

TESINA

**presentada para acceder al título de grado de la carrera de
LICENCIATURA EN TERAPIA OCUPACIONAL**

Título:

**“Intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud
ocupacional tras la identificación de riesgos laborales predominantes en la
época de cosecha en una empresa cerealera de Gualeguay”**

Autor/es:

Bereciartu, Martina

DNI 41.176.355

Wilters, Luisina

DNI 41.796.996

Director/a: Mg. Sánchez Candela.

ROSARIO

Fecha de presentación:

28/11/2022

Firma/s de Autor/es.



AGRADECIMIENTOS

En primera instancia queremos agradecer a la empresa cerealera de nuestra ciudad Gualeguay por su predisposición y por haber aceptado tomarla como referencia para nuestra investigación. Además, habernos permitido entrevistar a un referente clave de la empresa y observar la planta de acopio.

Por otro lado, agradecer a nuestra directora de tesina Candela Sánchez por habernos acompañado en el proceso de elaboración y ser un pilar fundamental para darle fin a este proceso que nos abrirá nuevas oportunidades para seguir transitando el camino de la Terapia Ocupacional.

Por último, y no menos importante, agradecer a nuestras familias, amigas/os y parejas, por habernos acompañado en todo el transcurso de la carrera.

Martina Bereciartu y Luisina Wilvers.

RESUMEN

La Terapia Ocupacional es una profesión socio sanitaria centrada en la persona y en las distintas áreas ocupacionales en las cuales participa a lo largo de su vida. Tiene como objetivo la promoción de la salud y el bienestar por medio de la ocupación desde una perspectiva basada en los derechos humanos. Las personas tienen derecho a participar en ocupaciones productivas tales como el trabajo y la Terapia Ocupacional posee la habilidad para permitir su participación incluyendo la salud y seguridad ocupacional.

Se realizó un estudio cualitativo de diseño exploratorio que analizó los riesgos laborales en la planta de acopio de una empresa cerealera de Gualeguay durante la época de cosecha.

El instrumento de recolección de datos utilizado fue una entrevista semi-estructurada dirigida a un referente clave de la empresa con el objetivo de obtener un conocimiento general del sector de trabajo. Para recabar datos sobre los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en la época de cosecha se realizaron observaciones en el sector de trabajo. Los datos fueron registrados por medio de la utilización de una lista de identificación inicial de riesgos alineada con lo que plantea el sistema de gestión de salud ocupacional de ISO 45001/2018.

Los resultados obtenidos demostraron que la empresa cerealera realiza acciones de prevención y promoción de la salud laboral de los trabajadores ante los riesgos físicos presentes. Sin embargo, no se observaron medidas orientadas a prevenir los riesgos psicosociales identificados.

Por el mismo motivo es que se plantearon intervenciones dirigidas desde y hacia la promoción de la salud ocupacional de los trabajadores de la empresa nombrada con anterioridad, con el objetivo de prevenir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales como consecuencia de un riesgo psicosocial.

PALABRAS CLAVES: TERAPIA OCUPACIONAL - PROMOCIÓN DE LA SALUD - SALUD OCUPACIONAL - RIESGOS LABORALES - ÉPOCA DE COSECHA.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	1
II. OBJETIVOS	3
II.a. Objetivo general.	3
II.b. Objetivos específicos.	3
III. MARCO TEÓRICO	4
III. a. Marco de referencia institucional: empresa cerealera.	4
III. b. Antecedentes.	5
III. c. Trabajo y salud ocupacional.	5
III. d. Prevención de riesgos laborales.	6
III. e. Riesgos laborales en la planta de acopio de una empresa cerealera.	9
III. f. Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional en la prevención de riesgos laborales.	12
IV. JUSTIFICACIÓN	15
V. METODOLOGÍA	17
VI. RESULTADOS	20
VI. a. Riesgos laborales identificados durante la época de cosecha.	20
VII. DISCUSIÓN/CONCLUSIÓN	24
VII. a. Programa de pausas activas.	24
VII. b. Programa de relaciones interpersonales.	26
VII. c. Programa de hábitos saludables.	26
VIII. REFERENCIAS	29
IX. ANEXO	34
IX. a. Nota para la empresa cerealera de Gualeguay.	34

IX. b. Hoja de información de consentimiento informado libre y voluntario.	35
IX. c. Entrevista semi-estructurada a referente clave de la empresa.	37
IX. d. Lista de identificación de riesgos.	38
IX. e. Matriz.	42

I. INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo por finalidad analizar los riesgos laborales (físicos y psicosociales) a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores de la planta de acopio de una empresa cerealera durante la época de cosecha, y reconocer los posibles beneficios de la intervención de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional.

La empresa cerealera ubicada en una zona rural al sur de Entre Ríos, la cual se mantuvo en anonimato según lo acordado en el consentimiento informado, no cuenta con profesionales que intervengan sobre los riesgos psicosociales presentes en la planta de acopio, a diferencia de los riesgos físicos que sí se encuentran contemplados por un profesional de Higiene y Seguridad. Es por ello por lo que en esta investigación las intervenciones estuvieron dirigidas hacia los riesgos psicosociales.

Algunas de las medidas que implementa la empresa cerealera para prevenir los riesgos físicos son, por ejemplo, brindar: charlas informativas de prevención y promoción de la salud laboral para los trabajadores, los elementos de protección personal (EPP) necesarios (casco de seguridad, protectores auditivos, protección respiratoria, guantes, gafas de protección, ropa de trabajo, calzado de seguridad y arnés), señalización y etiquetas de seguridad (para espacios confinados, para recinto bajo fumigación, bloqueo de equipo, extinguidor de incendio, entre otras).

Durante los meses de febrero a junio y de noviembre a diciembre (época de cosecha) la jornada laboral y la intensidad del trabajo aumenta, así como también los riesgos laborales que podrían provocar accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, alterando el desempeño de los trabajadores. Es por eso por lo que se considera importante garantizar la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores creando ambientes de trabajo saludables a través de medidas preventivas de los riesgos laborales.

Según la Organización Mundial de la Salud, se considera un lugar de trabajo saludable aquel en que trabajadores y empleadores contribuyen en el proceso de mejora continua para proteger y promover la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores, así como la sostenibilidad del lugar de trabajo. Se basa en los siguientes aspectos:

- La salud y seguridad en lo que respecta al *entorno físico de trabajo*;
- La salud, seguridad y el bienestar en relación al *entorno psicosocial de trabajo*, incluyendo la organización del trabajo y la cultura organizacional;

- Recursos personales de salud en el lugar de trabajo (apoyando y estimulando estilos de vida saludables);
- Sistemas de participación en la comunidad para mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y miembros de la comunidad. (Organización Mundial de la Salud (OMS), s.f.)

El trabajo es un derecho y las personas deben poder desempeñarse en el mismo de manera segura y saludable, sin exponerse a la posibilidad de sufrir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, para ello es importante la implementación de medidas preventivas ante los riesgos laborales.

Desde Terapia Ocupacional las intervenciones están dirigidas a promover la salud ocupacional en el ambiente laboral beneficiando el desempeño de las personas en el trabajo y su participación en ocupaciones extralaborales como, por ejemplo, actividades de la vida diaria (AVD), actividades instrumentales de vida diaria (AIVD), descanso y sueño, educación, ocio y tiempo libre, participación social.

II. OBJETIVOS

II.a. Objetivo general

- Analizar los riesgos laborales que predominan en la época de cosecha en la planta de acopio de la empresa cerealera en la que se basa la presente investigación, y reconocer los posibles beneficios de la intervención de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional.

II.b. Objetivos específicos

- Identificar los riesgos laborales que predominan en la época de cosecha en la planta de acopio de la empresa cerealera.
- Identificar y describir las intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional en los riesgos laborales en la planta de acopio de la empresa cerealera.

III. MARCO TEÓRICO

III. a. Marco de referencia institucional: empresa cerealera

La presente investigación se enmarcó en una empresa cerealera de Gualeguay ubicada en ruta 12 km 248, de la cual se mantuvo el anonimato según lo planteado en el consentimiento informado. Esta empresa comprende las actividades de acopio, comercialización y transporte de granos. Se eligió a la misma debido a que el trabajo que se realiza en la planta de acopio permitió identificar los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores durante la época de cosecha. Sin embargo, se considera que la investigación también pudo llevarse a cabo en cualquier otra empresa de la misma índole.

La visita al sector de trabajo y la entrevista que se realizó al gerente de cereales (referente clave) de la empresa permitió recabar la siguiente información: el equipo de trabajo encargado del funcionamiento de la planta de acopio cuenta con un gerente de cereales, tres empleados administrativos, un jefe de planta y cinco operarios de planta de acopio que se mantienen en constante comunicación durante la jornada laboral. Todos ellos son trabajadores permanentes, sin embargo, durante la época de cosecha se contratan entre dos o tres operarios temporales para cubrir la demanda correspondiente a los meses de febrero a junio para la cosecha de maíz y soja y noviembre a diciembre para la cosecha de trigo, cuyas épocas son de mayor demanda laboral en donde aumenta la intensidad del trabajo.

La jornada laboral es de lunes a viernes de 8:00 a 12:00 hs y de 15:00 a 19:00 hs y los sábados de 8:00 a 12:00 hs. Es diferente durante la época de cosecha porque la jornada laboral pasa a ser de lunes a lunes de 8:00 a 19:00 hs, es decir, que incrementa a 11 horas diarias con 1 hora de inactividad durante el horario del almuerzo. En esta hora los trabajadores pueden dirigirse a un área de descanso que cuenta con cocina, baño y living-comedor.

El ambiente de trabajo (interior y exterior) cuenta con iluminación artificial y se ve influenciado por los cambios climáticos durante todo el año ya que el trabajo en las plantas de acopio se realiza a cielo abierto. Dicho trabajo se ejecuta en su gran mayoría por máquinas, es decir, que los trabajadores son quienes se encargan de hacer que las mismas funcionen de manera correcta. Gracias a estas máquinas los trabajadores no se encuentran expuestos a excesivos trabajos de fuerzas, manipulación de cargas y posturas repetitivas, sin embargo, los operarios pasan gran parte de su jornada laboral recorriendo a pie los distintos sectores de la planta de acopio.

III. b. Antecedentes

En esta investigación se utilizó el trabajo final de grado de Rodríguez Lezcano, M. E. (2019) "Prevención de riesgos laborales en planta de acopio de cereales en empresa agrícola" como guía ya que lo planteado es similar a la temática de la presente. El trabajo tiene una visión desde el área de higiene, seguridad y medio ambiente de trabajo apuntado a beneficiar a la empresa. En cambio, en esta investigación la temática se abordó desde la promoción de la salud ocupacional beneficiando principalmente a la salud y seguridad de los trabajadores y como consecuencia a la empresa.

Se utilizó el artículo Proyecto Eficiencia de Cosecha y Postcosecha de Granos (PRECOP) (2006) "Seguridad en plantas de acopio" y la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 (1995) para conocer los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores durante la época de cosecha. También se utilizó el informe provisorio de accidentabilidad laboral de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (Superintendencia de Riesgos de Trabajo, 2020) para conocer estadísticamente qué lugar ocupó la provincia de Entre Ríos ante los casos de siniestralidad y poder analizar la gravedad de la situación.

Además, el artículo de World Federation of Occupational Therapists (WFOT) (2016) "Práctica de la Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral" y la Ley N° 27.051 Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional (2014) sirvieron como guía para delinear, describir y articular el rol de la Terapia Ocupacional dentro de las empresas incluyendo aspectos de salud laboral y seguridad.

Los antecedentes nombrados con anterioridad fueron de gran relevancia para enmarcar la investigación y demostrar la importancia de las intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional dentro de empresas cerealeras, donde las investigaciones desde dicha profesión son escasas.

III. c. Trabajo y salud ocupacional

Se cita la siguiente frase "*no es el trabajo en sí mismo lo que enferma. Enferman las malas condiciones de trabajo*" (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social, 2014. p. 10) como punto de partida para reflexionar sobre la relación entre la salud y el trabajo. El Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social (2014) toma la definición de salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para explicar dicha relación: se considera una persona saludable a aquella capaz de desarrollarse de manera armoniosa en los diversos ambientes que conforman su vida. Desde este

punto de vista la salud no es sinónimo de ausencia de enfermedad, sino que considera también las distintas ocupaciones en las cuales se desempeñan las personas, una de ellas es el trabajo.

Considerando que las malas condiciones de trabajo son las que pueden perjudicar la salud de los trabajadores se pretende promover el trabajo seguro y saludable teniendo como eje la salud ocupacional, según el Ministerio de Salud de Argentina, la salud ocupacional tiene como objetivo promover y proteger la salud de los trabajadores por medio de la prevención, control y eliminación de los riesgos laborales que pueden manifestarse como accidentes laborales y enfermedades profesionales (Salud Ocupacional. (s.f.))

Según el Dr. Héctor A. Nieto (s.f.) algunas de las condiciones que se deben tener en cuenta para la identificación y control de los riesgos son:

Condiciones de seguridad: factores ligados a las instalaciones, máquinas y herramientas y a las características estructurales, por ejemplo, el riesgo de incendios.

Riesgos ambientales: químicos (gases, vapores, polvos, nieblas, humos, fibras), físicos (ruido, frío, vapor, calor, presión, radiaciones ionizantes), biológicos (virus, bacterias, hongos).

Carga de trabajo: son los requerimientos físicos y psíquicos exigidos al trabajador. Se clasifican en: carga física (*estática*: posturas forzadas sostenidas en el tiempo; *dinámica*: caminar, carga y descarga, ascenso y descenso de escaleras) y carga mental (elementos perceptivos, cognitivos y afectivos que se involucran en el desarrollo de una actividad).

Riesgos psicosociales: aspectos globales de la organización y contenido del trabajo. Por ejemplo: jornadas laborales, ritmo del trabajo, nivel de automatización, comunicación, etc.

Todas estas condiciones deben ser identificadas y controladas para prevenir los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales a causa de la presencia de riesgos laborales, a continuación se hablará sobre la prevención de los mismos.

III. d. Prevención de riesgos laborales

Según la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) la República Argentina desde 1914 cuenta con legislación sobre la salud laboral, entre ellas se destaca la Ley N° 9.688 y la Ley N° 19.587 antecedentes de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 sancionada en 1995. En 1996 entra en vigencia el Sistema de Riesgos del Trabajo que establece el rol de vigilancia y control a cargo de la SRT e incorpora a las Aseguradoras de Riesgos del Trabajo (ART) (ente privado) quien se encarga de asesorar a las empresas sobre las

medidas preventivas y reparar los daños ocasionados por accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Algunas de las funciones de la SRT son: regular el accionar de las ART, promover la prevención de los riesgos laborales, promover políticas y programas de prevención primaria, secundaria y terciaria para garantizar las condiciones adecuadas de higiene y seguridad ocupacional y controlar la salud de los trabajadores para prevenir las enfermedades profesionales. (Organización Panamericana de la Salud (OPS) & Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT), 2019)

Si el sistema de riesgos del trabajo falla o no existe tiene como consecuencia accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales. Para disminuir los riesgos laborales existen medidas preventivas que se rigen de los siguientes principios o lineamientos:

- Priorizar la prevención por sobre la protección. Ya que este último no elimina los peligros, a diferencia de la prevención que actúa sobre los riesgos eliminando o reduciendo su peligrosidad.
- Evaluar (reconocimiento de peligros y riesgos en el ambiente de trabajo).
- Eliminar los peligros y riesgos identificados en la evaluación.
- Alejar a los trabajadores de los riesgos y peligros que no hayan podido ser eliminados.
- Controlar periódicamente para continuar trabajando en las mejoras necesarias.
- Planificar medidas preventivas basadas en los riesgos laborales identificados previamente.
- Beneficiar la protección colectiva.
- Capacitar y formar de manera continua a los trabajadores sobre sus puestos de trabajo y los riesgos presentes.
- Conocer y cumplir con la normativa de seguridad y salud en el trabajo. (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social., s.f.)

Según el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (2014, p. 18) la prevención de los riesgos laborales es un compromiso con la salud y la seguridad que debe asumir el gobierno, los empleadores y los trabajadores ya que un medio ambiente de trabajo seguro y saludable es un derecho y para garantizar deben informarse sobre los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores; comprometerse con las acciones de prevención y participar en la identificación de los riesgos considerando las posibles medidas a tomar.

En el artículo 31 de la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 se establecen los derechos, deberes y prohibiciones de las ART, empleadores y trabajadores. A continuación se describen los dos últimos:

[...] 2. Los empleadores:

- a) Recibirán información de la ART respecto del régimen de alícuotas y de las prestaciones, así como asesoramiento en materia de prevención de riesgos;
- b) Notificarán a los trabajadores acerca de la identidad de la ART a la que se encuentren afiliados;
- c) Denunciarán a la ART y a la SRT los accidentes y enfermedades profesionales que se produzcan en sus establecimientos;
- d) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento;
- e) Mantendrán un registro de siniestralidad por establecimiento.

3. Los trabajadores:

- a) Recibirán de su empleador información y capacitación en materia de prevención de riesgos del trabajo, debiendo participar en las acciones preventivas;
- b) Cumplirán con las normas de higiene y seguridad, incluido el plan de mejoramiento, así como con las medidas de recalcificación profesional;
- c) Informaran al empleador los hechos que conozcan relacionados con los riesgos del trabajo;
- d) Se someterán a los exámenes médicos y a los tratamientos de rehabilitación;
- e) Denunciarán ante el empleador los accidentes y enfermedades profesionales que sufran. (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1995)

A su vez la SRT plantea que para obtener un ambiente de trabajo seguro dentro de las plantas de acopio los empleadores y trabajadores deben cumplir con los siguientes derechos y obligaciones que corresponden a medidas preventivas:

Derechos y obligaciones del empleador:

- A la información sobre los riesgos.
- A la capacitación del personal.
- A la provisión de ropa de trabajo.
- A la provisión y recambio de EPP.
- A la información sobre la ART contratada.

Derechos y obligaciones del trabajador:

- Compromiso en el uso de los EPP.
- Contribuir al cumplimiento de prácticas operativas que respeten su salud, la de sus compañeros y la comunidad.
- Prestarse a exámenes de salud (audiometrías de efectos de vibraciones, pruebas funcional respiratorias).

- Asistir a los cursos de capacitación en horario laboral. (Superintendencia de Riesgos del Trabajo, 2009, pp. 48-49)

Para mejorar las condiciones laborales respecto a la salud y seguridad de los trabajadores de la planta de acopio es necesario un compromiso asumido por el equipo de trabajo. Se considera fundamental que la empresa cerealera integre un profesional de Terapia Ocupacional que sea capaz de identificar, evaluar y controlar los riesgos laborales (físicos y psicosociales) de la planta de acopio desde la promoción de la salud ocupacional.

III. e. Riesgos laborales en la planta de acopio de una empresa cerealera

El trabajo es una ocupación en donde el desempeño de los trabajadores puede estar influenciado por los riesgos laborales que se entienden como “la relación entre la probabilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo con elementos peligrosos y la severidad de dicho daño” (Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social et al., 2014, p.20). Los riesgos laborales son capaces de manifestarse como: accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Se considera accidente de trabajo a 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. (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1995)

Y en cuanto a las enfermedades profesionales, son “aquellas que se encuentran incluidas en el listado que elaborará y revisará el Poder Ejecutivo [...] el listado identificará agente de riesgo, cuadros clínicos, exposición y actividades en capacidad de determinar la enfermedad profesional” (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1995). “De acuerdo con el Protocolo de 2002 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, ‘el término «enfermedad profesional» designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgo que resulten de la actividad laboral”’. (OIT, 2009, citado por el Ministerio de trabajo, empleo y seguridad social et al. 2014, p.12)

Esta investigación propuso identificar, en la planta de acopio de la empresa cerealera, los riesgos laborales presentes en este lugar de trabajo.

El sector de trabajo que se observó dentro de la empresa es la planta de acopio, encargada del acondicionamiento y almacenamiento transitorio de materia prima, granos, provenientes de la actividad primaria agropecuaria y, según el artículo de Amador, A. C. (2012) “Riesgos y prevención de patologías laborales en las plantas de acopio” las condiciones del lugar y el ambiente de trabajo son:

- Industria ubicada en una zona rural.
- Trabajo a cielo abierto en relación con la naturaleza y con lo que ello conlleva.
- Incremento del ritmo de trabajo, exigencia y duración de jornadas laborales ligados fuertemente a los ciclos biológicos de los cultivos, sobre todo en las épocas de cosecha.
- Instalaciones fijas y móviles de equipos y máquinas tales como: silos, secadoras, aireadores, cintas transportadoras, correas, poleas, cintas con cangilones, entre otros.
- Movimiento interno permanente de vehículos como camiones y tractores con acoplados en la época de cosecha para el transporte de granos.

Las condiciones del lugar y el ambiente de trabajo en las plantas de acopio tienen un impacto en la salud y seguridad de los trabajadores. Estas condiciones son fuentes de peligro de algunos de los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores, según el artículo de Amador, A. C. (2012) y el artículo de Proyecto Eficiencia de Cosecha y Postcosecha (PRECOP) (2006) los trabajadores se encuentran expuestos a *plataformas elevadas* en las que los operarios realizan tomas de muestras de los granos en la etapa de recepción, mantenimiento de motores, reparaciones o cambios de correas, siendo una instalación desde la que puede haber caídas de altura; a las *secadoras* de granos que funcionan a gas o gasoil con riesgo de provocar incendios y explosiones debido a que allí se junta oxígeno, combustible (acumulación de cáscara de cereal) y temperatura, suficientes para que esto suceda en caso de un mal funcionamiento de la máquina; a la *noria* que es el mecanismo encargado de elevar el grano desde las fosas de distribución a los silos, el principal riesgo al manejar estos aparatos es que la persona quede atascada en las piezas móviles como cadenas, correas, sinfines y su cuerpo o parte de él sea arrastrado; a la circulación de camiones que necesita precauciones especiales en particular durante la época de cosecha; y otro de los riesgos es la sofocación por hundimiento en la masa de cereales o granos en las instalaciones de silos.

Lo nombrado con anterioridad puede provocar accidentes laborales en los trabajadores de las plantas de acopio y a su vez se ven afectados por contaminantes físicos que pueden ocasionar consecuencias negativas sobre su salud, es decir, enfermedades profesionales. De acuerdo con Amador, A. C. (2012), el artículo de Proyecto Eficiencia de Cosecha y Postcosecha (PRECOP) (2006) y con Rodríguez Lezcano, M. E. (2019) entre los principales contaminantes se encuentra el polvo, el ruido, las vibraciones y los contaminantes tóxicos.

Los trabajadores se hallan expuestos al polvo durante sus jornadas de trabajo, en particular aquellos que realizan el control de la descarga de camiones a la fosa de

distribución, tarea que en época de cosecha aumenta y los trabajadores están expuestos a altos niveles de polvo respirable. Este contaminante representa un factor de mucha incidencia en la ocurrencia de enfermedades profesionales como por ejemplo el asma y las enfermedades pulmonares.

Los operarios de la planta de acopio están expuestos a ruidos elevados provenientes de máquinas, instalaciones y motores que pueden provocar en los trabajadores hipoacusia. Las vibraciones son consecuencias de estos ruidos debido a que las ondas sonoras impactan sobre un sólido, pero no representan un peligro.

Por último, los trabajadores manipulan sustancias tóxicas como la fosfina y esta exposición crónica se asocia a la aparición de cáncer y afecciones del sistema nervioso.

Los riesgos laborales existentes en la planta de acopio de la empresa cerealera no se reducen siempre en percepción de riesgos físicos, también pueden ser riesgos psicosociales los cuales derivan de diversos factores psicosociales que son: “condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno; que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras” (Gil-Monte, 2012, p. 238)

Según Gil-Monte (2012) en el artículo “Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional” los factores psicosociales pueden influir en la actividad laboral y la calidad de vida laboral de las personas ya sea de manera positiva o negativa. En este último, la salud y el bienestar de la persona se encuentra perjudicado, es aquí donde el factor psicosocial desfavorable pasa a ser un riesgo psicosocial que produce estrés laboral y que tiene el potencial de causar daño psicológico, físico o social a los trabajadores.

Los riesgos psicosociales con origen en la actividad laboral pueden estar ocasionados por un deterioro o disfunción en:

- a) Las características de la tarea: cantidad de trabajo, automatización, precisión, responsabilidad [...] etc.
- b) Las características de la organización: variables estructurales (tamaño y diferenciación de unidades, centralización, formalización), relaciones interpersonales, canales de comunicación e información [...] etc.
- c) Las características del empleo: diseño del lugar de trabajo, condiciones del trabajo [...] etc.
- d) La organización del tiempo de trabajo: duración y tipo de jornada, pausas de trabajo [...] etc. (Gil-Monte, 2012, p. 238)

Como se nombró en párrafos anteriores, los riesgos psicosociales son fuentes

de estrés laboral siendo este “la reacción que puede tener el individuo frente a las exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, pocas oportunidades para tomar decisiones o ejercer control poniendo a prueba su capacidad para afrontar la situación”. (Gutiérrez Strauss & Viloria-Doria, 2014, p. 6)

El estrés laboral influye de manera desfavorable en el rendimiento del trabajador, dando lugar a la reducción de su capacidad productiva, al aumento de la probabilidad de accidentes, así como al ausentismo laboral. Si las consecuencias del estrés laboral se sostienen en el tiempo pueden alterar la salud y calidad de vida de los trabajadores, así como también su economía y dinámica familiar. Por otro lado, los empleadores deben afrontar gran parte de los costos directos e indirectos, desde el ausentismo laboral, la rotación, el deterioro en la calidad de sus productos, hasta la siniestralidad, las demandas laborales, la alícuota de la aseguradora de riesgos y un deterioro en su capacidad productiva. (Fundación Argentina de Ergonomía (s.f).)

[...] Los empleadores se encuentran en la responsabilidad de crear y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca la salud e integridad física y mental de los trabajadores, partiendo desde la adaptación del trabajo a las capacidades de estos y teniendo en cuenta la ergonomía, la productividad y el bienestar. (Medina Murillo et al., 2020, p. 439)

Los accidentes laborales y enfermedades profesionales consecuentes de los riesgos laborales presentes en la planta de acopio pueden impactar de manera significativa en la vida de la persona y/o familia ya que genera discapacidad temporaria o permanente, dejando consecuencias tales como la recuperación, secuelas y en algunos casos provocar la muerte del trabajador.

III. f. *Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional en la prevención de riesgos laborales*

Las intervenciones de Terapia Ocupacional se rigen por la Ley N° 27.051 de Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional (2014) donde se plantea como ejercicio profesional:

[...] el análisis, evaluación, aplicación, investigación y supervisión de teorías, métodos, técnicas y procedimientos en las que se implementen como recurso de intervención saludable las actividades y ocupaciones que realizan las personas y comunidades en su vida cotidiana. Quedan comprendidas dentro de las mismas las actividades de la vida diaria, actividades instrumentales de la vida diaria, descanso y sueño, educación, trabajo, juego, ocio y participación

social. (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 2014)

Se considera a la Terapia Ocupacional como una profesión socio sanitaria centrada en la persona que tiene como objetivo la promoción de la salud y el bienestar por medio de la ocupación desde una perspectiva basada en los derechos humanos.

La Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales afirma los derechos de las personas, independientemente de su capacidad, a participar en ocupaciones productivas tales como el trabajo y afirma que los terapeutas ocupacionales tienen la experticia en la práctica relacionada con el trabajo incluyendo la salud y seguridad ocupacional para permitir su participación. (World Federation of Occupational Therapists (WFOT), 2016, p.2)

El trabajo es la ocupación primordial en la edad adulta en donde la persona pasa la tercera parte de su vida. Por ello es que las empresas deben garantizar ambientes de trabajo saludables que promuevan la salud, seguridad y el bienestar de los trabajadores teniendo en cuenta los aspectos físicos y psicosociales. Promover estos ambientes saludables beneficia el desempeño de los trabajadores en el lugar de trabajo y su participación en ocupaciones extralaborales.

Se logran ambientes de trabajo seguros y saludables mediante la implementación de medidas sistemáticas, planificadas y coordinadas para evitar la exposición a peligros que podrían provocar lesiones o enfermedades profesionales. La seguridad y salud en el trabajo se encarga de anticipar e identificar los peligros y de evaluar y controlar los riesgos en el lugar de trabajo, lo que es necesario para definir, implementar y analizar dichas medidas preventivas. Es un campo multidisciplinario compuesto por muchas profesiones que brindan apoyo, conocimiento y orientación sobre el desarrollo y mantenimiento de un ambiente laboral seguro y saludable. (Harrison, 2020, p. 14)

La Terapia Ocupacional forma parte de dicho campo multidisciplinario ya que “los terapeutas ocupacionales tienen la experticia requerida en la práctica relacionada con el ámbito laboral y en salud y seguridad ocupacional”. (World Federation of Occupational Therapists (WFOT), 2016, p. 2). Según la Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales (2017) el análisis de la actividad es una de las habilidades clave de la profesión que permite identificar barreras que supongan un riesgo, como así también los facilitadores en el trabajo, siendo la Terapia Ocupacional capaz de determinar las intervenciones necesarias para mejorar el ajuste persona-trabajo.

A su vez, “[...] los terapeutas ocupacionales toman en consideración las capacidades físicas, conductuales, cognitivas y emocionales de la persona en relación a las actividades laborales como parte del ambiente y del contexto”. (World Federation

of Occupational Therapists (WFOT), 2016, p. 2). Es por eso que la Terapia Ocupacional se considera una profesión holística, por lo tanto, las intervenciones que se propusieron en esta investigación no se limitan al ambiente laboral, sino que también se consideró que los trabajadores participan en otras ocupaciones. Por consiguiente, dichas intervenciones estuvieron orientadas a la promoción de la salud ocupacional, según la OPS se entiende a la misma como:

La promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. (*OPS/OMS | Salud De Los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes*, s.f.)

Por medio de la promoción de la salud ocupacional, la Terapia Ocupacional actúa en la prevención de los riesgos derivados del trabajo que pueden provocar accidentes laborales y/o enfermedades profesionales. Esto se lleva a cabo controlando o reduciendo los riesgos laborales a los cuales se hallan expuestos los trabajadores, contribuyendo a crear ambientes de trabajo saludables que impacten positivamente en el bienestar físico, mental y social de los trabajadores permitiendo su participación en otras áreas ocupacionales.

IV. JUSTIFICACIÓN

Se consideró relevante la temática de la presente investigación ya que de acuerdo a los resultados de la búsqueda bibliográfica, en la actualidad, no existen investigaciones aportadas por la Terapia Ocupacional sobre las intervenciones desde la promoción de la salud ocupacional en la planta de acopio de una empresa cerealera, con respecto a los riesgos laborales.

La empresa cerealera que se tomó como punto de referencia en esta investigación se encuentra ubicada en el sur de la provincia de Entre Ríos, en la zona rural de la ciudad de Gualeguay, siendo una fuente de trabajo de gran importancia para la sociedad. Según el informe provisorio de accidentabilidad laboral de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca de la SRT (Superintendencia de Riesgos de Trabajo, 2020, p. 13), en el segundo trimestre del 2020 (abril-junio) Entre Ríos fue la sexta provincia con mayores casos de siniestralidad con un total de 719/13.159 a nivel nacional. Dicha estadística se consideró relevante ya que dejó en evidencia que las medidas preventivas en los lugares de trabajo fallaron o no existieron.

Teniendo en cuenta que las personas pasan la tercera parte de su vida en el lugar de trabajo es que se cree importante impulsar ambientes laborales saludables. Esto se puede lograr, por ejemplo, a través de la promoción de la salud ocupacional. (Barrios Casas & Paravic Klinj, 2006)

La Ley Nacional N° 27.051 de Ejercicio Profesional habilita a los profesionales de Terapia Ocupacional a basar sus intervenciones desde la promoción de la salud ocupacional, pudiendo beneficiar la salud de los trabajadores previniendo los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales como consecuencia de la exposición a riesgos laborales, los cuales pueden verse incrementados durante la época de cosecha. La prevención de estos riesgos laborales se rige por la Ley de Riesgos del Trabajo N° 24.557 cuyos objetivos 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 enfermedades profesionales, incluyendo la rehabilitación del trabajador damnificado;
- c) Promover la recalificación y la recolección de los trabajadores damnificados;
- d) Promover la negociación colectiva laboral para la mejora de las medidas de prevención y de las prestaciones reparadoras. (Honorable Congreso de la Nación Argentina, 1995)

Los riesgos laborales pueden manifestarse como accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales afectando a los trabajadores y a sus familias, tanto en lo económico como en su salud física y emocional. Además, pueden repercutir en las empresas impactando en la productividad ya que los procesos de producción se ven interrumpidos, obstaculizando la competitividad y dando una imagen negativa a la empresa. Esto se vería reflejado en las cadenas de suministro con consecuencias para la economía y para la sociedad de manera más general. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2019)

Los aspectos negativos nombrados con anterioridad pueden controlarse a través de las intervenciones de Terapia Ocupacional beneficiando la salud y seguridad de los trabajadores y a la empresa reduciendo la siniestralidad, el ausentismo laboral, el deterioro de la calidad de sus productos, etc. Es decir, aumentando la productividad y competitividad de esta.

La presente investigación tuvo como propósito contribuir al crecimiento de la profesión y al reconocimiento de la Terapia Ocupacional en el ámbito empresarial. Así también, aportar conocimientos a la disciplina, a personas interesadas o pertenecientes a dicho ámbito y/o estudiantes sobre cuáles son las posibles intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional en las plantas de acopio de empresas cerealeras.

V. METODOLOGÍA

Según lo que plantea Carlos A. Sabino en su libro “El proceso de investigación” (1992, p. 62) la metodología que se utilizó para la presente investigación es de tipo cualitativa de diseño exploratorio, el mismo se usa cuando una temática no ha sido profundizada y pretende dar una visión general y aproximada sobre un determinado objeto de estudio.

Se utilizó material bibliográfico como soporte para describir la temática escogida “Intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional tras la identificación de riesgos laborales predominantes en la época de cosecha en una empresa cerealera de Gualeguay” disponible en buscadores científicos y fuentes confiables como Dialnet, RATO (Revista Argentina de Terapia Ocupacional), AATO (Asociación Argentina de Terapeutas Ocupacionales), OMS (Organización Mundial de la Salud), OPS (Organización Panamericana de la Salud), WFOT (Federación Mundial de Terapeutas Ocupacionales). Para la búsqueda de publicaciones se utilizaron palabras como Terapia Ocupacional, riesgos laborales, riesgos psicosociales, estrés laboral, salud ocupacional, empresas cerealeras, plantas de acopio y la combinación de: Terapia Ocupacional y salud ocupacional; riesgos laborales y empresas cerealeras; riesgos laborales y plantas de acopio; Terapia Ocupacional y empresas cerealeras; Terapia Ocupacional y riesgos psicosociales, en los buscadores científicos nombrados anteriormente.

El período de publicación que se tuvo en cuenta fue menor a 16 años y generalmente de producción de idioma español e inglés.

Para un primer acercamiento al conocimiento del sector de trabajo se realizó una entrevista semi-estructurada (*anexo IX. c.*) al gerente de cereales de la empresa seleccionado estratégicamente ya que se consideró que contaba con el conocimiento necesario para dar respuestas a las preguntas. Dicha entrevista tuvo la finalidad de recabar información general de la empresa para contextualizar la investigación.

La entrevista se llevó a cabo de manera presencial en la empresa cerealera con una duración de 10 minutos, previamente se le envió por medio de un e-mail al gerente de cereales las preguntas que se abordaron en el encuentro. Para esto se solicitó el consentimiento informado (*anexo IX. b.*) en donde quedó explícito el anonimato de la empresa cerealera y del entrevistado, como así también se explicaron los objetivos de dicha investigación.

Para recabar datos sobre los riesgos laborales a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores en la planta de acopio durante la época de cosecha se realizaron observaciones en el sector de trabajo. Se solicitó a la gestión de la

Licenciatura en Terapia Ocupacional una carta de autorización para llevar a cabo la investigación en la empresa cerealera de Gualeguay. Los datos fueron registrados por medio de la utilización de una lista de identificación inicial de riesgos (*anexo IX. d.*) alineada con lo que plantea el sistema de gestión de salud ocupacional de ISO 45001/2018. Dicha lista se obtiene del manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME según plantea García Molina, C., & Villar, M. F. (Eds.). (2003) (pp. 14-19) y corresponde a la primera parte de este dirigida a la identificación de los riesgos. La segunda parte recaba una serie de instrumentos o métodos de evaluación destinada a la evaluación de estos riesgos y la tercera parte (última) plantea diversas soluciones para mejorar las deficiencias detectadas previamente.

La lista de identificación inicial de riesgos consta de los siguientes apartados:

- Condiciones térmicas,
- Ruido,
- Iluminación,
- Calidad del ambiente interior,
- Diseño del puesto de trabajo,
- Trabajo con pantallas de visualización,
- Manipulación manual de cargas,
- Posturas / Repetitividad,
- Fuerzas,
- Carga mental
- Factores psicosociales.

Si se marca algún ítem de un apartado debe pasarse a la fase siguiente de “evaluación de riesgos”. Si no se marca ninguno de los ítems se considera una situación aceptable y no es necesario pasar a la fase de evaluación.

En la presente investigación se notaron dos momentos, el primero correspondiente a la entrevista semi-estructurada al gerente de cereales, a la visita al lugar de trabajo y a la lista de identificación inicial de riesgos. Las mismas dieron como resultado la identificación de riesgos psicosociales no contemplados por la empresa debido a que solo adoptan medidas de prevención para los riesgos físicos.

Una vez identificados los riesgos psicosociales se describieron, en un segundo momento, las intervenciones de Terapia Ocupacional alineadas con las incumbencias según establece la Ley Nacional N° 27.051 de Ejercicio Profesional.

Para describir los datos obtenidos se realizó una matriz (*anexo IX. e.*) compuesta por dos columnas, una de los riesgos psicosociales identificados y otra

sobre las intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional.

VI. RESULTADOS

VI. a. Riesgos laborales identificados durante la época de cosecha

En un primer momento, para identificar los riesgos laborales presentes durante la época de cosecha en la planta de acopio de la empresa cerealera, se realizó una visita al sector de trabajo donde se observó que el trabajo se basa principalmente en el manejo de máquinas y/o tableros de acuerdo a la finalidad que se le quiera dar al cereal, como así también la limpieza de los silos, la vigilancia de la circulación de camiones, tractores y máquinas, el control de la carga y descarga de cereal y la limpieza de los residuos del cereal. Durante la visita al sector de trabajo se llevó a cabo un registro por medio de una lista de identificación inicial de riesgos.

Según esta lista los trabajadores se desempeñan en una situación aceptable (*a. tabla 1*) de temperatura, ruido, iluminación, calidad del ambiente interior, diseño del puesto, trabajos con pantallas de visualización, manipulación manual de cargas, posturas/repetitividad y fuerzas. Esta situación aceptable de las condiciones de trabajo se debe a que la empresa realiza acciones de prevención y promoción de los riesgos físicos presentes. Un ejemplo de ello es la participación de los trabajadores en charlas informativas de prevención y promoción de la salud laboral brindadas por profesionales del área, la utilización de los elementos de protección personal para el polvillo, arnés para el trabajo en alturas, protectores auditivos a pesar de que los niveles de ruido son aceptables ya que son medidos por un profesional capacitado.

Si bien la empresa cerealera realiza acciones de prevención y promoción de la salud laboral de los trabajadores ante los riesgos físicos presentes, no se observaron medidas orientadas a prevenir los riesgos psicosociales. Según la lista de identificación inicial de riesgos se consideró que se debe evaluar con el método correspondiente (*b. tabla 1*) los riesgos asociados a la carga mental y factores psicosociales. En el primero, se identificó que el trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.) y que el nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado. En cuanto a los factores psicosociales se identificó que el trabajador no puede elegir el ritmo o la cadencia de trabajo ni sus periodos de descanso.

A partir de la observación realizada en la empresa cerealera es que se consideró como factor psicosocial desfavorable (*c. tabla 1*) a la manipulación de sustancias peligrosas como la fosfina, el trabajo en alturas en donde peligra la vida del trabajador y/o de un compañero en caso de una maniobra inadecuada, como así también la presión de evitar errores que puedan generar pérdidas de dinero en la empresa ya que la época de cosecha supone un gran sustento económico. A causa de

los factores nombrados anteriormente es posible que los trabajadores experimenten estrés laboral el cual puede provocar un accidente laboral y/o enfermedad profesional.

A continuación se elaboró una tabla que resume los riesgos laborales identificados, los mismos fueron nombrados con anterioridad y se diferenciaron en tres apartados (a. Situación aceptable; b. Evaluar con el método correspondiente; c. Factor psicosocial desfavorable). Los ítems *a* y *b* corresponden a la lista de identificación inicial de riesgos y el ítem *c* responde a lo observado en el sector de trabajo.

a. Situación aceptable	b. Evaluar con el método correspondiente	c. Factor psicosocial desfavorable
<ul style="list-style-type: none"> - Temperatura. - Ruido. - Iluminación. - Calidad del ambiente interior. - Diseño del puesto. - Trabajos con pantallas de visualización. - Manipulación manual de cargas. - Posturas/repetitividad. - Fuerzas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.). - El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado. - El trabajador no puede elegir el ritmo o la cadencia de trabajo. - El trabajador no puede elegir sus periodos de descanso. 	<ul style="list-style-type: none"> - Manipulación de sustancias peligrosas como la fosfina. - Trabajo en alturas en donde pelagra la vida del trabajador y/o de un compañero en caso de una maniobra inadecuada. - La presión de evitar errores que puedan generar pérdidas de dinero en la empresa.

Tabla 1. Resumen de los riesgos laborales identificados.

Luego de la identificación de los riesgos laborales obtenidos en el primer momento, se decidió dirigir las intervenciones de Terapia Ocupacional hacia la prevención de los riesgos psicosociales presentes en la planta de acopio. Esto se debe a que los riesgos físicos se encuentran contemplados y/o controlados por la empresa a partir de medidas preventivas llevadas a cabo por profesionales de Higiene y Seguridad.

Las características del trabajo nombradas en los apartados *b* y *c* de la *tabla 1* corresponden a factores psicosociales desfavorables y, según la teoría, son un riesgo psicosocial y teniendo en cuenta esto, las intervenciones de Terapia Ocupacional estuvieron orientadas desde y hacia la promoción de la salud ocupacional de los

trabajadores para prevenir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales en la planta de acopio de la empresa cerealera en la época de cosecha. Es incumbencia de la disciplina, según la Ley Nacional N° 27.051 de Ejercicio Profesional de la Terapia Ocupacional (2014), realizar acciones de promoción y prevención de la salud de las personas, en este caso de los trabajadores de la empresa.

A partir de una revisión bibliográfica se propusieron las siguientes intervenciones desde la promoción de la salud ocupacional, las mismas respondieron a los riesgos psicosociales identificados y nombrados con anterioridad.

- La implementación de **pausas activas** que según Gutiérrez Cabello, Torres Zavaleta y Zavaleta Evangelista (2018) son períodos cortos de recuperación por medio de ejercicios de movilidad, estiramiento y tonificación muscular que tienen como finalidad disminuir las situaciones de tensión de carácter fisiológico y psicológico ocasionados por el trabajo. Algunos de los beneficios de las pausas activas son:

- Rompe rutinas del trabajo y por lo tanto reactiva a la persona, física e intelectualmente de manera que su estado de alerta mejora y puede estar más atento a los riesgos de su trabajo [...]
- Afecta positivamente la relación entre los compañeros, al participar en conjunto una actividad fuera de lo común y reactiva. (Núñez Barrionuevo & Haro Acosta, 2013, p. 165)
- [...] Relaja los grupos músculo-tendinosos más exigidos en el trabajo y reactiva los menos utilizados.
- Genera conciencia de la salud física y mental.
- Estimula y favorece la circulación.
- Mejora la postura.
- [...] Favorece la capacidad de concentración.
- Promueve el surgimiento de nuevos líderes.
- Mejora el desempeño laboral. (División de Recursos Humanos, Sección de seguridad y salud en el trabajo. (s.f, p. 3).)

- La promoción de las **buenas relaciones interpersonales** suponen, según Arias Gallegos, Lazo Mora & Quintana Cuentas (2018), un aspecto esencial en las empresas lo cual repercute en la organización laboral. Esto tiene relación con la satisfacción laboral, el compromiso del trabajador y la justicia en el trabajo.

Algunos de los aspectos positivos que se destacan de las relaciones interpersonales son las conductas de apoyo, la lealtad organizacional, la iniciativa, las virtudes, estimulan el aprendizaje mutuo entre los trabajadores y la mejora continua de sus habilidades. Así mismo la percepción interpersonal determina las creencias de los trabajadores sobre los demás compañeros de trabajo y orienta su manera de proceder

en diferentes situaciones. Es por ello por lo que las relaciones sociales que se generan entre los trabajadores van cultivando la confianza necesaria para establecer relaciones interpersonales adecuadas y profundas.

Además de las relaciones interpersonales, las condiciones de trabajo son predictores importantes de la satisfacción laboral. Cuando el clima de trabajo es adecuado y promueve el bienestar de los trabajadores, estimula un ambiente de reciprocidad y da lugar a comportamientos o conductas que contribuyen a la motivación colectiva, como lo son la ayuda a los otros, la facilitación interpersonal, la coordinación con otros, la tolerancia, el mejoramiento continuo, la participación en la vida cívica interna y la lealtad organizacional.

- Por último, teniendo en cuenta que los trabajadores se desempeñan en distintas áreas ocupacionales y no únicamente en el trabajo, es que se consideró importante promover el **equilibrio ocupacional** de los mismos. Según la definición de Wagman, se entiende como:

La percepción o experiencia subjetiva que tiene el propio individuo acerca de tener la cantidad adecuada de ocupaciones, la correcta variación entre las mismas y la satisfacción con el tiempo dedicado. En este sentido, considera la relación con las áreas ocupacionales en las que se participa, el desarrollo de ocupaciones con características diferentes, y la relación con el uso del tiempo. (2012, citado en Sánchez Martín et al., 2017, p. 428)

Según lo que plantea Silvia Gómez Lillo en el artículo "Equilibrio y organización de la rutina diaria" (2021, p. 173) no siempre se logra un adecuado equilibrio en las ocupaciones ya que existe un inter juego continuo entre equilibrio y desequilibrio. Pero, si este último es mantenido o intenso puede ser perjudicial para la salud de las personas y un ejemplo de ello es en el área laboral cuando existe sobrecarga o bien gran demanda. En estas situaciones las personas se ven presionadas por exigencias que exceden a sus capacidades, o porque deben permanecer períodos de larga duración en el trabajo y no tienen tiempo para recuperar energía; también se observa sobrecarga en trabajos que se consideran peligrosos, ya sea desde el punto de vista físico o desde el punto de vista psicosocial.

Se consideró que la implementación de pausas activas, la promoción de buenas relaciones interpersonales y un adecuado equilibrio ocupacional son acordes para prevenir o reducir los riesgos psicosociales en la planta de acopio que no han sido identificados o contemplados por la empresa cerealera.

VII. DISCUSIÓN/CONCLUSIÓN

Es esencial que haya un entorno laboral saludable teniendo en cuenta los riesgos físicos y psicosociales en igual medida. Ya que en el lugar de trabajo las personas pasan gran parte de su vida es que se considera necesario fomentar la salud de los trabajadores realizando intervenciones desde la promoción de la salud ocupacional.

A continuación, se detallaron las intervenciones de acuerdo a los riesgos psicosociales identificados ya que, como se mencionó en apartados anteriores, la empresa no realiza acciones de prevención y promoción de la salud sobre los mismos. Las intervenciones se enmarcaron dentro de programas fundamentados sobre los modelos de Terapia Ocupacional y la Ley Nacional N° 27.051 de Ejercicio Profesional.

El rol de la Terapia Ocupacional dentro de la planta de acopio de la empresa cerealera se basó en la creación de dichos programas, su ejecución y el seguimiento, utilizando diferentes estrategias según los objetivos específicos de cada uno.

VII. a. Programa de pausas activas

Los trabajadores de la planta de acopio se encuentran expuestos al *tratamiento de información* ya que su trabajo consiste en el control de máquinas o tableros que hacen que los silos, las norias y las secadoras funcionen correctamente según la finalidad que se le quiera dar al cereal (almacenamiento, limpieza, secado, distribución, entre otras). Este tratamiento requiere que los trabajadores mantengan un *elevado nivel de atención* durante la jornada laboral debido a que un manejo incorrecto de dichas máquinas o tableros podría retrasar parte del procedimiento del grano, lo cual sería negativo para la empresa, principalmente durante la época de cosecha. Por ejemplo, si un cereal que ya pasó por el proceso de limpieza (separar el grano de otros materiales indeseables como hojas, cáscaras y granos partidos), de secado y se encuentra almacenado listo para su distribución es contaminado con cereal que se encuentran en pre-limpieza habrá que repetir el proceso.

Debido a que durante la época de cosecha se incrementa el trabajo, la empresa intenta cubrir la demanda contratando temporalmente a nuevos operarios y extendiendo la jornada laboral a 11 hs. Esto provoca en los trabajadores la *imposibilidad de elegir el ritmo o la cadencia del trabajo y sus períodos de descanso*, ya que solo se le otorga una hora durante el almuerzo.

Además, los trabajadores *manipulan sustancias peligrosas* como la fosfina el cual es un gas altamente tóxico para insectos, humanos y animales que funciona como plaguicida en granos almacenados. La persona encargada de colocar dicha

pastilla dentro del silo debe ser consciente del riesgo que supone su uso, ya que puede ser perjudicial para la salud de todas las personas que se encuentren allí trabajando.

Los trabajadores se exponen a *trabajos en altura* cuando, por ejemplo, se requiere de la limpieza de los silos o la reparación de alguna de las máquinas. Estas tareas demandan un elevado nivel de atención siendo necesario que los trabajadores se encuentren concentrados y sean conscientes del riesgo que implica una mala maniobra, para quien realiza esta acción y/o para sus compañeros. Por ejemplo, una caída del trabajador o de un elemento que impacte en un compañero, por ello la importancia de que se utilicen los elementos de protección personal que brinda la empresa.

Los riesgos psicosociales descritos anteriormente demostraron que los trabajadores se hallan expuestos a transitar situaciones que le generen carga mental, siendo posible que afecte su desempeño tanto en el trabajo como en otras áreas ocupacionales.

Según la teoría, la implementación de pausas activas ayuda a disminuir las situaciones de tensión de carácter fisiológico y psicológico ocasionados por el trabajo. Es por ello que en esta investigación se propuso la implementación de un programa de pausas activas en la planta de acopio que podría permitir a los trabajadores prevenir y reducir la carga mental ocasionada por la disfunción o deterioro de las características de la tarea, las características de la organización, las características del empleo y la organización del tiempo de trabajo, evitando así los accidentes laborales y/o enfermedades profesionales.

Dentro de este programa se recomienda realizar pausas activas de corta duración (pocos minutos) distribuidos durante toda la jornada laboral en donde el trabajador realice ejercicios de respiración, de estiramiento, movimientos articulares de cabeza, miembros superiores (hombro, brazos, manos y dedos) y miembros inferiores (cadera, piernas y pies), estos ejercicios serán pensados acorde al trabajo dentro de las plantas de acopio. Lo ideal sería que estas pausas activas se realicen cada 120 minutos con una duración aproximada de 10 a 15 minutos en lugares silenciosos debido a la constante exposición al ruido. En una primera instancia se realizará un acompañamiento inicial a los trabajadores en donde se les facilitará la información de los ejercicios y movimientos a realizar durante las pausas activas, una vez aprendidos, los trabajadores deberán incorporar este programa como un ejercicio laboral de autocuidado.

VII. b. Programa de relaciones interpersonales

Los trabajadores atraviesan diversas situaciones que generan carga mental durante la jornada laboral. Por ejemplo:

- El *manejo de sustancias tóxicas* implica una carga mental debido a que el trabajador encargado debe asumir la responsabilidad y comunicar a los demás trabajadores cuando las mismas fueron utilizadas y cuando el silo se encuentra apto para ingresar o para su uso.

- La *incorporación de nuevos operarios* durante la época de cosecha requiere que los trabajadores permanentes deban adaptarse a los nuevos compañeros como estos a la dinámica del grupo fijo de la planta de acopio. Los operarios contratados de manera temporal ingresan en los meses de mayor demanda laboral lo cual implica un gran sustento económico para la empresa, estos deben ser capaces de responder a las exigencias del trabajo.

- El *trabajo en alturas* según el protocolo de seguridad debe ser realizado por dos operarios, uno de ellos será quién ingrese al silo y el otro actuará como observador, ambos deberán utilizar los elementos de protección necesarios. Además, será importante que el jefe de planta se encuentre en conocimiento de la tarea que se está llevando a cabo y en alerta de sus compañeros en caso de que requieran de ayuda.

Se propuso promover en la planta de acopio las buenas relaciones entre compañeros para contribuir a un óptimo rendimiento en el trabajo, fomentando el trabajo en equipo, una adecuada comunicación entre los trabajadores, la responsabilidad compartida de aquellas actividades que supongan un riesgo y la confianza en los compañeros para sentirse seguro ante una determinada acción peligrosa.

Dentro de este programa se plantea la realización de encuentros con los trabajadores en donde se aborde lo siguiente: la importancia del respeto y la tolerancia; mostrar empatía; pedir y ofrecer ayuda; escuchar activamente; comunicación directa y clara; trabajo en equipo; entre otros. Se considera que abordar los temas nombrados con anterioridad contribuiría a un ambiente de trabajo saludable, aportando a disminuir la carga mental generada por las diversas situaciones laborales.

VII. c. Programa de hábitos saludables

Durante la época de cosecha la jornada laboral es de 11 hs, ocupando gran parte del día. En las horas restantes los trabajadores deben realizar otras ocupaciones disminuyendo el tiempo que debería destinarse al descanso y sueño.

Según la teoría, las extensas jornadas laborales podrían provocar un desequilibrio ocupacional que si es mantenido en el tiempo puede ser nocivo para la salud de los trabajadores afectando su participación en otras áreas ocupacionales.

Para promover y contribuir al equilibrio ocupacional de los trabajadores de la planta de acopio se propone, dentro de este programa, la creación de encuentros con la finalidad de brindarles herramientas para la organización de sus rutinas extralaborales que promuevan la salud y apoyen su desempeño ocupacional. Así como también fomentar estilos de vida saludables en el área ocupacional descanso y sueño, como lo plantea el Marco de trabajo para la práctica de Terapia Ocupacional: dominio y proceso (2010), la participación activa en otras áreas de ocupación es favorecida si se obtiene el sueño y un descanso restaurador.

Se consideró que los objetivos propuestos fueron cumplidos. Las intervenciones se plantearon luego del análisis de los riesgos psicosociales identificados en la planta de acopio de la empresa cerealera durante la época de cosecha.

Las intervenciones nombradas con anterioridad respondieron a la promoción de la salud ocupacional y se concluyó que las mismas podrían beneficiar a los trabajadores reduciendo la carga mental, previniendo la generación del estrés laboral, promoviendo la participación activa en otras ocupaciones, las relaciones interpersonales entre compañeros, generando un ambiente de confianza, saludable y seguro dónde los trabajadores puedan desempeñar sus tareas en un contexto de bienestar. Esto a su vez se vería reflejado en la disminución de los ausentismos laborales, las rotaciones, los gastos económicos ocasionados por descuidos, disminución en la calidad de los productos y en la productividad, lo cual sería beneficioso para la empresa.

La presente investigación solo cumplió con un proceso del sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional cuyas etapas son:

- 1) Identificación.
- 2) Evaluación.
- 3) Plan de acción.
- 4) Seguimiento.

Teniendo en cuenta que solo se llevaron a cabo las etapas 1, 2 y 3 nombradas con anterioridad, es que se plantea como posible tema a investigar la evaluación con más profundidad y detalle de los riesgos psicosociales identificados para analizar el nivel de riesgos con la finalidad de llevar a cabo un plan de acción acorde.

Por último, considerando la metodología utilizada para recabar información de los riesgos laborales es que se expone a modo de crítica la falta de entrevistas a los

trabajadores de la planta de acopio de la empresa. Las mismas hubieran aportado a la identificación de los riesgos laborales desde una perspectiva diferente, teniendo en cuenta que son quienes se desempeñan en los puestos de trabajo de la empresa.

VIII. REFERENCIAS

- Amador, A. C. (2012). Riesgos y prevención de patologías laborales en las plantas de acopio de granos. *Estrucplan*.
<https://estrucplan.com.ar/riesgos-y-prevencion-de-patologias-laborales-en-las-plantas-de-acopio-de-granos/>
- Arrias Gallego, W. L., Lazo Mora, J., & Quintana Cuentas, S. (2018). *¿Es el clima organizacional determinante de relaciones interpersonales o son las relaciones interpersonales las que determinan el clima organizacional?* Revista Data.
<https://www.redalyc.org/journal/816/81658967012/81658967012.pdf>
- Ávila Álvarez, A., Martínez Piédrola, R., Máximo Bocanegra, M., Méndez Méndez, B., & Talavera Valverde, M. A. (2010). *Marco de trabajo para la práctica de terapia ocupacional: dominio y proceso*. (2da edición. ed.).
<http://www.terapia-ocupacional.com/aota2010esp.pdf>
- Barrios Casas, S., & Paravic Klinj, T. (2006, enero-febrero). *Promoción de la salud y un entorno laboral saludable*.
<https://www.scielo.br/j/rlae/a/Htfc5SpcDQPw8LSsSGsKdCs/?format=pdf&lang=es>
- División de Recursos Humanos, Sección de seguridad y salud en el trabajo. (s.f.). *Cartilla de pausas activas: sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo*. Uniboyaca. (p. 3)
<https://www.uniboyaca.edu.co/sites/default/files/2019-04/CARTILLA%20DE%20PAUSAS%20ACTIVAS.pdf>
- Fundación Argentina de Ergonomía (s.f.). *Factores psicosociales en el trabajo: un costo demasiado alto para todos*. FADE.
<https://www.fadergo.org.ar/noticias/item/182-factores-psicosociales-en-el-trabajo-un-costo-demasiado-alto-para-todos>
- García Molina, C., & Villar, M. F. (Eds.). (2003). *Manual para la evaluación y*

- prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (pp. 14-19)
<https://www.insst.es/documents/94886/96076/evaluacionriesgospyme.pdf/391f8fb1-d5dd-4a59-af90-b52d15d32633?t=1551307836337>
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos Psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública, Simposio: Salud Ocupacional*, 238. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v29n2/a12v29n2.pdf>
- Gómez Lillo, S. (2021). Equilibrio y organización de la rutina diaria. *Revista Chilena De Terapia Ocupacional*, 22(2), (p. 173)
<https://doi.org/10.5354/0719-5346.2006.111>
- Guajardo C, A., & Algado, S. S. (2010, septiembre 20). *Una terapia ocupacional basada en los derechos humanos*. Revista TOG.
<https://www.revistatog.com/num12/pdfs/maestros.pdf>
- Gutiérrez Cabello, C. G., Torres Zavaleta, K. A., & Zavaleta Evangelista, K. L. (2018). *EFFECTIVIDAD DE UN PROGRAMA DE PAUSAS ACTIVAS PARA LA REDUCCIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS LABORAL EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN UNA CLÍNICA DE LIMA*. Lima.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/3626/Efectividad_GutierrezCabello_Cynthia.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Gutiérrez Strauss, A. M., & Vilorio-Doria, J. C. (2014, abril 1). *Riesgos psicosociales y estrés en el ambiente laboral*. Salud uninorte. (p. 6)
<http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v30n1/v30n1a01.pdf>
- Harrison, V. (2020). *Entornos seguros y saludables*. ILO. (p.14)
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_764111.pdf
- Honorable Congreso de la Nación Argentina. (1995, Octubre 3). *Ley 24.557 de Riesgos de Trabajo*.
<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-24557-27971/texto>

Honorable Congreso de la Nación Argentina. (2014, diciembre 3). *Ley 27.051 Ejercicio de la Profesión de Terapeutas Ocupacionales, Terapistas Ocupacionales y Licenciados en Terapia Ocupacional.*

<https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/ley-27051-240572/texto>

Medina Murillo, K. D., Guzmán Suárez, O. B., & Moreno-Chaparro, J. (2020, Febrero).

Estrategias de intervención de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral: una visión desde terapia ocupacional. *Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional*. <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1934>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (2014). *Salud y seguridad en el trabajo (SST).*

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). *Prevención.*

<https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/que-es-la-prevencion>

Nieto, H. A. (s.f.). *Salud Laboral*. Comisión de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CYMAT). https://saludvaloresydeporte.org/img/salud_laboral.pdf

Núñez Barrionuevo, O. D., & Haro Acosta, S. N. (2013). *Elaboración de un plan de prevención de riesgos laborales en los talleres y laboratorios de la facultad de informática y electrónica de la escuela superior politécnica de Chimborazo.* (p. 165) <http://dspace.esPOCH.edu.ec/handle/123456789/2688>

OPS/OMS | *Salud de los Trabajadores: Recursos - Preguntas Frecuentes.* (s.f.).

PAHO/WHO.

https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (Ed.). (2019, abril 18). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo.* Organización.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf

- Organización Mundial de la Salud (OMS). (s.f.). *Cinco claves para un lugares de trabajo saludables*.
<https://www.restauracioncolectiva.com/n/cinco-claves-para-conseguir-entornos-de-trabajo-saludables-segun-la-oms>
- Organización Panamericana de la Salud (OPS) & Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT). (2019). *Panorama nacional de la salud de los trabajadores de Argentina*. <https://www.argentina.gob.ar/srt/prevencion/publicaciones>
- Proyecto Eficiencia de Cosecha y Postcosecha (PRECOP). (2006). *Seguridad en plantas de acopio*.
- ¿Qué es la terapia ocupacional? (s.f.). AATO. Retrieved March 18, 2022, from <https://www.terapeutasocupacionales.org/index.php/2016-09-22-11-36-15/que-es-la-terapia-ocupacional>
- Rodríguez Lezcano, M. E. (2019). *Prevención de riesgos laborales en Planta de Acopio de Cereales en empresa agrícola*.
<https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/18465/Rodriguez%20Lezcano%20Mariano%20TFG%20-%20Mariano%20Rodriguez.pdf?sequence=1>
- Sabino, C. A. (1992). *El proceso de investigación*. LUMEN/HVMANITAS.
- Salud Ocupacional. (s.f.). Argentina.gob.ar.
<https://www.argentina.gob.ar/salud/ocupacional>
- Sánchez Martín, A., López Roig, S., & Peral Gómez, P. (2017, 11 30). Concepto de equilibrio ocupacional en estudiantes de 1° de grado de terapia ocupacional de la universidad Miguel Hernández. *Revista TOG*.
<http://www.revistatog.com/num26/pdfs/original9.pdf>
- Superintendencia de Riesgos del Trabajo. (2009). *Prevención de riesgos en agro y agroindustria*. (pp. 48-49)
https://www.santafe.gov.ar/archivos/trabajo/jornada_salud/Panel%20IV/CARBA_LLO-srt.pdf

SRT. Superintendencia de Riesgos de Trabajo. (2020). *Informe provisorio de accidentabilidad laboral de agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca*. (p. 13)

World Federation of Occupational Therapists (WFOT). (2016, Marzo). *Práctica de la Terapia Ocupacional en el Ámbito Laboral*.

<https://www.wfot.org/resources/occupational-therapy-in-work-related-practice>

IX. ANEXO

IX. a. Nota para la empresa cerealera de Gualeguay

Gualeguay, – de – de —

Profesional a cargo:

Empresa:

Por medio de la presente quienes suscriben, estudiantes de la Lic. en Terapia Ocupacional de la Universidad del Gran Rosario: Bereciartu, Martina, DNI 41176355 y Wilvers, Luisina, DNI 41796996 nos encontramos realizando nuestra tesina de grado titulada "Intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional tras la identificación de riesgos laborales predominantes en la época de cosecha en una empresa cerealera de Gualeguay". La misma tiene como finalidad realizar observaciones en el establecimiento y entrevistas a trabajadores.

Por lo anteriormente expuesto, es de nuestro interés

poder realizar el trabajo de campo en las instalaciones de su Empresa brindando toda la información complementaria que necesite.

Nos encontramos a disposición ante cualquier consulta que desee realizarnos. Agradecemos desde ya su colaboración y aguardamos una respuesta favorable de su parte.

Atte.

Firma

DNI

Mails

Teléfono

IX. b. Hoja de información de consentimiento informado libre y voluntario

Título de la investigación: “Intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional tras la identificación de riesgos laborales predominantes en la época de cosecha en una empresa cerealera de Gualeguay”.

Somos Martina Bereciartu y Luisina Wilvers, estamos finalizando nuestros estudios de Licenciatura en Terapia Ocupacional en la Universidad del Gran Rosario (UGR). Dentro de las condiciones que debemos cumplir para obtener nuestro título final de grado de Licenciadas en Terapia Ocupacional es la elaboración de una tesina.

El objetivo de nuestro estudio es analizar las posibles intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional a partir de la identificación de los riesgos laborales que predominan en la época de cosecha en la planta de acopio de una empresa cerealera de la ciudad de Gualeguay.

Si estuviera de acuerdo en participar de la misma, le solicitamos realizarle una entrevista en la que implementaremos una serie de preguntas destinadas a obtener información acerca de los puestos de trabajo, cantidad de trabajos, jornadas laborales, accidentes laborales y/o enfermedades profesionales, entre otras. La entrevista tendrá una duración estimada de 40 minutos y las respuestas serán registradas en forma escrita y grabada, si lo autorizara, que podrá leer y/o escuchar al finalizar la misma.

Su identidad no será revelada bajo ningún concepto, siendo confidencial tanto en el proceso de la investigación como en el informe final, e inclusive si los resultados fueran publicados.

Si acepta participar le entregaremos una copia de esta Hoja de Información. En caso de querer finalizar antes la entrevista por razones de diversa índole, sólo tendrá que avisarnos y coordinaremos otro día para continuar.

Su participación en este estudio es voluntaria y puede retirarse del mismo en cualquier momento; así como realizarnos todas las preguntas que considere necesarias para despejar sus dudas y ampliar la información.

Usted puede cambiar de opinión en cualquier momento y retirar su consentimiento para participar de este estudio.

¡Muchas Gracias! Martina y Luisina.

A través de mi firma acepto participar de este estudio que implementará una entrevista que será registrada en forma escrita y grabada, por las investigadoras en día y horario a coordinar.

Entiendo que las mismas se comprometen a la utilización de la información obtenida con fines académicos y la publicación sólo se realizará preservando la confidencialidad de todos mis datos personales y profesionales.

Firma del participante.....

Aclaración de firma del participante.

Firma de Investigadora.....

Aclaración de firma Investigadora.

DNI/CI de Investigadora.

Firma de Investigadora.....

Aclaración de firma Investigadora.

DNI/CI de Investigadora.

¡Muchas gracias por su participación y su tiempo!

Fecha --/--

IX. c. Entrevista semi-estructurada a referente clave de la empresa

- 1) ¿Qué puestos de trabajo hay dentro de la planta de acopio?
- 2) ¿Cuántos trabajadores integran la planta de acopio? ¿Varía durante la época de cosecha?
- 3) ¿Qué meses abarca específicamente la época de cosecha?
- 4) ¿Cuál es la jornada laboral anual? ¿Cambia durante la época de cosecha?
¿Realizan horas extras?
- 5) ¿Los trabajadores cuentan con pausas dentro de la jornada laboral? En caso de que la respuesta sea si, ¿Cuánto es el tiempo destinado para estas pausas?; En caso de que la respuesta sea no ¿Por qué?
- 6) ¿Los trabajadores son capacitados sobre la prevención de riesgos laborales existentes en el puesto de trabajo dentro de la planta de acopio? ¿De qué manera?
- 7) ¿Qué elementos de protección personal deben utilizar dentro de la planta de acopio? ¿Los trabajadores los utilizan?
- 8) ¿Existe algún puesto que requiera de la carga y descarga manual de cereales? ¿Cuáles? ¿Qué metodología utilizan (máquinas, carretillas, etc.)? ¿Qué peso mínimo y máximo tienen estas cargas?
- 9) ¿Han ocurrido accidentes laborales o enfermedades profesionales de trabajadores? En caso de que la respuesta sea si, ¿Se incrementan durante la época de cosecha?; ¿Podrías nombrarnos los accidentes laborales o enfermedades profesionales más comunes?

IX. d. Lista de identificación de riesgos

LISTA DE IDENTIFICACIÓN INICIAL DE RIESGOS

Ningún ítem marcado en un apartado ⇒ SITUACIÓN ACEPTABLE
Algún ítem marcado en un apartado ⇒ EVALUAR CON EL MÉTODO CORRESPONDIENTE
Algún ítem marcado en un apartado señalado con (*) ⇒ CONSULTAR CON UN TÉCNICO ESPECIALISTA DE UN SERVICIO DE PREVENCIÓN

ÁREA DE TRABAJO: PUESTO:

CONDICIONES TÉRMICAS

- Temperatura inadecuada debido a que hay fuentes de mucho calor o frío o porque no hay sistema de calefacción/refrigeración apropiado:
 - Invierno Verano Primavera/ Otoño
- Humedad ambiental inadecuada (el ambiente está seco o demasiado húmedo):
 - Invierno Verano Primavera/ Otoño
- Corrientes de aire que producen molestias por frío:
 - Invierno Verano Primavera/ Otoño

RUIDO

- Algún trabajador refiere molestias por el ruido que tienen en su puesto de trabajo.
- Hay que forzar la voz para poder hablar con los trabajadores de puestos cercanos debido al ruido.
- Es difícil oír una conversación en un tono de voz normal a causa del ruido.
- Los trabajadores refieren dificultades para concentrarse en su trabajo debido al ruido existente.

ILUMINACIÓN

- Los trabajadores manifiestan dificultades para ver bien la tarea.
- Se realizan tareas con altas exigencias visuales o de gran minuciosidad con una iluminación insuficiente.
- Existen reflejos o deslumbramientos molestos en el puesto o su entorno.
- Los trabajadores se quejan de molestias frecuentes en los ojos o la vista.

***CALIDAD DEL AMBIENTE INTERIOR¹ (Solo para puestos de oficinas o**

¹ Los demás aspectos de la Calidad del Ambiente Interior, como son la iluminación, el ruido y las condiciones térmicas, se recogen en los apartados correspondientes a estos factores.

similares)

- Hay problemas o quejas frecuentes debidos a la ventilación (aire viciado, malos olores, etc.).
- Hay problemas o quejas debidas a polvo u otros contaminantes por mal mantenimiento o limpieza del edificio o de sus instalaciones; por obras del edificio; mobiliario de mala calidad; productos de limpieza; etc.

DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

- La superficie de trabajo (mesa, banco de trabajo, etc.) es muy alta o muy baja para el tipo de tarea o para las dimensiones del trabajador.
- Se tienen que alcanzar herramientas, elementos u objetos de trabajo que están muy alejados del cuerpo del trabajador (por ejemplo, obligan a estirar mucho el brazo).
- El espacio de trabajo (sobre la superficie, debajo de ella o en el entorno del puesto de trabajo) es insuficiente o inadecuado.
- El diseño del puesto no permite una postura de trabajo (de pie, sentada, etc.) cómoda.
- El trabajador tiene que mover materiales pesados (contenedores, carros, carretillas, etc.)
- Se emplean herramientas inadecuadas, por su forma, tamaño o peso, para la tarea que se realiza.
- Los controles y los indicadores no son cómodos de activar o de visualizar.

TRABAJOS CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

- La pantalla está mal situada: muy alta o muy baja; en un lateral; muy cerca o muy lejos del trabajador.
- No existe apoyo para los antebrazos mientras se usa el teclado.
- No se lee correctamente la información de la pantalla o de los documentos (en las tareas de introducción de datos en el ordenador).
- Resulta incómodo el manejo del ratón.
- La silla no es cómoda.
- No hay suficiente espacio en la mesa para distribuir adecuadamente el equipamiento necesario (ordenador, documentos, teléfono, etc.).
- No hay suficiente espacio libre bajo la mesa para las piernas y los muslos.
- El trabajador no dispone de un reposapiés en caso necesario (cuando no pueda apoyar bien los pies en el suelo una vez ajustado el asiento en relación con la mesa).

MANIPULACIÓN MANUAL DE CARGAS

- Se manipulan cargas > 6 kg.
- Se manipulan cargas > 3 kg en alguna de las siguientes situaciones:
 - Por encima del hombro o por debajo de las rodillas.
 - Muy alejadas del cuerpo.
 - Con el tronco girado.
 - Con una frecuencia superior a 1 vez/minuto.
- Se manipulan cargas en postura sentada.
- El trabajador levanta cargas en una postura inadecuada, inclinando el tronco y con las piernas rectas.

POSTURAS / REPETITIVIDAD

- Posturas forzadas de algún segmento corporal (el cuello, el tronco, los brazos, las manos/muñecas o los pies) de manera repetida o prolongada.
- Movimientos repetitivos de los brazos y/o de las manos/muñecas.
- Postura de pie prolongada.
- Postura de pie con las rodillas flexionadas o en cuclillas de manera repetida o prolongada.

*** FUERZAS**

- Se realizan empujes o arrastres de cargas elevadas (carros, bastidores, etc.).
- Se realizan fuerzas elevadas (aparte de las manipulaciones de cargas) con los dedos, las manos, los brazos, el tronco, las piernas o los pies.

CARGA MENTAL

- El trabajo se basa en el tratamiento de información (trabajos administrativos, control de procesos automatizados, informática, etc.).
- El nivel de atención requerido para la ejecución de la tarea es elevado.
- El trabajo tiene poco contenido y es muy repetitivo.
- Los errores, averías u otros incidentes que puedan presentarse en el puesto de trabajo se dan frecuentemente.

FACTORES PSICOSOCIALES

- El trabajador no puede elegir el ritmo o la cadencia de trabajo.
- El trabajador no puede elegir sus periodos de descanso.
- Las tareas son monótonas.
- Las tareas son repetitivas.

- La empresa no proporciona información al trabajador sobre distintos aspectos de su trabajo (objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad del trabajo realizado....).
- Los trabajadores refieren malestar por la inestabilidad laboral.
- Los trabajadores refieren malestar por la ausencia de formación profesional.
- Los trabajadores manifiestan dificultades para adaptarse al sistema de trabajo a turnos y nocturno.

IX. e. Matriz

Riesgos psicosociales identificados.	Intervenciones de Terapia Ocupacional desde la promoción de la salud ocupacional.