



UNIVERSIDAD
DE LA REPÚBLICA
URUGUAY



UNIVERSIDAD DE LA REPÚBLICA

Trabajo Final de Grado
Pre-proyecto de investigación

**Los efectos de las condiciones y medio ambiente de
trabajo sobre la salud de los operadores de grúa en
Uruguay.**

Estudiante: Sofía Rodríguez Raggio

Tutor: Mag. Jorge Peloché

Revisora: Dra. María Noelia Correa

Montevideo, octubre 2023

Índice de contenido

Resumen	3
Introducción	4
Antecedentes.....	5
Fundamentación.....	11
Referentes Teóricos.....	13
Problema y preguntas de investigación.....	17
Objetivos generales y específicos	19
Metodología.....	19
Consideraciones éticas	22
Cronograma de ejecución año 2025 y actividades.....	22
Resultados esperados.....	23
Referencias bibliográficas	24

Resumen

El presente proyecto de investigación comprende la realización del Trabajo Final de Grado para la obtención del título de la Licenciatura en Psicología. Por medio de este se busca ofrecer nuevas perspectivas para comprender los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud, poniendo el foco en los trabajadores pertenecientes al izaje de cargas, actividad vinculada a la industria de la construcción.

A partir de los modos de producción del sistema capitalista, tuvo lugar profundas transformaciones en la organización del trabajo, intensificando los ritmos de producción donde al trabajador se le exige rendir de manera eficaz con el fin de cumplir con determinados objetivos demarcados por la organización. En este sentido, los trabajadores quedan expuestos a una serie de riesgos, que, por sus características, no son fácilmente visualizables, pero que, en el mediano y largo plazo, tienen un impacto negativo en la salud. Por esta razón, el presente trabajo busca dar cuenta de esta problemática en este colectivo de trabajo en particular partiendo de que este tipo de estudio es prácticamente inexistente en este país. El mismo se realizará a través de la metodología cualitativa configurando grupos de enfoque y entrevistas semidirigidas que visibilicen el discurso de los actores que son quienes sufren en primera persona las vicisitudes de su trabajo. Se plantea como objetivo comprender cómo los operadores de grúa experimentan los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo en su salud y conceptualizar, a partir de su discurso, los riesgos psicosociales a los que están expuestos..

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial, condiciones y medio ambiente de trabajo, salud

Los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la salud de los operadores de grúa en Uruguay.

El presente trabajo se compone de nueve secciones que están estructuradas de manera que facilite un recorrido teórico que dé cuenta de la temática abordada. Inicialmente, en el apartado *antecedentes* se realizó una revisión bibliográfica para poder esclarecer el estado de la cuestión; qué se ha producido a nivel internacional y nacional sobre la problemática planteada. A partir de allí, se enuncian en la *fundamentación* los argumentos sobre los que recae el interés por investigar la cuestión de los riesgos psicosociales y las condiciones y medio ambiente de trabajo en el ámbito del izaje de cargas. Luego, se definen los *referentes teóricos* que servirán como marco de referencia para analizar el fenómeno en cuestión y delimitar el campo de estudio. Allí se encontrarán desarrollados los conceptos de: trabajo y la distinción entre empleo y actividad, condiciones y medio ambiente de trabajo, riesgo laboral y factores de riesgo psicosocial, estrés laboral y salud/enfermedad en el trabajo. La siguiente sección plantea la construcción del *problema de investigación* y los interrogantes que se derivan del mismo, seguido por los *objetivos generales y específicos*. Posteriormente, se desarrolla la *metodología* donde se define el enfoque cualitativo, tomando aportes de la teoría fundamentada, y anunciando las herramientas para la recolección de datos, que comprenden el uso de grupos de enfoque y entrevistas semidirigidas, así como la selección de la muestra y el análisis posterior de los datos. Luego de este apartado, se encontrarán enunciadas las *consideraciones éticas* fundamentales para la ejecución de este proyecto, seguidas del *cronograma de aplicación y actividades* a desarrollar. Por último, se presentan algunos *resultados esperados* de realizarse la investigación.

Antecedentes

Para el relevamiento de antecedentes, se llevó a cabo una exploración bibliográfica que implicó la búsqueda de apartados competentes pertenecientes a distintas bases de datos de investigación científica como lo son SILO, ScienceDirect, Scielo, repositorios institucionales de universidades, entre otros. Si bien el tema a tratar no está ampliamente investigado en el mundo, y de forma casi inexistente en Uruguay, se logró hacer una aproximación al estado de la cuestión a través de la búsqueda de bibliografía vinculada a los conceptos de: *factores de riesgo psicosocial en el trabajo, estrés laboral, riesgo psicosocial en el área de la construcción, riesgos laborales en operadores de grúa, etc.*

En el plano internacional se han realizado investigaciones donde se pudo observar que hacen referencia a: problemáticas vinculadas a los riesgos físicos en la ejecución del trabajo; todo lo que refiere a lo postural y ergonómico. En esta línea se centran, principalmente desde disciplinas como la ingeniería o salud ocupacional, en estudiar las condiciones de trabajo para que éste sea más cómodo, seguro, a nivel del cuerpo; esto es, evitando la fatiga muscular, las dolencias lumbares, etc.

En este sentido, un estudio llevado a cabo en una terminal portuaria en Guayaquil analizó los riesgos ergonómicos de los operarios de grúas pórticas, donde el desenvolvimiento de la tarea requiere una serie de movimientos repetitivos y posturas forzadas (Cedeño, 2016). Como consecuencia, los trabajadores consultan al médico de forma recurrente por molestias que se derivan de la ejecución de su tarea, lo que se ubica dentro del universo de las molestias osteomusculares y repercute en la asistencia al trabajo. Por esta razón, a través de la aplicación de métodos de análisis ergonómicos, se determinó que este colectivo de trabajo posee un riesgo considerable de sufrir lesiones por lo que establecen la importancia de tomar medidas a mediano y largo plazo. También, mostró que los operadores evaluados en el estudio no tienen claro qué postura es la adecuada para adoptar en su trabajo, así como tampoco la adopción de buenas prácticas en su labor, que, de acuerdo con el autor, esta información está incluida en el manual del fabricante. Posteriormente, el autor propone un plan de acción, donde es destacable el énfasis que realiza sobre la importancia de realizar un seguimiento, porque además de enunciar medidas y recomendaciones, insiste en que debe haber un control regular de las tareas,

para poder mejorar las condiciones de trabajo y conocer si las acciones llevadas a cabo están siendo efectivas.

Por otra parte, se observa que, los estudios existentes en la materia revelan un interés por parte de las organizaciones empresariales en problemáticas derivadas de fenómenos como el ausentismo, lo que conlleva a pérdidas en el nivel de productividad, que, a su vez, tiene costos no solo en la eficiencia, sino también en el plano económico. Conforme a ello, Olarte (2020) estudió las posibilidades de mejora del puesto de trabajo motivado por los reportes de altos niveles de ausentismo laboral por lesiones provocadas durante la ejecución de las tareas de los operarios de grúas pórticas. Menciona los costos operativos de la empresa, así como el gasto de tener que incurrir en el pago de horas extras y gastos médicos. A partir de su análisis, determinó que, de mejorar estos aspectos, las ganancias de la empresa aumentarían en un 28% gracias a la mejora de la operatividad, así como también se lograría un ahorro debido a la caída del ausentismo (Olarte, 2020).

Desde este punto de partida, es del interés de la presente investigación poder estudiar los factores psicosociales de riesgo (de ahora en adelante, FRPS) que tienen su origen en el ámbito laboral e implican dificultades que no siempre son visibles, pero que igualmente impactan en el bienestar de los trabajadores.

Vieco, Carballo & Abello (2018) llevaron adelante una revisión bibliográfica sobre los FRPS que tienen consecuencias negativas en la salud, principalmente a nivel cardiovascular. Mencionan que factores como la organización del trabajo, el grado de control y el sentido de justicia y seguridad laboral, pueden ser tan dañinos como lo es la exposición a químicos tóxicos (Vieco, Carballo & Abello, 2018). En este sentido, sostienen que los FRPS “son fieles predictores de problemas en la salud”; factores como “las altas exigencias en el trabajo, combinadas con un bajo nivel de control sobre el trabajo, pueden derivar en alta tensión laboral (job strain)” (p.51), que, a su vez, incrementa sustancialmente el riesgo de muerte por enfermedad cardiovascular.

Por otro lado, mencionan varios estudios, dentro de ellos el Interheart Study, la investigación más grande en el campo de la Psicología de la Salud Ocupacional y la Medicina del Trabajo (Rosengren et al. 2004, citado por Vieco, Carballo & Abello, 2018) que

estudió la asociación de FRPS y riesgo de infarto, presenta dentro de los resultados, que, quienes están expuestos a tensión laboral, hay una fuerza de asociación doble para riesgo de infarto de miocardio, es decir, el riesgo de sufrir infarto de miocardio aumenta significativamente al estar expuesto a niveles de estrés muy altos, fruto de las exigencias de la tarea.

Además, dentro de otras estadísticas que comentan, mencionan que el 10-20% de las muertes por enfermedades cardiovasculares en población en edad productiva, pueden ser atribuidas al trabajo.

En esta línea, Chávez (2014) realizó una investigación que buscó ilustrar los niveles de estrés siendo este vinculado al trabajo en el área de la construcción a partir de la aplicación del cuestionario de estrés “Modelo demanda-control” de Karasek y Theorell. Este modelo abarca dos términos como lo son la demanda y el control que están altamente vinculados al desarrollo de estrés. Por lo tanto, el modelo sostiene que la tensión laboral es producto de la combinación de altas demandas a nivel psicológico, y bajo control en la ejecución de las tareas. Considera que, por la forma en que se trabaja y se organiza el trabajo, el área de la construcción, tiene determinadas características que favorecen la aparición del estrés, como lo son: el exceso de horas, la ejecución de tareas extraordinarias, el cansancio, las posturas forzadas, trabajar bajo presión y, en ocasiones, con instrucciones que no son claras o suficientes (Arteaga, 2010 citado por Chávez, 2014). El estudio arrojó que las personas que realizan un trabajo de alta tensión y con riesgo de enfermedad física, es bajo; sin embargo, se pudo observar que el personal femenino es más plausible de realizar un trabajo que demande alta tensión, así como los trabajadores mayores de 40 años son quienes se encuentran expuestos mayoritariamente a trabajos de alta tensión y riesgo de enfermedad física. Menciona, que este bajo nivel puede ser asociado al apoyo social que es bueno según la mayoría de los encuestados (85%), lo que consecuentemente reduce el riesgo de padecer alta tensión psíquica y enfermedad física, a pesar de estar expuestos a altas demandas en su trabajo (Chávez, 2014).

Por otra parte, Llanos & Caicedo (2022) llevaron a cabo una investigación cuyo objetivo fue identificar las consecuencias que los riesgos psicosociales tuvieron sobre el desempeño de los operadores de grúas de patio Rubber Tyred Gantry de una Terminal

Portuaria en Guayaquil. Para ello, emplearon una metodología mixta; técnicas cuantitativas para establecer la relación entre las variables y, la interpretación para analizar los resultados de estudios anteriores. En este estudio mencionan que los trabajadores de esta índole atraviesan elevadas presiones en lo que respecta a la movilización de la carga para cumplir con los objetivos productivos de la empresa. Exploraron las dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo y desarrollo de actividades, apoyo social de la empresa, compensación y doble presencia (Llanos & Caicedo, 2022) y, dentro de los resultados obtenidos, la dimensión exigencias psicológicas, que abarca la conexión entre la cantidad de trabajo a realizar y el tiempo requerido para completarlo, y las emociones al tener que poner en juego sus habilidades tanto profesionales como personales, minimizando sus necesidades, fue la que tuvo mayor incidencia en el rendimiento de los operarios. En segundo lugar, se encuentran aspectos vinculados a inseguridad contractual, horarios, remuneración, modificación de las tareas, que está impactando negativamente en el ambiente laboral y en el desempeño. En el resto de las dimensiones los resultados fueron propicios, indicando que la empresa ofrece oportunidades de mejora a sus trabajadores y, por otro lado, demostraron que no se observan dificultades en lo que refiere a la división entre el trabajo y familia.

De manera similar, Jacinto (2016) estudió los riesgos psicosociales y la asociación con el “Transtorno Mental Comum” [Trastorno Mental Común] (p.26) de dos grupos de trabajadores portuarios que realizaban su labor en la altura en una terminal portuaria en Santa Catarina; los estibadores y los controladores de carga. En la legislación brasileña, está contemplado que las empresas que posean trabajadores que operen en las alturas, deben realizar evaluaciones con el fin de analizar los riesgos psicosociales. También, se menciona que dentro de las posibles afecciones que pueden sufrir los trabajadores derivadas de los riesgos psicosociales, los trastornos mentales son los principales ya que es la tercera causa por la cual los trabajadores se certifican en Brasil (Jacinto, 2016). Dentro de los resultados obtenidos, se visualizó que la prevalencia de los riesgos psicosociales en esta población es baja; pero que, los existentes están vinculados al bajo control que experimentan los estibadores y la alta exigencia que atraviesan los controladores de carga, al mismo tiempo que un apoyo social bajo. En este sentido, señalaron que la posibilidad de asistir a un Trastorno Mental Común es mayor para el grupo que percibe una alta exigencia

y bajo apoyo social, que, a su vez, demuestra la asociación existente entre los riesgos psicosociales y el padecimiento de esta afección.

De modo semejante, Obilisetty, Jhareswar, Pradip, Biswajit, Saptarshi & Sobhan (2015) investigaron el estrés laboral en operadores de grúas puente eléctricas. En su estudio, pretendían medir el nivel de estrés, así como cuantificar los efectos según las características del operador y el lugar de trabajo.

Para ello, analizaron cinco dimensiones a nivel organizacional, vinculadas al desarrollo de estrés que fueron: “employee empowerment” [empoderamiento, autonomía], “role overload” [sobrecarga de rol], “role ambiguity” [ambigüedad de rol], “rule violation” [violación de las normas], and “job hazard” [peligro del trabajo] (p.281). Con respecto a las variables demográficas, se tuvo en cuenta la edad del operador, su peso y estatura, y la experiencia en el trabajo. Por otro lado, como variables del lugar de trabajo, se contemplaron las horas de exposición, el tipo de cabina y sus características, así como la altura de la grúa (Obilisetty et al., 2015). Parte de los resultados obtenidos fue que la edad del operador, la altura de la grúa, las características y tipo de cabina, el peso del operador, su experiencia y tiempo de exposición fueron los factores que, colectivamente, influyen en el desarrollo de estrés laboral. A su vez, mencionan que no se visualizó que trabajar en una grúa más alta generará más estrés, lo que si, es que quienes trabajan en ellas emplean cabinas móviles, y el tiempo de exposición es menor (24 horas semanales versus 48 horas semanales en las grúas más bajas). Dentro de las dimensiones estudiadas, la escasez de autonomía (employee empowerment) fue la que más se vinculó al estrés. En esta línea, concluye que las demás variables implican una demanda que, al sobrepasar los límites, generan estrés, por lo que potenciar el empoderamiento/autonomía, reduciría el mismo cuando hay una operación que exige altas demandas.

En otro orden de cosas, para pensar en una investigación donde el punto de partida sea la perspectiva de los actores, es decir, como ellos viven el día a día en su trabajo, cabe mencionar el trabajo de García (2011) quien analizó la satisfacción laboral y motivación en operadores de grúas torre. A través de entrevistas en profundidad con los trabajadores, pudo advertir que, por un lado, quienes se forman como operadores suelen ser trabajadores de la construcción que buscan una mejora en lo laboral, impulsados por un aumento de

salario y una reducción del esfuerzo físico. También, que la profesión es bien vista por los trabajadores de otros sectores y que se mantiene una buena relación con todos, en tanto el operador de grúa suele estar presente a lo largo de toda la obra y que su trabajo es necesario para poder lograr avanzar y obtener resultados. Por otro lado, menciona aspectos señalados por los operarios como desmotivadores en su trabajo, por ejemplo tener desencuentros con los compañeros, verse involucrados en un accidente laboral afectando su confianza, el clima -comenta que, en ocasiones, el calor lleva a los operarios a incumplir con la normativa de seguridad en lo que refiere al uso de elementos protectores como chaleco y casco-, la presión y el estrés, y la ejecución de tareas que no están relacionadas al oficio – aspecto que se vio agravado en contexto de crisis económica-.

También, la autora menciona otro punto destacable y esto es la importancia de las interacciones y vínculos que tienen lugar en el área de trabajo, y la crítica hacia la formación de ingenieros que es principalmente técnica, dejando a un lado el área de gestión de personas.

En nuestro país, no se encuentran investigaciones realizadas acerca de esta problemática en particular. De todos modos, se puede realizar una aproximación al estudio de los FRPS a partir de un estudio llevado a cabo por Berriel, Canosa, Fernández, Fialho, Folgar & Zabala (2018) donde se buscó indagar sobre los FRPS de los trabajadores que consultaron en la Policlínica de Salud Ocupacional del Hospital de Clínicas durante el período 2015 – 2016. Se efectuó un análisis de una base de datos anonimizada que proporcionó el Departamento de Salud Ocupacional y allí se encontró que quienes consultan con mayor frecuencia son personas del sexo femenino y mayoritariamente trabajadores del área administrativa. Asimismo, dentro de los FRPS predominantes, el hostigamiento o *mobbing* fue el más reiterado en ambos sexos, seguido por agresiones verbales, siendo esta última presentada en mayor medida por el sexo femenino. Por otro lado, los autores mencionan que quienes realizan actividades en la rama de apoyo administrativo, poseen una predisposición a sufrir estos factores de riesgos en tanto su trabajo, al ser pasivo, es más probable que exista una pérdida de autonomía y control (Berriel et al., 2018).

Otra arista del estudio de FRPS en Uruguay, es el llevado a cabo por Ratto, García, Silva & González (2015) donde se investiga el Síndrome de Quemarse por el Trabajo y su

relación con distintas variables que conforman los FRPS en maestras del sector privado. A través de la aplicación de cuestionarios autoadministrados, obtuvieron como resultados que las docentes se encuentran a un nivel medio con respecto a la dimensión *estrés de rol*, así como insatisfacción en cuanto a la disposición de recursos materiales en el trabajo y falta de claridad en sus tareas. Asimismo, es destacable que un porcentaje significativo manifestó una falta de reconocimiento a nivel profesional. Por otro lado, se demostró la existencia de una correlación entre el desarrollo del Síndrome de Quemarse por el Trabajo y los resultados mencionados anteriormente, con especial énfasis en la dimensión *desgaste psíquico*, la cual se relacionó positiva y significativamente (Ratto et al., 2015).

Fundamentación

El sector de la construcción implica para el país una fuente significativa de trabajo, según reporta la agencia Uruguay XXI (2022), este sector emplea aproximadamente 85.000 personas y tiene una incidencia en el PBI nacional del 5%, además de que representa un 65% de la inversión de la economía del país. Sin embargo, por sus características, los trabajadores están expuestos a una serie de factores que ponen en riesgo su salud en todas sus dimensiones.

Por un lado, aunque ha habido una tendencia a la baja, los accidentes laborales en el sector de la construcción es una problemática que ha estado presente en el país, teniendo durante el período 1994 – 2006, 123 muertes por causa del trabajo. El pico más alto registrado fue entre 1994 y 1995 con 15 muertes, mientras que el punto más bajo se visualizó en 2002 con un fallecimiento (*Trabajando en la cuerda floja*, 03/05/2007). Se señala como principal causa de accidentes fatales durante este periodo fue la caída al vacío, en segundo lugar, la electrocución y en tercero, el aplastamiento (*Trabajando en la cuerda floja*, 03/05/2007).

A partir de esta realidad que ocurría en la industria, distintos organismos, principalmente el Sindicato Único Nacional de la Construcción y Anexos (SUNCA), impulsaron la creación de una ley, la N° 19.196 titulada “Ley de Responsabilidad Penal Empresarial”, promulgada en el año 2014 y cita en su primer artículo que responsabiliza al empleador o quien responda por la empresa que, en virtud de no adoptar las medidas de seguridad necesarias para los trabajadores, poniendo en riesgo su vida, salud o integridad física, pueden ser sancionados con tres a veinticuatro meses de prisión (Registro Nacional

de Leyes y Decretos, 2014, Artículo 1). Dicha ley supuso un avance significativo en materia de seguridad laboral, donde el foco está puesto en que las empresas sean capaces de establecer mecanismos de control sobre aquellas fuentes que pueden generar algún tipo de riesgo para los trabajadores estando dentro de sus posibilidades. Los efectos de esta ley, ilustran el efecto que ha tenido, a partir de que el año siguiente a su promulgación, los accidentes mortales se redujeron a la mitad. Más aún, los 14 meses posteriores no se registraron accidentes fatales en el país, según fuentes del último informe del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2022), el período más largo en la historia de la construcción en Uruguay. De todos modos, en la actualidad, la construcción es el sector con mayor prevalencia en un 12,1%, en lo que respecta a siniestralidad laboral, de acuerdo con el informe antes mencionado.

Por otro lado, en las operaciones de izaje, contempladas en el Decreto 125/14 como actividades vinculadas a la industria de la construcción en particular, los trabajadores están expuestos a una serie de riesgos como ser el vuelco de la máquina, la caída de la carga, caída de personas, atrapamientos (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2003). Dentro de estas tareas, la intervención humana tiene gran participación, por lo que un error humano es determinante y la responsabilidad de los operarios por su seguridad y la de sus compañeros es alta.

De acuerdo al planteo de Neffa (2015; 2018; 2019) que estudió los factores de riesgo, los mismos se exacerban en la medida que las condiciones de la organización no acompañan el desempeño de las tareas, implicándole al trabajador el despliegue de todos sus recursos psíquicos para hacerles frente. Sin embargo, no existen estudios en Uruguay acerca de este sector de actividad, por lo cual se desconoce a nivel académico los efectos que tiene en la salud de los trabajadores las circunstancias bajo las que ejercen su labor.

En concreto, lo expuesto anteriormente da cuenta de que existe un problema que compete a la salud pública, por lo cual una investigación de esta índole significaría un avance en materia de lo que es la Psicología de las Organizaciones y el Trabajo ya que brindaría aportes desde la perspectiva referida, para comprender esta coyuntura.

Asimismo, la información recabada puede colaborar en la problematización de la organización del trabajo y de los FRPS presentes, en tanto insumos para el diseño de nuevos abordajes y discusión de soluciones posibles, en un sector de relevancia en el mundo del trabajo y la producción.

Referentes Teóricos

Concepto de trabajo

Es habitual que las nociones de actividad, empleo y trabajo se utilicen indistintamente para referirse a lo mismo. Sin embargo, se torna necesario precisar cada uno de estos conceptos con el afán de delimitar el área de estudio.

Por un lado, Neffa (2001) define la actividad, como todo lo que conlleva el movimiento de la energía humana en las distintas esferas de su naturaleza, configurando el trabajo, únicamente una de estas. De esta manera, cuando se habla de *actividad* se hace referencia a la forma en que el trabajo es llevado a cabo; esto es, poniendo en movimiento las capacidades de la persona con el afán de cumplir con una tarea que se le fue encomendada.

Por otro lado, la noción de empleo es un término que cobra sentido bajo determinadas condiciones sociohistóricas; el modo de producción capitalista, donde la realización del trabajo conlleva la obtención de una remuneración, sea en relación de dependencia como trabajador asalariado o de empleador (Neffa, 2001).

Por último, al hablar de trabajo se torna menester partir de la definición de Marx (1873/1975) donde enuncia que el trabajo es:

... un proceso entre el hombre y la naturaleza, un proceso en el que el hombre media, regula y controla su metabolismo con la naturaleza. El hombre se enfrenta a la materia natural misma como un poder natural. Pone en movimiento las fuerzas naturales que pertenecen a su corporeidad, brazos y piernas, cabeza y manos, a fin de apoderarse de los materiales de la naturaleza bajo una forma útil para su propia vida. Al operar por medio de este movimiento sobre la naturaleza exterior a él y transformarla, transforma a la vez su propia naturaleza. (pp. 215-216)

En este sentido, el trabajo es una actividad específicamente humana, en tanto el humano es capaz de producir un valor de cambio, que no lo pueden lograr ni los animales, ni las máquinas (Marx, 1976 citado por Neffa, 2003).

Al actuar sobre la naturaleza, crea “una realidad objetiva y exterior a sí mismo” (Neffa, 2003, p.78), donde el encuentro con la materia, la movilización de energía y el uso de herramientas, configuran dimensiones objetivas, sin embargo, el trabajo también tiene una dimensión subjetiva; a decir Marx (1972) citado por De la Garza (2000) a diferencia de los animales, el trabajo humano tiene una existencia doble, en tanto existe en primer lugar

como una idea en la mente del trabajador, y, en segundo lugar, como la actividad en concreto, por lo tanto, es una actividad “objetiva-subjetiva”.

Al mismo tiempo, el trabajo “es creador o circulador de riqueza y objetos que satisfacen necesidades humanas, sean estas materiales o inmateriales” (De la Garza, 2000, p.32), es decir, que tiene un carácter creativo y utilitario, en la medida que las personas emplean sus capacidades para modificar elementos provenientes de la naturaleza, y producir bienes y ofrecer servicios (Neffa, 2001).

Por otro lado, Dejours (1992) sostiene que “el trabajo ocupa un lugar central en el funcionamiento de la sociedad, la producción de riquezas, así como en el funcionamiento psíquico y la construcción de la identidad” (p.2). De esta manera es una actividad necesaria en el plano social y contribuye a la realización personal, le otorga a la persona un lugar en la sociedad y, a su vez, ofrece “... un espacio de pertenencia real o simbólico” (Leopold & Schvarstein, 2005, p.25).

Por su parte, Neffa (2001) agrega que el trabajo es un derecho humano y, paralelamente, un deber social ya que de él dependen la reproducción de la fuerza de trabajo y la continuidad de la especie. Asimismo, el trabajo no es una actividad aislada, sino que implica interacción; en este sentido sostiene que el trabajo supone la “movilización de la subjetividad” en tanto requiere “salir de sí mismo para comunicarse y expresarse mediante actitudes, signos, palabras y silencios” (Neffa, 2001, p.37).

Condiciones y Medio ambiente de trabajo (CyMAT)

Para Neffa (2015a), el concepto de condiciones y medio ambiente de trabajo aborda “la articulación entre los riesgos del medio ambiente de trabajo y las condiciones de trabajo” (p.3). Tradicionalmente, predominó una visión sobre las CyMAT que ubicaba al trabajo como una mera necesidad, que el humano tenía que tolerar siendo los riesgos, componentes intrínsecos de la actividad llevada a cabo. Esta concepción colocaba al trabajador como una ficha cuya importancia recaía en la fuerza física que podía emplear para la transformación de los objetos y que, de no lograrlo, podía ser fácilmente reemplazable. Así, desde esta óptica, se creía en la existencia de un *trabajador promedio*, que era aquel que

cumplía con un estándar de normalidad y el modelo al que todos debían ajustarse. (Neffa, 2001).

Sin embargo, el autor propone una “concepción renovadora” (Neffa, 2001, p.25) que surge a raíz de disputas sociales, donde los órganos gubernamentales se vieron forzados a ubicar el foco en la humanización y la mejora de la calidad de vida en el trabajo. En esta línea, Neffa (2001), señala los componentes fundamentales de las CyMAT; por un lado, dos agrupaciones cuya difusión es amplia en tanto el impacto a la salud es directo y reconocible, la carga física de trabajo y los mal llamados problemas de higiene y seguridad en el trabajo, a los que el autor se refiere como “riesgos ocupacionales” (Neffa, 2001, p.27). Por otro lado, el autor mencionado ubica el proceso de trabajo en un contexto que se configura por medio de las condiciones de trabajo, que son producto de “factores sociotécnicos y organizacionales” (Neffa, 2015a, p.3). Las diferencias en cómo la carga del trabajo y los riesgos afectan a los trabajadores, son atribuibles a dichas condiciones.

Otro aspecto que el autor destaca sobre esta noción innovadora de las CyMAT es que, a diferencia de la concepción clásica que sostenía la existencia de un trabajador promedio y la rendición de este sobre los riesgos que enfrenta en su trabajo, los efectos que traen aparejadas se dan de distinta manera en cada trabajador. Lo anterior, se explica a partir de que “cada trabajador es un ser individual, diferente de todos los demás, heterogéneo” (Neffa, 2001, p.27) por lo cual, cada uno cuenta con facultades particulares para lograr resistir y adaptarse a los ya mencionados riesgos y condiciones de trabajo (Neffa, 2001). Asimismo, estas facultades sumadas al estado de salud de los trabajadores tienen un grado de influencia significativo en las repercusiones de las CyMAT sobre sí mismos, pudiendo mitigarlas o, por el contrario, aumentarlas.

Riesgo laboral y factores de riesgo psicosocial (FRPS)

De acuerdo con Neffa (2015a) el riesgo laboral consiste en “la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo debido a la exposición a los riesgos en el trabajo y los perjuicios que ellos pueden ocasionarle” (p.15). Estos riesgos, son de diversa índole, por una parte, pueden presentarse como agentes externos al sujeto que repercute sobre sus dimensiones biológicas (Neffa, 2015a), como ser riesgos físicos, químicos, ergonómicos, que pueden verse exacerbados o no por las CyMAT. Por otra parte, existen otros tipos de riesgos de naturaleza psicosocial que “son los riesgos para la salud

física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que interactúan en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores” (Gollac, 2013 citado por Neffa, 2018).

En este sentido, los riesgos psicosociales abordan la interacción resultante de distintos factores que tienen la potencialidad de provocar daños a nivel psíquico y cognitivo, repercutiendo en las dimensiones vinculares y afectivas del sujeto (Neffa, 2018). Además, si la intensidad de los factores es mayor que lo que las personas pueden tolerar, provocará sufrimiento, que según Neffa (2018) puede somatizarse y propiciar el padecimiento de enfermedades como lo son las afecciones cardiovasculares, gastrointestinales, musculoesqueléticas, endocrinológicas, respiratorias, entre otras.

Dentro de los múltiples FRPS, Neffa (2018) los agrupa en seis ejes que suponen, la intensidad del trabajo, los riesgos del medio ambiente y las demandas psicológicas que requiere hacerle frente a los riesgos, el nivel de autonomía y control que el trabajador posee frente a la tarea que realiza, las exigencias de manejar sus emociones tanto para realizar el trabajo como para vincularse con sus pares, los conflictos éticos derivados de tareas que no están en línea con sus principios y valores, el clima laboral y la calidad de los vínculos que allí se gestan y, por último, los parámetros de estabilidad y seguridad que visualice en su empleo y carrera profesional.

En otra línea, a pesar de que históricamente los riesgos son pensados como inherentes a la realización del trabajo, estos son plausibles de ser reducidos si se acciona para atender sus causas y determinantes socioeconómicos (Neffa, 2015b).

Una de las consecuencias de estar expuesto a FRPS, es el estrés; este consiste en una respuesta fisiológica necesaria para sobrevivir ya que les permite a las personas hacer frente a situaciones que son amenazantes. Sin embargo, esta respuesta adaptativa tiene límites, si el trabajador se expone de forma repetida y prolongada a los factores estresantes, puede ocasionar daños a salud (Neffa, 2015b). Particularmente, el estrés laboral “sobreviene cuando hay un desequilibrio entre la percepción que tiene un trabajador respecto de las restricciones y exigencias que le impone su medio ambiente de trabajo y que afectan su integridad física, psíquica y mental, y no disponer de todos los recursos para hacerle frente” (Neffa, 2015b, p.158).

Procesos de salud y enfermedad en el trabajo

La OMS (1946) define la salud como un “estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”. Aunque esta definición es más abarcativa ya que no reduce la salud únicamente a la ausencia de enfermedad, en Neffa (2019) es problematizada, mencionando que esta no es un estado o un bien del que se dispone, sino más bien la búsqueda de un equilibrio “dinámico e inestable” (p.88). El autor alude a que esta noción ha ido modificándose con el tiempo y en la actualidad puede definirse como una “constante búsqueda de equilibrio de los seres humanos con sus semejantes y con el medio, que depende de las capacidades de resistencia y de adaptación del sujeto” (Neffa, 2019, p.89).

El trabajo, en su esencia, tendrá repercusiones en la salud en tanto, como se mencionó previamente, este implica la movilización de recursos tanto físicos como mentales, es decir, implica un esfuerzo que puede traer aparejado beneficios o perjuicios a la salud. En esta línea, Neffa (2019) sostiene que si la carga de trabajo supera las capacidades de resistencia y adaptación de los sujetos consecuentemente existirá sufrimiento, dolor físico, una probabilidad mayor de provocar accidentes laborales, así como también una mayor predisposición al padecimiento de enfermedades.

De esta manera, el trabajo *per se* no es patógeno, sino que el trabajador para llevar a adelante su actividad laboral soporta riesgos y acepta exigencias que son fuentes de fatiga y, de no recuperarse, “se acumula y puede convertirse en algo crónico y patológico, que genera sufrimiento” (Neffa, 2019, p.88).

Problema y preguntas de investigación

En el presente proyecto se construye el problema de investigación, vinculado con el ámbito de la actividad y trabajo de los operadores de grúa y los riesgos psicosociales que traen aparejados el desarrollo de su actividad. Asimismo, se interroga acerca de cómo los trabajadores se perciben a sí mismos dentro de la organización y qué elementos de la misma pueden estar atentando contra su salud. De este modo, la pregunta que guía la investigación se podría formular como: ¿de qué forma repercuten las condiciones y medio ambiente de trabajo en la salud de los operadores de grúa en Uruguay?

A raíz de los cambios operados en el modo de producción del sistema capitalista, se desencadenaron transformaciones, como plantea Wittke (2005), se extienden y profundizan los modos en los que el salario es ajustado, se traspola la responsabilidad de la organización a los trabajadores a nivel colectivo e individual, se tercerizan funciones y se asiste a una atemporalización y deslocalización del proceso de trabajo. Estos cambios modificaron el proceso de trabajo, intensificando los ritmos de producción donde al trabajador se le exige rendir de manera eficaz con el fin de cumplir con determinados objetivos demarcados por la organización. Para ello, el trabajador tiene que acudir no solo a recursos físicos, sino también mentales e idear estrategias para hacerle frente a estas demandas, que se tornan difíciles de satisfacer por los trabajadores puesto que se agudiza el proceso de trabajo, se extiende la duración de la jornada laboral, en oportunidades excediéndose de las horas pautadas, la carga de trabajo causa una desmesurada fatiga, estrés y padecimiento a raíz de los riesgos que deben atravesar en su trabajo, sumado a enfermedades (Neffa, 2015b). Consecuentemente, los trabajadores no tienen más opción que asumir esta potencialidad de daños físicos ya que la amenaza de perder el trabajo en un mundo incierto e inestable es inminente. Por consiguiente, los trabajadores quedan expuestos a una serie de riesgos, que, por sus características, no son fácilmente visualizables, pero que, en el mediano y largo plazo, tienen un impacto negativo en la salud.

Los operadores de grúa, actores de la industria de la construcción, no son la excepción; este colectivo de trabajo se encuentra vulnerable a una serie de riesgos ergonómicos, tales como las posturas que adoptan en la cabina, las flexiones que realizan con su cuerpo, cuello, la posición de los brazos, entre otros. Esta clase de riesgos, son característicos del tipo de labor que llevan a cabo y son fácilmente identificables a partir de la observación, por lo cual, también son los que han sido más estudiados. Pero, como se mencionó anteriormente, los riesgos abarcan un amplio espectro, y los operarios son susceptibles de enfrentar otro tipo de riesgos derivados de la organización del trabajo, estos son los llamados factores de riesgo psicosocial, estudiados en menor medida en el mundo en general y casi inexistentes en Uruguay.

Dentro del trayecto de la investigación se propusieron como posibles interrogantes para guiar la misma, que son:

- ¿Cómo son percibidas las condiciones y medio ambiente de trabajo en esta actividad?
- ¿Cuáles aspectos del trabajo como operador de grúa advierten los trabajadores como provocadores de malestar? ¿Cómo se posicionan ante esto?
- ¿Cuál es la naturaleza del rol del gruista en la organización?
- ¿Cómo se articula el trabajo como gruista con el proyecto de vida de los trabajadores?
- ¿Qué importancia tiene la salud en la vida de los operadores de grúa?

Objetivos generales y específicos

Objetivo general:

- Comprender cómo los operadores de grúa experimentan los efectos de las condiciones y medio ambiente de trabajo en su salud y conceptualizar, a partir de su discurso, los riesgos psicosociales a los que están expuestos.

Objetivos específicos:

- Conocer desde la perspectiva de los gruistas qué efectos tienen las condiciones y medio ambiente de trabajo en su salud.
- Explorar cómo repercuten estos efectos en la vida cotidiana de los trabajadores.
- Identificar los riesgos psicosociales a los que están expuestos los operadores de grúa.

Metodología

El presente proyecto se realizará en base a una metodología de corte cualitativa, siendo esta entendida como una posición epistemológica (González Rey, 2006) donde el interés radica en las distintas maneras en las que el universo social es “interpretado, comprendido, experimentado y producido” (Vasilachis, 2006, p.25), En este sentido, se hará especial énfasis en la narrativa de los actores participantes al “estudiar la producción de sentido subjetivo del sujeto y su forma de articulación con los diferentes procesos y experiencias de su vida social” (González Rey, 2006, p.34).

Para llevarlo a cabo, se tomarán aportes de la teoría fundamentada, que consiste, de acuerdo con Strauss & Corbin (1998/2002) en la creación de teoría proveniente de los

datos, siendo estos recolectados de forma sistemática y posteriormente estudiados a través de un procedimiento investigativo. Lo destacable de este método es el carácter emergente de la teoría, esto es, que la utilización de los datos se orienta a la creación de nuevos enunciados más que a la verificación de postulados ya existentes (Palacios, 2021).

Con este fin, se configurarán grupos de enfoque para la recolección de datos, ya que supone un instrumento donde se pueden apreciar las interacciones entre los participantes.

En principio, la idea es formar cuatro grupos donde se partirá de una pregunta disparadora relacionada a una serie de ejes que son: aspectos del rol; para dar cuenta de cuestiones como la claridad de las tareas, el grado de responsabilidad, el empleo o no de las aptitudes del trabajador, entorno de la organización; vinculado a las condiciones de trabajo, las relaciones entre pares y las posibilidades de desarrollo profesional, la seguridad laboral; en relación a los cuidados por parte de la organización, las prácticas de seguridad y capacitaciones, y vida personal y trabajo; lo referente a la división trabajo y familia, la situación socioeconómica, entre otros. Siguiendo los planteos de Hernández Sampieri, Fernández Collado & Baptista Lucio (2014), definir de antemano cuántos grupos y encuentros se realizarán es difícil y “la evolución del trabajo con el grupo o los grupos es lo que nos va indicando cuando es suficiente” (p.409).

A modo de poder facilitar el análisis de los datos, los cuatro grupos antes mencionados, se dividirán en dos, es decir, dos grupos intercambiarán sobre dos ejes, y los dos restantes sobre los otros. En este sentido, se espera poder contrastar las respuestas de ambos grupos con respecto a un mismo tema de discusión.

En esta línea, los resultados que estas arrojen proveerán una aproximación a la narrativa colectiva, es decir, información acerca de las experiencias y posicionamientos que serán registrados para su posterior análisis (Marradi, Archenti, Piovani, 2007).

Como criterio muestral se seleccionarán los participantes en base a distintas edades para poder contrastar las vivencias de trabajadores experimentados y aquellos que se están iniciando en el rubro. Asimismo, inicialmente se llamarán operadores de grúa que son quienes manipulan las máquinas, y se considera la posibilidad de incorporar sujetos en otros cargos en la medida que su participación sea pertinente para los fines de la

investigación. Se convocarán a través de difusiones en redes sociales y canales de información institucionales. También, se llamará a empresa/sindicato/ para comunicarles la propuesta e invitarlos a participar.

Posteriormente, para poder reflejar la complejidad del fenómeno que se estudiará, se plantearán, en principio, cuatro entrevistas semidirigidas individuales con ex trabajadores de esta actividad, para dialogar sobre los motivos de por qué ya no ejercen en esta área. De ser necesario, se considera la posibilidad de aumentar el número de encuentros. De acuerdo con Albajari (2007), la entrevista semidirigida implica una alternancia entre pautarle al entrevistado una directiva y dejarlo que se exprese libremente. Este tipo de entrevista facilita la obtención de datos más precisos para proporcionar mayor claridad a la información previamente recopilada (Colín, Galindo & Saucedo, 2009), por lo cual permite al entrevistador preguntar sobre aquellos aspectos que quiera tratar, al mismo tiempo que le da la libertad al entrevistado de explayarse.

Etapas de análisis de datos

Los datos obtenidos y contruidos a partir de las narrativas aportadas por los participantes se interpretarán en primera instancia de forma cautelosa. La idea es desplegar un análisis cualitativo detallado para construir categorías iniciales y descubrir nuevas ideas. Para ello, se formularán preguntas que dialoguen con los datos en pos de lograr conexiones entre los distintos conceptos y así, aproximarse a una sistematización de la información a modo de categorías. Posteriormente, de las categorías antes mencionadas, se acudirá a la comparación de los acontecimientos buscando sustraer propiedades que luego se agruparán para enfocarse en diferencias y similitudes. Una vez realizado este “examen microscópico de los datos” (Strauss & Corbin, 1998/2002, p.63) en el cual los datos fueron desglosados, se configurará un esquema interpretativo cuya estructura facilite la comprensión de la información y el poder proporcionar un sentido a la luz de la investigación. Por último, al procesar la información obtenida en su totalidad, se procederá al análisis final y la redacción del informe.

Consideraciones éticas

Este estudio se llevará a cabo en conformidad con las pautas éticas establecidas por el Comité de Ética de la Facultad de Psicología, en cumplimiento del Decreto N° 158/019 emitido por el Poder Ejecutivo para la investigación en seres humanos. Siguiendo los principios vigentes de la Facultad de Psicología, la investigación se registrará por la Ley n° 18.331 de Protección de Datos Personales, garantizando el respeto al secreto profesional, la preservación de la identidad de los participantes y la confidencialidad. En este sentido, se proporcionará a los participantes un documento que contiene el consentimiento informado por escrito, el cual se les solicitará leer y firmar para su participación en el estudio.

Cronograma de ejecución año 2025 y actividades

Actividad	Meses												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
Revisión de fuentes académicas	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Comunicación con establecimientos		■	■										
Selección muestral		■	■	■	■								
Grupos de enfoque			■	■	■	■	■	■	■				
Entrevistas individuales				■	■	■	■						
Análisis de datos			■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	
Informe final							■	■	■	■	■	■	■

Actividades:

- Revisión de fuentes académicas.
- Comunicación con los establecimientos para hacerles llegar la propuesta.
- Selección de la muestra.
- Grupos de enfoque.

- Entrevistas semidirigidas individuales.
- Examinar el contenido de la literatura y análisis de los datos proporcionados por las fuentes consultadas.
- Elaboración del informe final.

Resultados esperados

De la investigación se espera se construya un marco conceptual que permita enunciar y comprender el impacto de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la salud integral de los operadores de grúa.

Desde esta óptica, se busca ofrecer nuevas perspectivas que amplíen el entendimiento acerca de esta problemática teniendo como sustento las vivencias brindadas en primera persona por los trabajadores, siendo estos los actores centrales en la escena de esta investigación. Es así que se buscará lograr una aproximación al fenómeno, que dé cuenta de los efectos no solamente en el plano individual, sino como colectivo de trabajo.

Se considera que los resultados constituirán un recurso académico que abrirá el camino del estudio de los factores de riesgo psicosocial en Uruguay, así como favorecerá el planteamiento de nuevos interrogantes que enriquecerá la discusión en torno a la salud en el ámbito laboral. Por último, se espera que, con la información recabada, se continúe con la creación de políticas públicas en torno a la salud mental en el ámbito ya mencionado, así como proyectos de concientización y capacitación para las empresas dedicadas al izaje de cargas.

Los desarrollos propuestos en este apartado constituyen el eje de trabajo de un proyecto de maestría a desarrollar.

Referencias bibliográficas

- Albajari, V. (2007). Elementos de la entrevista. En Psicoteca (Ed.) *La entrevista en el proceso psicodiagnóstico* (pp. 25-38). Psicoteca Editorial.
- Berriel, M., Canosa, L., Fernández, A., Fialho, Y., Folgar, M. & Zabala, L. (2018). *Caracterización de consultas por Riesgo Psicosocial Policlínica Salud Ocupacional. Hospital de Clínicas, 2015 – 2016*. [Monografía de pregrado, Universidad de la República]. Repositorio Institucional de la Universidad de la República. <https://hdl.handle.net/20.500.12008/33636>
- Cedeño, R. (2016). *Estudio de Riesgos Ergonómicos en operadores de grúas de pórticos RTG de la empresa Inarpi S.A.* [Tesis de maestría, Universidad de Guayaquil]. Repositorio Institucional de la Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/21477>
- Chávez, C. (2014). Estrés Laboral en trabajadores de la construcción. *TSAFIQUI Revista de Investigación Científica*, 5(6), 99-106. <https://doi.org/10.29019/tsafiqui.v0i6.235>
- Colín, M., Galindo, H. & Saucedo, C. (2009). Entrevista semidirigida. En Trillas (Ed.). *Introducción a la entrevista psicológica* (pp.87-92). Trillas.
- Dejours, C. (2015). *Psychopathology of Work. Clinical observations.* (Caroline Williamson, Trad.) Kornac. (Obra original publicada en 2010).
- De la Garza Toledo, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En de la Garza Toledo, E. (coord.). *El Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo* (pp.15-33). COLMEX.
- García, D. (2011). Estudio de la motivación y satisfacción laboral en el colectivo de operadores de grúa torre en edificación a través de un método cualitativo. [Tesis de grado, Universidad Politécnica de Valencia]. Repositorio Institucional de la Universidad Politécnica de Valencia. <http://hdl.handle.net/10251/13547>
- González Rey, F. (2006) El compromiso ontológico en la investigación cualitativa. *Investigación cualitativa y subjetividad* (pp 17-50). ODHAG.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Lucio, M. (2014). Recolección y análisis de los datos cualitativos. En Mc Graw Hill Interamericana (Ed.). *Metodología de la Investigación* (pp. 394-466). Mc Graw Hill Education.
- Jacinto, A. (2016). Riscos psicossociais no trabalho em altura e transtorno mental comum em portuários. [Riesgos psicosociales en trabajos en altura y trastornos mentales

- comunes en trabajadores portuarios]. [Tesis de maestría, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositorio institucional de la Universidade Federal de Santa Catarina. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/167855>
- Ley n.º 19.196: Ley de Responsabilidad Penal Empresarial (2014, marzo 25). Poder Ejecutivo. Artículo 1. <https://www.impo.com.uy/bases/leyes/19196-2014>
- Llanos Encalada, M., & Caicedo Torres, C. A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal Portuaria en Guayaquil. *ECA Sinergia*, 13(1), 35-57. https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v13i1.3315
- Marradi, A., Archenti, N. & Piovani, J. (2007). Focus group y otras formas de entrevista grupal. *Metodología de las Ciencias Sociales* (pp. 227-236). Emecé.
- Marx, K. (1975). El proceso de trabajo y proceso de valorización. En Pedro Scron (Trad.), *El capital: el proceso de producción del capital* (pp.215-240). Siglo veintiuno editores. (Obra original publicada en 1873).
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Unidad Estadística del Trabajo y de la Seguridad Social (2022). *Informe de Accidentes laborales 2014 – 2021*. https://www.gub.uy/ministerio-trabajo-seguridad-social/sites/ministerio-trabajo-seguridad-social/files/2023-02/Informe%20Accidentes%20Laborales%202014-2021_version_final-1.pdf
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2003). *Grúas-torre. Recomendaciones de seguridad en su manipulación* (Norma núm. 701). https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_701.pdf/30b60e0e-ef6b-4088-8046-bb5abbffe262?version=2.0&t=1637929589300#:~:text=FACTORES%20DE%20RIESGO,-Vuelco%20o%20caída&text=Golpe%20en%20la%20estructura%20de%20la%20grúa.&text=Rotura%20o%20fatiga%20de%20material.&text=Fuertes%20vientos.&text=Rotura%20del%20cable%20de%20carro
- Neffa, J. (2001). Condiciones, medio ambiente de trabajo y salud de los trabajadores. En J. C. Neffa (Coord.), *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores* (pp. 21-49). Asociación Trabajo y Sociedad.

- Neffa, J. (2003). Especificidad y dimensiones del trabajo humano. En J.C Neffa, *El trabajo humano Contribuciones al estudio de un valor que permanece* (pp.225-246). Asociación Trabajo y Sociedad.
- Neffa, J. (2015a). Condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) en salud. *Orientación y Sociedad* (15), 1-29.
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.10478/pr.10478.pdf
- Neffa, J. (2015b). Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio. CEIL-CONICET.
- Neffa, J. (2018). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: el marco teórico de la investigación*. EUDENE. <http://repositorio.unne.edu.ar/handle/123456789/30554>
- Neffa, J. (2019). Un nuevo campo de estudio para la sociología del trabajo: los riesgos psicosociales en el trabajo. *Revista Del Centro De Estudios De Sociología Del Trabajo (CESOT)*, (11), 65-104.
<https://ojs.econ.uba.ar/index.php/CESOT/article/view/1541>
- Obilisetty, K., Jhareswar, M., Pradip K., Biswajit, S., Saptarshi, M. & Sobhan S. (2015). Measurement and Modeling of Job Stress of Electric Overhead Traveling Crane Operators. [Medición y modelización del estrés laboral en operadores de grúas puente eléctricas]. *Safety and Health at Work*, 6(4), 279-288,
<https://doi.org/10.1016/j.shaw.2015.06.005>
- Olarte, M. (2020). *Evaluación y propuesta de mejora ergonómica en los puestos de los operadores de equipos y grúas en una empresa portuaria*. [Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica de Perú]. Repositorio Institucional de Pontificia Universidad Católica de Perú. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/17655>
- Organización Mundial de la Salud [OMS] (1946, julio 22). Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud. <https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions>
- Palacios, O. (2021). La teoría fundamentada: origen, supuestos y perspectivas. *Intersticios sociales*, (22), 47-70.
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-49642021000200047&lng=es&tling=es
- Ratto, A., García, R., Silva, M., & González, M. (2015). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo y Factores Psicosociales en docentes de primaria de la ciudad de

- Montevideo. *Ciencias Psicológicas*, 9(2), 273-281.
<http://www.scielo.edu.uy/pdf/cp/v9n2/v9n2a05.pdf>
- Schvarstein, L. & Leopold, L. (2005) Introducción. En L. Schvarstein, L. Leopold (Ed.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 19 – 27). Paidós.
- Strauss, A. & Corbin, J. (2002). Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada (Eva Zimmerman, Trad.) Universidad de Antioquia. (Obra original publicada en 1998).
- Trabajando en la cuerda floja (03/05/2007). *El País*. <https://www.elpais.com.uy/que-pasa/trabajando-en-la-cuerda-floja>
- Vasilachis de Giralдино, I. (2006). La investigación cualitativa. *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 23-54). Gedisa.
- Wittke, T. (2005). La empresa: nuevos modos de subjetivación en la organización del trabajo. En L. Schvarstein, L. Leopold (Ed.), *Trabajo y subjetividad. Entre lo existente y lo necesario* (pp. 147-164). Paidós.