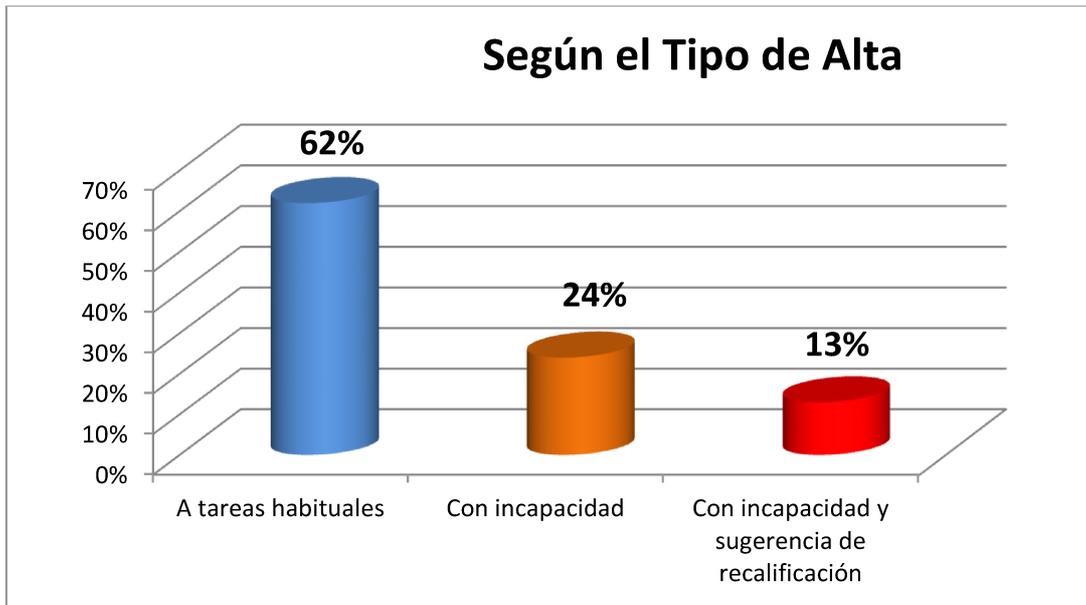


Fig.8: Porcentaje de incidencia de AT según el tipo de alta

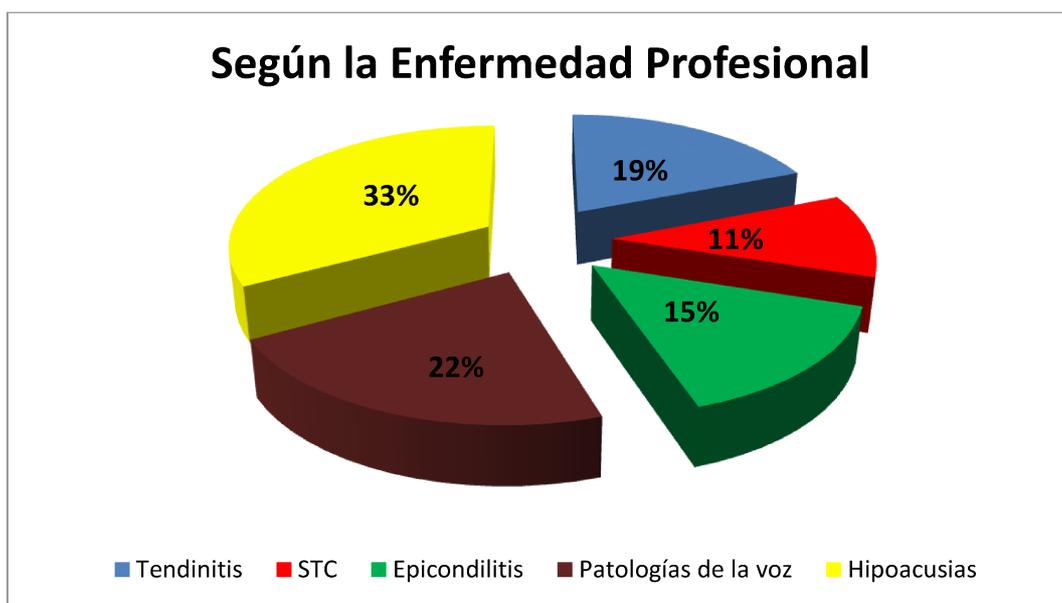


Fig. 9: Porcentaje de incidencia según la EP

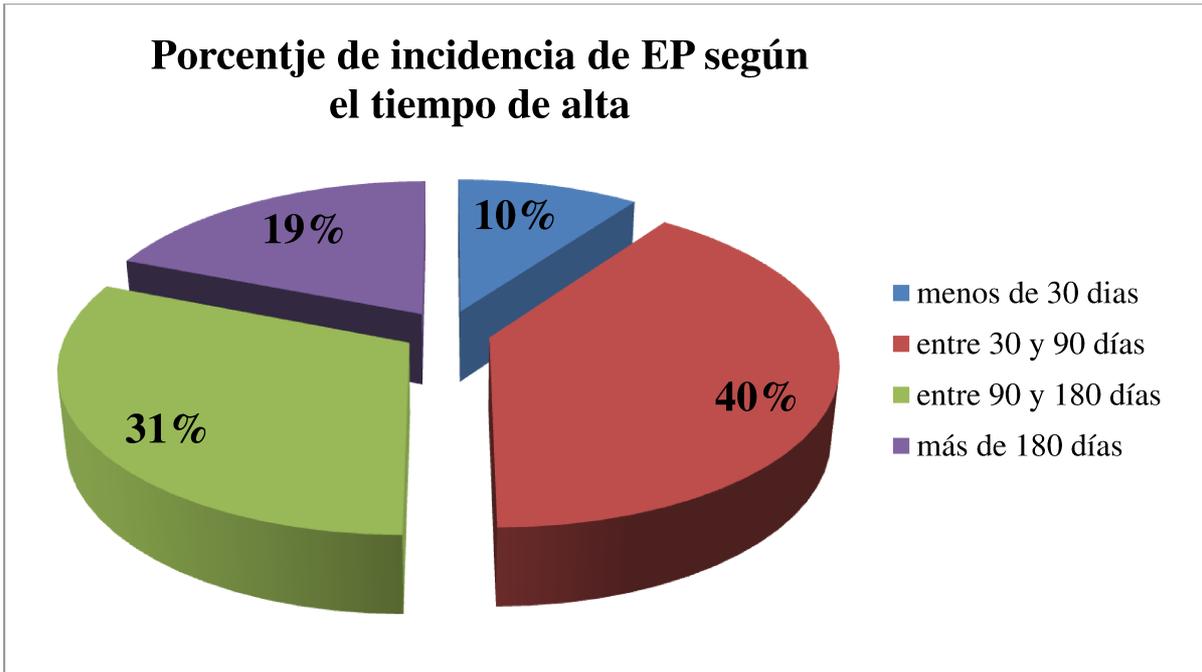


Fig. 10 Porcentaje de incidencia de EP según el tiempo de alta

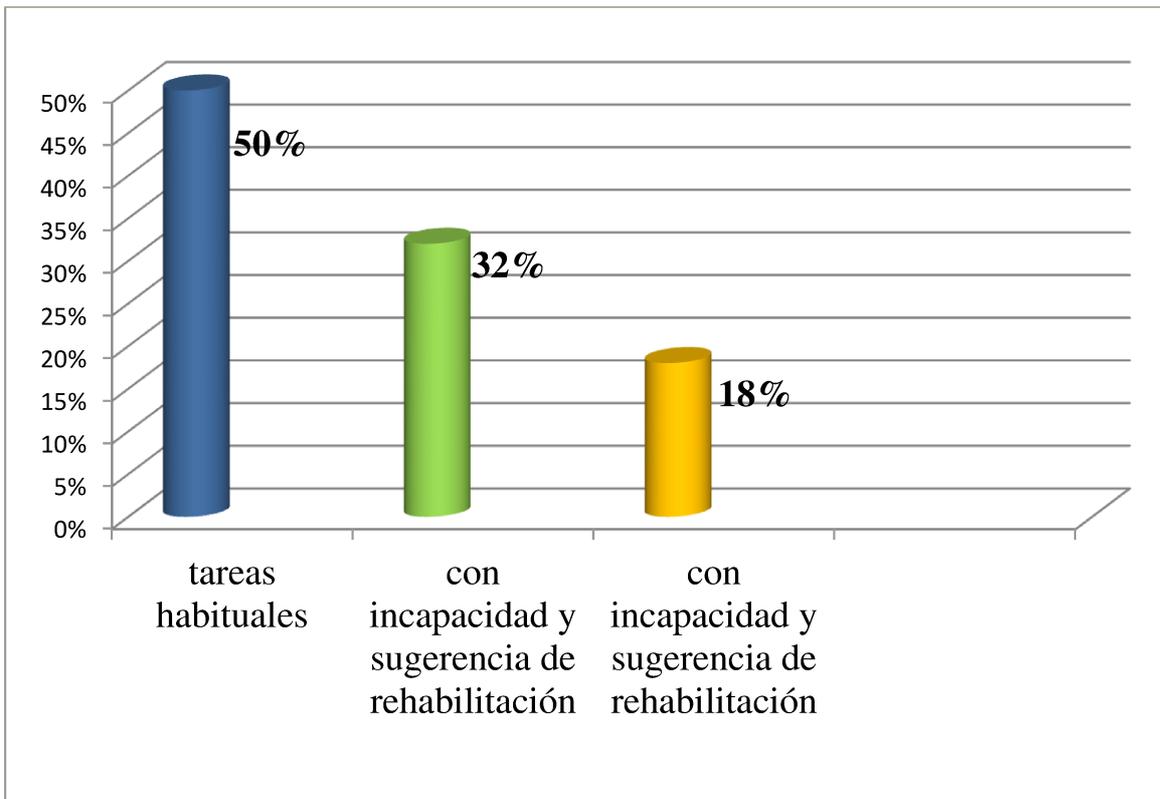


Fig. 11 Porcentaje de incidencia de EP según el tipo de alta

CONCLUSIÓN

Los resultados de esta investigación ponen en evidencia que a pesar del control y de la permanente puesta en marcha de programas de prevención impartidos por el área de salud ocupacional de la empresa, se sigue observando la aparición de accidentes y enfermedades profesionales. Los mismos se ven influenciados por las particularidades de cada actividad.

Los empleados que se desarrollan productivamente dentro de aéreas comerciales y administrativas, tienen un trabajo sedentario, en continua tensión, expuesto a constantes ruidos ya sea provenientes del auricular o del medio circundante, posiciones inadecuadas, forzadas y movimientos repetitivos, sobre todo de los miembros superiores.

A veces el espacio de trabajo es reducido, y las condiciones ergonómicas no son las adecuadas. Es frecuente la aparición de enfermedades profesionales como tendinitis, epicondilitis, STC como consecuencia de la repetitividad de movimientos.

Por sobrecarga de la voz se observaron patologías de cuerda vocales como disfonías hipertónicas y esbozos nodulares. Las patologías Las hipoacusias conductivas, producto de la exposición a ruidos fueron las que se reportaron con mayor incidencia.

Por otro lado los empleados que se desempeñan en el área técnica, son más pasibles a sufrir accidentes laborales, ya que su trabajo es dinámico, requiere desplazamiento, carga de elementos, trabajo en altura con trepada a postes o escaleras, además deben sufrir las inclemencias del medio ambiente ya que su trabajo se desempeña mayormente en la vía pública.

Muchas veces no utilizan correctamente los EPP (elementos de protección personal), o en el afán de terminar más rápido una tarea, saltean procedimientos que hacen su labor más riesgosa.

Son frecuentes los desgarros, distenciones musculares y esguinces, producto de caídas sobre todo en los técnicos revisadores que realizan tareas en altura. También son comunes las heridas cortantes que surgen al manipular trinchetes o cutter durante el proceso del trabajo. Por las posiciones forzadas y sobrecarga lumbar aparecen dolencias de columna lumbo-sacra. Algunos de los técnicos sufrieron heridas contuso-cortantes por mordeduras de can.

La mayoría de los empleados que tuvieron algún accidente laboral o enfermedad profesional son varones que hace entre 5 y 10 años que trabajan en la empresa.

Dentro de los accidentados, las lesiones de miembros inferiores son las que mayor prevalencia obtuvieron, la duración de la ILT fue menor a los 30 días y el alta se otorgó a tareas habituales, sin estimación de incapacidad ni sugerencia de recalificación.

Por otro lado, dentro de las enfermedades profesionales denunciadas, las patologías de la voz fueron las más frecuentes, con una duración de ILT entre los 30 y 90 días y si bien la mayor cantidad de altas fue a tareas habituales, se incrementó en forma considerable las altas con incapacidad y sugerencia de recalificación. Por lo que la empresa tuvo que gestionar conjuntamente con la ART el cambio a otro puesto de trabajo libre del riesgo que produjo dicha patología.

La mayoría de los empleados conocen la legislación laboral a través de su sindicato y los derechos que les asisten como tales. Entienden la función y el alcance de la STR, por lo que varios realizaron el reclamo ante este efector por disconformidad con el alta otorgada o para exigir prestaciones.

Medidas Preventivas en áreas administrativos y comerciales

- Respetar la superficie mínima de 2 metros cuadrados de espacio por persona, sea cual sea el número de trabajadores de la empresa (Real Decreto 486/1997 Lugares de trabajo).

- Diseñar el puesto de trabajo siguiendo principios ergonómicos, facilitando que los medios empleados (mesas, sillas, auriculares, elementos informáticos...) se adapten a las características de los trabajadores y permitan desarrollar las tareas con comodidad, con el fin de evitar la aparición de riesgos musculoesqueléticos¹⁰. Tanto si la disposición de los puestos de trabajo es en línea, forma más habitual, como en filas, trebolillo o margarita, la anchura de la mesa debe ser, al menos, de 1,6 metros. Del mismo modo, una superficie útil de trabajo de 1,3 metros cuadrados permite colocar la pantalla del ordenador, el ratón, el teclado y dejar espacio suficiente para escribir y manejar documentos.

- Adoptar buenas posturas al sentarse, prestando especial atención a mantener la espalda recta y bien apoyada en el respaldo de la silla¹¹: Trabajo en posición sentado). Alternar, en la medida de lo posible, esta posición con la de sentado-de pie; los planos de trabajo que permiten estas variaciones representan un gran avance desde la perspectiva ergonómica.

- Acondicionar los locales para que el nivel de ruido no sobrepase los 55 dB (A), que es el valor máximo considerado para no llegar a perturbar una conversación. Para ello, se puede recurrir a la instalación de materiales absorbentes que ayuden a reducir el nivel de ruido, así como a la colocación

¹⁰ Erga-FP n°22 sobre oficinas

¹¹ ErgaFP n° 35 sobre oficinas

de mamparas entre los puestos de trabajo. El ruido representa una interferencia, una traba, en las comunicaciones de los teleoperadores, por lo que las tareas se ejecutan con mayor dificultad y se pueden cometer más errores. Estas circunstancias agravan las situaciones de estrés y sus manifestaciones: cefaleas, problemas vasculares y digestivos, ansiedad, etc.¹²

- Procurar no subir el volumen de los auriculares por encima de la mitad del máximo nivel que alcancen, para evitar una exposición continuada al ruido que pueda resultar peligrosa. Lo recomendable es proporcionar a los trabajadores equipos con un limitador de volumen que impida sobrepasar el nivel promedio de ruido a partir del cual se pueden producir daños auditivos: 80 db(A) para 8 horas de trabajo.

Debido al ruido ambiental, es frecuente que los teleoperadores tiendan a aumentar el volumen de los auriculares para mejorar la calidad de la comunicación con los interlocutores, con el consecuente perjuicio que esto ocasiona en el aparato auditivo.

- Favorecer intervenciones que reduzcan el riesgo de afonías, teniendo en cuenta que la voz es la principal herramienta de trabajo de los teleoperadores: reducir el ruido ambiental (medida nº4) para evitar la necesidad de elevar el tono en las comunicaciones telefónicas, usar sistemas de amplificación y facilitar formación en técnicas de educación de la voz.

Es conveniente no forzar la voz por encima del ruido ambiental, así como evitar su uso cuando se padecen los primeros signos de afonía o algún proceso patológico en la faringe y beber agua con frecuencia para evitar la sequedad de la garganta.

- Cumplir con la obligación de la Vigilancia de la salud ofreciendo a los trabajadores un reconocimiento médico al año, que incorpore exámenes de oído y garganta, y tenga en cuenta los riesgos específicos del trabajo con pantallas de visualización de datos¹³.

¹² Erga-FP nº 54 y 77 sobre oficinas

¹³ Erga-FP nº 52 sobre oficinas

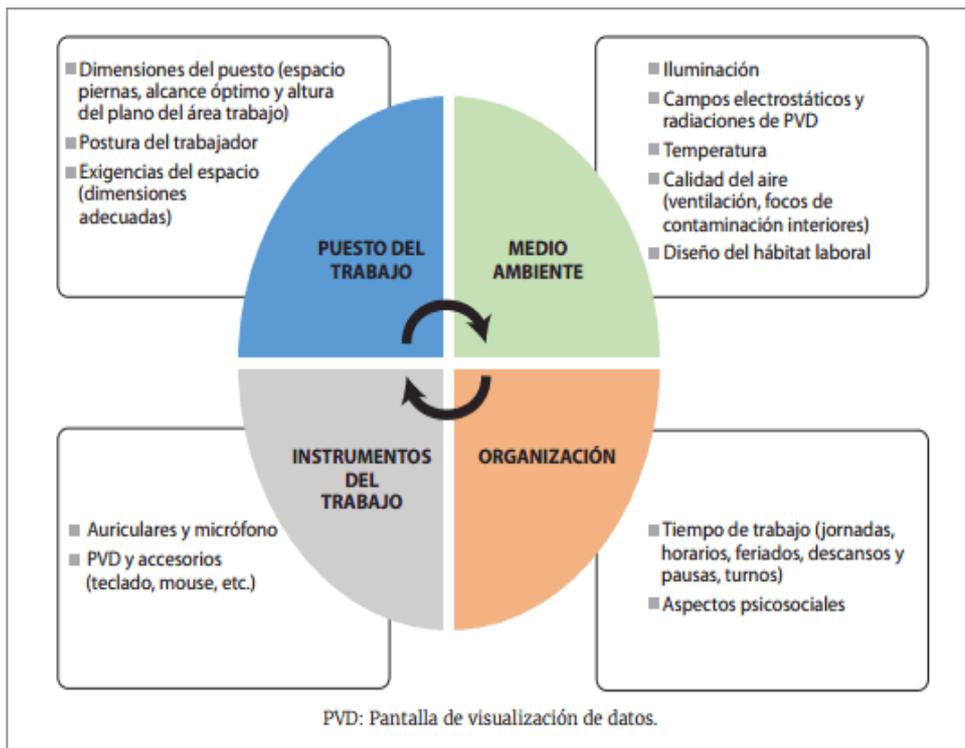


Fig. 12: Condiciones y Medioambiente de Trabajo¹⁴

Medidas Preventivas en áreas técnicas

Informar a los trabajadores del área técnica, referente al uso, conservación y cuidado del equipo o elemento de protección personal.

- La DIRECCIÓN del área debe controlar que toda persona que realice tareas en la cual se requiere protección personal, cuente con dicho elemento y lo utilice.
- Todos los trabajadores que reciben elementos de protección personal, recibirán instrucciones para su uso.
- Deberán utilizar los EPP en los lugares donde se encuentre indicado su uso. -Se debe verificar diariamente el estado de sus EPP.
- El empleado no se debe llevar los EPP a su casa.
- Debe mantenerlos guardados en un lugar limpio y seguro cuando no los utilice.
- Se debe recordar que los EPP son de uso individual y no deben compartirse.
- Si el EPP se encuentra deteriorado, el empleado debe solicitar su recambio.
- No debe alterar el estado de los EPP.
- Debe conocer sus limitaciones.

¹⁴ Maiguashca, Johana Lara – Múltiples focos de riesgo en call centers – Publicación Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (Sochmet)

	<p>1) Protección para la cabeza. El casco es un elemento destinado a asegurar al trabajador expuesto a la caída libre de objetos, o fragmentos que salten, como así también contra agresores químicos, térmicos y corriente eléctrica, que dañen la cabeza. Los cascos de material plástico han dado resultados satisfactorios, estos están compuestos por arneses ubicados en el interior del mismo, que sirve de amortiguación, por el impacto de un golpe. Hay cascos de seguridad que poseen un arnés de seis puntos que otorga mayor balance, confort y mayor absorción del impacto. Además permite regular la distancia entre el casco y el arnés, contando con tres opciones de altura.</p>
	<p>2) Protección para ojos. Las antiparras de protección ocular son elementos destinados a proteger los ojos contra agresores que puedan afectar la integridad de los mismos, existen de diversos tipos, tales como anteojos que protegen los ojos de riesgos frontales o antiparras, que protegen totalmente los ojos.</p>
	<p>3) Protección de manos y brazos . Los guantes que se doten a los trabajadores, serán seleccionados de acuerdo a los riesgos a los cuales el usuario este expuesto y a la necesidad de movimiento libre de los dedo</p>
	<p>4) Protección de Pies y Piernas. El calzado de seguridad debe proteger el pie de los trabajadores contra humedad y sustancias calientes, contra superficies ásperas, contra pisadas sobre objetos filosos y agudos y contra caída de objetos, así mismo debe proteger contra el riesgo eléctrico. Este calzado debe ser de cuero con puntera de metal</p>
	<p>5) Cinturones de seguridad. Son elementos de protección que se utilizan en trabajos efectuados en altura, para evitar caídas del trabajador. Para efectuar trabajos a más de 1.8 metros de altura del nivel del piso se debe dotar al trabajador de: Cinturón o Arnés de Seguridad enganchados a una línea de vida.</p>

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Erga-FP n°22 - 35 - 52 - 54 y 77 - Publicación Bimestral - Formación Profesional del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales- Barcelona - España

Kimchi J, Polivka B, Stevenson JS. Triangulation: Operational Definitions. *Methodology Corner. Rev. Nursing Research*; 1991; 40 (6)

Ley 24.557. Decreto 658/96. Listado de enfermedades profesionales.

Maiguashca, Johana Lara – Múltiples focos de riesgo en call centers – Publicación Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (Sochmet)

McCunney RJ. *A Managers Guide to Occupational Health Services*. Environmental Medical Service. Cambridge, Massachusetts, USA: MIT, 2004.

Página WEB Superintendencia de Riesgos del Trabajo.

<http://www.srt.gob.ar/index.php/2016/03/02/recalificacion-profesional-un-camino-hacia-la-rehabilitacion-del-trabajador/>

Salazar-Gómez CA, Corrales-Hernández JR. Rol del médico especialista en salud ocupacional en la identificación, evaluación y calificación de las enfermedades derivadas del estrés ocupacional. *Rev CES Salud Pública*. 2012;3(1):104-107

Vera-Romero, Óscar Eduardo- -Rojas, Virgilio Efraín Failoc - Vera-Romero, Franklin Miguel - Rol y condiciones estratégicas del médico dentro del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional – Publicación de Medicina y Seguridad del Trabajo - *Med Segur Trab (Internet)* 2015; 61 (238) 34-44 - Enero - marzo 2015

Modelo de encuesta general

Encuesta:

Sexo:.....

1-Tipo de Actividad:

Administración/ventas	<input type="checkbox"/>	Cual:
Técnico	<input type="checkbox"/>	
Otros	<input type="checkbox"/>	

2-Años de antigüedad:

< 5 años	<input type="checkbox"/>
Entre 5 y 10 años	<input type="checkbox"/>
> 10 años	<input type="checkbox"/>

3 Sufrió algún tipo de accidente de trabajo:

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

a) Si su respuesta en SI.

4-Que tipo de accidente sufrió:

In Itinere	<input type="checkbox"/>
Durante el trabajo	<input type="checkbox"/>

b) Si su respuesta es Durante el trabajo:

5 Que tipo de lesión sufrió:

Traumatismo miembro inferiores	<input type="checkbox"/>
Traumatismo miembros superiores	<input type="checkbox"/>
Lumbalgias-Lumbociatalgias	<input type="checkbox"/>
Heridas punzo-cortantes	<input type="checkbox"/>
Otros:.....	

6-El alta médica, fue otorgada con incapacidad:

SI	<input type="checkbox"/>
NO	<input type="checkbox"/>

7-Sufrió algún tipo de enfermedad profesional:

SI
NO

Si su respuesta es SI: qué tipo de patología sufrió:

Patología de cuerdas vocales

Patologías auditivas

Patologías de miembro superior

Otras

Encuesta individual sobre condiciones de trabajo y salud de los empleados
--

1. DATOS GENERALES

- 1.1 Edad Fecha de Nacimiento / /
- 1.2 Sexo 1.- Masculino 2.- Femenino
- 1.3 Estado Civil
1. Soltera/o
2. Casada/o
3. Divorciada/o
4. Separada/o
5. Viuda/o
6. En unión libre

2.- SITUACION LABORAL

- 2.1. Situación de revista
Titular Meritorio Temporario Provisorio
- 2.2. Sector donde trabaja _____
- 2.3. Cargo o tarea que desempeña _____
- 2.4. Antigüedad total Fecha de ingreso al trabajo / /
- 2.5. Usted trabaja en: la playa minimercado otros _____
- 2.6. Ciudad donde trabaja: _____

CARGAS LABORALES**CARGAS FISICAS (GRUPO 1)****TEMPERATURA** (aclarar época del año)

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

HUMEDAD

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

VENTILACION

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

RUIDOS

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

2 ¿Interfiere en la comunicación verbal? SI NO

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

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

VIBRACIONES ¿Existen? Si No

ILUMINACION

Características 1. Buena 2. Regular 3. Mala
Tipo de luz 1. Natural 2. Artificial 3. Ambas

Variaciones de iluminación ¿Existen? Si No

RIESGOS QUIMICOS Y BIOLÓGICOS (GRUPO II)

Gases Si No
Polvos Si No
Líquidos Si No
Aerosoles Si No
Material contaminado Si No
Otros Si No

ESFUERZO FÍSICO Y POSICIONES INCOMODAS (GRUPO III)

Las tareas que Ud. realiza, le exigen: 1. Siempre 2. A veces 3. Nunca
Estar de pie toda la jornada Hablar mucho, forzando la voz
Sentado en mueble incómodo Esfuerzos físicos excesivos
Postura incómoda La carga de trabajo, ¿le resulta excesiva? SI NO

MEDIOS E INSTRUMENTOS DE TRABAJO

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

SI TRABAJA CON COMPUTADORA

La pantalla cuenta con protección SI NO
Existen reflejos sobre la pantalla SI NO
Hay una adecuada ubicación entre teclado, pantalla y CPU SI NO
La mesa de computación es adecuada SI NO

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Apartado 5 (Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...)
SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico hace usted?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

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

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

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

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

VALORACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO

¿Considera su trabajo importante para la sociedad?	SI	NO	
¿Se la considera integrante de la empresa?		SI	NO
¿Su trabajo es considerado importante por la sociedad?	Si	NO	
¿En este momento siente que el cuestionamiento a la empresa es un cuestionamiento a su trabajo?	SI	NO	
¿Recibe usted capacitación para su desempeño laboral?	SI	NO	

	SI	NO
Hipertensión arterial		
Enfermedad coronaria		
Tendosinovitis o tendonitis		
Stress		
Lumbago o ciática		
Úlcera al estómago o duodeno		
Colon irritable		
Gastritis		
Reumatismo, artrosis		
Neurosis, depresión		
Varicocele		
Bronquitis aguda o crónica		
Resfríos frecuentes		
Fibromialgia		
Asma		
Miopía o astigmatismo		
Disfonía o afonía funcional		
Leucemia		
Cistitis		
Piojos		
Sarna		
Cáncer		
Alergia		
Hipoacusia		
Diabetes		
Vértigo		

Calidad de vida y trabajo doméstico

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

Secundaria	
Terciario	
Universitario grado	
Universitario posgrado	
Otros tipos	

2.- ¿Tiene usted hijos? **SÍ** **NO**

Si contestó **NO** pase a la pregunta **6**.

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

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

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

ACTIVIDADES	SÍ	NO
6. Sacudir, barrer, trapear, hacer camas		
7. Lavar y planchar la ropa		
8. Preparar la comida		
9. Lavar los platos y limpiar la cocina		
10. Hacer las compras		

11. Coser, remendar, zurcir, tejer		
12. Cuidar a los hijos: comida, tareas (si tiene hijos)		
13. Realizar trámites relacionados con la casa y la familia		
14. Realizar arreglos en la casa		

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

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

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

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

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

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

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

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

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

UTILIZACION TIEMPO LIBRE

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

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

Muchas gracias por su tiempo y colaboración