



**Universidad de la República**  
**Facultad de Psicología**

---

**Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones**

**Quinto Ciclo**

---

**Guía para la realización de un Estudio Epidemiológico  
en el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca.**

**Montevideo, 2010**

**Equipo Responsable:**

Carolina Cea 3.742.307-9  
Silvina Estergaard 4.143.818-7  
Leticia Hahn 4.071.973-2  
Denise Torres 4.002.746-0  
Ingrid Tucci 3.137.317-3  
Cecilia Vico 4.777.166-6

**Doc. Supervisora:**

Silvia Franco

## Índice

Índice	1
Introducción	3
<b>Capítulo 1. Estudio Epidemiológico</b>	<b>4</b>
1.1. Definición	4
1.2. Áreas temáticas que Involucra	6
1.2.1. Salud Psicológica	6
1.2.2. Salud Psicosocial	7
1.2.3. Salud Ocupacional	7
1.2.4. Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: CYMAT	8
1.2.5. Promoción y Ambiente laboral	9
1.2.6. Institución Saludable	10
1.3. Importancia del Estudio Epidemiológico y su realización	11
<b>Capítulo 2. Organización del Estudio</b>	<b>13</b>
2.1. Red de facilitadores	13
2.1.1. Actores externos	13
2.1.2. Directores de las Unidades Ejecutoras	13
2.1.3. SERVSSO	14
2.1.4. Sindicato	16
2.1.5. Gerencia de Comunicación	17
2.1.6. Gerencia de Recursos Humanos	18
2.1.7. Promotores de Salud	19
<b>Capítulo 3. Metodología</b>	<b>24</b>

3.1. Alcance	24
3.2. Metodología del Estudio Epidemiológico	24
3.2.1. Entrevistas	24
3.2.2. Encuestas	26
3.2.3. Focus Groups	27
3.3. Metodología de Comunicación y Difusión	27
3.3.1. Metodología Masiva de Comunicación	27
3.3.1.1. Medios de Comunicación Electrónicos	28
3.3.1.2. Afiches y Folletos	28
3.3.2. Metodología de Comunicación a Poblaciones Específicas	29
3.3.2.1. Taller	29
3.3.2.1.1. Taller a Promotores de Salud	30
3.3.2.1.2. Taller a Directores de Unidades Ejecutoras	31
3.3.2.1.3. Taller a Mandos Medios, Directores de División/Sección	31
3.3.2.1.4. Taller a Sindicato	32
<b>Capítulo 4. Implementación del Estudio Epidemiológico</b>	<b>33</b>
4.1. Etapas del trabajo	33
4.2. Cronograma Tentativo	35
<b>Bibliografía</b>	<b>37</b>
<b>Anexo I</b>	<b>40</b>
<b>Anexo II</b>	<b>41</b>

---

## Introducción

---

La siguiente guía es realizada con la finalidad de orientar tanto a los actores externos como internos del Ministerio de Ganadería Agricultura y Pesca para la realización de un Estudio Epidemiológico.

### **Objetivos:**

#### **Objetivo general:**

- Contribuir a la planificación de un Estudio epidemiológico, mediante un plan de acción orientado a la población del Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca.

#### **Objetivos específicos:**

- Apoyar al equipo responsable del Servicio de Salud Ocupacional del MGAP en estrategias para efectivizar el Estudio epidemiológico.
- Documentar dichas estrategias mediante una guía.
- Determinar la estrategia de comunicación a los distintos actores de la Organización en las diferentes etapas.
- Facilitar la articulación de los recursos existentes para promover las mejores condiciones para realizar el Estudio.

# Capítulo 1

## Estudio Epidemiológico

---

### 1. ESTUDIO EPIDEMIOLÓGICO

#### 1.1. Definición

Haciendo referencia a una definición de Epidemiología, San Martín manifiesta que *“una disciplina fundada en la ecología, en la estadística y en el método científico de análisis (hipotético – deductivo) cuyo objeto básico es el estudio descriptivo (epidemiología descriptiva) y analítico (epidemiología analítica) de la salud - enfermedad como fenómenos no solamente biológicos – ecológicos, sino también como fenómenos sociales, económicos y políticos. (San Martín, 1983)”*<sup>1</sup>. La epidemiología se encarga de determinar, detectar causas de ciertas enfermedades que pueden ser sujetas a modificación, de modo que en una instancia posterior permitan prevenir las mismas.

En el campo de las Organizaciones se encuentra la denominada Epidemiología Ocupacional, teniendo su origen con Hipócrates quien en el diagnóstico y tratamiento de las diversas patologías, indagaba acerca del ambiente laboral, profesional del sujeto.

En un comienzo, la salud pública realiza estudios encauzados hacia la mortalidad y la gran exposición de los trabajadores a elementos químicos. Con el transcurso del tiempo, éstos comienzan a enfocarse en otros aspectos y se amplían los agentes a los que los hombres están expuestos; con esto se hace referencia a patologías como la depresión, el estrés, afecciones de orden traumático, y factores como la exposición al ruido, calor, etcétera. Asimismo, se trasladó el ámbito de estudio a sectores como la agricultura, empresas pequeñas, dejándose de centrar su enfoque en fábricas.

---

<sup>1</sup> Güida, C. (2008) “El estudio de la salud de las poblaciones. Epidemiología”. Área Salud Curso Niveles de Atención en Salud. Montevideo, Facultad de Psicología, UdelaR.

Por lo tanto, nace la epidemiología ocupacional, en tanto, el ambiente laboral en el que se mueve el hombre puede tener graves consecuencias negativas en la salud del mismo. Esto último se relaciona con lo expresado en la Carta de Ottawa *“el trabajo y el tiempo libre deberían ser una fuente de salud para la población”*<sup>2</sup> y lo expresado por la OIT *“cada ciudadano tiene derecho al trabajo saludable y seguro, y a un ambiente laboral que le permita vivir social y económicamente una vida productiva, por lo que la Salud Ocupacional debe velar porque estas condiciones se cumplan”*<sup>3</sup>.

Siendo tarea de la Epidemiología Ocupacional la prevención de aquellos factores a los que se está expuesto en el ámbito de trabajo, indagando el desarrollo y transcurso de aquellos agentes de riesgo para la salud y a partir de la información obtenida, elaborar planes de acción, estrategias para erradicar, reducir, vigilar el peligro al que los trabajadores de una determinada organización se hallan expuestos. Para ello, dicha disciplina se basa en la aplicación, por ejemplo, de cuestionarios, encuestas, observación y su correspondiente registro, entrevista, estadísticas, entre otros.

El vector epidemiológico es esencial para conocer qué le ocurre a la población en términos sanitarios, sus tendencias y comportamientos. La Epidemiología es una herramienta, un recurso que posibilita la promoción y protección de la salud de los individuos, por lo cual, pertenece a la salud pública y es de gran utilidad para la investigación, permitiendo el desarrollo y ejecución de posibles acciones en el ámbito de la salud.

Teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado acerca de la epidemiología, se puede decir que dicha herramienta será utilizada en el MGAP permitiendo determinar la tendencia o la continuidad de determinadas patologías, aquellos subgrupos o grupos que se encuentran más propensos a padecerlas y aquellos

---

<sup>2</sup> [http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol22\\_2\\_06/mgi09206.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol22_2_06/mgi09206.htm), 22/07/2010

<sup>3</sup> Idem.

factores que predisponen a ciertas enfermedades, así como el grado de salud que en dicha organización tiene lugar.

## **1.2. Áreas temáticas que involucra**

Se piensa a la salud desde una perspectiva colectiva y no individual, ya que se ve a la organización como un todo y no como una mera agrupación de individuos, es decir, que se encuentran estrechamente interrelacionados tanto en sus problemáticas como necesidades, cada parte siendo integrante de un todo a la vez que lo modifica y reconstruye.

Las áreas temáticas que involucra el Estudio Epidemiológico son variadas e interrelacionadas. A efectos de organización se procede a conceptualizar las mismas de forma independiente.

### **1.2.1 Salud Psicológica**

Dentro de éste enfoque epidemiológico, se ve a la Salud Psicológica como parte del campo de acción sanitario, dado que desde su concepción, la salud psicológica es reconocida como parte de la salud integral del individuo. Esto implica que tiene incidencia en el desarrollo intelectual, físico, afectivo y social, potenciando por ende, facultades posibles de ser desarrolladas como la responsabilidad, la capacidad de trabajar, de tolerar y de disfrute.

La OMS (Organización Mundial de la Salud) manifiesta que la Salud Mental es *“...un estado de bienestar en el cual el individuo se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, puede trabajar productiva y fructíferamente y es capaz de hacer una contribución a su comunidad”*<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> [http://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion\\_de\\_la\\_salud\\_mental.pdf](http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf), 22/07/2010

### **1.2.2 Salud Psicosocial**

La salud psicosocial se refiere al bienestar psicológico y emocional de las personas como individuos y como integrantes de una sociedad. Es un aspecto fundamental de la salud integral y del desarrollo individual, familiar y social, ya que brinda la capacidad de conducirnos plenamente dentro de una sociedad. Los problemas y causas de la salud psicosocial son variados; todos ellos implican en el individuo una pérdida en mayor o menor medida de la capacidad para dirigirse en coherencia con su propio bien y el de quienes lo rodean.

### **1.2.3 Salud Ocupacional**

*“La salud ocupacional es una disciplina eminentemente preventiva que puede ser definida como un área de la salud pública que atiende a una comunidad, la de los trabajadores<sup>5</sup>”.*

La Salud Ocupacional es una herramienta que permite hacer visible las relaciones entre la salud – física, psicológica y espiritual- de los trabajadores y su lugar de trabajo. A través de la planificación, ejecución y evaluación de las actividades de higiene, seguridad y medicina preventiva, se permite proteger la salud elaborando estrategias que habiliten a tomar acciones correctivas. Inclusive dicha especialidad posibilita el sostener y orientar al trabajador en un empleo acorde con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas.

Si bien la relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo, en instituciones insalubres se constata una mayor prevalencia de enfermedades crónicas, conductas nocivas o adictivas (abuso de alcohol, tabaco, drogas) que se manifiestan a través de múltiples mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), así como cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la

---

<sup>5</sup>[http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos\\_saludocup/Contenido/Material/Material%20de%20lectura/archivos/Salud%20y%20Trabajo.PDF](http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos_saludocup/Contenido/Material/Material%20de%20lectura/archivos/Salud%20y%20Trabajo.PDF), 16/08/2010



concentración). También se manifiesta, en la presencia de afectaciones en salud psicológica (burn out, stress) lo cual se relacionaría al ausentismo. En consideración a lo mencionado en el manual Ista21, los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico que van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). De hecho, se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y psicológica, hipótesis que parece cada día más razonable.

Los trastornos de la salud podrían afectar el sistema cardiovascular, respiratorio, sistema inmunitario, gastrointestinal (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa) dermatológico (psoriasis, neurodermitis), endocrinológico y musculoesquelético.

#### **1.2.4 Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CYMAT)**

A la hora de diseñar el Estudio Epidemiológico resulta necesario conocer sobre lo concerniente a las Condiciones y Medioambiente de Trabajo (CYMAT). Debe señalarse que las mismas son dinámicas, en el sentido de que pueden mejorar, o de lo contrario, empeorar alternadamente. Las condiciones y medio ambiente de trabajo están atravesadas por el contexto global (un “afuera”), así como también de las características propias de la organización en cuestión.

Se hallan dos perspectivas de las CYMAT, una denominada “tradicional” y otra “renovadora”; la primera hace hincapié en higiene y seguridad de trabajo dejándose a un lado la salud de los trabajadores, mientras que la segunda tiene una visión más general y hace énfasis en el trabajador.

Por lo tanto las condiciones y medio ambiente de trabajo involucran a las exigencias, demandas, limitaciones de un determinado puesto de trabajo

impuestas a un trabajador, dentro de lo cuales se incluyen los factores de riesgo a los que el trabajador está expuesto.

Julio César Neffa señala que las CYMAT *“están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global de trabajo prescripto, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos, positivos o negativos, sobre la salud física, psíquica y/o psicológica de los trabajadores. Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores mencionados”*<sup>6</sup>.

La organización ha de valerse de condiciones ambientales de trabajo que garanticen seguridad y salud, es decir, una mejor calidad de vida. Además, es de destacar que las CYMAT no sólo repercuten en el ámbito laboral, sino que también suelen trasladarse a otras esferas de la vida, como lo es el plano familiar. Pero además de incidir en la vida de los sujetos fuera de sus empleos, también repercute dentro de la organización en términos de eficacia, productividad y también en cuanto a las relaciones laborales.

### **1.2.5 Promoción de Salud y Ámbito Laboral**

Se parte del concepto de Prevención que maneja Calviño definida como *“la protección contra los riesgos, las amenazas del ambiente, lo que significa,*

---

<sup>6</sup> Neffa, J. C. (1987) *“¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?”* Buenos Aires. Ed. SECYT.

*inevitablemente, la acción mancomunada de las Instituciones de Salud, de las comunidades y de las personas que más que integrarlas las instituyen”<sup>7</sup>.*

El ámbito laboral, actualmente, es considerado como un espacio estratégico para fortalecer y promover la salud. Esto se debe a la relación de este ámbito con la subjetividad de los sujetos. Zanelli y Silva entienden al ámbito laboral como un lugar en donde los sujetos construyen su identidad mediante relaciones dinámicas con el mismo. Entendiendo al ámbito laboral como una Organización *“creaciones o herramientas sociales, producto de acciones individuales y colectivas; su dinámica y sus procesos se entrelazan con procesos y dinámicas de individuos y de grupos en un espacio y tiempo que delimitan y circunscriben sus interacciones”<sup>8</sup>.*

La Organización Panamericana de la Salud define la promoción de la salud como *“el resultado de todas las acciones emprendidas por los diferentes sectores sociales para el desarrollo de mejores condiciones de salud personal y colectiva para toda la población en el contexto de su vida cotidiana”<sup>9</sup>.*

La Organización ha de estar *“...profundamente imbricada en cuestiones humanas ligadas a la vida de relación, al desarrollo de la gente, a la productividad y a la eficiencia, y a la posibilidad de generar riquezas, conocimiento, salud, bienestar, cultura y creatividad”<sup>10</sup>.*

### **1.2.6 Institución Saludable**

Es necesario identificar a lo que nos referimos cuando hablamos de una “institución saludable”, *“aquella cuyo funcionamiento brinda todas las posibilidades para que el hombre y los grupos humanos que en ella existen*

---

<sup>7</sup> Calviño M, (1996) “Creatividad y comunicación en la educación y promoción de salud: Apuntes para una reflexión necesaria”. Versión escrita y revisada de la Conferencia pronunciada en el XI Taller Internacional de Comunicación Social en Salud. La Habana, Cuba. Ed. Política.

<sup>8</sup> Bittencourt, V. (2008) “Organizaciones y procesos de construcción de la realidad social”. En: “Interacción Humana y Gestión, La construcción psicosocial de las organizaciones del trabajo” José Carlos Zanelli y Narbal Silva. Montevideo. Ed. Psicolibros

<sup>9</sup> OPS. (1992) “Manual de Comunicación Social para programas de salud”. Programa de Promoción de la Salud (HPA). Washington D. C. Ed. Mayo.

<sup>10</sup> Schlemenson, A. (1990) “La perspectiva ética en el análisis organizacional.” Cap. 4. Buenos Aires. Ed. Paidós

*sean sanos, plenos y puedan desarrollar al máximo sus capacidades*<sup>11</sup>. Una institución saludable es aquella que resuelve tanto los problemas que se le presentan como los suyos propios a la interna de la organización, favoreciendo el fluir emocional positivo de sus miembros en la organización de su trabajo y facilita una comunicación adecuada entre el personal.

### **1.3 Importancia del Estudio Epidemiológico y su realización**

A raíz de lo mencionado, se fundamenta la importancia del Estudio Epidemiológico y su implementación.

El Estudio que ha de aplicarse en el Ministerio de Ganadería, Agricultura y Pesca, brindará datos acerca de posibles problemáticas organizacionales, patologías recurrentes, que posteriormente podrán ser indagadas y luego modificadas, corregidas. En esto van a tener gran significación aquellos elementos que la institución ofrezca, es decir, aquello vinculado a los modos de recompensa, al compromiso con sus empleados, formas de motivarlos, así como también, la responsabilidad y adaptabilidad por parte de los funcionarios, sus conductas, hábitos, personalidades, necesidades. Esto es fundamental debido a que todos aquellos que integran una organización – en este caso el MGAP – cumplen un rol consecuente con el funcionamiento de la misma y dirigido a determinados fines; no debe dejarse de tener en cuenta lo que atañe a la integridad de los funcionarios y aquello que en cierto modo la determina, es decir, las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT). Las mismas están atravesadas por el contexto global (un “afuera”), así como también de las características propias de la organización en cuestión.

El Estudio busca hacer visibles las congruencias, discrepancias y acuerdos en referencia a sentimientos, creencias, valores, así como diversos factores de riesgo. Estos factores están relacionados con la motivación, el tipo de

---

<sup>11</sup> Zas Ros, B. “Prevención en Instituciones de Salud: Una tarea necesaria y poco recordada”.  
En: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/20Z079.pdf>  
17/08/2010

relaciones humanas en el ambiente de trabajo, por lo que resulta una herramienta para establecimiento de estrategias que perciban el bienestar de los empleados, a modo de favorecer aspectos como por ejemplo, la comunicación y la participación.

La intervención no se puede llevar a cabo si no se orienta el accionar a través de una planificación estratégica; ha de subrayarse la necesidad de encontrar una direccionalidad, que opere en aras de la más adecuada puesta en funcionamiento. Para la elaboración del Estudio Epidemiológico, se cree favorable el accionar desde una perspectiva interdisciplinaria.

## Capítulo 2

### Organización del Estudio

---

## **2. ORGANIZACIÓN DEL ESTUDIO**

Para la Organización del Estudio se considera necesario detectar en primer lugar, cuales son los actores externos e internos de la Organización que deberían formar parte del Estudio. La importancia de su participación se fundamenta en el rol que ocupan los mismos en el Ministerio, el cual está relacionado con el marco del proyecto que tiene como eje la promoción y prevención en salud ocupacional. Cabe destacar la importancia de la intercomunicación constante entre los actores a lo largo del proceso, así como la presencia de cada uno será fundamental en diversas etapas.

### **2.1. Red de facilitadores.**

A continuación se presentan los diferentes actores que han de participar en coordinación con los actores externos que llevarán adelante el proyecto:

#### **2.1.1. Actores externos**

Debe conformarse un equipo para la coordinación e implementación de las estrategias elaboradas. El mismo realizará la convocatoria de los actores internos de la organización en cada etapa, promoviendo la intercomunicación. Asimismo, tendrá como función constante en el proceso, la de potenciar y efectivizar los roles de cada uno en el Estudio Epidemiológico.

#### **2.1.2. Directores de las Unidades Ejecutoras**

Por su nivel de jerarquía en el Ministerio se realizará una presentación de esta guía previo a la implementación del Estudio epidemiológico, puesto que se requiere de su conformidad para comenzar con el desarrollo del mismo.

Los mencionados directores deberán de tener participación activa en los talleres específicamente planificados para ellos. Asimismo será necesaria su presencia a la hora de asignar a los promotores, aprobando y apoyando de manera comprometida dicho equipo de trabajo de modo de que sean reconocidos y avalados por los funcionarios y de que los mismos se informen de que existen estos espacios.

### **2.1.3. SERVSSO**

La Misión de esta Unidad es *“...promover la salud de los trabajadores que es un derecho básico, elaborando políticas institucionales en materia de Seguridad y Salud Ocupacional, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente en nuestro país. Buscamos mejorar progresivamente las condiciones de trabajo y vigilar la salud de los trabajadores en todas las áreas del MGAP...”*<sup>12</sup>

En tanto su Visión es *“ser un referente en todo el territorio nacional tendiendo a la mejora sistemática de las condiciones de trabajo, logrando así que todos los trabajadores del MGAP realicen su tarea en forma segura”*<sup>13</sup>

El Servicio de Seguridad y Salud Ocupacional fue conformado en el año 2006<sup>14</sup> como un servicio independiente de las unidades ejecutoras del Ministerio, dependiendo directamente de Secretaría. El mismo después de la ley de presupuesto funciona como una unidad de asesoría tanto a directores y secretaria, como a los demás funcionarios del MGAP.

El organigrama del Ministerio no se ha actualizado desde el año 2003, por lo que dicho servicio no esta diagramado en el mismo. Éste no ha sido cambiado porque para ello se debe realizar una reforma de carácter político-institucional. Este Servicio cuenta con once funcionarios, entre ellos, una Psicóloga, una Asistente Social, un Abogado de derecho laboral y una Nurse.

---

<sup>12</sup> Información brindada por referentes de la Institución

<sup>13</sup> ídem

<sup>14</sup> <http://fueci.wordpress.com/category/sidethru/>. 27/11/2010

Trabaja en coordinación con los asesores de los convenios que establecen, siendo alguno de los mismos, la Unidad Académica de Seguridad de la Facultad de Química, Área de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina y Área de Psicología del Trabajo y sus Organizaciones perteneciente a la Facultad de Psicología.

La participación de este Servicio es de vital importancia para el Estudio ya que será el referente permanente de los actores que llevarán a cabo el mismo. Su rol implicará la mediación entre éstos y los demás actores internos de la organización. Asimismo asesorarán a los actores externos en lo referente a tiempos de respuesta por parte del Ministerio, formalidades y limitaciones burocráticas, comunicaciones hacia el Ministerio y desde el mismo hacia los actores externos.

Será encargado de recibir información y avances formales sobre el estado del proyecto y de orientar hacia las respuestas de consultas. En relación a esto es pertinente que la información que transmita se amplíe considerando otros aspectos de la cultura organizacional.

### **Rol del SERVSSO**

Como se mencionó anteriormente, es la unidad referente en todo el proceso del Estudio Epidemiológico, resultando fundamental su compromiso en cada etapa del mismo. Esto refiere a la capacidad de transmitir a la totalidad de los actores, la importancia de la contribución que dicho Estudio aportará a la Organización. Aspecto que implica una labor constante, en tanto, deberán ser parte en todo el proceso, estar involucrados en lo que sucede a cada momento, así como, brindando asesoramiento e información a los actores externos. La comunicación entre éstos será constante, coordinando plazos y facilitando recursos. Su rol, asimismo, será el de mediador entre los actores internos de la institución y los actores externos.



#### **2.1.4. Sindicato**

La mencionada organización está integrada por trabajadores con el fin de defender y promover sus derechos sociales, económicos, entre otros, todos ellos en estrecha relación con el ámbito de trabajo, teniendo en cuenta el vínculo contractual.

*“Se toma con frecuencia 1870 como punto de partida de los ‘orígenes’ del movimiento obrero uruguayo, al constituirse en forma permanente una organización constituida exclusivamente por trabajadores y para su defensa, como fue el caso de la Sociedad Tipográfica Montevideana”<sup>15</sup>.*

El sindicato del MGAP fue conformado en 1949. Actualmente cuenta con aproximadamente 1500 miembros, cerca del 60% de los funcionarios del Ministerio. La alta adhesión por parte de los funcionarios remarca el hecho de que el sindicato funciona como un dispositivo estratégico al momento de llegar a ellos. Es por esto que es de alto valor para el Estudio. Su conocimiento y visión sobre la organización y estructura interna facilitará el acercamiento a la población, de manera de difundir el proyecto a la mayor cantidad de trabajadores.

La Confederación Nacional del Trabajo expresa en su unidad orgánica que *“la clase trabajadora de la nación realizará sus objetivos inmediatos e históricos y la defensa integral, incondicional y permanente de las libertades sindicales y públicas y de las reivindicaciones económicas, sociales y laborales de los trabajadores de la ciudad y del campo”<sup>16</sup>*. Aquí se hace referencia a las reivindicaciones laborales de los trabajadores, remitiéndose a la importancia de su participación en la difusión del Estudio para la detección de problemáticas en materia de salud ocupacional.

---

<sup>15</sup> <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia>. 26/07/2010

<sup>16</sup> Ídem

Si bien actualmente la mayor convocatoria y participación en asambleas es cuando los temas a tratar se relacionan con factores económicos, se considera que su papel es esencial al estudio.

### **¿Cuándo participa?**

El primer contacto con el sindicato debe ser facilitado por el Servsso. Se ha de coordinar una reunión previa a la publicación de los medios de comunicación y sensibilización, con el objetivo de informar a este actor sobre el proyecto en cuestión y sobre la importancia de su participación en diferentes etapas del proceso, ya sea durante la difusión, la sensibilización y la implementación del Estudio en sí mismo.

Asimismo, se realizará un taller dirigido a miembros del sindicato en la última etapa previa a la realización del Estudio Epidemiológico.

### **Rol del Sindicato**

El sindicato se encuentra a la orden para la mejora en las condiciones de trabajo de los funcionarios, lo cual está directamente relacionado con el objetivo de este estudio confirmándose muchos puntos de encuentro, entre estos, su rol activo en la búsqueda de las mejores condiciones de trabajo para el trabajador, y de facilitador en el sentido de que funciona como referente y vocero de los funcionarios ante autoridades jerárquicas.

#### **2.1.5. Gerencia de Comunicación**

Es una Gerencia nueva en el Ministerio que cuenta con seis funcionarios. Se encarga de controlar, determinar tanto el contenido como el diseño de los comunicados y difundir la información en toda la organización. Por lo que su función será la de mantener informados a los diferentes actores. Todo lo que se comunica debe pasar si o si por esta gerencia.

### **¿Cuándo participa?**

Como se mencionó anteriormente, previo a la emisión de los comunicados pertinentes al Estudio, se debe coordinar con el Servsso el contacto con la Gerencia de Comunicaciones, debiendo anteriormente solicitar su aprobación con respecto al comunicado a difundir. Por lo tanto, su participación será requerida al comienzo del proceso, en la etapa de difusión.

### **Rol de Gerencia de Comunicación**

Su rol es el de contribuir mediante la generación de sentido en el MGAP del Estudio Epidemiológico. En conjunto con los actores externos, elaborarán los contenidos y diseños adecuados para los comunicados referentes al Estudio, de manera que se difunda el mismo y abra espacio a que aquellos interesados en participar estén debidamente notificados evitando que no lo hagan por falta de información e intentando alentarlos a participar.

#### **2.1.6. Gerencia de Recursos Humanos**

Esta Gerencia se ocupa actualmente de las tareas que refieren a liquidación de sueldos y tareas de índole administrativo. Hoy en día funciona de manera similar a lo que lo hace una oficina de personal.

Ésta se compone de diecisiete funcionarios.

Como su nombre lo indica, siguiendo a Idalberto Chiavenato, *“la administración de recursos humanos (ARH) es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las ‘personas’ o recursos humanos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación del desempeño”*<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Chiavenato, I. (2002). “Gestión del talento humano”. Buenos Aires. Ed. Mc Graw Hill

### **¿Cuándo participa?**

Su participación será concreta en el taller dirigido a promotores de salud. Luego de realizado el mismo, dado el rol que le compete a dicha gerencia, es necesario que para la prevención y promoción en salud puedan estar a la orden de los funcionarios del Ministerio para actuar como referentes, asesorar en materia de salud ocupacional y detectar las condiciones que atenten contra ésta.

### **Rol de Gerencia de Recursos Humanos**

Se procura su participación en talleres dirigidos a promotores de salud ocupacional. Dicho taller será el primero de los que se llevarán a cabo. Su objetivo es informar a los promotores para que cuenten con herramientas que les posibiliten y faciliten asumir su rol. Se pretende que esta gerencia cumpla la función de referente hacia los funcionarios, pudiendo asimismo ser un agente de motivación para la mayor participación en el Estudio.

#### **2.1.7. Promotores de Salud**

El objetivo de la existencia de los Promotores de Salud, en términos generales, es brindar las herramientas para que los funcionarios aumenten el control sobre su salud, así como sobre las condiciones laborales que inciden en ella, lo que inevitablemente lleva a un rol activo respecto a las mismas.

Desde el 28 de abril del corriente año el MGAP cuenta con dieciocho funcionarios que recibieron capacitación y diploma de Promotores de Salud dictado por el Departamento de Salud Ocupacional de la Facultad de Medicina de la Universidad de la República. Los mismos se encuentran distribuidos en diferentes departamentos (Florida, Soriano, San José, Treinta y Tres, Llavalleja, Paysandú, Rocha, Río Negro y Montevideo). *“El curso consta de casi 200 horas, incluye una evaluación individual a partir de la presentación por cada*

*promotor de un trabajo final, tutorado por uno de los docentes de la Cátedra del Departamento. Ese trabajo consiste en la aplicación de técnicas, de diagnóstico y de prevención con respecto al lugar de trabajo donde está integrado el promotor*<sup>18</sup>.

Al pertenecer los promotores a la Organización se alcanza un mayor compromiso por el mejoramiento de la salud en el propio ambiente de trabajo. Se tiene conocimiento del funcionamiento de la Organización, lo que permite la implementación de estrategias en el momento de planificación de tareas, en el manejo de los medios de comunicación (formal, informal), conociéndose los intereses tanto de la organización como de los trabajadores, teniendo mayor conciencia sobre los alcances que pueden tener dichas acciones. Resulta positivo el hecho de que los promotores de salud se encuentren insertos en diferentes áreas, representando las diferentes Unidades Ejecutoras, de forma de que se reconozcan las diversidades existentes en el MGAP si bien, probablemente, cada una de ellas mantenga cierta relación con la cultura organizacional<sup>19</sup>.

### **Perfil de los Promotores**

No todas las personas cuentan con el perfil necesario para cumplir este rol. Algunas de las cualidades de mayor importancia son la capacidad de liderazgo, seguridad y habilidades para el relacionamiento interpersonal, pues su rol ha de ser el de referente de los funcionarios de la organización. Una de estas condiciones necesarias es que deben poder actuar desde un clima de cooperación, de mutuo respeto e integración. Si los sujetos no pueden cumplir con esta condición, es recomendable que no se dediquen a ello ya que además de no cumplirse el objetivo de sensibilización e información, los resultados serían insalubres para la organización.

---

<sup>18</sup> <http://www.presidencia.gub.uy/sci/noticias/2010/04/2010043001.htm> 10/11/2010

<sup>19</sup> Chiavenato (1989) presenta la cultura organizacional como "...un modo de vida, un sistema de creencias y valores, una forma aceptada de interacción y relaciones típicas de determinada organización."

A su vez, resulta importante que el sujeto que asuma este rol demuestre un nivel de estabilidad permitiendo que el equipo que se conforme tenga cierta continuidad en la organización posibilitando asimismo, continuidad en sus acciones favoreciendo que la acumulación de experiencia funcione como herramienta para su labor.

Cabe destacar la necesidad de que los funcionarios a quienes se adjudique esta función se manifiesten entusiasmados y motivados para cumplirlo, además de poder ser perseverantes ante las diversas adversidades que puedan surgir, ya sea en cuanto a la convocatoria, búsqueda de soluciones y en el relacionamiento interpersonal propiamente dicho.

Hay que destacar que los promotores se encuentran “*implicados*”<sup>20</sup> al asumir tareas de prevención institucional en la propia institución donde trabajan, por lo que es necesario que su rol sea claro reconociendo sus limitaciones. Para que este trabajo sea bien realizado es necesario que los mismos asuman el “*encuadre*”<sup>21</sup> de su tarea, mediante el continuo análisis de su implicación.

### **Rol de los Promotores de Salud**

En el caso del MGAP, dichos promotores se centrarán y especializarán en la facilitación de la realización del estudio epidemiológico, mediante la participación y el compromiso de los funcionarios de la Organización. Deben realizar una evaluación de las necesidades y de los recursos para poder pensar en estrategias a modo de convocar a los trabajadores a participar.

En el MGAP los promotores son actores de la organización que se encargaran de actividades en relación con la salud, buscando la participación de los demás sujetos involucrados, mediante un proceso movilizador que permita reconocer y evaluar los problemas sentidos por los trabajadores.

---

<sup>20</sup> implicación institucional vista como todas aquellas relaciones conscientes o no, que existen entre el miembro de una institución y el sistema institucional ( Lourau R , 1972 )

<sup>21</sup> El encuadre de la tarea es definido por Bleger como “la fijación de ciertas constantes dentro de las cuales se pueden controlar las variables del fenómeno, por lo menos en cierta medida.” ( Bleger J, 1994)

El grupo de promotores ha de mantener contacto continuo con el SERVSSO con el objetivo de recibir apoyo y asesoramiento frente a distintas situaciones, a la vez que el mismo obtiene mayor conocimiento de las problemáticas y potencialidades de los funcionarios.

Los promotores participarán de un taller dirigido y planificado para ellos, en el cual se les transmitirá información referida a la salud y el trabajo, que posteriormente les permita a coordinar y efectuar talleres dirigidos a otros funcionarios del Ministerio.

### **¿Cuándo participan?**

En términos generales las acciones que se van a implementar se dirigen a la sensibilización, difusión, educación y participación. Por esto se considera que deben estar presentes durante todo el proceso, a partir del taller mencionado.

Uno de los primeros pasos tangibles de las acciones de los Promotores en el proceso ha de ser el de participar en un equipo con los actores externos, el SERVSSO y Gerencia de Recursos Humanos. Se propone un encuentro en donde las partes se conozcan y se defina en forma clara los objetivos de trabajo y las tareas que cada uno de ellos asuma. En dicho encuentro se acordará el modelo de acción a seguir para informar y sensibilizar a los trabajadores sobre el estudio epidemiológico.

Dicho modelo ha de ser potencialmente aplicable a las diferentes Unidades Ejecutoras del MGAP, debido entre otros, al factor tiempo como limitante. Aun así, se recomienda la consideración del carácter variable del funcionamiento y la organización interna de cada una de las Unidades. Por lo que si bien el modelo será único, también tendrá que ser flexible considerando las diferentes necesidades, tiempos y recursos.

Las tareas que realizan los promotores han de quedar plasmadas por escrito; el crear una base de datos favorece, por una parte, que las experiencias y condiciones de riesgo comentadas por los funcionarios, funcionen de apoyo o

base para posteriores prácticas de salud psicológica que emprenda la organización. Por otra parte, al quedar escrito sigue las lógicas de comunicación y funcionamiento de la organización imprimiéndole valor, brindando la posibilidad de evaluación así como facilidad de difusión.



## Capítulo 3

### Metodología

---

### **3. METODOLOGÍA**

A la hora de considerar la implementación del Estudio Epidemiológico se torna significativa la recopilación y circulación de información, mediante el uso de diferentes técnicas y herramientas, como lo son la entrevista, la encuesta, el Focus Group y el dispositivo de taller.

#### **3.1. Alcance**

El alcance del Estudio ha de ser convenido previamente, ya que a partir de éste se van a elegir estratégicamente los instrumentos que facilitaran el objetivo propuesto. Dependiendo del alcance concordado es que se optará por el censo o una muestra.

En caso de utilizar como metodología del Estudio el censo, las encuestas se aplicarán a todos los funcionarios del MGAP. Resultando un estudio exhaustivo que considera a toda la población, de carácter obligatorio. Si bien esta opción implicaría resultados de gran precisión sobre lo que se quiere indagar, también generaría costos en tiempo, dinero debido a la gran población del MGAP.

Considerando lo anterior se podría optar por una muestra representativa de la población. El muestreo es una herramienta de investigación científica con la cual se obtienen conclusiones sobre cierta realidad, mediante la observación de una parte de la misma.

## **3.2. Metodología del Estudio Epidemiológico**

### **3.2.1. Entrevistas**

La palabra entrevista proviene del francés *entrevoir* que significa lo que se entrevé o lo que se vislumbra. Según Bleger “...*la entrevista consiste en una relación humana en la cual uno de sus integrantes debe tratar de saber lo que está pasando en la misma y debe actuar según ese conocimiento. De ese saber, y de esa actuación según ese saber, depende que se satisfagan los objetivos posibles de la entrevista...*”<sup>22</sup>

La entrevista es una herramienta de evaluación de tipo cualitativo. En ella se recopila, se complementa, aclara o precisa la información en un encuentro cara a cara entre el entrevistador y el entrevistado. Es una herramienta relativamente simple pero es necesaria cierta preparación antes de utilizarla. El entrevistador debe realizar con anticipación un esquema que ordene y abarque los aspectos de la temática que ha de investigar y los objetivos de la misma. Asimismo, el entrevistador debe adaptarse al lenguaje utilizado por el entrevistado, saber escuchar lo que allí se exprese y asegurar la confidencialidad.

Depende de la finalidad de la entrevista el carácter que tendrá la misma. Desde un comienzo, las mismas serán semidirigidas ya que se espera que tanto actores externos como referentes del MGAP, tengan la posibilidad de realizar aportes para la mejor coordinación.

Los actores externos deberán coordinar las entrevistas con los referentes correspondientes con la mayor anticipación posible para que el factor tiempo no configure un obstáculo. Asimismo, el contacto podrá ser vía mail o telefónicamente. La planificación de cualquier tipo de reunión que se lleve a cabo, deberá ser informada previamente a los referentes del SERVSSO.

---

<sup>22</sup> Bleger, J. (1985) “Temas de Psicología: Entrevista y Grupos”, Buenos Aires. Ed. Nueva Visión.

Una característica fundamental de estos encuentros, es su carácter de confidencialidad, puesto que, en el desarrollo de los mismos, se manejará información útil para el estudio epidemiológico que debe significarse como herramienta que facilite el proceso evitando que dicha información se difunda incorrectamente, incidiendo en esferas de trabajo que no le competen.

Es imprescindible registrar todas las entrevistas por medio de una bitácora, que será para uso exclusivo de quien realice los registros.

### **3.2.2. Encuestas**

La encuesta es una técnica de investigación de tipo cuantitativo que consiste en una interrogación por parte de un investigador a personas que comparten ciertas características, como lo puede ser, el lugar de trabajo, con el fin de recabar determinada información. Esta información es obtenida por medio de preguntas normalizadas, especialmente pensadas y diseñadas para la población objetivo. Son una fuente importante de conocimiento. La encuesta puede realizarse por diversos medios como lo son telefónica, por correo o personalmente. Siendo ésta última la más utilizada. Luego de aplicada la encuesta los resultados son presentados en tablas y gráficas estadísticas.

En el MGAP la encuesta será utilizada como instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales e intervención preventiva, de probada utilidad para identificar y medir todas aquellas condiciones de la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y la consiguiente planificación de la acción preventiva.

La estructura del cuestionario evalúa diferentes dimensiones, como podrían ser:

- Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario)

- Datos sobre las condiciones de empleo y de trabajo que evalúan las exigencias psicológicas del mismo, influencia y desarrollo de habilidades (autonomía, posibilidades de desarrollo, participación), apoyo social en la empresa y liderazgo, inseguridad en el empleo, dimensión de control de estatus y estima.
- Daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales.

Éste posiblemente posee ciertas características como su carácter anónimo, tendrá lugar en el horario de trabajo (de este modo se evitará que los funcionarios deban quedarse después de hora).

### **3.2.3. Focus Group**

Un Focus Group, es una técnica de estudio de opiniones y/o actitudes, también conocida como grupo de discusión. Es una técnica relativamente nueva en la que se recoge información sobre un tema en particular, mediante el encuentro de un grupo de sujetos que manifiestan sus opiniones a través de conversaciones y discusiones. La técnica se fundamenta, desde la Psicología Clínica, en el hecho de que los sujetos se comunican mejor y con mayor facilidad en dinámicas grupales.

Se compone de seis a doce integrantes moderados por un coordinador encargado de presentar las preguntas y encauzar la discusión al tema específico a abordar. Es importante que el espacio propicie la comodidad y libertar de expresión de sus integrantes implicando entre otros, el espacio físico y la climatización por parte del coordinador.

### **3.3. Metodología de Comunicación y Difusión**

#### **3.3.1. Metodología Masiva de Comunicación.**

El MGAP es un organización que cuenta con una gran cantidad de funcionarios extendidos por diversas dependencias a lo largo del todo el país, por lo que resulta pertinente que la difusión del Estudio se realice utilizando medios masivos.

Éstos posibilitan que amplios contenidos de información lleguen a todos los lugares en forma inmediata sin recurrir a grandes inversiones de tiempo o económicas. Se caracterizan por ser estructurados y dirigirse de forma uniforme a la totalidad de los sujetos, es decir sin discriminación en tanto a las particularidades de los mismos.

##### **3.3.1.1 Medios de comunicación electrónicos**

Las innovaciones en materia de tecnología han implicado un gran cambio en la comunicación dentro de una Organización y actualmente se vuelven indispensables para la misma. Debido a su flexibilidad, rapidez y bajo costo se incrementa la circulación de información, lo que fortalece la cultura organizacional manteniendo a todos los funcionarios al tanto de lo que sucede en su trabajo.

La Gerencia de Comunicaciones del MGAP cuenta con correo electrónico, página Web e Intranet para transmitir sus comunicados.

La página Web del Ministerio es de acceso público, en tanto Intranet es el espacio virtual al cual tienen acceso solo las personas que trabajan en la organización. Siendo más frecuente el acceso de funcionarios que cuentan con una computadora para trabajar. Los comunicados enviados por esta vía son exclusivos para los funcionarios.

Se considera relevante aclarar que las tres vías mencionadas no tienen llegada a la totalidad de los funcionarios, puesto que no todos tienen acceso a una

computadora para realizar su labor. Es por esto que no debiera ser la única estrategia de comunicación y difusión.

### **3.3.1.2 Afiches y Folletería**

De ser utilizado este medio para la difusión y sensibilización del Estudio Epidemiológico resulta pertinente el aclarar que la publicación de los afiches debe realizarse desde el comienzo de la difusión dado que hay funcionarios que no concurren asiduamente a las dependencias de la organización en cuestión.

El contenido y diseño serán previamente convenidos entre los actores externos y la Gerencia de Comunicación. Se buscará que el mensaje impacte logrando el alcance propuesto. Asimismo, deberán ser colocados en lugares estratégicos (teniendo en cuenta el mayor flujo de personal), como por ejemplo: carteleras, entradas de los establecimientos de la organización, comedores, entre otros, de cada una de las dependencias del Ministerio a nivel nacional<sup>23</sup>. Es de suma importancia el formato de los afiches y folletos, éstos han de ser atractivos y fácilmente identificables. A su vez es necesario que en ellos este presente el slogan de la institución. Se debe especificar en los mismos quiénes lo aplicarán, los objetivos de dicha aplicación, la no obligatoriedad de responder a él, la importancia y el compromiso que implica.

Dichos afiches deberán ser aprobados por la Gerencia previamente mencionada y el SERVSSO.

---

<sup>23</sup> En el Anexo I se encuentra un modelo sugerido de afiche.

### **3.3.2. Metodología de Comunicación a Poblaciones Específicas**

Debido a los roles que presentan determinados actores en la Institución, resulta pertinente la implementación de una metodología de comunicación específica que considere las particularidades de los mismos.

#### **3.3.2.1 Taller**

El taller es un medio de comunicación dirigido a diversos actores del MGAP, si bien los mismos manifestarán particularidades, resulta pertinente hacer referencia a los aspectos en común que presentarán así como puntualizar aspectos importantes del dispositivo de taller<sup>24</sup>.

Mediante este dispositivo se prepara a los funcionarios para que el estudio epidemiológico no sea considerado como intrusivo o sin importancia, descontextualizado, fomentando la adherencia al mismo mediante el compromiso y la sinceridad. En este punto es importante que se explicita claramente que el mismo ha de ser anónimo y que lo que allí se manifieste no influirá en la evaluación de su trabajo.

Con el objetivo de que los trabajadores le den valor a dicho estudio es necesario brindarle conocimientos y sensibilizar sobre las relaciones existentes entre el trabajo y la salud psicológica, riesgos que la determinan y consecuencias que afectan el bienestar de la persona. Se considera oportuno ante esto, hacer énfasis en la salud positiva, destacando los aspectos salutíferos del trabajo y privilegiar la promoción.

*“Los talleres se desarrollan en base a una metodología activo-participativa, en la cual se produce una relación educativa facilitadora, se parte del principio de acción-reflexión-acción, se potencia el aprendizaje colectivo y se rescata el principio del aprender haciendo”<sup>25</sup>*

---

<sup>24</sup> En el Anexo II se encuentra la técnica del dispositivo de taller y un modelo sugerido del mismo.

<sup>25</sup> Martínez, H. (1991). “Dinámica de grupos y técnicas participativas”. Santiago. Ed. PIIE.

### **3.3.2.1.1. Taller a Promotores de Salud**

Deberá ser el primer en llevarse a cabo en conjunto con los actores externos. Se pretende lograr una evaluación al comienzo del mismo sobre los recursos y herramientas con las que cuentan los promotores. El objetivo de este taller es transmitir conceptualizaciones, herramientas, en relación al estudio epidemiológico y la importancia de su realización, para que éstos puedan coordinar otros talleres dirigidos al resto de los funcionarios logrando la sensibilización y convocatoria pretendida. Es por eso que el rol de los promotores no se debe desviar, su trabajo en el MGAP no es el de diagnosticar a los trabajadores, aunque deban tener los conocimientos suficientes como para diferenciar patologías relacionadas al ámbito laboral de juicios personales. En dichos Talleres los promotores han de desindividualizar las enfermedades psicológicas, transmitir a los demás funcionarios la idea de que éstas son un problema colectivo, condicionado por la sociedad actual e inherente a la vida laboral, desvinculándolas de sentimientos de incapacidad y debilidad psicológica que pueden tener los trabajadores que la padezcan. Junto a esto brindar información sobre destrezas interrelacionales para tratar estas afectaciones o problemáticas por parte de los jefes.

### **3.3.2.1.2 Taller a Directores de Unidades Ejecutoras**

Debido a la cultura organizacional del Ministerio, se posibilita la presencia de un abogado laboral presente en el taller para evacuar dudas de los Directores en materia de legislación laboral, tener en cuenta en qué situación están, el para qué del taller y a qué pueden recurrir mediante el mismo. La finalidad del taller en cuestión es el poder transmitir la importancia de la realización del estudio y de su compromiso hacia éste, además de evacuar inquietudes en cuanto a los pasos a seguir.



### **3.3.2.1.3 Tercer taller dirigido a Mandos medios, Directores de División/Sección**

Uno de los objetivos de este taller es transmitir la importancia del apoyo de estas jerarquías al estudio, promoviendo la participación de sus subordinados. Por lo que se enfatizará en la necesidad de detectar los factores de riesgo presentes en el MGAP y sus consecuencias a nivel de su desempeño, ausentismo, etc. No se debe pasar por alto la necesidad de que haya un espacio en donde los mismos jefes puedan reflexionar sobre la influencia de los factores de riesgo en las condiciones laborales tomando en cuenta su propia experiencia, ya que ellos generan descensos en la productividad. Si los sujetos que allí trabajan gozan de buena salud y se sienten satisfechos en su trabajo, producen más y gastan menos en relación a licencias, gastos médicos, a la vez que se reduce el personal para realizar un trabajo.

### **3.3.2.1.4. Cuarto taller dirigido a miembros del Sindicato**

Mediante éste se busca difundir a una mayor población de la organización, dado que su funcionalidad radica en ser referentes de los funcionarios en relación a sus condiciones laborales. La información transmitida en este taller será útil tanto como para colaborar con la promoción así como para responder a las consultas de los trabajadores en relación al estudio.

## Capítulo 4

### Implementación

---

#### **4. IMPLEMENTACIÓN:**

El desarrollo del proceso descrito anteriormente es diagramado en etapas. Esto implica poder visualizar cada actividad concreta y su interrelación con las otras, todas ellas persiguiendo un fin común.

##### **4.1 Etapas del trabajo**

###### **Etapas I**

- Tendrán participación referentes internos (SERVSSO) y actores externos a la organización, con el objetivo, en esta primera instancia, de darse a conocer, dar cuenta de los lineamientos a partir de los cuales se trabajará, brindar información de la organización y despejar inquietudes de ambas partes. Es importante que en la mencionada etapa queden establecidos, de forma clara, los objetivos, roles y tareas que cada protagonista ha de asumir y alcance del estudio.
- En este encuentro se debe solicitar la emisión de la circular para habilitar la intervención.
- Se realizará la presentación del proyecto a los Directivos como modo de apertura a la intervención.

###### **Etapas II**

- Se focalizará en la Comunicación y Difusión a los integrantes del MGAP para la realización del estudio. Éstos serán recepcionados por los referentes internos.
- El contenido de la comunicación tiene que tener por objetivo brindar la mayor información posible generando el sentido de la misma. Asimismo

deberán ser aprobados ya que su contenido debe cumplir los requisitos y fines propios de los protagonistas involucrados.

### **Etapa III**

- Los actores externos a la organización, planificarán la sensibilización dirigida a promotores, directivos, mandos medios y sindicato. El SERVSSO tendrá participación en la evacuación de posibles interrogantes de los actores externos que surjan en cuanto a aspectos formales de la organización, así como en la transmisión y promoción de dichos talleres.
- Una vez que estén planificados y adecuadamente organizados, los medios de sensibilización deberán ser aprobados por el SERVSSO para que luego puedan ser aplicados.

### **Etapa IV**

- Efectuadas las etapas señaladas previamente, tendrá lugar la realización del Estudio.
- Mientras se realiza el Estudio, los actores externos utilizarán los instrumentos definidos para la reunión de los datos para su posterior análisis, a modo de complementar los datos que se obtengan a través del Estudio.

### **Etapa V**

- Una vez que se hayan recabado los datos y que se realice el correspondiente análisis de lo obtenido en el estudio epidemiológico, los actores internos definirán sobre la elaboración, planificación y organización de las estrategias de intervención que se consideren pertinentes a partir de lo surgido en dichas instancias.

#### **4.2. Cronograma Tentativo:**

El siguiente cronograma se plantea a modo de sugerencia, no pretendiendo establecer un modelo único a seguir.

Actividad	Quincena I	Quincena II	Quincena III	Quincena IV	Quincena V	Quincena VI	Quincena VII
Contacto con SERVSSO	X	X	X	X	X	X	X
Solicitud de emisión de circular	X						
Presentación de guía a Directivos		X					
Entrevista con Sindicato		X					
Elaboración de medios de comunicación y sensibilización		X					
Presentación al SERVSSO de medios de comunicación y sensibilización			X				
Presentación de medios de comunicación y sensibilización a Gerencia de Comunicación			X				
Emisión y distribución de medios de sensibilización. Comunicación vía electrónica				X			
Planificación de medios de comunicación a población específica			X	X			
Solicitud de salas de reuniones				X			

<b>Presentación de medios de comunicación a población específica al SERVSSO</b>				X			
<b>Comunicado por vía electrónica de aplicación de medios de comunicación a población específica</b>				X			
<b>Taller a Promotores</b>					X		
<b>Taller a Directivos</b>					X		
<b>Taller a mandos medios</b>					X		
<b>Taller a Sindicato</b>					X		
<b>Talleres coordinados por Promotores</b>						X	
<b>Implementación del Estudio</b>							X
<b>Entrevistas complementarias</b>						X	X

## Bibliografía

### BIBLIOGRAFÍA

- Bittencourt, V. (2008) “*Organizaciones y procesos de construcción de la realidad social*”. En: “*Interacción Humana y Gestión, La construcción psicosocial de las organizaciones del trabajo*” José Carlos Zanelli, Narbal Silva. Montevideo, Ed. Psicolibros
- Bleger J. (1994) “*Psicohigiene y Psicología Institucional*”. Buenos Aires, Ed. Paidós.
- Bleger, J (1985) “*Temas de Psicología: Entrevista y Grupos.*” Buenos Aires, Ed. Nueva Visión.
- Calviño M, (1996) “*Creatividad y comunicación en la educación y promoción de salud: Apuntes para una reflexión necesaria*”. Versión escrita y revisada de la Conferencia pronunciada en el XI Taller Internacional de Comunicación Social en Salud. La Habana, Ed. Política.
- Chiavenato (1989) “*Introducción a la Teoría General de la Administración*”. México, Ed. Mc. Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). “*Gestión del talento humano*”. México, Ed. Mc Graw Hill.
- Cirigliano, G., Villaverde, A. (1966). “*Dinámica de grupos y educación.*” Buenos Aires, Ed. Humanitas.
- Güida, C. (2008) “*El estudio de la salud de las poblaciones. Epidemiología*”. Área Salud Curso Niveles de Atención en Salud. Facultad de Psicología, UdelaR. Montevideo.
- Lourau, R. (1972): “*Análisis institucional*”. Buenos Aires, Ed. Amorrortu
- Martínez, H. (1991). “*Dinámica de grupos y técnicas participativas.*” Santiago, Ed. PIIE.

- Max-Neef, M. Elizalde, A. Hopenhay, M. (1986) *“Desarrollo a escala humana: una opción para el futuro”*. Número especial de la Revista “Development Dialogue”. Suecia, Ed. Cepaur.
- Mintzberg, H. (1991). *“Diseño de Organizaciones eficientes”*. Buenos Aires, Ed. El Ateneo.
- Mintzberg, H. (1991). *“Mintzberg y la Dirección”*. Madrid, Ed. Díaz de Santos.
- Neffa, J. C. (1987). *“¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?”* Buenos Aires. Ed. SECYT.
- OPS. (1992) *“Manual de Comunicación Social para programas de salud”*. Programa de Promoción de la Salud (HPA). Washington D. C, Ed. Mayo.
- Schlemenson, A. (1990) *“La perspectiva ética en el análisis organizacional”*. Cap. 4. Buenos Aires, Ed. Paidós.
- Zanelli, J. C. y Silva, N. (2008). *“Interacción Humana y Gestión”*. Montevideo, Ed. Psicolibros.
- Zas Ros, B. (1996) *“Prevención en Instituciones de Salud: Una tarea necesaria y poco recordada”*. La Habana, Ed. Política.

### Recursos informáticos

- <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/cuba/cips/caudales05/Caudales/ARTICULOS/ArticulosPDF/20Z079.pdf>.  
17/08/2010.
- <http://fueci.wordpress.com/category/sidethru/>.  
27/11/2010.
- <http://www.pitcnt.org.uy/front/base.vm#/historia>.  
26/07/2010.

- [http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol22\\_2\\_06/mgi09206.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/mgi/vol22_2_06/mgi09206.htm).  
22/07/2010
- <http://www.presidencia.gub.uy/sci/noticias/2010/04/2010043001.htm>.  
10/11/2010
- [http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual\\_metodo.pdf](http://www.istas.net/copsoq/ficheros/documentos/manual_metodo.pdf).  
10/06/2010
- [http://www.who.int/mental\\_health/evidence/promocion de la salud mental.pdf](http://www.who.int/mental_health/evidence/promocion_de_la_salud_mental.pdf)  
22/07/2010
- [http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos\\_saludocup/Contenido/Material/Material%20de%20lectura/archivos/Salud%20y%20Trabajo.PDF](http://www.dso.fmed.edu.uy/archivos_saludocup/Contenido/Material/Material%20de%20lectura/archivos/Salud%20y%20Trabajo.PDF)  
16/08/2010
- [http://www.dhf.uu.se/pdffiler/86\\_especial.pdf](http://www.dhf.uu.se/pdffiler/86_especial.pdf)  
08/12/2010



## Anexos

### ANEXO I

#### Modelo sugerido de afiche

*Para detectar los factores que inciden en la salud ocupacional del MGAP necesitamos de tu PARTICIPACIÓN Y COLABORACIÓN para lograr cambios y mejoras en las condiciones laborales*

**“El trabajo y el tiempo libre deberían ser una fuente de salud para la población”**

PROXIMAMENTE SE ESTARÁ REALIZANDO UN CENSO EN EL MGAP COMO PARTE DE UN ESTUDIO EPIDEMIOLÓGICO. DURANTE EL MES DE OCTUBRE SE REALIZARÁN TALLERES INFORMATIVOS PARA QUIENES TENGAN INTERÉS DE PARTICIPAR. ESTARÁN CONTRIBUYENDO A MEJORAR LAS CONDICIONES DE SALUD EN EL TRABAJO.

## **ANEXO II**

### **Modelo base para presentación de Talleres, pasible del ser modificado según a qué actores se dirija.**

## **Salud Psicológica:**

Reconocida como parte de la salud integral del individuo; por lo tanto, tiene incidencia en el desarrollo intelectual, físico, afectivo y social (por ello potencia, entre otras, la capacidad de trabajar, de tolerar, la responsabilidad).

## Salud Ocupacional:

*"Cada ciudadano tiene derecho al trabajo saludable y seguro, y a un ambiente laboral que le permita vivir social y económicamente una vida productiva, por lo que la Salud Ocupacional debe velar porque éstas condiciones se cumplan"*

-OIT-

## Relación Salud-Trabajo

### ***El trabajo es fuente de salud.***

Una comunidad mejora el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que lleve también los otros aspectos positivos del trabajo, por lo tanto la salud laboral debe ser entendida como un proceso integral y no meramente "la falta de accidentes".

***"El trabajo y el tiempo libre deberían ser una fuente de salud para la población"***

*(Carta Ottawa)*

## Algunas enfermedades en el ámbito laboral...

- El estado de agotamiento emocional y estrés producido por el trabajo constituye en la actualidad un problema de salud mental que afecta a muchas personas.
- En la mayoría de los casos, ni los afectados ni quienes los rodean reconocen a tiempo esta situación como un problema en su salud mental.

## Síndrome del burn-out:

Implica una pérdida del bienestar en la actividad profesional y del equilibrio emocional, asociado a una vivencia subjetiva más bien depresiva o desesperanzada.

Se relaciona con la percepción que los esfuerzos e inversión de energía no se corresponden con el grado de satisfacción alcanzado. Es importante considerar en este sentido, que la **satisfacción laboral** se obtiene de las experiencias exitosas, el reconocimiento, el sentimiento de autorrealización y la experiencia común.

## **Estrés Laboral:**

Definido como una relación entre una persona y su entorno laboral que es percibido como impuesto, o excediendo sus recursos y poniendo en peligro su bienestar, e implica una interacción desfavorable entre los atributos del trabajador y las condiciones de trabajo que conducen a trastornos psicológicos, conductas insanas y finalmente a enfermar.

## Epidemiología:

- Posibilita la promoción y protección de la salud de los individuos.
- El objeto básico es el estudio descriptivo (epidemiología descriptiva) y analítico (epidemiología analítica) de la salud - enfermedad como fenómenos no solamente biológicos – ecológicos, sino también como fenómenos sociales, económicos y políticos.
- Se encarga de detectar causas de ciertas enfermedades que pueden ser sujetas a modificación, de modo que en una instancia posterior permitan prevenir las patologías.

## Epidemiología Ocupacional...

- Surge en tanto el ambiente laboral en el que se mueve el hombre tiene consecuencias negativas en la salud del mismo.
- Su tarea es la prevención de aquellos factores a los que se está expuesto en el ámbito de trabajo, indagar el desarrollo, transcurso de aquellos agentes a los que ha estado expuesto el sujeto y a partir de la información obtenida, elaborar planes de acción, estrategias para erradicar, reducir, vigilar el peligro al que los trabajadores de una determinada organización se hallan expuestos.

## Estudio Epidemiológico...

Busca detectar aquellos factores que inciden en la salud ocupacional de los trabajadores del MGAP.

Para ello es necesaria la **participación** y la **implicación** con el proceso, ya que contribuirá al logro de cambios y mejoras en lo relativo a las condiciones laborales.

## A tener en cuenta...

La salud laboral es en primer lugar una preocupación y responsabilidad de las propias personas involucradas en el trabajo, vale decir, trabajadores, trabajadoras y empleadores.

**“No es ético que las personas malogren su salud y su vida, intentando ganarse la vida”.**

Para comenzar a definir lo que es un taller se puede destacar que el término proviene del francés “atelier”, el cual significa estudio, obrador, obraje. Sus inicios se remontan a partir de los gremios de artesanos en la Edad Media, en donde se veía el taller como un lugar de trabajo y aprendizaje.

Taller como una experiencia grupal en la cual los participantes interactúan entre sí en torno a una tarea específica, teniendo éstos un rol protagónico en el proceso de aprendizaje que se produce en el mismo. El grupo asume este proceso y coopera con el mismo favoreciendo la democracia grupal.

Se produce una situación de enseñanza-aprendizaje diferente, se prioriza aprender nuevas actitudes, habilidades, destrezas, valores y conductas relevantes para el desarrollo de las personas.

Siendo así, el taller se vuelve un espacio de participación, de vínculos, de diferentes estilos de comunicación, abre un camino de diferentes opciones metodológicas estimulando el aprendizaje, las intersubjetividades y la creatividad. Espacio para reflexionar, investigar e indagar la realidad.

*“Los talleres se desarrollan en base a una metodología activo-participativa, en la cual se produce una relación educativa facilitadora, se parte del principio de acción-reflexión-acción, se potencia el aprendizaje colectivo y se rescata el principio del aprender haciendo”<sup>26</sup>*

Siguiendo a Saforcada lo que se produce, en estos espacios, son “*procesos sinérgicos*”<sup>27</sup>, que habilitan a que las acciones de la salud dejen de ser cuestión única de técnicos para pasar a ser preocupación de los propios trabajadores.

Se fundamenta este proceso sinérgico, a su vez, en el hecho que muchas veces el trabajador ante un problema sufre por no poder resolverlo o hacerle frente más que por el problema en sí mismo. Por ellos se considera que los talleres configuran una forma de hacerlo conciente, reconocerlo y comprometerse a aportar para solucionarlo. Al brindar información clara y

---

<sup>26</sup> Martínez, H. (1991). “Dinámica de grupos y técnicas participativas”. Santiago. Ed. PIIE.

<sup>27</sup> Satisfactores con potencial sinérgico son aquellos que, por la forma en que satisfacen una necesidad determinada, estimulan y contribuyen a la satisfacción simultánea de otras necesidades (Max-Neef et al., 1986).



pertinente se brinda a los individuos un mayor grado de control sobre las situaciones y los riesgos a los que están expuestos. Y por otro lado se produce la identificación con otros sujetos o pares que están pasando por las mismas dificultades.

Generalmente los talleres se componen de grupos pequeños que pueden oscilar entre seis a veinte integrantes. El responsable de que se cumplan los objetivos del taller por lo general es de quien conduce el mismo, que puede ser un Líder que ejerza el rol de facilitador del grupo.

Se considera pertinente un máximo de doce integrantes del MGAP para lograr un mayor nivel de comunicación que favorezca el vínculo entre los mismos y se logre un espacio de acción-reflexión.

En caso de los interesados en participar del taller excedan el número previsto para el mismo se agregará una nueva fecha. Bajo ningún concepto se puede limitar la participación.

### **Rol del conductor del Grupo**

Es aquel que ayuda al grupo a cumplir los objetivos del taller, a funcionar. Su rol requiere una identificación con el grupo, lograr alentarlos y estimularlos para llegar a cumplir su misión.

*“Un taller debiera tender a una conducción más bien democrática y participativa, lo cual no significa el entregar todo el poder a los participantes del grupo, sino compartirlo y distribuirlo en forma adecuada a las necesidades del grupo”.*<sup>28</sup>

En el MGAP, en un principio este rol se asume por actores externos y luego por los Promotores de Salud.

---

<sup>28</sup> Cirigliano, G., Villaverde, A. (1966). “Dinámica de grupos y educación”. Buenos Aires. Ed. Humanitas.

### **Habilidades necesarias para el rol de Líder del grupo**

- Dirigir la Atención: habilidad para dirigir la atención del grupo hacia un conjunto de intenciones o metas.
- Dirigir el Significado: capacidad para comunicar a otros una posible visión, logrando la colaboración de los miembros del grupo.
- Dirigir la Confianza: lograr un ambiente de confianza, veracidad y respeto, en lo cual es central que como líder se logre ser visualizado como un agente de influencia en el que se puede confiar.
- Dirigir el conocimiento de su sí mismo: conocer sus propias habilidades y ser capaz de desplegarlas efectivamente.

### **Elementos fundamentales que debe tener la planificación**

- Datos generales del taller: a quien esta destinado, que taller se hará, quienes lo harán:
  - Nombre del taller a convenir
  - Personas a cargo del taller:
  - Lugar de realización – (salas de reuniones)
  - Tiempo en el cual se realizará –
    - Se estipula una duración de dos horas considerando la importancia de mantener la carga horaria convenida.
  - Cargo o perfil de personas a las que está dirigido
  - Cantidad de personas
- Fundamentación: importancia del taller, qué necesidades aborda.
- Marco teórico que fundamenta la realización del taller.
- Objetivo general del taller: qué se pretende alcanzar con el mismo.
- Objetivos específicos: a partir del objetivo general qué elementos particulares se desea alcanzar en las personas (participación, compromiso, apropiación)

- Materiales y tiempo necesario para cada actividad: qué se necesita y de qué tiempo se dispondrá.
- Método de evaluación: dar cuenta si se han alcanzado los objetivos y si las actividades tuvieron resultado.

### **Cierre del taller**

- Evalúa los recursos con los que cuentan los involucrados.
- Corresponde enfrentar la experiencia de cierre.
- Se deben procurar espacios para el reconocimiento y expresión emocional.
- Rescatar los recursos individuales, vinculares y sociales de los participantes para que sigan funcionando sin el taller.

### **Evaluación del taller**

Primeramente se evalúan los resultados, se trata de comprobar si los objetivos se llevaron a cabo, si se contribuyó con los componentes del taller. Para llevar esto adelante se pueden realizar cuestionarios y entrevistas que visualicen los mismos.

### **Contenido de los Talleres**

Los coordinadores mediante este dispositivo de taller, preparan a los funcionarios para que el estudio epidemiológico no sea considerado como intrusivo o sin importancia, descontextualizado, fomentando la adherencia al mismo mediante el compromiso y la sinceridad. En este punto es importante que se explicita claramente que el mismo ha de ser anónimo y que lo que allí se manifieste no influirá en la evaluación de su trabajo.

Con el objetivo de que los trabajadores le den valor a dicho estudio es necesario brindarle conocimientos y sensibilizar sobre las relaciones existentes entre el trabajo y la salud psicológica, riesgos que la determinan y

consecuencias que afectan el bienestar de la persona. Se considera oportuno ante esto, hacer énfasis en la salud positiva, destacando los aspectos salúferos del trabajo y privilegiar la promoción.