


ME.PSI
(7)
2002
c.0



MEMORIA DE TITULO

**UNIVERSIDAD
GABRIELA MISTRAL**
LA UNIVERSIDAD PRIVADA AUTONOMA MAS ANTIGUA

MI.PSI
(7)
2002

M2749
C.O

Universidad Gabriela Mistral
Departamento de Psicología

“ SISTEMATIZACIÓN DE LAS EXIGENCIAS FÍSICAS, MENTALES, AMBIENTALES,
ORGANIZACIONALES Y LA CARGA SUBJETIVA PARA EL PUESTO DE ANIMADOR
COMUNITARIO DEL HOGAR DE CRISTO”.

Tesis de grado para optar al Título de Psicólogo



Autores: Paulette Becker Oltra.
Jimena Torres Barrientos.

Profesor: Horacio Rivera Besa.

Departamento de Psicología

EVALUACION MEMORIA DE TITULO

I IDENTIFICACION

TITULO DE LA MEMORIA “Perfil de las características laborales de los animadores comunitarios que pertenecen al área de trabajo comunitario del Hogar de Cristo”

AUTOR (ES) Paulette Becker – Jimena Torres

PROFESOR EVALUADOR: Sr. Horacio Rivera B.

FECHA : Santiago, Diciembre de 2002

II CONTENIDOS

		Evaluación (*)
		<i>Asigne una nota de 1 a 7 a cada aspecto presentado</i>
2.1	Originalidad y/o relevancia de la investigación realizada	6.0.-
2.2	Fundamentación teórica, discusión bibliográfica presentada	4.0.-
2.3	Logro de los objetivos planteados en la investigación	4.5.-
2.4	Metodología general utilizada	5.5.-
2.5	Tratamiento de la información recopilada, análisis de resultados	4.0.-
2.6	Conclusiones y reflexiones finales presentadas	4.0.-

III ASPECTOS FORMALES

3.1	Capacidad de integración y síntesis teórica	4.0.-
3.2	Coherencia interna del trabajo presentado	5.0.-
3.3	Estilo de redacción (grado de precisión conceptual, lenguaje académico, etc.)	5.0.-
3.4	Grado de corrección ortográfica y de puntuación	5.0.-
3.5	Presentación formal de la bibliografía y fuentes utilizadas	5.0.-

(*) La nota final de la Memoria no tiene necesariamente que ser un promedio de estas evaluaciones parciales, dado que cada uno de los puntos detallados para los contenidos y los aspectos formales, tienen diferente ponderación para una nota global.

IV SINTESIS DE LA EVALUACION Y COMENTARIOS

El trabajo de estos alumnos se enmarca en la línea de investigación del hombre del Hogar de Cristo su aporte es dimensionar las exigencias de manera de regular las cargas , apoyar y fundamentar los perfiles de selección .En su trabajo si bien dan cuenta de los objetivos , el grado de profundidad y rigurosidad alcanzado en el desarrollo de los análisis y fundamentos teóricos. No son capaces de sustentar solidamente sus resultados.

En términos de ser una herramienta eficiente para la gestión de personas de la institución , las conclusiones y sugerencias no son coherentes con el texto global.

Resumiendo, es un gran esfuerzo, con resultados que debieran haber sido mejores , cumpliendo al límite las exigencias académicas y los objetivos formulados.

**De acuerdo a la información anterior califico esta Memoria con nota 4.2-
Nota en palabras (cuatro coma dos)**


Firma Profesor evaluador

UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL

Departamento de Psicología

UNIVERSIDAD
GABRIELA MISTRAL

EVALUACION DE MEMORIA DE TITULO

I. IDENTIFICACION

TITULO DE LA MEMORIA	SISTEMATIZACION DE LAS EXIGENCIAS FISICAS, MENTALES, AMBIENTALES, ORGANIZACIONALES Y LA CARGA SUBJETIVA PARA EL PUESTO DE ANIMADOR COMUNITARIO DEL HOGAR DE CRISTO
AUTOR(ES)	PAULETTE BECKER OLTRA JIMENA TORRES BARRIENTOS
PROFESOR EVALUADOR	IVAN ARMIJO R.
FECHA DE EVALUACIÓN	jueves, 26 de diciembre de 2002

II. CONTENIDOS

	Evaluación						
	Marque donde corresponde						
	1	2	3	4	5	6	7
2.1. Originalidad y/o relevancia de la investigación realizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.2. Fundamentación teórica, discusión bibliográfica presentada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.3. Logro de los objetivos planteados en la investigación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
2.4. Metodología general utilizada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.5. Tratamiento de la información recopilada, análisis de resultados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.6. Conclusiones y reflexiones finales presentadas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

III. ASPECTOS FORMALES

	Evaluación						
	Marque donde corresponde						
	1	2	3	4	5	6	7
3.1. Capacidad de integración y síntesis teórica	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.2. Coherencia interna del trabajo presentado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3.3. Estilo de redacción (Precisión conceptual, lenguaje académico, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

(*) La nota final de la Memoria no tiene necesariamente que ser un promedio de estas evaluaciones parciales, dado que cada uno de los puntos detallados para los contenidos y los aspectos formales, tienen diferente ponderación para una nota global.

3.4. Grado de corrección ortográfica y de puntuación	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
3.5. Presentación formal de la bibliografía consultada	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input checked="" type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

IV. SINTESIS DE EVALUACIÓN Y COMENTARIOS

Se entrega un extenso trabajo descriptivo en relación con las labores del animador comunitario, para el trabajo en campamentos realizado por el Hogar de Cristo. EL trabajo está bien estructurado, con un desarrollo coherente de los contenidos. Entre los puntos mejorables están una cierta tendencia a redactar los contenidos de manera periodística (sobre todo en el marco teórico) y una integración más bien simple de contenidos a nivel de conclusiones. Por ejemplo, a nivel de sugerencias llama la atención que todas apuntan a la asignación de mayores recursos o posibilidades de formación para los animadores, las cuales probablemente son de más difícil ejecución que intervenciones organizacionales basadas en los recursos existentes. ¿No son posibles este tipo de intervenciones?. A nivel formal, debe mejorarse el sistema de citas de páginas web, pues apuntan a sitios genéricos más que a páginas específicas.

El trabajo, en todo caso, cumple satisfactoriamente con sus objetivos, y entrega información relevante acerca de los puntos que requieren mayor atención por parte de la organización. Particularmente interesantes son las jerarquías hechas a nivel de carga física, psíquica y mental.

DE ACUERDO A LA INFORMACION ANTERIOR CALIFICO ESTA MEMORIA CON NOTA

6,0

Nota en palabras (seis, cero)



FIRMA EVALUADOR



ÍNDICE

I.-INTRODUCCIÓN.....	1
-----------------------------	----------

II.-ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1) Pobreza en Chile.....	4
2.2) Instituciones de beneficencia.....	13
2.3) Vida y Obra del Padre Hurtado.....	14
2.4) Hogar de Cristo.....	16
2.5) Animadores comunitarios.....	21
2.6) Asentamiento precario urbano, campamentos.....	28
2.6.1) Asentamiento precario.....	28
2.6.2) Campamentos.....	29
2.7) Otros organismos que trabajan en campamentos.....	30
2.7.1) Chile Barrio.....	30
2.7.2) Un techo para Chile.....	31
2.8) Ergonomía.....	32
2.8.1) Definición Ergonomía.....	32
2.8.2) Exigencias de trabajo.....	39
2.8.2.1) Exigencias Físicas.....	39
2.8.2.2.) Exigencias Mentales.....	41
2.8.2.3) Exigencias Ambientales.....	44
2.8.2.4) Exigencias Organizacionales.....	46
2.8.3) Carga global de trabajo.....	48

III.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO

3.1) Objetivo General.....	51
3.2) Objetivos Específicos.....	51

IV .- METODOLOGÍA

4.1) Diseño	52
4.2) Muestra	54
4.3) Instrumentos o técnicas de evaluación.....	54
4.3.1) Observación.....	54
4.3.2) Pauta de Observación Ergonómica.....	54
4.3.3) Análisis de huella.....	55
4.3.4) Cuestionario de Factores Ergonómicos.....	55
4.4) Procedimiento	55

V.- DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

5.1) Delimitación del sistema.....	57
5.2) Descripción de la tarea.....	59
5.2.1) Descripción del cargo animador comunitario.....	59
5.2.1.1) Requisitos del cargo.....	59
5.2.2) Descripción del ocupante del cargo animador comunitario.....	60
5.2.2.1) Características socio-demográficas.....	60
a) Edad.....	60
b) Sexo y Estado Civil.....	61
c) Nivel Educativo.....	61
d) Antigüedad en el cargo y en la empresa.....	62
5.2.3) Características del lugar de trabajo.....	62
5.2.3.1) Centros comunitarios.....	63
5.2.3.1) Trabajo en terreno: campamentos.....	63

5.3) Resultados de las exigencias de trabajo para el cargo animador comunitario.....	65
5.3.1) Exigencias Físicas.....	65
5.3.1.1) Exigencias Físicas- Posturales.....	66
5.3.1.2) Exigencias Físicas de Movimientos.....	68
5.3.2) Exigencias Mentales.....	70
5.3.2.1) Exigencias cognitivas.....	70
5.3.2.2.) Exigencias afectivas.....	71
5.3.3) Exigencias Ambientales.....	73
5.3.4) Exigencias Organizacionales.....	75
5.3.4.1) Jornada Laboral.....	75
5.3.4.2) Períodos de pausa y descanso.....	77
5.3.4.3) Supervisión y toma de decisiones.....	78
5.3.4.4) Trabajo en equipo y tareas.....	79
5.4) Análisis de la Carga Subjetiva de Trabajo.....	80
5.4.1) Organización, sistema de trabajo y aspectos motivacionales.....	80
5.4.2) Síntomas de sobrecarga psíquica de trabajo.....	86
 VI.-ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	89
 VII.- CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS	93
 VIII.- BIBLIOGRAFÍA	97

I.- INTRODUCCIÓN

Dado que un importante sector de nuestro país es afectado por el problema de la pobreza, es que nuestro estudio se encuentra inserto dentro de la línea de investigación de gestión de personas en instituciones de beneficencia.

La presente investigación está centrada en el Hogar de Cristo, específicamente en el área de Trabajo Comunitario cuya misión consiste en favorecer la calidad de vida de las familias que viven en situación de pobreza en algunas comunas de la Región Metropolitana. Para lograr este objetivo, el área de Trabajo Comunitario busca fortalecer procesos preventivos y promocionales que incentiven la participación organizada de la comunidad en la resolución autónoma de sus problemas y necesidades, utilizando sus propios recursos, los del Hogar de Cristo, los del estado, y los que otros organismos pongan a su disposición.

Se pretende estudiar, desde una perspectiva ergonómica y psicológica el impacto que tiene el trabajo en las personas, ya que éste es una actividad propia del ser humano, lo cual le significa estar inmerso en un entorno laboral, donde debe interactuar permanentemente con máquinas y otras personas.

Es así como la presente investigación está orientada, en primer lugar, a conocer las demandas impuestas a los animadores comunitarios producto de las tareas que deben realizar. En este sentido, se pretende sistematizar las exigencias físicas, mentales, ambientales y organizacionales a las que son sometidos. Lo anterior permite, en un segundo momento, determinar el efecto que tienen estas exigencias, es decir, investigar la carga subjetiva que ellas cobran.

La elección del tema fue motivada por varias razones. En primer lugar, porque se trata de un problema multicausal el cual se encuentra relacionado con otros temas tales como la salud, relaciones intrafamiliares, nivel de estudios, violencia, alcoholismo y drogadicción. Lo anterior nos llevó a adentrarnos en la realidad que viven muchos chilenos que carecen de lo más básico y deben luchar día a día por subsistir en condiciones muy precarias.

De este modo, se investigó la labor realizada por distintas instituciones que pretenden combatir la pobreza., entre las que destaca el Hogar de Cristo por el interesante planteamiento para superar este problema.

La propuesta de los animadores comunitarios comenzó hace tres años constituyéndose en una de las áreas más nuevas del Hogar de Cristo. Esta iniciativa surge en respuesta a los problemas de dependencia que se generaban entre la comunidad y los centros abiertos. Por este motivo, el concepto de animador comunitario tiene por objeto ser facilitador, es decir, promover procesos que permitan a los miembros de las distintas comunidades encontrar las herramientas para superar sus problemas, logrando así un mejoramiento de la calidad de vida. Esta visión a diferencia de la anterior está basada en un concepto de hombre activo y capaz de encontrar dentro de sí mismo solución a sus problemas, contraponiéndose al antiguo enfoque paternalista entregado por esta institución.

La existencia de un programa del gobierno que pretende hacer desaparecer los campamentos dentro de los próximos cinco años fundamenta la relevancia de este trabajo, el cual pretende promover procesos que ayuden a los más necesitados a insertarse en la sociedad.

En este proyecto, donde se busca sistematizar las exigencias físicas, mentales, ambientales y organizacionales, así como identificar la carga subjetiva de trabajo para el puesto de animador comunitario del Hogar de Cristo, se abordará en primera instancia una revisión de los antecedentes teóricos relacionados con el tema de estudio así como una descripción de los conceptos centrales de la Ergonomía. Posteriormente, se procederá a describir la metodología que se empleó para tratar el tema de estudio. Finalmente, se describirán y analizarán los resultados obtenidos, de modo de entregar conclusiones y sugerencias en relación a esta investigación.

II. ANTECEDENTES TEÓRICOS

2.1) Pobreza en Chile

Dado que el Hogar de Cristo centra su tarea en los más pobres entre los pobres, es necesario conocer este contexto, pues en esta realidad se inserta nuestra investigación.

Con el objeto de comprender el complejo tema de la pobreza en Chile comenzaremos por definir el concepto de pobreza.

El Diccionario de la Real Academia Española define pobreza como “calidad de pobre, falta o escasez” y pobre como: ”necesitado, que no tiene lo necesario para vivir”.

Etimológicamente pobre descende del latín pauper o pauperis que significa necesitado, menesteroso y falto de lo necesario para vivir o que lo tiene con mucha escasez. Bajo esta definición, se entiende por pobre al que carece de lo necesario para su sustento material. Al que vive estrechamente, sometido a privaciones de cosas comunes. (Insulza, I, Verdi, R, 2000).

En el diccionario Razonado de Legislación, Joaquín Escriche define al pobre como: “el que carece de lo necesario para el sustento de la vida”.

Otra forma de definición de pobreza es aquella con la cual trabaja el Hogar de Cristo. El Señor Benito Baranda señala: “Es aquella que corresponde a la extrema pobreza, la cual es multidimensional y multicausal. Se asocia además a la exclusión social, alienación, son personas que están fuera del sistema de desarrollo, sin oportunidades perdiendo así su grado de libertad porque tienen menos y no tiene oportunidades, viven marginados, el mundo se les achica”.(Insulza, I, Verdi, R, 2000).

En relación al tema, el Área Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo concibe la pobreza como una “compleja situación de vida que se caracteriza por un conjunto de variables más allá de la escasez de recursos económicos o materiales. Dichas variables son carenciales pero no siempre económicas, abarcan dimensiones educacionales culturales, laborales y otras, además se asocian a sistemas de creencias y valores, a patrones conductuales y relacionados a códigos lingüísticos y estilos comunicacionales, que si bien heterogéneos cuando examinamos el universo de los pobres, aparecen como homogéneos y distintos al compararse con los grupos sociales más acomodados”. (Comisión Interlocalidad (2001): Documento de Trabajo. Área Trabajo Comunitario. Hogar de Cristo. Santiago, Chile).

La pobreza es un fenómeno multifacético, resistente a su desaparición y que se traspasa de una generación a otra. Los pobres de hoy son hijos de los pobres de ayer. Su pobreza es cultural, económica, social y política, y su expresión más básica es la sensación de no ser parte de la sociedad, con los mismos derechos que asisten al resto de los ciudadanos. (www.udec.cl/~mquiroz/files/pobreza_en_chile/pobreza_en_chile.html)

En relación al tema, el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) concluyó en su informe anual sobre el estado de la pobreza a nivel mundial que continúa existiendo una gran desigualdad en América Latina, a pesar del crecimiento económico de la región.

(www.tercera.cl/diario/1998/101/6/52.html).

El documento titulado “Superar la pobreza humana”, y que hace un balance de los resultados obtenidos desde la celebración en 1995 de la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social, celebrada en Copenhague, subraya que un tercio de las personas que viven en países subdesarrollados lo hacen con menos de un dólar diario.

El informe recuerda que el crecimiento económico no es garantía de reducción de la pobreza, aunque una desaceleración de la producción de un país o una recesión sí pueden agravar la situación de los pobres. (www.tercera.cl/diario/1998/101/6/52.html).

El Hogar de Cristo se enfrenta hoy a un tipo de pobreza distinta a la que existía en los años cuarenta cuando se fundó dicha institución. En los últimos diez años el país se ha modernizado e insertado en el mercado global, la economía ha crecido y el empleo ha aumentado, sin embargo, aún quedan bolsones de extrema pobreza. Estas condiciones de extrema necesidad tanto de alimentación, como de educación y salud, unidas a los altos niveles de hacinamiento han dado lugar al surgimiento de nuevas formas de expresión de violencia en los sectores marginados .

La modernidad produce un nuevo tipo de pobreza:

- a.- pobres por atraso, esto es, que “el progreso va dejando atrás” y
- b.- pobres por modernización, esto es, que son “producidos” por el propio desarrollo.

Hay áreas donde el crecimiento económico no suele llegar y que se quedan estancadas en la pobreza y hay otras áreas donde el desarrollo dejó actividades productivas obsoletas como por ejemplo el carbón. (www.hogardecristo.cl/navegación/pobreza/pobreza.html)

Durante los noventa, la incidencia e intensidad de la pobreza e indigencia ha disminuído sostenidamente a nivel nacional, en todas las regiones así como en las zonas rurales y urbanas. (www.mideplan.cl)

Del mismo modo, los indicadores con los cuales trabaja Mideplan respecto a educación, salud, vivienda, previsión y capacitación muestran que el país ha experimentado importantes avances en el área social durante la última década. (www.mideplan.cl).

Sin embargo, el país mantiene una desigual distribución personal del ingreso que, de acuerdo a la información existente, no ha variado significativamente durante los últimos treinta años. (www.mideplan.cl).

Durante los años noventa la superación de la pobreza constituyó un objetivo principal de la estrategia de desarrollo del gobierno. En esta década el país fue capaz de reducir la población en situación de pobreza desde un 38.6% en 1990 a un 21.7% en 1998. En particular, la población en situación de indigencia disminuyó desde un 12.9% a un 5.6% en el mismo lapso.

El análisis realizado muestra que la pobreza no sólo implica un bajo nivel de ingreso, sino que está asociada a un conjunto de carencias que afectan simultáneamente a los hogares pobres. Así, resulta evidente que la pobreza es un fenómeno multidimensional, lo que acentúa la necesidad de políticas integrales e intersectoriales. (www.mideplan.cl/estudios/social22html).

En el marco de los estudios sectoriales y como una actividad de apoyo al Programa Nacional de la Pobreza, en el año 1996 el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, contrató a la Facultad de Arquitectura de la Universidad de Chile para la elaboración del Catastro Nacional de Asentamientos Precarios.

En dicho catastro se identificaron 972 campamentos y asentamientos irregulares, con una población aproximada de 500 mil personas, comprometiendo un total de 93.457 viviendas que presentaban importantes carencias materiales y condiciones de vida precarias y débiles que se reflejan en sus condiciones socio-laborales.
(www.minvu.cl/minvu/minvu_hoy/chile_barrio01.htm).

¡Qué horriblemente mal vive nuestro pueblo!, escribía el padre Alberto Hurtado en 1947: Conventillos, piezas y mediaguas construidas con latas y pedazos de cartón...La puerta es un pedazo de saco y el mobiliario una payasa en la que duermen dos o más personas. En una pieza sin más ventilación que la puerta se come, se duerme y se trabaja...A veces hasta se cocina como lo demuestran las murallas ennegrecidas por el humo...(Inzulsa, I, Verdi, R, 2000).

La descripción del beato tiene ya 54 años pero se ajusta perfectamente a la actual realidad de los alrededor de 900 campamentos catastrados en el país como asentamientos precarios en 1996.

La mayoría surgió de tomas, de hasta 30 años de antigüedad y técnicamente se definen como una agrupación de familias igual o superior a ocho (según el Hogar de Cristo y de más de 20 según el gobierno) que viven en condiciones e extrema pobreza, marginalidad habitacional y que no cuentan con servicios de agua potable, luz y alcantarillado.

¿Cuántos y quienes son hoy los chilenos que viven en campamentos?

Cifras del año 2001, recogidas por el Hogar de Cristo demuestran que los campamentos de la Región Metropolitana suman hoy 143, lo que equivale a 9.197 familias. Considerando un promedio de 4 personas por familia, la cuenta se empina a 36.788 personas, un porcentaje nada despreciable de las 820 mil personas (el 5.6% del total de la población), que constituiría el universo de indigencia chilena, al menos hasta ahora.

(www.hogardecristo.com/navegacion).

La Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) es de carácter bianual y es representativa de la población que habita en hogares particulares del país.

El estudio se realizó en noviembre del año 2000 sobre un universo de 65.032 hogares, 38.338 en la zona urbana y 26.698 en la zona rural. Es decir, se encuestaron aproximadamente 240 mil personas.

(www.hogardecristo.com/navegacion).

Respecto a la encuesta Casen, es importante señalar que la metodología empleada por el MIDEPLAN para estimar el nivel de pobreza es el método de ingreso o del costo de las necesidades básicas.

Del mismo modo cabe señalar lo que en la realización de la encuesta se concibe por pobre como por indigente.

Pobre: aquella persona que no alcanza a satisfacer sus necesidades básicas y cuyo ingreso mensual es inferior a \$ 40.582 en zonas urbanas. (Cifra en pesos chilenos año 2000).

Indigente: Representa a la persona cuyo ingreso mensual - inferior a \$ 27.349- no le permite satisfacer sus necesidades alimenticias. (Cifra en pesos chilenos del año 2000). (www.hogardecristo.com/navegacion).

De acuerdo a la última encuesta Casen efectuada en noviembre del año 2000, un 26% de la población del país es pobre. La cifra equivale a 3.080.000 personas que viven en esa condición socioeconómica.

El indicador demuestra una reducción de la pobreza equivalente 18 puntos porcentuales en la última década, ya que el índice de pobreza en 1990 era de un 38,6%. Esto quiere decir que desde 1990 hasta el año 2000, más de un millón 800 mil personas dejaron de ser pobres.

Con relación a la última encuesta realizada en 1998, también se registró una disminución equivalente a 1,1 puntos porcentuales.

La disminución de la indigencia en la última década fue de 7,2 puntos porcentuales mientras que en comparación entre la encuesta de 1998 y de 2000 evidencia un leve aumento de la indigencia de 0,1%.

(www.hogardecristo.com/navegacion).

En el hogar de Cristo preocupa el aumento del número de indigentes, no obstante haya disminuido la estadística de personas en pobreza.

(www.hogardecristo.com/navegacion).

Felipe Fuenzalida, coordinador de Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo desde hace siete años comenta: “ El tema es que la pobreza más dura se ha mantenido y eso es preocupante. Que se mantenga una cifra de esa naturaleza desde 1996 (850 mil indigentes) es preocupante. (www.hogardecristo.com/navegacion)

El director Social del Hogar de Cristo, Benito Baranda se refirió al tema de la siguiente manera:

En el hogar de Cristo nos involucramos con personas de extrema pobreza y desde hace cinco años no ha habido reducción de ellos, según la encuesta CASEN entregada por el gobierno. Al contrario, las personas indigentes han aumentado de 813 mil en 1996 a 849 mil, de acuerdo a la última medición.

Si bien la pobreza en general disminuye levemente, estos indicadores revelan que las políticas universales del Estado llegan con dificultad a los extremadamente pobres, un 5,7% del país. (www.hogardecristo.com/navegacion).

En la difícil situación económica actual se asocia sólo al aumento del desempleo, el Director Social de la obra del Padre Hurtado precisa que esta situación siempre impacta a los más pobres, porque ellos viven en mucha precariedad del empleo. (www.hogardecristo.com/navegacion).

Baranda también señala que “si bien la encuesta CASEN 2000 arrojó una disminución de 1,1% respecto de 1998 en el total de personas que viven en situación de pobreza, también se comprobó un agravamiento en la indigencia, categoría a la cual ingresaron 30 mil personas más que hace tres años. Sin embargo, ambos comparten problemas similares de satisfacción de sus necesidades. (www.hogardecristo.com/navegacion).

Características personas que viven en situación de indigencia:

- Viven de allegados o en campamentos.
- Las casas están hechas de empalizadas revestidas con nailon o cartón, piso de tierra y sin servicios básicos.
- Mobiliario mínimo y en mal estado. La mayoría tiene televisor.
- Son matrimonios jóvenes con niños pequeños (en promedio dos a tres).
- Mínima capacidad de ahorro para postular a viviendas básicas.
- Baja escolaridad de los padres.
- Acceso limitado a la educación y la salud de los niños.
- Propensión a caer en problemas de alcohol y drogas.
- Una comida al día o menos. Té y pan son los alimentos básicos.

(www.hogardecristo.com/navegacion).

La reducción de la pobreza en la región, como en todas las demás zonas del mundo, progresa cuando se registra un aumento de la productividad.

Sin embargo, señala el PNUD, el empleo para las personas de bajo nivel de educación no está aumentando con rapidez.

Por esta razón, un vía de salida de la pobreza es la educación y capacitación.
(www.tercera.cl/diario/1998/101/6/52.html).

En síntesis, es importante destacar que la pobreza debe ser considerada más allá de un simple dato estadístico. Si bien las cifras son alentadoras en cuanto a la reducción de la pobreza en Chile, mientras exista esta realidad por más que sea un porcentaje pequeño, el tema no pierde la gran importancia que tiene.

Después de esta aproximación al tema de la pobreza en Chile, se desarrollará el rol que desempeñan las instituciones de beneficencia para superar este problema.

2.2) Instituciones de beneficencia

Las instituciones de beneficencia son organizaciones que dada su naturaleza, las personas que allí trabajan, se ven expuestas diariamente a situaciones bastante difíciles en términos tanto emocionales, físicos, económicos, etc.

Su trabajo se realiza algunas veces bajo las mínimas condiciones, ya que la Institución no cuenta con suficientes recursos económicos para facilitar su labor.

A lo anterior se suma el hecho que las remuneraciones son un tanto bajas y que la mayoría de las veces estas instituciones funcionan con voluntarios a los cuales se les somete a una exigente carga tanto física como mental.

Dentro de las instituciones de beneficencia con que cuenta nuestro país, el Hogar de Cristo es una de las más importantes, ya que su cobertura es a nivel nacional y además otorga ayuda a diferentes segmentos de la población (niños, adultos, ancianos).

A continuación, se procederá a describir la vida y obra del Padre Alberto Hurtado, fundador del Hogar de Cristo. Esto permitirá comprender el sentido de la labor que realiza el Hogar de Cristo ya que es en este marco donde se inserta nuestra investigación.

2.3) Vida y Obra del Padre Alberto Hurtado

La figura del Padre Hurtado se ha convertido en un símbolo de solidaridad, de lucha en contra de la pobreza y a la vez una invitación a todos los chilenos para acercarnos más a Dios.

El Padre con sus prédicas, sus retiros y escritos ayudó a tomar conciencia de los problemas sociales e intentó hacer más justa la situación de los pobres, su gran obra permanece hasta el día de hoy como un recuerdo de su amor hacia los más necesitados.

El Padre Hurtado nace el 22 de Enero de 1901 en Viña del Mar. Al tener la edad de cuatro años su padre fallece, frente a lo cual su familia se traslada a vivir a Santiago.

Ingresó al Colegio San Ignacio de Alonso de Ovalle en 1909, destacándose inmediatamente por su carácter alegre y por su bondad hacia el resto de las personas.

Entre 1918 y 1923 realizó sus estudios de abogacía en la Escuela de Derecho de la Universidad Católica de Chile, recibiendo su título en 1923. También realizó estudios de filosofía, psicología y pedagogía.

Paralelo a esto, trabaja como profesor voluntario en el instituto nocturno para obreros del San Ignacio, colaborando con el Padre Fernández Pradel, llegándose a familiarizar fuertemente con la doctrina social de la Iglesia.

Su vocación de ingresar a la vida sacerdotal se develó muy tempranamente. A la edad de 15 años solicitó su ingreso a la Compañía de Jesús, sin embargo los Jesuítas le pidieron que esperara para así dejar madurar su vocación.

Finalmente el 13 de Agosto de 1923 el arzobispo de Santiago, Moseñor Crescente Errázuriz, le informó acerca de su candidatura al noviciado.

En 1947 parte a Europa donde realiza estudios de filosofía y de Ciencias pedagógicas prolongando así en diez años su estadía en esas tierras.

Al regresar puso énfasis en postular que la religión católica tiene metas e ideas capaces de atraer a la juventud y que la vida religiosa puede tornarse más activa y participativa.

Es así como dirige la acción Sindical y Económica de Chile, donde se dedica a difundir los derechos y deberes del empresario y del trabajador, a la luz de la doctrina Social de la Iglesia.

El 16 de Octubre de 1944 nace su obra más importante: el Hogar de Cristo, siendo importante destacar que el 16 de Octubre de 1994, exactamente medio siglo después el Padre Hurtado es beatificado.

Ese mismo mes de Octubre en que funda el Hogar de Cristo, es notificado que debería abandonar la Acción Católica Juvenil, por lo cual se vuelca completamente hacia su proyecto: El Hogar de Cristo.

En 1952 se le confirma que sufre de cáncer al páncreas, muriendo ese mismo año, a los 52 años, durante el mes de Agosto. Fue enterrado junto al Hogar de Cristo, en la parroquia de Jesús obrero.

El Padre Hurtado publicó varios libros, entre los cuales se destacan, "Humanismo Social", "¿Es Chile un país católico?" "El catolicismo en nuestros días", "Sindicalismo: Historia-Teoría-Práctica" entre otros.

En su libro "Humanismo Social" plantea la existencia de una crisis de valores morales y religiosos, y que la vida espiritual se había debilitado perdiendo así la posibilidad de estar inserta en un ambiente de verdad, simplicidad, alegría y bien social.

Postula así que se debe enseñar la solidaridad, el compañerismo, el patriotismo mediante acciones para que estas así tengan algún sentido.

Ante todos los problemas de la sociedad chilena, plantea que la mejor manera de enfrentarlos es la práctica social: "Ninguna práctica es más provechosa que el trato social de cada día. Más que toneladas de consejos sobre la necesidad del espíritu social, vale una hora de acción social" (Hurtado, A.,S. J .Tercera edición, 1994."Humanismo Social", página 148).

El Padre Hurtado se convirtió en una figura a seguir dado que vivió constantemente realizando actos de amor al prójimo.

2.4)Hogar de Cristo

El Hogar de Cristo es una institución de la Iglesia sin fines de lucro, cuya misión consiste en "acoger dignamente y con amor a los más pobres entre los pobres; ancianos desamparados, a los sin techo, enfermos terminales carentes de apoyo y a niños y jóvenes sometidos a riesgos como abandono y falta de oportunidad".(Cuenta de actividades 1998, página 5).

El Hogar de Cristo nació para acoger a todos aquellos que sin distinción de raza, credo, ideología o cultura, tuvieran necesidad de ayuda. Desde entonces trabaja para brindar una atención más digna a los más pobres entre los pobres y en sensibilizar a la sociedad chilena sobre los problemas y necesidades que se derivan de la marginación y de la situación de miseria. (www.hogardecristo.com/navegacion).

Esta labor se apoya en la caridad de los chilenos, cuyos aportes han financiado la infraestructura y las necesidades de hospederías, hogares, centros abiertos, policlínicos, escuelas, etc. También se apoya en la generosa ayuda del voluntariado y personal remunerado.

Dada la misión del Hogar de Cristo, cuando otros actores, ya sea el Estado o privados han cubierto con eficiencia determinadas carencias, la fundación destina su labor a detectar y atender nuevas necesidades.

Es así que en la búsqueda de responder a las distintas y nuevas formas en que se expresa la pobreza, el Hogar de Cristo, que se ha extendido en todo el país, estando presente en 115 localidades y ciudades a lo largo de todo Chile. Ha desarrollado 9 áreas sociales, dando servicios de salud, alojamiento, vestuario. Atiende en forma personalizada a niños; acoge a adultos mayores, trabajando con ellos un estilo de envejecimiento activo; brinda educación y capacitación laboral; rehabilita a quienes consumen drogas y a los que padecen de alguna discapacidad física o psíquica; da apoyo social y terapéutico a mujeres víctimas de violencia intrafamiliar; otorga becas de estudios y microcréditos; mantiene policlínicos, salas de enfermos y unidades móviles de salud; trabaja en la organización de salas cuna, comedores fraternos y comités de ahorro, entre otros programas con familias de campamentos.

Más allá de brindar una ayuda asistencialista, orienta y apoya para que las mismas personas se comprometan y busquen soluciones a sus problemas, con el fin de que puedan superar su situación de pobreza. (www.hogardecristo.com/navegacion).

Cabe destacar que las distintas áreas de atención del Hogar de Cristo se han flexibilizado en el tiempo, y lo seguirán haciendo según las nuevas necesidades sociales que vayan surgiendo en el país.

La acción social constituye un eje central dentro de la labor realizada por el Hogar de Cristo. A continuación se describirá brevemente en que consiste.

Acción Social

Para cumplir con esta labor se ha organizado en diez áreas sociales de trabajo. Entre las áreas se cuentan: ancianos, niños, trabajo comunitario, hospedería, minusválidos.

Objetivos de la Acción Social:

- 1.-Insistir en una búsqueda permanente de la pobreza sin esperar a que los necesitados toquen a la puerta del hogar.
- 2.-Ampliación de la acción del voluntariado con una buena selección, inducción y capacitación.
- 3.-Mantener actualizados los conocimientos técnicos para aplicarlos a los programas oportunamente y con renovada eficiencia.

Área Trabajo Comunitario

En el año 2001, el Área Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo conformó una Comisión Interlocalidad (comisión conformada por animadores comunitarios representantes de las 5 localidades en que interviene el área) que trabajó en torno a distintas temáticas presentes hoy en día en los proyectos que realizan los animadores comunitarios, con el objeto de establecer un marco conceptual común.

La misión del Área de Trabajo Comunitario consiste en: "Favorecer la calidad de vida de las familias que viven en situación de pobreza, en algunas comunas de la Región Metropolitana, fortaleciendo procesos promocionales, que incentiven la participación organizada de la comunidad en la resolución autónoma de sus problemas y necesidades, utilizando sus propios recursos, los del Hogar de Cristo, los del Estado y los que otros organismos ponen a su disposición". (Área Trabajo Comunitario (2000): Informe al Directorio. Hogar de Cristo. Santiago, Chile) en (Comisión Interlocalidad (2001): Documento de Trabajo. Área Trabajo Comunitario. Hogar de Cristo. Santiago, Chile).

La misión del área lleva implícita una visión del ser humano en la cual se percibe a las personas como iguales en derechos, con potencialidades y saberes, las que por medio de un trabajo organizado y colectivo, ponen en movimiento éstos y otros recursos (materiales, financieros, entre otros) locales y externos, que actúan como una red que promueve el sentido de la comunidad.

En consecuencia, el Área de Trabajo Comunitario se fundamenta en la confianza en que las personas puedan ejercer por sí mismas sus derechos. (Comisión Interlocalidad, 2001).

Este primer acercamiento al concepto de intervención comunitaria. Pone de manifiesto la necesidad de establecer qué entenderemos por "Comunidad". Desde la perspectiva compartida de los equipos del área, una comunidad es un grupo de personas en interrelación que comparten una misma cultura, es decir, territorio, historia e identidad, y que pueden llegar a organizarse para resolver problemáticas y necesidades, en torno a intereses comunes. (Comisión Interlocalidad, 2001).

La intervención comunitaria tiene como objetivos fundamentales generar procesos de promoción de dicha comunidad, que permitan potenciar y fortalecer “diversos aspectos como la horizontalidad, la democracia, la participación, autogestión y la autonomía”. (Comisión Interlocalidad, 2001).

Entendiendo que la autogestión se refleja en “acciones colectivas destinadas a resolver problemáticas cotidianas y compartidas a las que se ven enfrentados grupos y comunidades, quienes deben asumir con reciprocidad los roles de dichas dinámicas y aportar de sus propios recursos personales, materiales y sociales”; y la autonomía, implica el ejercicio de “la libertad de optar por lo que se cree...respetando las particularidades (valores, creencias, necesidades, entre otros) de cada grupo y personas.” (Comisión Interlocalidad, 2001).

En otras palabras, este tipo de intervención, busca intencionar procesos colectivos hacia el empoderamiento, es decir, desarrollar acciones que confieran a la comunidad involucrada el sentimiento y la convicción de que sustentan un poder de decisión sobre su propio devenir, sobre la base del reconocimiento y autogestión de sus recursos, y articulación con sus redes formales e informales.

El logro de estas metas, depende de un trabajo conjunto entre el agente externo y la comunidad, que genere acciones organizadas y planificadas bajo el criterio del respeto a los intereses, procesos, necesidades y saberes de la comunidad; Teniendo presente que el cómo llevamos a cabo la intervención, está mediado constantemente por el uso de una metodología, dentro de la cual se destaca el diagnóstico participativo.

La relevancia de este trabajo conjunto es que los objetivos son definidos con la comunidad y de acuerdo a los resultados del diagnóstico. En este sentido, el proceso de intervención comunitaria tiene un tiempo que está determinado por el cumplimiento de las metas propuestas. (Comisión Interlocalidad. 2001).

En base a lo planteado anteriormente, el trabajo de los animadores comunitario deberá estar centrado básicamente en el contacto con lo más necesitados. Para lo cual será necesario que logren insertarse en la realidad en que ellos viven y que logren crear un vínculo que les permita lograr este diagnóstico participativo.

2.5) Animadores Comunitarios

A continuación se procederá a describir en que consiste el trabajo realizado por los animadores comunitarios. Para ello nos basaremos en observaciones realizadas en terreno de la labor llevada a cabo por los animadores comunitarios en los distintos campamentos en los cuales intervienen, en las entrevistas realizadas a los señores Hugo Gutierrez (área recursos humanos del Hogar de Cristo), Felipe Fuenzalida (encargado del Área de Trabajo Comunitario), la señora Marcela Fuentes (Psicóloga del Área de Recursos Humanos del Hogar de Cristo), señora Andrea Rodríguez (periodista, coordinadora del área trabajo comunitario), y a distintos funcionarios del Hogar de Cristo que trabajan como animadores comunitarios. Dado que se trata de un área sumamente nueva dentro del Hogar de Cristo no existe bibliografía al respecto por lo que hemos decidido proceder de la manera anteriormente descrita para recoger la información necesaria.

En un primer momento, se hará referencia al surgimiento del concepto de animador comunitario.

Como se ha señalado, el objetivo del Hogar de Cristo ha sido siempre ayudar a los más necesitado entre los necesitados. Para ello, se crearon los llamados “centros abiertos” en distintos campamentos de la Región Metropolitana. La idea era que a través de estos centros abiertos se pudiera ayudar a los pobladores a cubrir algunas de sus carencias más fuertes brindándoles comida, ropa, etc. Si bien se logró ayudar a mucha gente, con el transcurso de los años, los funcionarios del Hogar de Cristo comenzaron a advertir que se creaba una suerte de dependencia entre los pobladores y el centro abierto. Con el propósito de responder a este problema, y sin dejar de ayudar, surge en 1998 un nuevo enfoque para superar el problema de la pobreza. Naciendo el concepto de animador comunitario. Esta nueva forma de intervención está sustentada en la idea que el trabajo promocional sea realizado por los pobladores, siendo los animadores comunitarios meros facilitadores.

Los animadores comunitarios trabajan dentro del área de trabajo comunitario del Hogar de Cristo cuya misión consiste en favorecer la calidad de vida de las familias que viven en situaciones de pobreza, en algunos comunas de la Región Metropolitana. Se busca incentivar la participación organizada de la comunidad en la resolución autónoma de sus problemas y necesidades, utilizando sus propios recursos, los del Hogar de Cristo, los del Estado y los que otros organismos ponen a su disposición.

A la base de lo anterior podemos identificar un concepto de hombre activo que tiene un enorme potencial que debe ser desarrollado. En este sentido, el Señor Hugo Gutiérrez señala que “la idea es que los animadores comunitarios sean facilitadores, ya que se pretende que las comunidades se organicen para superar la pobreza”. Por su parte el Señor Felipe Fuenzalida se refiere de la siguiente manera “ los animadores deben ser facilitadores, mostrarle a los más necesitados que cuentan con las herramientas”.

Sin olvidar que el Hogar de Cristo es una organización que asiste, debe potenciarse el desarrollo y promoción humana de las personas que viven en condiciones de pobreza. Para la fundación, las personas no deben ser vistas como entes pasivos, sino como sujetos activos, promotores de su propio desarrollo.

(www.hogardecristo.cl/hacemos/campamento.html)

La forma de intervención en campamentos se basa en la creación de vínculos con los pobladores, con una estrategia de trabajo basada en un fuerte componente participativo de la comunidad. Se realiza un proceso de acompañamiento a la comunidad en acciones como: ollas comunes, comités de ahorro, comités de allegados, juntas de vecinos, delegados, grupos de jóvenes, club deportivo, directivas y comités de diversa índole. Fuenzalida señala “ el contacto directo con los pobladores nos ha mostrado, entre muchas otras cosas la necesidad de implementar una variedad de talleres de desarrollo personal, capacitación, manualidades, entre otros, que permitan ir desarrollando también aspectos personales.”

El área de trabajo comunitario se caracteriza por la inserción de equipos interdisciplinarios en los lugares geográficos donde prevalece la pobreza, priorizando la acción en los campamentos, desde una perspectiva integral que permita desarrollar experiencias que apuntan al mejoramiento de la calidad de vida familiar. Es por esto que se trabaja bajo la modalidad de trabajo comunitario en terreno.

La Comisión Interlocalidad define animador comunitario de la siguiente manera:

Animador Comunitario: educador o profesional externo que facilita y acompaña procesos comunitarios, promoviendo y estimulando la participación activa de la gente e incentivando un mayor dinamismo sociocultural, colectivo, familiar e individual, con el objetivo de generar un mayor desarrollo social de su comunidad.

Todo el quehacer del animador debe estar guiado hacia una transformación social. (Comisión Interlocalidad, 2001).

En la actualidad existen 56 animadores comunitarios que trabajan en 5 localidades de la Región Metropolitana (Colina, Pudahuel, Renca, Lo Espejo, Quilicura). Cada localidad está conformada por distintos campamentos en los cuales realizan su labor los animadores comunitarios. Es así como se puede señalar que los animadores comunitarios de las siguientes localidades trabajan en los campamentos que se mencionan a continuación:

Localidad Renca:

- El Cerro
- Cañaveral
- Sagrada Familia
- Apóstol Santiago

Localidad Colina:

- Comaico
- La Rivera

Localidad Pudahuel:

- Lo Castillo
- P. Edwards
- F. Errázuriz
- Santa Elvira

Localidad Lo Espejo:

- Las turbinas
- Américo Vespucio

Localidad Quilicura:

- Monseñor Errázuriz

Dado que se busca acompañar a los pobladores en la resolución de los problemas específicos de cada comunidad, las tareas realizadas son muy variadas. Para ello, al llegar a un campamento el trabajo se realiza siguiendo las siguientes etapas:

- inserción
- diagnóstico participativo
- trabajo

En relación al diagnóstico participativo, este consiste en un instrumento aplicado por agentes externos con una relación horizontal, el vínculo entre el agente y la comunidad es que facilita la obtención de la información y la intervención futura que derive de esta.

El diagnóstico participativo incluye el uso de distintas técnicas, como son encuestas, entrevistas, focus, entre otros y tiene el objetivo de orientar futuras intervenciones e investigaciones, en los grupos poblacionales en que se lleva a cabo el diagnóstico. (Comisión Interlocalidad, 2001)

Respecto a los animadores comunitarios, es importante señalar ciertas características que pudimos extraer de la entrevista realizada al Señor Felipe Fuenzalida junto con la señora Marcela Fuentes. Se trata en su mayoría de jóvenes de distintas profesiones tales como enfermeras, asistentes sociales, entre otras, que poseen una fuerte motivación y compromiso dados principalmente por la realidad en la cual trabajan. Otro aspecto dice relación con el autocuidado, los animadores comunitarios deben tener la capacidad de preocuparse por su propia salud. Por otro lado, deben tener cierta flexibilidad, es decir, ajuste al cambio, capacidad de improvisación lo cual resulta fundamental dadas las condiciones en las cuales se trabaja.

Deben poseer, por un lado la capacidad de vinculación (necesaria para establecer contacto con los pobladores), y por otro una capacidad de desvinculación, ya que como refiere Fuenzalida “trabajamos para quedarnos sin pega” porque se pretende que la comunidad sea capaz de crecer y que cuando ésta pueda solucionar sus problemas de manera autónoma los animadores comunitarios den por finalizado su trabajo en esa comunidad.

Finalmente, es importante señalar, que la señora Andrea Rodríguez comenta que a futuro, se pretende extender el concepto de animador comunitario. Según este nuevo enfoque, formarían parte de los animadores comunitarios tanto los funcionarios de Hogar de Cristo que desempeñan las actividades descritas anteriormente, así como los miembros de la comunidad encargados de llevar a cabo diversos programas implementados por el Hogar De Cristo. De este modo, el concepto incluiría dentro de los animadores comunitarios a las “mujeres ejecutoras” es decir a mujeres de los campamentos que han sido capacitadas y están a cargo de salas cunas comunitarias, a los dirigentes de los campamentos, a los presidentes de los distintos comités, etc.

Rodríguez menciona que también se pretende modificar el concepto de trabajo por localidades por uno de unidades. Según este modelo, los animadores comunitarios (funcionarios del Hogar de Cristo) trabajarían en distintas unidades temáticas. Estas unidades serían las siguientes:

- Unidad Promoción Social: a cargo de temas como la vivienda, directivas y liderazgo.
- Unidad Psicosocial: dirigida a los proyectos familia, jóvenes, etc. Esta unidad estaría enfocada a la salud mental comunitaria.
- Unidad de Asistencia en Terreno: responsable de la unidad móvil y del tema asistencial.
- Unidad de inserción y diagnóstico.

Dado que gran parte del trabajo que realizan los animadores comunitarios es llevado a cabo en terreno, es decir, en los campamentos, se procederá a realizar una definición de los conceptos de campamento y de asentamiento precario con el objeto de tener en claro a qué aluden dichos conceptos y no confundirlos con otros como por ejemplo el concepto de población.

2.6) Asentamiento Precario Urbano, Campamentos

2.6.1) Asentamiento Precario Urbano:

Se refiere a familias y/o personas que se “instalan” en forma ilegal o con permiso en terrenos de terceros (públicos o privados), cuyas viviendas son de material precario, y con altos índices de hacinamiento, que carecen de suministro regular de servicios básicos (agua potable, alcantarillado, luz eléctrica).

Caracterizándose por la baja incidencia de la organización, relacionada con el tema de la vivienda, de lo cual se desprende que la vivienda definitiva no es el fin último.

La intervención de agentes externos en asentamientos permite la toma de conciencia del problema habitacional, generándose mayores niveles de organización que permitan a estas comunidades convertirse en campamentos. (Comisión Interlocalidad, 2001).

2.6.2) Campamentos:

Conjunto de familias pobres que se organizan y se “toman” en forma ilegal terrenos de terceros (públicos o privados), cuyas condiciones de vida habitacionales son provisorias. Sus viviendas están construidas con un material precario, encontrándose en la mayoría de los casos con altos índices de hacinamiento, careciendo de suministros de servicios básicos propios (agua potable, alcantarillado, luz eléctrica), habitan sectores principalmente urbanos con la finalidad última de la obtención de una vivienda digna (radicación y/o erradicación), con niveles colectivos de organización que les permitan el cumplimiento de su objetivo. (comisión Interlocalidad, 2001)

De acuerdo a Chile Barrio, hay 972 Campamentos a lo largo de Chile (cifra de 1999), con un número estimado de 445.943 personas residentes en ellos. En la R.M. alcanza a los 143 campamentos, es decir más de 36.000 personas (Según catastro Hogar de Cristo realizado en invierno del año 2000)

A nivel nacional, el Hogar de Cristo está presente en 84 campamentos. En la Región Metropolitana el Hogar de Cristo apoya 13 campamentos equivalentes a 1123 familias. (www.hogardecristo.com/navegacion).

Así como el Hogar de Cristo, existen otras instituciones que también desempeñan un trabajo importante en campamentos. Es decir, el Hogar de Cristo tiene una estrecha vinculación con diversas instituciones que comparten objetivos similares a los suyos. Los animadores comunitarios deben, por lo tanto, trabajar en estrecha relación con estos organismos. Es por este motivo, que a continuación se realizará una breve reseña de aquellos que están más en contacto con el trabajo de los animadores comunitarios.

2.7) Otros Organismos que trabajan en campamentos:

2.7.1) Chile Barrio:

“Chile Barrio” es un programa que depende del Gobierno de Chile.

El propósito de Chile Barrio es abrir oportunidades, atrayendo y coordinando recursos y capacidades técnicas mediante el apoyo de programas y servicios tanto del sector público como del sector privado, poniéndolos a disposición de los asentamientos para que sus habitantes puedan superar su condición de pobreza y exclusión social. (www.minvu.cl/minvu/minvu_hoy/chile_barrio01htm).

Este programa fue iniciado en el año 1997, y tiene como objetivo no sólo mejorar la situación residencial de miles de chilenos que hoy viven en la extrema pobreza (campamentos y asentamientos precarios, en su mayoría carentes de uno o más servicios básicos), sino que además busca orientarlos en el camino hacia la superación de esa pobreza, objetivo que requiere de mejoras importantes tanto en la calidad de su entorno, como en acciones concretas con respecto a sus oportunidades reales de inserción social y laboral. (www.lyd.com/programas/presupuesto/ChileBarrio.pdf).

En el Programa Chile Barrio para alcanzar dicho propósito, participan el Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU), el Ministerio de Bienes Nacionales, el Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN), la Subsecretaría de Desarrollo Regional (SUBDERE) del Ministerio del Interior, la Dirección de Presupuesto del Ministerio de Hacienda, el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), del Ministerio de Trabajo, la Escuela de la Mujer (PRODEMU) y el Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS). Instituciones, que con el aporte de sus recursos y especialidades han permitido diseñar una estrategia de intervención integral.

(www.minvu.cl/minvu/minvu_hoy/chile_barrio01htm)

Inicialmente, se presentó como un programa que en 5 años (1997- 2003) solucionaría el problema de la precariedad habitacional de aproximadamente 500 mil personas, pero a medida que se ha avanzado, se han ido formando nuevos campamentos, así como han aparecido campamentos no catastrados inicialmente.

(www.lyd.com/programas/presupuesto/ChileBarrio.pdf)

2.7.2) Un Techo para Chile:

“Un Techo para Chile” es una agrupación de jóvenes que trabaja, junto a los pobladores de los campamentos para mejorar su calidad de vida a través de la construcción de mediaguas, capacitación para el trabajo y fomento de la organización comunitaria, logrando con esto, la denuncia de esta realidad a nivel nacional.

(www.untechoparachile.cl).

Este año (2001) se iniciará una nueva etapa del proyecto, el cual busca desarrollar un apoyo permanente a los pobladores. En concreto, no sólo se centrará en la construcción de mediaguas, sino que se implementará un nuevo programa, llamado "Infocap en Campamentos", a través del cual se impartirán, en los propios campamentos, cursos técnicos y de formación a los pobladores. Para hacer realidad esta iniciativa, se estableció una alianza del proyecto con "Infocap: La Universidad del Trabajador", institución que desde hace 15 años entrega cursos de capacitación técnica y de formación a personas de baja escolaridad y sin oficio. (www.untechoparachile.cl).

Luego de este acercamiento al tema de la pobreza en Chile, las instituciones de beneficencia, y los distintos organismos que trabajan en campamentos, se procederá a desarrollar una revisión respecto a los conceptos de ergonomía, exigencia y carga de trabajo, los que están íntimamente relacionados con esta investigación.

2.8) Ergonomía, Exigencia y Carga de trabajo

2.8.1) Ergonomía

La palabra ergonomía que proviene del griego (ergon: trabajo y nomos: ley natural), designa un campo científico cuyo objeto, en términos generales, es el estudio del hombre y sus interacciones con los elementos constituyentes de un sistema de trabajo determinado. (Rivera, H. 1992)

Su objetivo es generar un cuerpo de conocimientos que permita adaptar el trabajo al hombre, logrando así el desarrollo y bienestar personal del trabajador, como también el rendimiento del sistema productivo.

Surgimiento y evolución de la ergonomía:

Alrededor del año 1900 comienzan a surgir en Europa, investigaciones en el área de fisiología del trabajo como una manera de transferir al terreno práctico los conocimientos de fisiología generados en los laboratorios.

Durante la primera Guerra Mundial (1914-1917) creció el interés por la Psicología del Trabajo, tanto en Europa como en Estados Unidos, debido al interés por formar rápidamente personal apto para actividades bélicas. Al mismo tiempo, en Inglaterra, fisiólogos y psicólogos fueron llamados para colaborar en el aumento de la producción de armamentos realizando estudios acerca de la fatiga.

A raíz de lo anterior, se constituye el Instituto de Investigación de Fatiga Industrial, ampliándose posteriormente a la investigación de posturas en el trabajo, selección, y entrenamiento. Sin duda, el mayor mérito fue la introducción del trabajo interdisciplinario, agregando nuevos conocimientos de fisiología y psicología al estudio del trabajo.

A partir de 1939 se desarrolló, en Estado Unidos, la Human Engineering caracterizada por la conformación de equipos de investigación integral y multidisciplinarios. Ésta busca la optimización de la relación hombre- máquina y tiene como objetivo principal el rendimiento máximo del sistema de trabajo y, en forma secundaria, el mejorar las condiciones laborales.

Con la Segunda Guerra Mundial (1939-1945) fueron utilizados los conocimientos científicos y tecnológicos disponibles, debido a la elevada demanda de habilidades exigidas a operadores en condiciones ambientales bastante desfavorables. Los errores y accidentes eran frecuentes y muchos de ellos con consecuencias fatales. Todo esto hizo intensificar los esfuerzos de investigación para adaptar estos instrumentos bélicos a las características del operador, mejorando el desempeño y reduciendo la fatiga y los accidentes. De esta manera, el objetivo de una mejor disposición de las maquinarias y equipo para el trabajo bélico constituye un precedente en la adaptación de instrumentos y tecnología en la función de las dimensiones humanas.

Como subproducto de este esfuerzo de guerra surgieron en Inglaterra reuniones que marcaron el inicio de la ergonomía, ahora en tiempos de paz, para aplicar los conocimientos a la producción civil y mejorar tanto la productividad como las condiciones de vida a la población en general y a los trabajadores en particular. De esta manera, la ergonomía nace oficialmente el 12 de Julio de 1949, comenzando a constituirse como disciplina científica autónoma, con un cuerpo teórico y práctico unitario. (Hanna y Said, 1998).

En América Latina, las investigaciones en ergonomía comenzaron a tomar impulso en las últimas décadas a través de los centros de investigación formados en países como Argentina, Brasil y México y Colombia.

En Chile, se destacan los estudios realizados en ergonomía en los laboratorios de ergonomía de la Pontificia Universidad Católica de Chile entre 1987 y 1990, en el departamento de ergonomía de la Asociación Chilena de Seguridad creado en 1992, en la Universidad de Concepción por el ergónomo Elías Apud a partir del año 1981 y los que actualmente se realizan en otros centros del país como Ceyet consultores. (Fiaccadori, Morales, Verdugo, 2000).

A través del tiempo se han ido elaborando variadas concepciones de ergonomía, entre las cuales destacan :

“La ergonomía es el conjunto de conocimientos científicos relativos al hombre y necesarios para concebir las herramientas, las máquinas y los dispositivos que puedan ser utilizados con el máximo de confort, de seguridad y de eficacia”(A. Wisner, 1972).

“La ergonomía es una tecnología cuyo objetivo es el acondicionamiento o mejoramiento de los sistemas hombre-máquina, o más extensamente de las condiciones de trabajo, en función de criterios cuya característica más importante será el bienestar de los trabajadores”(J.Leplat, 1980).

“La ergonomía es una tecnología de aplicación práctica e interdisciplinaria, fundamentada en investigación científica, que tiene como objetivo la optimización integral de los sistemas hombre-máquina, los que estarán siempre compuestos por uno o más seres humanos cumpliendo una tarea cualquiera con ayuda de una o más máquinas” (www.geocities.com/cape Canaveral , 16616,boletín argentino de ergonomía año 2000).

“Ergonomía (o factores humanos) es la disciplina científica que concierne a la comprensión de las interacciones entre las personas y los otros elementos de un sistema y de las profesiones que aplican teoría, principios, datos y métodos de diseño para optimizar el confort humano y el rendimiento total de un sistema.” (Congreso Mundial de International Ergonomic Association, San Diego California, 2000).

Los objetivos de una intervención ergonómica se pueden resumir en los siguientes tres puntos (H.Rivera, 1992):

- a) Mejorar las condiciones de trabajo mediante, la adaptación del trabajo al hombre y en segunda instancia , adaptando el hombre al trabajo.
- b) Lograr un aumento del rendimiento global del sistema de trabajo, mediante la identificación de las disfunciones del sistema que limiten su rendimiento y/o causen daño a algunos de sus componentes.
- c) Efectuar las correspondientes acciones correctivas surgidas del análisis de las disfunciones.

Es así como la ergonomía pretende mejorar las condiciones del trabajo al hombre. En relación a esta disciplina, la psicología aportará el análisis de las exigencias cognitivas, psicosociales, organizacionales y afectivas-relacionales que el trabajo impone al trabajador estimando la carga global que para este significa.

Concepto Hombre – Máquina – entorno:

El concepto de ergonomía permite adentrarnos en un estudio coherente de variables que intervienen en una situación de trabajo, como también permite estudiar y analizar las interacciones que se generan entre ellas y entre los diferentes agentes que lo componen.

A. Echavarrí y F. Pino (1997) ilustran el tipo de informaciones a recoger en cada uno de ellos de la siguiente manera:

- De la máquina: su objetivo, principio de funcionamiento, estructura general, sus dimensiones, etc
- Del Hombre: su rol en el sistema, su calificación profesional, sexo, edad, horarios, sistema de turno, remuneraciones, etc.
- Del entorno: sistema de gestión de la organización, entorno físico, clima organizacional, sistema de supervisión, etc.
- De las interrelaciones: los sistemas de recepción, entrega e intercambio de información, las acciones y las respuestas asociadas a las señales, etc. (Echavarrí, A, Pino, F, 1997).

Interés prioritario en el hombre

La ergonomía se preocupa del hombre como un ser integral en forma explícita, lo cual implica que todo progreso tecnológico y científico debe estar en función del bienestar del hombre. De allí que la ergonomía lucha contra la alienación laboral, buscando y generando condiciones de trabajo que posibiliten el desarrollo de la creatividad y de las potencialidades inherentes a todo ser humano. Es por ello que a todos los trabajadores les cabe un rol protagónico y de participación en el estudio, adaptación y mejoría de los sistemas y condiciones de trabajo.

Interés por el aumento del rendimiento

La ergonomía no deja de lado el poder contribuir a la disminución de los costos tanto directos como indirectos del sistema productivo. Esto significa un gran desafío para la Ergonomía, ya que deberá ser capaz de conservar su objetivo de humanizar el trabajo, a la vez de hacer que el sistema productivo sea más eficiente, mostrando resultados económicos. La disciplina ergonómica idealmente debe estar presente desde la concepción de un proyecto productivo, si esto no es así se procede a corregir los problemas emergentes con el fin de reducir riesgos.

La ergonomía demuestra eficazmente aquello que dentro de las teorías administrativas resulta a veces tan difícil de asumir, que la inversión directa en los recursos humanos, mejorando sus condiciones y bienestar laboral, favorece la producción, disminuye los costos directos e indirectos, estimula el rendimiento individual y colectivo, permite controlar riesgos industriales y mejora la calidad de vida en las organizaciones (A, Siri. 1990).

2.8.2) Exigencias de Trabajo

Se definen como el conjunto de factores característicos de un sistema laboral que ejercen una demanda sobre el trabajador. Es importante señalar que una misma exigencia puede repercutir de manera distinta en las personas que realizan una misma tarea, o bien puede presentarse de diversas maneras, en momentos diferentes para un mismo trabajador. Se entenderán así como sinónimo de factores condicionantes de carga de trabajo, sea global o específica (física, mental, organizacional, ambiental o psíquica).

Es así como las exigencias representan el marco formal, el conjunto de condiciones en que la actividad del trabajador se desarrolla.

Por su parte Sperandio JC. (1980) plantea que la identificación de las exigencias permite reconocer las principales variables que contribuyen a aumentar el costo humano del trabajo.

Beauchesnes, Keyser y Notte (1982) en A. Echaverri, F. Pino (1997) señalan que todo trabajo debe responder a una serie de exigencias: de producción, de calidad, etc. Si se las examina, estas exigencias pueden organizarse en diferentes categorías: exigencias físicas, mentales, ambientales y organizacionales.

2.8.2.1) Exigencias Físicas

Responden a aquellas demandas o exigencias específicas de un puesto de trabajo que obligan al trabajador a realizar un esfuerzo físico (ya sea muscular o postural) y a un desgaste de energía. Dentro de las exigencias físicas se consideran dos aspectos:

a) Esfuerzos adaptativos fisiológicos: donde se evalúa las exigencias físicas en relación a ciertas modificaciones fisiológicas del organismo durante la actividad física. Es así como el impacto fisiológico de la actividad laboral puede evaluarse de acuerdo a los siguientes parámetros:

-Gasto energético (consumo de oxígeno)

-Reacciones cardiovasculares (registro de frecuencia cardíaca)

-Reacciones respiratorias y térmicas (intensidad de la respiración y temperatura corporal)

Tan luego como empieza a realizarse un trabajo físico, el consumo de energía aumenta notoriamente. Mientras mayores sean las demandas físicas exigidas por una ocupación, mayor será el consumo de energía. El aumento del consumo asociado a una actividad en particular se expresa en unidades llamadas “calorías de trabajo”, cuyo cálculo resulta de la medición de la energía consumida durante el trabajo, a la que se restan las kilocalorías correspondientes al metabolismo basal.

De acuerdo a lo anterior, E grandjean (1980), plantea que el trabajo humano puede ser graduado en cuatro categorías:

Categoría	Calorías de Trabajo (para un día de trabajo de 8 hrs)
Trabajo Liviano	Menor a 1000
Trabajo moderadamente pesado	1000-1600
Trabajo pesado	1600-2000
Trabajo severo	Mayor a 2000

La medición del gasto energético laboral es sumamente útil, pues indica el nivel general de stress corporal, y en relación con el trabajo pesado, puede ser usado para estimar los niveles máximos de esfuerzo, los tiempos necesarios de descanso y comparar la eficiencia de diferentes herramientas y diferentes formas de organizar el trabajo.

b) Esfuerzos adaptativos músculo –esqueléticos: Se consideran dos tipos de exigencias físicas a nivel muscular y esquelético:

- **Esfuerzos dinámicos:** Se refiere a esfuerzos que implican una sucesión de tensiones y distensiones de los músculos activos. Se trata de gestos, de los esfuerzos al empujar, levantar o transportar cargas, de los desplazamientos horizontales y verticales que efectúan los trabajadores con o sin transporte de cargas o de otros esfuerzos musculares.
- **Esfuerzos estáticos:** Corresponden al esfuerzo físico realizado en condiciones tales que la contracción de los músculos es continua y se mantiene durante cierto tiempo. Se trata de posturas durante el trabajo como por ejemplo posturas de pie, sentado, arrodillado, etc.

2.8.2.2) Exigencias Mentales:

Dentro de estas exigencias se consideran factores cognitivos y afectivos.

Exigencias mentales cognitivas:

Los factores cognitivos se refieren al tipo y cantidad de unidades de información que debe ser procesada, organizada y elaborada por el trabajador.

Según Neffa (1988 en Echeverry A. y Pino, 1997, pág 28), los factores de exigencia mental que configuran la carga respectiva a nivel cognitivo, estarían compuestas por :

- El número y la frecuencia de las informaciones emitidas por las fuentes informativas, así como la cantidad de información transmitida y su densidad.
- El lapso de tiempo comprendido entre la ejecución de dos procesos cognitivos.
- La extensión y redundancia de la información, cuando la información se transmite de manera breve debe utilizarse mucho más intensamente la atención y la memoria, para no cometer errores.
- Competencia entre las distintas fuentes y contenidos de la información.
- Complejidad y dificultad de la información a procesar.

Por otra parte, A. Wisner (1988) nombra otros factores de exigencias cognitivas:

- Tareas estrictamente organizadas, que exigen un ritmo acelerado de trabajo.
- Dificultades perceptivas, que aumentan el esfuerzo mental necesario para ejecutar una tarea, o que generan angustia, debido a la falta de certeza en la comprensión del material.
- La toma de decisiones, cuando ésta supera la capacidad máxima del cerebro humano.
- La memoria de corto y largo plazo, la que se ve afectada en circunstancias tales como la fatiga extrema y la falta de sueño.

Exigencias mentales afectivas:

Los factores afectivos involucrados en las exigencias mentales, se refieren a los aspectos de contenido y sentido del trabajo, que implican un costo afectivo, emocional, relacional y/o social para los trabajadores. Las exigencias afectivas de la tarea se asocian al ritmo de trabajo (rutina, monotonía), la toma de decisiones, el grado de satisfacción e insatisfacción que se obtiene de la actividad laboral, al nivel de responsabilidad y a la posibilidad de desafío de un trabajo (Sandoval, P, 2000).

Entre las exigencias mentales de tipo afectivo, se pueden nombrar:

- Necesidad de trabajar aislado o en soledad.
- Necesidad de trabajar en equipo o acompañado.
- Naturaleza de la responsabilidad asumida (por manejo de información, por contactos, por toma de decisiones, otros).
- Grado de participación en las decisiones organizacionales.
- Desfase entre la calificación formal de los trabajadores y la calificación real requerida.

C. Dejours (1990) plantea la existencia de una serie de factores laborales que pueden producir sufrimiento psíquico en los trabajadores. Dentro de los factores se puede mencionar:

- La falta de contenido significativo del trabajo, es decir, cuando se ha roto la ligazón cognitiva y afectiva del trabajador con el resultado de su trabajo.
- La presencia de elementos de riesgo en el ambiente, ya sea que se trate de riesgos inherentes a la tarea misma o de contaminantes peligrosos para la salud. Esto puede generar una expectación ansiosa ante la posibilidad de un accidente.

- Ignorancia de los trabajadores acerca del proceso de producción y sus principales eventos.
- Imposición de un ritmo acelerado de trabajo.
- Trabajo repetitivo y monótono.
- Mala calidad de las relaciones humanas creada por la organización del trabajo.
- Fatiga física extrema.

Por su parte, Neffa (1988) identifica otros factores que constituyen exigencias psíquicas de trabajo:

- El grado de iniciativa que exige el puesto de trabajo respecto del trabajador que lo ocupa.
- El grado de ambigüedad acerca de los resultados de la tarea realizada.
- Status o reconocimiento social de la actividad propia de cada puesto de trabajo.
- La comunicación que se establece con los otros trabajadores, supervisores o personal directivo.
- La cooperación que se requiere entre diversos puestos de trabajo.
- Las relaciones o contacto con clientes, usuarios, y público en general.
- La responsabilidad en cuanto al manejo de dinero o bienes.

2.8.2.3) Exigencias Ambientales:

Se refieren a todos aquellos agentes físico – ambientales presentes en el medio ambiente de trabajo, que pueden provocar alteraciones sobre la salud física y psicológicas de los trabajadores.

S. Duhart y M Echeverría (1988) realizan una clasificación de todos los riesgos de las condiciones de trabajo, entendiendo por riesgo “ toda situación de trabajo que pueda ocasionar daño al trabajador”. Ellos son:

- a) Riesgos fisico-mecánicos: provenientes de la manipulación de máquinas, herramientas de mano y aparatos de izar.
- b) Riesgos físicos: iluminación, ruido, radiaciones, vibraciones, electricidad y humedad.
- c) Riesgos del local de trabajo: Comprende el espacio físico donde se realizan las actividades laborales. Los riesgos más habituales son: superficie del local por número de trabajadores, altura del local, dimensión de los pasillos, aseo y mantención general y saneamiento básico.
- d) Riesgos Químicos: Alude a un conjunto de sustancias o materias sin vida que bajo distintas formas, se encuentran en el medio ambiente laboral. Ellos son: polvos minerales, polvos y humos metálicos, solventes y pesticidas.
- e) Riesgos Biológicos: Existe una gran variedad de organismos vivos, tanto animales como vegetales, que constituyen un potencial riesgo ocupacional. Se distinguen 4 grupos: virus y bacterias, insectos ponsoñosos, vegetales y parásitos.

Según el Instituto de Seguridad e Higiene de España (1990), para que un trabajo repercuta satisfactoriamente en una persona a nivel psicológico, debe reunir características tales como: permitir aprender con la experiencia, ofrecer un mínimo de autonomía en la decisión y un mínimo de variedad , debe tener un reconocimiento social a la vez de permitir la comunicación y el establecimiento de relaciones y finalmente debe ser compatible con la vida social y familiar.

2.8.2.4) Exigencias Organizacionales:

Se refieren a las demandas impuestas por la organización del trabajo. Se consideran la estructura, los procesos organizacionales (comunicación, liderazgo, poder entre otros), procedimientos, normas, y relaciones al interior de esta (clima, cultura, filosofía de gestión de la empresa). También considera aspectos relacionados con el diseño, organización temporal y entorno psicosocial del sistema laboral. Entre los aspectos considerados como exigencias, se pueden nombrar: duración de la jornada diaria de trabajo, pausas de descanso, trabajo por turnos entre otros.

De acuerdo a lo anterior, E Grandjean (1980) en A. Echavarri, F Pino (1997), distingue algunos aspectos de la organización temporal del trabajo, que constituye exigencias para el trabajador:

- a) Duración del tiempo de trabajo: Variados estudios muestran que un cambio en la extensión de la jornada de trabajo resulta frecuentemente en un aumento o disminución del rendimiento o producción. De esta forma, se ha visto que cortar la jornada de trabajo trae como resultado un mayor rendimiento por hora; el trabajo es terminado más rápidamente, con un menor número de pausas voluntarias. A la inversa, al extender la jornada de trabajo, se produce una disminución en el ritmo y rapidez de trabajo.
- b) Pausas de descanso: Toda función del organismo humano puede ser vista como un balance rítmico entre el consumo y la reposición de energía, o más bien dicho, entre el trabajo y el descanso. Las pausas de descanso son indispensables como requerimiento fisiológico para mantener el adecuado rendimiento y eficiencia en el trabajo. Numerosos estudios han demostrado que las personas toman diferentes tipos de pausa de descanso en diversas circunstancias (pausas

espontáneas, disfrazadas, condicionadas por el proceso de producción o prescritas por la administración). En general se ha visto que la introducción de pausas acelera el ritmo de trabajo y disminuye el número de pausas espontáneas y disfrazadas.

c) Trabajos nocturnos y sincronización circadiana: Se ha visto que el organismo humano se encuentra preparado para rendir durante el día y ocupado en la reposición de energía durante la noche. Existen una serie de variables psicológicas que se ven afectadas significativamente no sólo por la privación de sueño sino que también por las variaciones circadianas, por ejemplo la disminución de la motivación, falta de energía, dificultad para concentrarse, insomnio, entre otras.

d) Trabajos por turno: La ergonomía debe planificar los sistemas de trabajo, de tal forma que el trabajo por turnos (mañana, tarde, noche) haga el menor daño posible a la salud y a la vida familiar del trabajador. Para planificar la rotación de turnos es necesario tener en cuenta que la pérdida de sueño sea la menor posible para minimizar la fatiga.

Es así como todo puesto de trabajo demanda al trabajador una suma de exigencias, por ejemplo en el caso de las exigencias cognitivas, cuando éstas superan la capacidad de respuesta del trabajador hablaremos de sobre exigencia. A su vez, si la persona utiliza en forma mínima sus capacidades nos estaremos refiriendo a una sub-exigencia. Los disfuncionamientos de la sobre exigencia o sub-exigencia se traducen, entre otros en: (Sandoval, P 2000)

A nivel organizacional: rotaciones, ausentismo, licencias médicas, incidentes o accidentes laborales.

A nivel personal: ansiedad, frustración, desinterés, insatisfacción, alteraciones psicosomáticas, tabaquismo.

Si bien, anteriormente hemos dividido las exigencias laborales en cuatro áreas, en realidad éstas se encuentran interrelacionadas, influyéndose mutuamente entre sí.

2.8.3) Carga Global de Trabajo

A Siri (1990) define la carga global de trabajo como “el impacto conjunto de las condiciones y exigencias derivadas del ejercicio del puesto de trabajo. Esta carga representa el costo global que tiene para el trabajador el desempeño de sus actividades”.

Para J.C Neffa (1988), es “ el conjunto de repercusiones de las exigencias del puesto de trabajo, caracterizado por una tarea o trabajo prescrito. Es entonces la resultante de los diversos factores del medio ambiente de trabajo (riesgos físicos, químicos, factores tecnológicos y de seguridad) y de las condiciones de trabajo (contenido y organización del trabajo, sistema de remuneraciones, gestión, etc), que están determinadas por el proceso de trabajo vigente en la empresa “.

Para la Ergonomía la carga global de trabajo es entendida como el impacto conjunto de las condiciones y exigencias derivadas del ejercicio del puesto de trabajo, que representa el costo global que tiene para el trabajador el desempeño de sus actividades (A. Siri 1990, en revista Chilena de Psicología , 1990).

Algunos autores (J. C Neffa, A. Wisner;1988) reconocen tres áreas dentro de la carga global de trabajo: carga física, mental y psíquica. Por su parte A. Siri (1990), plantea que la novedad de este enfoque radica en revelar el impacto psicológico del trabajo a dos niveles: en el compromiso de estructuras y procesos mentales (carga mental) y en el compromiso afectivo y relacional requerido por el trabajo (carga psíquica).

Para nuestro estudio resulta importante centrarnos en la carga psíquica, la cual representa la dimensión subjetiva de la carga global de trabajo.

Carga Psíquica

Se denomina carga psíquica a los efectos psicosociales en el hombre producidos por las exigencias del trabajo. Se trata del costo afectivo –relacional en la persona causado por los requerimientos del puesto de trabajo, los cuales se relacionan con los contenidos del mismo.

A Wisner (1988) define la carga psíquica del trabajo como el nivel en que la fatiga y el sufrimiento, la falta de sueño provocada por la distribución de los períodos de trabajo en el ciclo circadiano y la sobrecarga de trabajo cognitivo, pueden determinar alteraciones afectivas.

Para otro autor, Dejours (1990) considera indispensable examinar la interacción entre las exigencias de la tarea y la personalidad de cada trabajador. Para este autor la insatisfacción resultante de las exigencias de trabajo inadaptadas a la estructura de personalidad, es una carga psíquica de trabajo. Los efectos de esta carga así como el sufrimiento que experimenta el trabajador, están en el registro mental del sujeto, y ocasionan desórdenes en el cuerpo que no son equivalentes a las enfermedades provocadas en el organismo por las condiciones de trabajo.

La carga psíquica de trabajo, representada por el sufrimiento, pone al trabajador en su totalidad y sobretodo a su personalidad a prueba.

En síntesis, la carga psíquica de trabajo alude a aquellas consecuencias afectivas, emocionales y sociales que el ejercicio de la tarea acarrea para el trabajador. La carga psíquica de trabajo se relaciona además con el grado de satisfacción o insatisfacción que se obtiene de la actividad laboral.

Anteriormente se definen un conjunto de repercusiones negativas o síntomas que las exigencias psicosociales pueden ejercer a nivel psicológico en los trabajadores.

A nivel individual, es posible categorizar estos síntomas en:

- Reacciones psicológicas: ansiedad, frustración, irritabilidad, desinterés por el trabajo, síntomas depresivos.
- Reacciones fisiológicas: alteraciones psicósomáticas
- Reacciones del comportamiento: conductas agresivas, alteraciones en las relaciones familiares y laborales y consumo excesivo de alcohol y drogas.

A nivel organizacional, este desequilibrio puede traducirse en altos índices de rotación, ausentismo, accidentes y elevado número de licencias médicas.

La carga de trabajo no implica necesariamente una connotación negativa, ella puede ser fuente de satisfacción y realización personal cuando se ha logrado un adecuado equilibrio entre las exigencias del puesto de trabajo y los esfuerzos de adaptación del trabajador. La actividad laboral puede ser fuente de desarrollo de potencialidades tanto físicas, mentales, afectivas de los trabajadores, lo cual no excluye necesariamente la fatiga natural de toda actividad humana.

III.- OBJETIVOS DEL ESTUDIO

3.1 OBJETIVO GENERAL:

Identificar y describir las exigencias físicas, psicológicas, ambientales y organizacionales y la carga subjetiva para el puesto de animador comunitario del Hogar de Cristo, que trabajan en diferentes campamentos de la Región Metropolitana .

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- 3.2.1 Identificar y describir las exigencias físicas de trabajo en el puesto de animador comunitario.
- 3.2.2 Identificar y describir las exigencias mentales de trabajo en el puesto de animador comunitario.
- 3.2.3 Identificar y describir las exigencias ambientales de trabajo en el puesto de animador comunitario.
- 3.2.4 Identificar y describir las exigencias organizacionales de trabajo en el puesto de animador comunitario.
- 3.2.5 Evaluar la carga subjetiva de trabajo en el puesto de animador comunitario.

IV.- METODOLOGÍA

4.1 Diseño

La investigación realizada corresponde a un estudio de campo exploratorio, mediante el cual se buscó describir el trabajo realizado por los animadores comunitarios para poder detectar las principales variables involucradas.

Con el objeto de llevar a cabo esta investigación, nos basamos en el análisis ergonómico y en la Investigación – Acción, modelos que nos permitieron estudiar el puesto de trabajo en su ambiente natural. El diseño utilizado corresponde a un diseño de investigación no experimental descriptivo transversal, en el cual no se manipularon variables, sino que se observó y describió completamente el sistema de trabajo de los animadores comunitarios, en un momento único de tiempo. Esta evaluación permitió identificar las exigencias físicas, mentales, ambientales y organizacionales, así como la evaluación de la carga psíquica de trabajo. Además a través de este diseño se buscó describir las relaciones entre las variables medidas.

En un diagnóstico ergonómico la carga de trabajo a evaluar adquiere significado en función de las exigencias detectadas en el sistema y de la percepción que tienen los ocupantes del cargo acerca de éstas. Por este motivo, en este estudio, los índices de carga obtenidos han sido interpretados a la luz de las exigencias detectadas y de la evaluación realizada por los animadores comunitarios acerca de su realidad laboral y de la presencia de síntomas fisiológicos y psicológicos referidos por ellos.

Operacionalización:

a) Exigencias Físicas: aluden al tipo de movimiento, su frecuencia y tiempo que el animador comunitario realiza durante un período de tiempo determinado.

b) Exigencias Mentales: Se refiere al tipo y frecuencia de operaciones cognitivas exigidas al animador comunitario. También considera el ritmo de trabajo, la toma de decisiones, el grado de satisfacción e insatisfacción laboral, el nivel de responsabilidad y la posibilidad de desafío de un trabajo.

c) Exigencias Ambientales: Descripción de factores físico-ambientales presentes en el medio ambiente de trabajo que pueden provocar alteraciones sobre la salud física y psicológica de los trabajadores.

d) Exigencias Organizacionales: Se refiere a la descripción de los aspectos temporales del trabajo, turnos, descanso, relevos.

e) Carga Psíquica: se refiere a las consecuencias afectivas, emocionales, y sociales que el ejercicio de la tarea acarrea para el trabajador. Lo anterior puede traducirse en los siguientes síntomas. A nivel psicológico: ansiedad, frustración, irritabilidad, desinterés por el trabajo y síntomas depresivos. A nivel fisiológico: alteraciones psicósomáticas. A nivel del comportamiento: conductas agresivas. Alteración en las relaciones familiares y laborales, y consumo excesivo de alcohol y drogas.

4.2 Muestra

La muestra estuvo conformada por los 56 trabajadores del Hogar de Cristo que se desempeñan como animadores comunitarios en seis campamentos de la Región Metropolitana. Constituyendo así un muestreo no probabilístico de expertos.

4.3 Instrumentos o técnicas de evaluación

4.3.1 Observación:

Consiste en un registro sistemático, válido y confiable de comportamientos o conducta manifiesta. Puede utilizarse como instrumento de medición en diversas circunstancias. (Hernández, R, Fernández, C y Baptista, P, 1993).

En una primera etapa de nuestra investigación se realizó una observación asistemática con el objeto de recoger información general. En base a lo obtenido se procedió, en un segundo momento a observar de manera sistemática y continua.

4.3.2 Pauta de Observación Ergonómica:

Se procedió a elaborar una pauta de observación ergonómica basada en una pauta de observación ergonómica confeccionada por Ceyet. Esta pauta consideró las exigencias físicas, psicológicas, ambientales y organizacionales en relación con el trabajo desempeñado por los animadores comunitarios.

4.3.3 Análisis de Huella:

Consiste en la recolección de los antecedentes de la historia laboral del trabajador centrándose en diferentes aspectos como: salud, antecedentes sociodemográficos (edad, sexo, etc.) y accidentabilidad.

4.3.4 Cuestionario de factores ergonómicos:

Este cuestionario fue elaborado por las investigadoras en base a cuestionarios realizados por el centro ergonómico y estudios de trabajo, Ceyet. Con esto se pretendió recoger información respecto a la percepción que tienen los animados de su trabajo y poder de este modo acceder a la sintomatología fisiológica y psicológica es decir a la carga de trabajo subjetiva.

4.4 Procedimiento

Paso 1: En esta etapa se tomó contacto con la Institución a través del área de recursos humanos. Para ello se realizaron diversas entrevistas cuyo objetivo fue dar a conocer nuestro estudio, conocer los intereses de la institución para lograr un acuerdo.

Paso 2: En esta etapa, el equipo investigador realizó diversas entrevistas con el Señor Felipe Fuenzalida, encargado del área Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo. Del mismo modo, se realizaron observaciones no participativas de la actividad realizada por los animadores comunitarios y visitas a terreno (campamento).

Paso 3: Elaboración de una Pauta de Observación Ergonómica a partir de las observaciones y entrevistas realizadas a los animadores comunitarios.

Paso 4: Aplicación de la Pauta de Observación Ergonómica y evaluación de la carga subjetiva de trabajo a través del cuestionario de factores ergonómicos.

Paso 5: Recolección y análisis de los datos obtenidos.

V.- DESCRIPCIÓN DE LOS RESULTADOS

A continuación se expone el desarrollo y los resultados obtenidos a partir del análisis ergonómico del puesto de trabajo de animador comunitario, para esto se procederá a delimitar el sistema en el cual está inserto su trabajo, para luego continuar con la exposición los requisitos de su cargo.

5.1.-Delimitación del sistema:

El subsistema de trabajo estudiado animador comunitario forma parte de una institución de beneficencia, Hogar de Cristo, cuyo objetivo principal es brindar una atención más digna a los más pobres entre los pobres y en sensibilizar a la sociedad chilena sobre los problemas y necesidades que se derivan de la marginación y de la situación de miseria.

En este sentido el Hogar de Cristo trabaja con personas que tengan carencias tanto económicas, físicas como psicológicas (trabajos en campamentos, hospederías, centros de rehabilitación para drogadictos, salas cunas, asilos de ancianos).

En cuanto a la organización interna del Hogar de Cristo, el directorio del Hogar de Cristo está compuesto en su totalidad por voluntarios. Al directorio le corresponde cumplir y hacer cumplir de acuerdo con la declaración de principios del fundador, el objetivo y finalidad de la fundación, considerando siempre al Hogar de Cristo como una obra de simple caridad de Evangelio.

Respecto a la acción social del Hogar de Cristo, actualmente se lleva a cabo en 50 ciudades y/o localidades. Para ello se han organizado 10 áreas sociales de trabajo. Estas áreas abarcan múltiples aspectos de la pobreza y a su vez diferentes grupos etéreos.

Entre las áreas se cuentan: niños, ancianos, trabajo comunitario, hospedería, minusválidos, salud, riesgo social y otras.

Entre las áreas de trabajo de la acción social se pueden mencionar las siguientes:

- 1) área adulto mayor
- 2) área trabajo comunitario (área en la cual se encuentra inserta el subsistema animador comunitario)
- 3) área riesgo social
- 4) área hospedería
- 5) área salud
- 6) área discapacidad
- 7) área niños
- 8) área atención
- 9) área voluntariado
- 10) área filiales

Área Trabajo Comunitario

La misión del área trabajo comunitario consiste en “ promover el mejoramiento de la calidad de vida de las familias que viven en situación de pobreza a través del fortalecimiento de procesos preventivos y promocionales que incentiven la participación organizada de la comunidad en la resolución autónoma de sus problemas y necesidades utilizando sus propios recursos, los del hogar, los del estado y los que otros organismos ponen a su disposición“.

(www.hogardecristo.cl/hacemos/campamento.html)

Los animadores comunitarios forman parte del personal remunerado que trabaja en el área trabajo comunitario, desarrollando diversos programas en 5 localidades de la región metropolitana (Pudahuel, Quilicura, Renca, Lo Espejo, Colina).

Lo que caracteriza y diferencia la labor realizada por los animadores comunitarios en los campamentos de aquella realizada por colaboradores de otras instituciones de beneficencia, es el valor agregado que entregan con su trabajo, ya que con cada una de sus intervenciones pretenden no solamente ayudar a los más necesitados sino además ser facilitadores y promotores del desarrollo de cada una de las personas.

5.2 Descripción de la tarea

5.2.1- Descripción del cargo animador comunitario

5.2.1.1 Requisitos del cargo:

El Área Trabajo Comunitario tiene estipulados los siguientes requisitos para el cargo de animador comunitario. Estos requisitos fueron recopilados, por las alumnas memoristas, a través de las entrevistas realizadas al encargado del área trabajo comunitario, Felipe Fuenzalida, estableciéndose los siguientes:

Requisitos Educativos: Licencia de Educación Secundaria.

Edad: Para este cargo se requiere como mínimo tener 18 años cumplidos. Sin embargo no existe una edad límite para poder desempeñarse como animador comunitario.

Requisitos Psicológicos:

- a) Tolerancia a la frustración.
- b) Orientación al servicio (cordiales, cálidos en el contacto interpersonal, empáticos).

- c) Capacidad para trabajar en equipo
- d) Alta motivación de logro
- e) Ausencia de rasgos de dependencia al alcohol, drogas y fármacos.
- f) Manejo adecuado de la agresión
- g) Buena calidad en las relaciones interpersonales
- h) Deferencia con la autoridad.

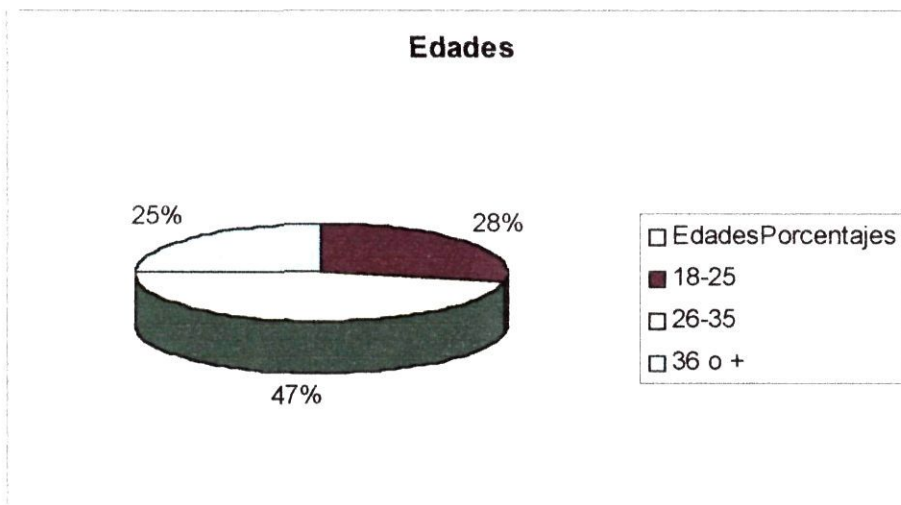
5.2.2.- Descripción de los ocupantes del cargo animador comunitario

5.2.2.1 Características Sociodemográficas

a) Edad:

El siguiente gráfico muestra la distribución de la variable edad en la muestra, donde se evidencia que el 47% corresponde al rango comprendido entre los 26 y 35 años, luego un 28% corresponde al rango entre los 18 y los 25 años, finalmente un 25% de la muestra se encuentra en el rango ubicado entre los 36 años o más.

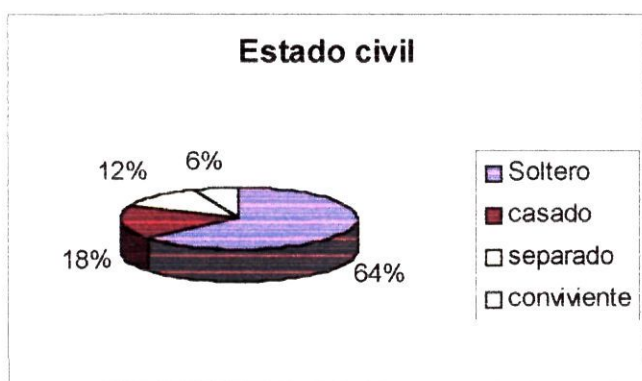
El promedio de edad registrado fue de 31 años (promedio: 31,2).



b) Sexo y Estado Civil :

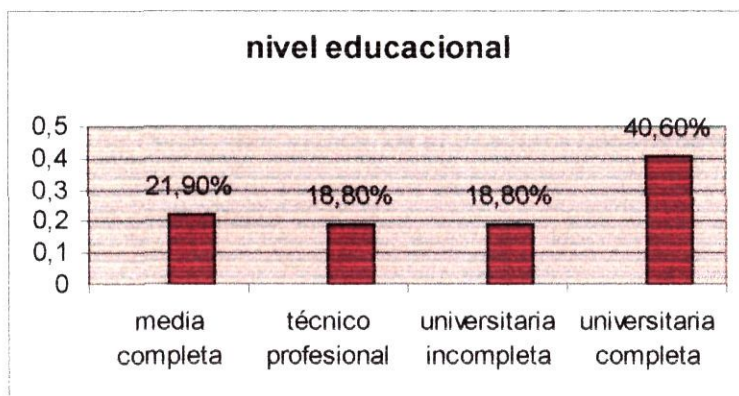
El 60,6% de los animadores comunitarios son mujeres, mientras que un 39,4% pertenece al sexo masculino.

La mayor parte de los animadores comunitarios se encuentra soltero (63,6%), luego siguen aquellos que se encuentran casados (18,2%), los separados con un 12,1% y finalmente los convivientes alcanzando un 6,1%.



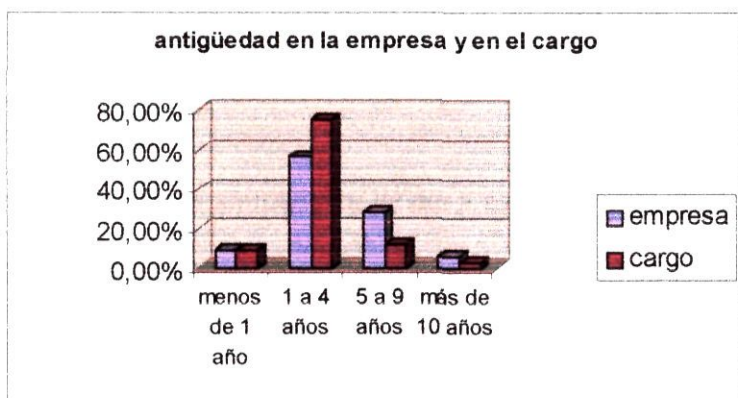
c) Nivel educacional

A partir del gráfico es posible apreciar que la mayor parte de la muestra (78,2%) posee estudios superiores, ya sean técnico-profesionales (18,8%), universitarios completos (40,6%) o incompletos (18,8%). El nivel educacional mínimo observado corresponde a educación media completa (21,9%).



d) Antigüedad en el cargo y en empresa

El 75% de la muestra lleva trabajando en el cargo de animador comunitario de uno a cuatro años. Existe una fuerte tendencia a llevar el mismo tiempo trabajando en su cargo y para la institución.



5.2.3.- Características del lugar de trabajo

Los animadores comunitarios cuentan con una casa, habilitada como sede del área trabajo comunitario que está ubicada a un costado del Hogar de Cristo. Sin embargo, esta sede funciona solamente como oficina central, en ella trabaja una secretaria encargada de coordinar las distintas donaciones, comprar materiales, etc y los coordinadores del área. Aquí se realizan reuniones semanales con los jefes de las distintas localidades y los coordinadores del área. El resto de los animadores comunitarios acude ocasionalmente a esta sede, principalmente para retirar sus sueldos.

Respecto al lugar de trabajo este puede ser dividido en dos. Esta división se aplica a las 5 localidades en las cuales intervienen los animadores comunitarios.

- Trabajo en el centro comunitario
- Trabajo en terreno

5.2.3.1 Centros comunitarios:

La mayoría de las localidades cuenta un centro comunitario ubicado relativamente cerca de los campamentos con los cuales se trabaja.

Estos centros corresponden a construcciones de materiales sólidos fabricadas con los recursos de la institución. Están equipados con un número de salas que varía entre dos a cinco, baños y cocina. Los centros se encuentran claramente identificados con el logotipo del Hogar de Cristo.

En estos centros, los animadores llevan a cabo distintas tareas tales como: preparar reuniones, elaborar informes y realizar reuniones o talleres con la comunidad. Cada centro tiene características particulares descritas en los anexos.

- _ Centro comunitario localidad Quilicura (Anexo 3)
- _ Centro comunitario localidad Lo Espejo (Anexo 4)
- _ Centro comunitario localidad Renca (Anexo 5)
- Centro comunitario localidad Pudahuel (Anexo 6)
- _ Centro comunitario localidad Colina (Anexo 7)

5.2.3.2.-Trabajo en terreno: campamentos.

Parte fundamental del trabajo que realizan los animadores comunitarios se lleva a cabo en terreno, es decir en los campamentos.

La mayor parte del trabajo en terreno se realiza durante la tarde, ya que en la mañana los pobladores se encuentran ocupados en distintas actividades, tales como llevar a sus hijos a la escuela, y todo lo relativo al quehacer doméstico.

Entre las actividades que los animadores comunitarios llevan a cabo en los campamentos destacan: ollas comunes, visitas a los pobladores para dar a conocer la labor del Hogar de Cristo, coordinación de reuniones con los comités de los campamentos, etc.

Las condiciones de los campamentos son bastante precarias, ya que éstos no cuentan con luz eléctrica, ni alcantarillado, ni servicio de agua potable y las calles no se encuentran pavimentadas.

Las viviendas de los campamentos están construídas en base a materiales livianos (tablones de madera, plásticos para evitar la humedad y planchas de zinc.) Se trata de construcciones muy precarias que se encuentran una al lado de la otra, sin seguir una estructura lógica, y donde prácticamente no existe privacidad.

Al interior de cada campamento, las calles son estrechos pasajes de tierra de aproximadamente 1 metro de ancho, las cuales los pobladores llaman “laberintos”.

En los meses de invierno, las lluvias provocan que los campamentos se conviertan en un barrial, la mayoría de la viviendas “se llueven”, la humedad es excesiva lo que potencia las enfermedades respiratorias.

Respecto al trabajo en terreno, los animadores comunitarios se ven expuestos a condiciones ambientales desfavorables. En invierno, muchas veces deben trabajar con lluvia, humedad y con temperaturas muy bajas. En el verano, por otra parte, los mayores problemas tiene relación con las abundante horas en que se ven expuestos al sol, al calor y al polvo.

La mayoría de los campamentos adolece de las condiciones básicas de higiene, existiendo en estos lugares una gran cantidad de perros vagabundos, aguas estancadas, basura y excrementos esparcidos. Todo lo cual constituye un importante foco de infecciones .

Respecto a los problemas de salud que con mayor frecuencia afectan a los pobladores y (por ende repercuten en los animadores comunitarios), destacan: enfermedades broncopulmonares, trastornos del aparato digestivo, garrapatas, pediculosis y sarna.

Como no existe alumbrado eléctrico público el horario de trabajo en terreno de los animadores comunitarios se ve reducido a las horas de luz natural, por lo que una vez que esta disminuye el trabajo es realizado en los centros comunitarios.

Finalmente, es importante destacar el alto nivel de violencia presente en los campamentos, así como otros peligros a los cuales se ven expuestos los animadores comunitarios tales como robos y asaltos.

5.3 Resultados de las exigencias de trabajo para el cargo de animador comunitario:

5.3.1 Exigencias Físicas:

De acuerdo a lo señalado en el marco teórico las exigencias físicas se pueden agrupar en 2 categorías: dinámicas (asociadas al movimiento) y estáticas (asociadas a la postura).

Para obtener esta información el equipo investigador realizó observaciones durante 10 jornadas de trabajo en 5 localidades, empleando para ello una Pauta de Observación ergonómica (Anexo I).

Se contrastó y complementó la información obtenida por medio de la Pauta de Observación ergonómica, con la información respecto a la percepción de los animadores comunitarios, la que fue evaluada a través de un Cuestionario de Factores Ergonómicos.

5.3.1.1 Exigencias Físico- posturales

Las exigencias físicos- posturales fueron evaluadas de acuerdo al porcentaje de tiempo en que estas estaban presentes durante la jornada laboral. Para esto se utilizaron las siguientes categorías:

Alta exigencia: entre un 70 % y 100 % de tiempo de exposición

Mediana exigencia: entre un 40% y 69% de tiempo de exposición

Baja exigencia: menos de 39% de tiempo de exposición

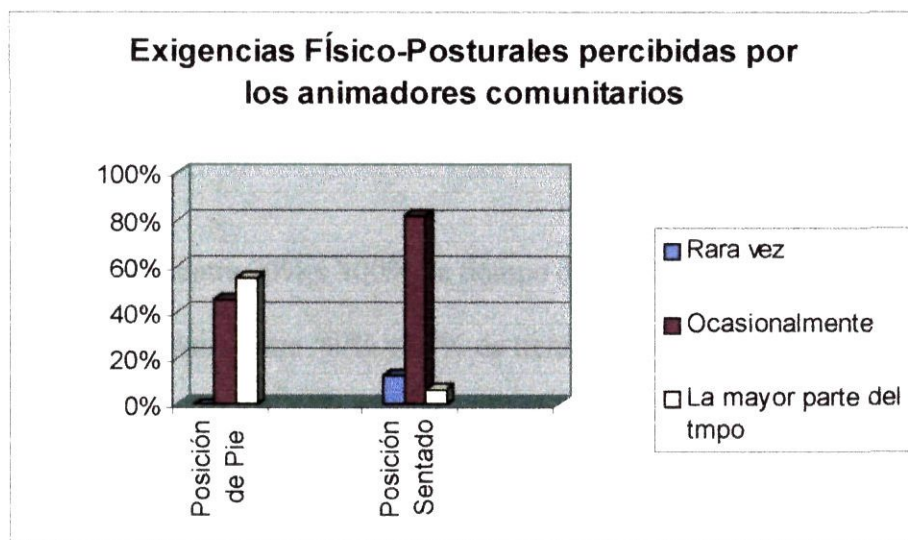
Estas categorías fueron extraídas de una Pauta de observación ergonómica elaborada por Ceyet consultores S.A. en el año 1998, la cual está basada en 15 años de asesorías, trabajos de investigación, trabajo en terreno en diferentes empresas.

Se pudo observar que la posición de pie tiene una exigencia media , lo cual se pudo verificar al ver a los animadores comunitarios realizar talleres para niños, capacitaciones para la comunidad del campamento y cuando se adentraban en este para conversar con sus residentes.

Del mismo modo la posición sentado también registra una exigencia media, sin embargo esta posición se observó con una mayor tendencia que la anterior dándose tanto en las tareas de tipo administrativo (llenar informes, planificar reuniones, etc) así como durante las reuniones con los comités de los diferentes campamentos.

La percepción que manifiestan los animadores comunitarios acerca de las posiciones físico-posturales que deben mantener durante su trabajo se exponen en el gráfico presentado a continuación . (Estas exigencias han sido clasificadas de acuerdo a la frecuencia de ejercicio durante la jornada laboral, en las siguientes categorías : rara vez, ocasionalmente, la mayor parte del tiempo).

Esta información fue obtenida a través de un Cuestionario de Factores Ergonómicos (Anexo 2) arrojando los siguientes resultados :



Respecto a la posición de pie, el 45,5% de los animadores comunitarios reporta que ocasionalmente sostiene esta postura y el 54,5% percibe esta postura como asumida la mayor parte del tiempo.

En cuanto a la posición sentado, sólo el 6,3% de los animadores comunitarios evalúa esta posición como sostenida la mayor parte del tiempo. Un 12,5% reporta que rara vez ejerce la posición sentado durante la jornada laboral. La mayoría de los animadores comunitarios (81,3%) percibe que ocasionalmente debe permanecer sentado durante su trabajo, lo cual es concordante con las observaciones realizadas por las alumnas memoristas que registran esta posición como ejercida con una mediana exigencia.

5.3.1.2 Exigencias Físicas de movimiento

Las exigencias físicas de movimiento fueron evaluadas de acuerdo al porcentaje de tiempo en que estas estaban presentes durante la jornada laboral. Para esto se utilizaron las siguientes categorías:

Alta exigencia: entre 70% y 100% de tiempo de exposición.

Mediana Exigencia: entre 40% y 69% de tiempo de exposición.

Baja exigencia: menos de 39% de tiempo de exposición.

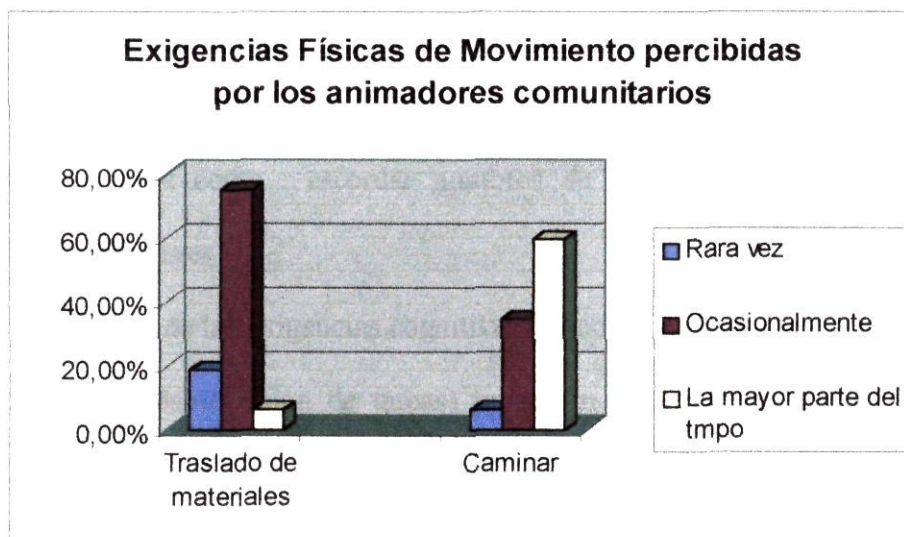
Con respecto a las exigencias físicas de movimiento más frecuentemente realizadas por los animadores comunitarios, las alumnas memoristas constataron que el caminar es la exigencia más demandada por este trabajo.

Esto se debe a diferentes razones entre las cuales se puede señalar el hecho que los animadores comunitarios deben caminar por varios minutos para desplazarse desde el centro comunitario hasta los campamentos, debiendo recorrer estos últimos a pie. Así mismo el trabajo con niños les demanda caminar frecuentemente dentro de la sala de clases.

En cuanto al traslado de materiales, este se observa con una exigencia media presentándose en casos como la llegada de donaciones, y el traslado de materiales para trabajar en las reuniones.

En relación a las exigencias físicas que presentan una baja exigencia, se observan: realización de movimientos repetitivos, movimientos en posición forzada, y alzamiento.

La información descrita anteriormente es concordante con la percepción que tienen los animadores comunitarios en relación a las exigencias físicas de movimiento. Dicha información fue recogida por medio del cuestionario de Factores Ergonómicos, clasificando la exigencias de acuerdo a la frecuencia de ejercicio durante la jornada laboral en las siguientes categorías: rara vez, ocasionalmente, la mayor parte del tiempo. El gráfico presentado a continuación resume esta información :



5.3.2 Exigencias Mentales:

De acuerdo a lo descrito en el marco teórico, las exigencias mentales han sido agrupadas en dos categorías

- cognitivas

-afectivas

5.3.2.1 Exigencias cognitivas:

La evaluación de las exigencias cognitivas requeridas por el trabajo realizado por los animadores comunitarios fue evaluada por las investigadoras mediante la Pauta de Observación Ergonómica.

El equipo investigador evaluó que la exigencia mental de tipo cognitiva más utilizada por los animadores comunitarios es la memoria a corto plazo, esto se debe a que entre las tareas realizadas por los animadores comunitarios esta exigencia participa en actividades tales como : recordar nombres de personas , recordar temas tratados en reuniones anteriores etc.

El resto de las exigencias cognitivas (atención, concentración, memoria largo plazo, creatividad y planificación de tareas) presentan una mediana exigencia , es decir, son moderadamente utilizadas por los animadores comunitarios a lo largo de la jornada laboral.

La percepción de los animadores comunitarios respecto a estas exigencias fue obtenida a través del Cuestionario de Factores Ergonómicos, el cual arrojó que más del 50% de los animadores comunitarios considera que en su trabajo se ven ocasionalmente sometidos al uso de la memoria a largo plazo, la creatividad, atención y concentración, lo cual es concordante con la información obtenida a través de las observaciones realizadas por el equipo investigador.

5.3.2.2 Exigencias Afectivas:

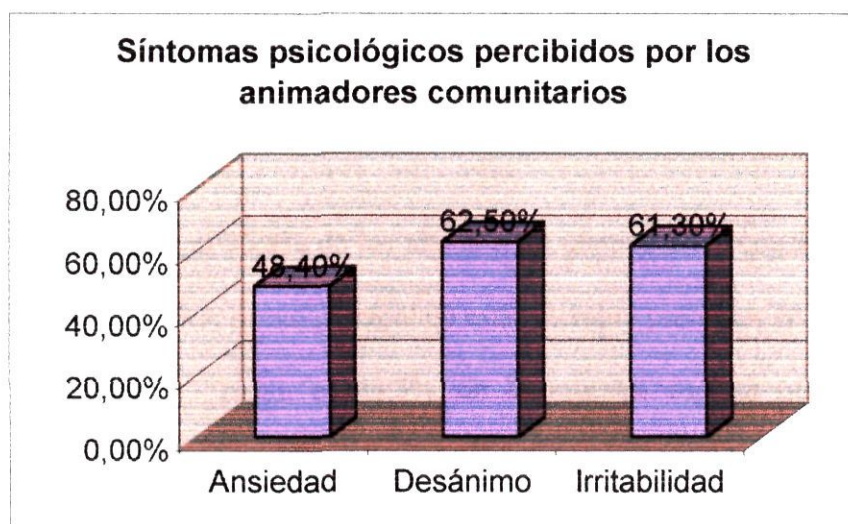
El equipo investigador observó que los animadores comunitarios se encuentran frecuentemente expuestos a situaciones críticas durante su trabajo (variable riesgo). Lo cual también quedó de manifiesto en la percepción que tienen ellos acerca de los riesgos a los cuales se ven expuestos, percibiendo que ocasionalmente deben enfrentarse a asaltos (66,7%), violencia (48,5%), riñas (75%), amedrentamientos (63,6%) e insultos en un (78,8%). Esta información fue obtenida por medio de un Cuestionario de Factores Ergonómicos.

Del mismo modo el trabajo realizado requiere una constante responsabilidad por otras personas y por las decisiones que se tomen, así como el poder ponerse en el lugar de los otros (empatía). Esto concordó con los resultados obtenidos a través del Cuestionario de Factores Ergonómicos, donde el 59,4% de los animadores comunitarios considera que frecuentemente debe tener una actitud empática en su trabajo y el 48,5% percibe que en su trabajo debe ser responsable por otras personas.

En cuanto a las relaciones con las personas a las cuales va dirigido su trabajo, (pobladores), el 97% de los animadores comunitarios reportan mantener buenas relaciones.

Durante la jornada laboral, los animadores comunitarios se ven sometidos a una exigencia media de rapidez y presión lo que se puede ver reflejado en actividades tales como entrega de informes al directorio del Hogar de Cristo , estar al tanto de pago en los bancos, recaudar en determinados plazos el dinero para depositarlo en las libretas de ahorro, etc.

Esto último también fue concordante con la percepción de los animadores comunitarios acerca de estas variables. Es así como un 56,3% de la muestra considera que ocasionalmente en su trabajo se ve sometido a la presiones y el 65,6% reporta que ocasionalmente debe trabajar en condiciones que exigen rapidez.



Respecto a las variables psicológicas que destacan como significativas dentro de su trabajo, el 48,4% de los animadores comunitarios percibe que la ansiedad está presente al menos 2 a 3 veces por semana. El 62,5% reporta experimentar desánimo 1 vez por semana. Por último, el 61,3% de la muestra señala experimentar irritabilidad una vez por semana.

5.3.3 Exigencias Ambientales

Las alumnas memoristas evaluaron las exigencias ambientales a través de la Pauta de Observación Ergonómica.

El equipo investigador detectó que dentro de las exigencias ambientales, los contaminantes fueron los peor ponderados siendo los que más dificultan la realización de la tarea realizada por los animadores comunitarios. Se consideró como elementos contaminantes: barro, polvo y agentes infecciosos (pediculosis, sarna, garrapatas). Durante las observaciones en terreno se pudo constatar las situaciones extremas de pobreza presentes en los campamentos en los cuales es frecuente encontrar importantes focos de sarna, piojos, pulgas y garrapatas así como basura y escombros esparcidos por todo el campamento. El efecto de lo anterior es potenciado por la falta de agua potable y de alcantarillado.

Es así como el 36,4% de los animadores comunitarios considera que los agentes infecciosos (pediculosis, sarna, garrapatas) están siempre presentes en su trabajo.

Respecto al polvo el 48,5% de la muestra reporta que este se encuentra frecuentemente presente. El 45,5% de los encuestados evalúa como frecuente la presencia de barro en los campamentos, lo anterior es concordante con las observaciones realizadas por las alumnas memoristas donde se pudo constatar que la falta de pavimentación y de alcantarillado contribuye a que durante los meses más lluviosos se produzca un aumento en la acumulación de barro.

Esta falta de pavimentación así como la carencia de un sistema de drenaje de aguas lluvias también es responsable de elevados niveles de humedad en los meses de invierno, siendo causante de modo secundario de resfríos y bronquitis los cuales son percibidos por un 84,8% de los animadores comunitarios como enfermedades muy frecuentes sobretodo en los meses de invierno.

Respecto a otros trastornos que surgen como consecuencia del ambiente de trabajo, el 51,5% de la muestra calificó los trastornos del aparato digestivo como frecuentes.

Resulta significativo la percepción que tienen los animadores comunitarios respecto a la frecuente exposición al sol a la cual se ven sometidos, evaluando el 51,5% de ellos como una de las condiciones ambientales de frecuente exposición.

En relación a las variables distribución de espacios, disponibilidad de éstos accesibilidad al centro, y mantención del equipamiento, éstos fueron calificados por las alumnas memoristas como regulares. Dicha información fue corroborada por los animadores comunitarios a través del cuestionario de factores ergonómicos donde el (48,5%) califica de regular estas variables . En cuanto a la accesibilidad al centro, cabe señalar que si bien existe movilización que transita bastante cerca de los centros (excepto en la localidad de Colina), la mayoría de los animadores comunitarios debe realizar diariamente recorridos que superan una hora para acceder al lugar de trabajo.

Se observa que la regular distribución de espacios, responde al hecho que muchos de los centros comunitarios se expandieron en base a las necesidades de la localidad, resultando la distribución poco funcional.

5.3.4 Exigencias Organizacionales

El sistema de trabajo de los animadores comunitarios se organiza de manera compleja, ya que varía diariamente y carece de horarios fijos.

Si bien en teoría la jornada laboral debiera extenderse desde las 9:00 hasta las 18:06 con una hora libre para el almuerzo, en la práctica, se puede observar algo muy distinto. Es así como frecuentemente los animadores comunitarios deben trabajar horas extras, las cuales no son remuneradas pero están sujetas al beneficio de ser acumulables para luego ser canjeadas por horas libres. Esto se debe al hecho que el trabajo en campamento requiere la frecuente realización de reuniones con los pobladores, las que generalmente comienzan a las 19:00 extendiéndose hasta las 22:00 horas aproximadamente.

Respecto a la organización del trabajo existe una fuerte tendencia a realizar actividades de tipo administrativo en la mañana (por ejemplo: preparar reuniones, elaborar reportes, realizar trámites bancarios como depositar el dinero que los pobladores reúnen con el objeto de pagar el pie del subsidio habitacional, etc), dejando para la tarde el trabajo en terreno, dado que en las horas de la tarde es más fácil acceder a la gente que vive en los campamentos.

5.3.4.1) Jornada Laboral

- A través de las distintas observaciones en terreno y de aquellas realizadas por medio de la Pauta de Observación Ergonómica, las alumnas memoristas constataron que los animadores comunitarios trabajan por lo general de lunes a viernes entre 8 y 10 horas, y ocasionalmente los fines de semana (sábados) menos de 8 horas.

Lo anterior es concordante con la información obtenida a través del cuestionario de factores ergonómicos por medio del cual, el 69,7% de los animadores comunitarios reporta trabajar de lunes a viernes de 8 a 12 horas. Además, el 54% menciona trabajar los días sábado menos de 8 horas.

- Por medio de la Pauta de Observación Ergonómica, el equipo investigador pudo constatar la elevada existencia de horas extras a las cuales se ven sometidos los animadores comunitarios.(aproximadamente 3 a 4 horas por semana).

Esto concuerda con la información obtenida a través de las observaciones, entrevistas semi-dirigidas y el cuestionario de factores ergonómicos donde el 100% de los animadores comunitarios mencionó la presencia de horas extra.

- Con respecto al tiempo en que los animadores comunitarios tardan en llegar desde sus hogares al lugar de trabajo, el 69,7% declara que tarda de 1 a 2 horas.

- En relación a las actividades y períodos del año en que la actividad laboral es sentida por los animadores comunitarios como más pesada, el 84.8% destaca que es más pesada en invierno que en verano, siendo el verano calificado como portador de una carga moderada de trabajo por el 60% de los animadores comunitarios. Las actividades tales como: fiestas de Navidad, entrega de informes y actividades masivas con los pobladores, fueron percibidas como pesadas en cuanto a la carga de trabajo, siendo las fiestas de Navidad las evaluadas como más pesadas por un 93,9 % de los animadores comunitarios. En cuanto a las actividades masivas y a la entrega de informes, éstas fueron sentidas como pesadas por el 84,8% de los animadores comunitarios.

Lo anterior es concordante con la información registrada por las alumnas memoristas a través de la Pauta de Observación ergonómica . Si bien no se observan horas picks de trabajo, existen ciertos días o períodos del año picks, los que en cierta medida son determinados con anticipación. Entre éstos destacan las actividades de fin de año, actividades masivas (por ejemplo: Cena de Pan y Vino) así como los meses de invierno donde las condiciones precarias en que viven los pobladores obliga a que se intensifique la labor realizada en los campamentos.

Respecto a los días picks no determinados con anticipación, éstos son escasos y se deben básicamente a motivos como la llegada de una donación, lo cual implica trabajo adicional ya que los animadores comunitarios deben clasificar y distribuir las donaciones según las necesidades de los pobladores.

- Respecto a la jornada laboral, el 87,9% de los animadores comunitarios la percibe como pesada.

En relación a la extensión de la jornada laboral, ésta es sentida por el 63,6% de los animadores comunitarios como extremadamente larga.

En cuanto a la percepción de los animadores comunitarios de su trabajo, el 45,5% manifiesta que éste es difícil y el 48,5% lo califica como tenso. No obstante, el 72,7% de los animadores comunitarios evalúa como agradable el trabajo que realiza.

5.3.4.2) Períodos de pausa y descanso

Dentro del sistema de trabajo de los animadores comunitarios se observan pequeñas pausas de descanso no programadas así como una pausa de aproximadamente una hora para la colación.

El equipo investigador registró a través de la Pauta de Observación Ergonómica que en todas las localidades (exceptuando la localidad de Pudahuel), todos los animadores se reúnen y comparten el almuerzo en el centro comunitario de cada localidad. Durante este período aprovechan de comentar experiencias de trabajo, intercambiar ideas y planificar salidas a terreno. Excepcionalmente almuerzan fuera del centro (por ejemplo: cuando se encuentran participando en ollas comunes o cuando no cuentan con el tiempo suficiente para regresar al centro).

Respecto a las pausas de descanso, no existen pautas de descanso programadas.

Por el contrario, los animadores comunitarios se ven en la libertad de tomar pausas de manera espontánea en base a lo extenuante que haya sido el trabajo durante la jornada, o si a su juicio cuentan con el suficiente tiempo como para descansar un momento.

Lo anterior es concordante con la información obtenida a través del Cuestionario de Factores Ergonómicos por medio del cual se puede ver que la percepción del 56,3% de los animadores comunitarios reporta que no necesita pedir permiso para tomar una pausa de descanso.

5.3.4.3) Supervisión y toma de decisiones

- El equipo investigador registró a través de la Pauta de Observación Ergonómica que la gran mayoría de los animadores comunitarios no cuentan con una supervisión en su trabajo que sea de estilo autoritario, siendo ésta principalmente de tipo participativo.

En este sentido, si bien dentro de cada localidad existe un jefe, éste no está constantemente verificando el trabajo de cada animador comunitario. Cada funcionario tiene la capacidad de tomar decisiones personales, las que luego serán discutidas con el jefe y con el resto del equipo de animadores comunitarios que trabajan dentro de la localidad en las reuniones semanales.

- En relación al impacto de las decisiones que deben tomar los animadores comunitarios, se pudo observar tanto la toma de decisiones de bajo impacto como las de medio y de alto impacto. Es decir, las decisiones tienen efectos bajos, medianos e importantes en la comunidad.

Las decisiones giran en torno a distintos temas que van desde fijar la hora de una asamblea o reunión con los distintos comités del campamento (bajo a mediano impacto) hasta apoyar o no una toma de terreno de los pobladores (alto impacto).

- Por otra parte, la información obtenida a través del Cuestionario de Factores Ergonómicos, reporta que a un 65,6 % de los animadores comunitarios le molesta un poco el control de parte de sus superiores y que a un 28,1% no le molesta para nada. Sin embargo, un 6,3% de los animadores comunitarios percibe el control de parte de sus superiores como algo que le molesta mucho.

5.3.4.4) Trabajo en equipo y tarea

A través de las distintas observaciones realizadas, las alumnas memoristas detectaron que el trabajo de los animadores comunitarios está sustentado en el trabajo en equipo, sin embargo esto no le resta importancia al trabajo individual dado que cada animador comunitario debe ser en si mismo un promotor de desarrollo.

Respecto a las tareas que deben realizarse, éstas son diversas a lo largo de la jornada. Se puede observar una tendencia a agrupar actividades de tipo administrativo en la mañana (planificar reuniones, trámites en relación a problemas del campamento, preparar capacitaciones y talleres) dejando el trabajo en terreno para la tarde (visitas a campamentos, asambleas, capacitaciones, talleres, etc).

5.4 Análisis de la carga subjetiva de trabajo

A continuación se presentarán los análisis de la percepción que tienen los animadores comunitarios en relación al aspecto afectivo de la carga de trabajo, que representa la dimensión subjetiva de la carga psíquica de trabajo.

Para esto se ha dividido este análisis en los siguientes puntos: en primer lugar se describirá la organización, sistema de trabajo y aspectos motivacionales, para luego describir las reacciones y síntomas de sobrecarga psíquica.

5.4.1 Organización, sistema de trabajo y aspectos motivacionales

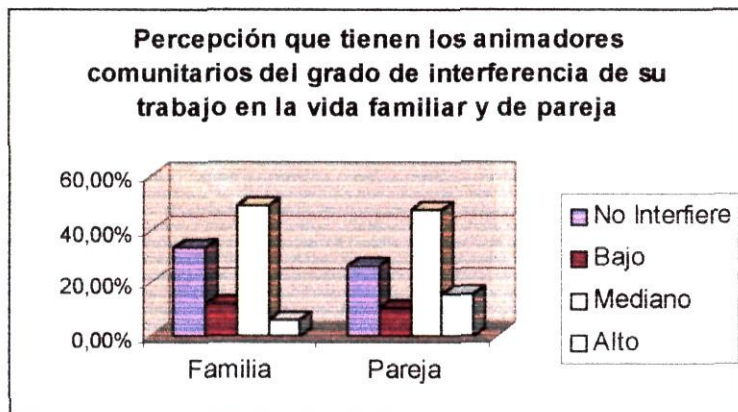
Existen aspectos de la organización del trabajo que son percibidos favorablemente por los animadores comunitarios, mientras que hay otros que representan un costo emocional para ellos.

Es así como respecto a la accesibilidad al centro, esta es percibida como inadecuada, ya que el 69,7% de los animadores comunitarios declara que tarda de una dos horas en llegar desde sus hogares hasta su lugar de trabajo.

En cuanto a la extensión de la jornada laboral, esta es sentida por el 59,38% de los animadores comunitarios como un aspecto que les incomoda de su trabajo.

Del mismo modo las diferencias de sueldo entre los diversos animadores comunitarios (explicados por antigüedad en el cargo y nivel educacional alcanzado) son percibidos como otro aspecto negativo de su trabajo (59,38%).

En un balance general el 48,5% de la muestra considera que estos aspectos de su trabajo han repercutido medianamente sobre su vida familiar. Del mismo modo, 47,4% de la población calificó como mediana la interferencia de los factores señalados anteriormente en la vida de pareja.

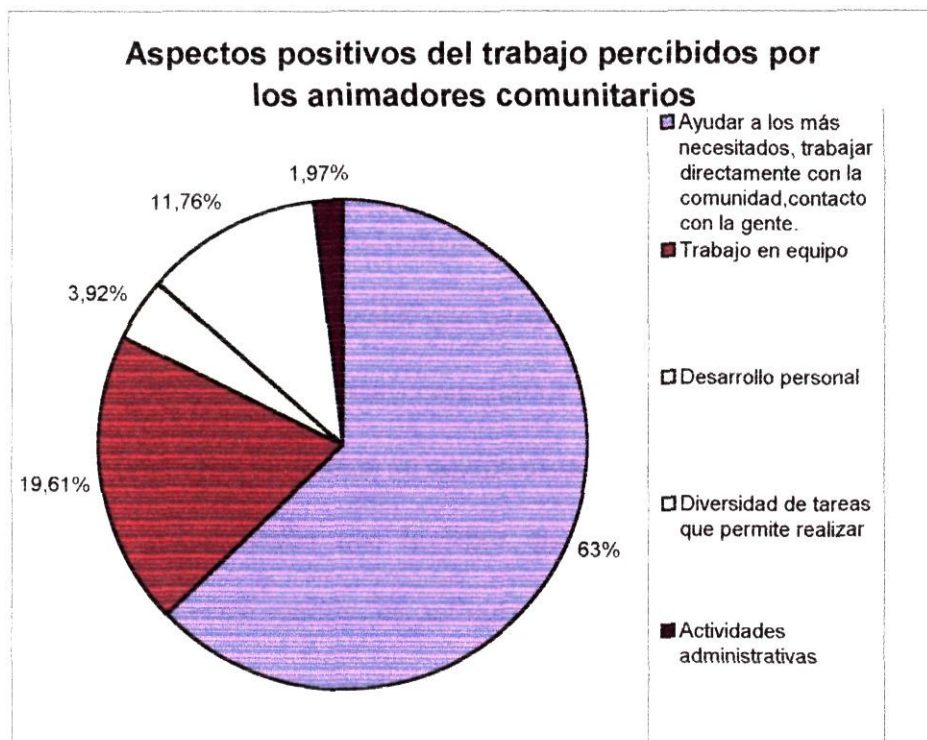


Otro aspecto de su trabajo que es considerado negativo, es la variable riesgos. Se consideró como riesgos de trabajo los asaltos, riñas e insultos. Esta variable es percibida por el 68,8% de los animadores comunitarios como medianamente desagradable.

Todos estos aspectos del trabajo fueron valorados negativamente y repercuten en un costo emocional para los animadores comunitarios.

Existen aspectos de su labor que fueron evaluados positivamente tales como: trabajar en equipo, orientar su ayuda a los demás y la diversidad de tareas que realizan a diario.

Al solicitar a los animadores comunitarios que mencionen los aquellos aspectos de su trabajo que consideran más positivos, o satisfactorios, la muestra respondió lo siguiente:



Como se puede observar, el aspecto de su trabajo que los animadores comunitarios consideran más satisfactorio es la posibilidad de ayudar a las personas de escasos recursos. Esto engloba varios aspectos que resultan motivantes de su trabajo tales como: el trabajo en contacto permanente y directo con la comunidad, y la posibilidad de sentirse útil con la labor realizada. La ayuda entregada a otras persona es marcadamente la mayor preferencia y por lo tanto el aspecto que más motiva a la muestra. (63%). En este sentido, cabe destacar que el trabajo como animador comunitario requiere una gran vocación de servicio, la que muchas veces es potenciada por la realidad en la cual trabajan.

Respecto al segundo aspecto de su trabajo que más les satisface, los animadores comunitarios mencionan el trabajo en equipo, el cual es parte fundamental en todas las actividades que realizan. El trabajar en equipo es considerado en una doble dimensión. Alude, por una parte, al hecho que cada localidad funciona como un equipo de trabajo, donde todos los animadores comunitarios deben apoyarse al momento de realizar las diversas funciones. El trabajo en equipo es también usado, por los animadores comunitarios para referirse al hecho que la labor que realizan implica trabajar en equipo con la comunidad. En este sentido, las actividades desarrolladas por los animadores comunitarios, son realizadas en base a un diagnóstico participativo, en el cual la comunidad tiene un rol activo. Lo anterior se puede relacionar también con el hecho que los animadores comunitarios no funcionan con un modelo paternalista de ayuda, sino por el contrario, trabajan con el propósito de ser un facilitador y de promover distintos procesos en la comunidad.

Otros aspectos de su trabajo que la muestra considera positivos, aunque en menor proporción son: la diversidad de tareas que su ocupación les permite realizar (11,76%), el desarrollo personal (3,92%) .

En las entrevistas realizadas, los animadores comunitarios señalaron que el principal motivo por el cual eligieron esta profesión responde a una vocación de servicio. Cabe destacar, que la mayoría de ellos reporta que esta motivación se va potenciando en la medida que se van involucrando cada vez más con su trabajo y con la comunidad. Respecto a este punto, también señalan, que es difícil trabajar con una comunidad, crear lazos y una vez que ésta ha crecido dejarla.

Lo anterior sugiere que la mayoría de los animadores comunitarios gusta de la actividad del servicio a otros (a pesar de las eventuales dificultades), factor que probablemente funciona como un elemento motivador para permanecer en el cargo, y que además compensa el costo que implican otros aspectos del sistema.

El análisis de los resultados obtenidos en relación a los aspectos motivacionales de los animadores comunitarios, puede ser comprendido desde el modelo de motivación planteado por F. Herzberg. Dado que éste aborda el elemento afectivo de la satisfacción laboral, destacando que lo que el individuo siente espontáneamente hacia su trabajo puede ser orientado ya sea hacia el polo de la satisfacción o ausencia de satisfacción. (Von Hofe, Ch., Toro, P, 1992)

Este modelo considera dos factores relacionados con el trabajo, estos son los factores higiénicos y los factores de motivación.

-Factores Higiénicos: la presencia de éstos factores permite que la persona no se sienta insatisfecha en su trabajo, pero no implica que generen la motivación necesaria para la consecución de los objetivos. Ejemplos de estos factores son: las condiciones de trabajo, la supervisión recibida, el salario, etc.

-Factores Motivacionales: estos se relacionan con el grado de responsabilidad, el reconocimiento, y la posibilidad de progreso que el trabajo brinda a los sujetos.

(www.monografias.com/trabajos5/rehum/rehum.shtml)

En síntesis, la satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo : estos son los llamados factores motivadores.

La insatisfacción en el cargo depende del ambiente, de la supervisión de los colegas y del contexto general del cargo : estos son los llamados factores higiénicos.

(www.monografias.com/trabajos5/rehum/rehum.shtml).

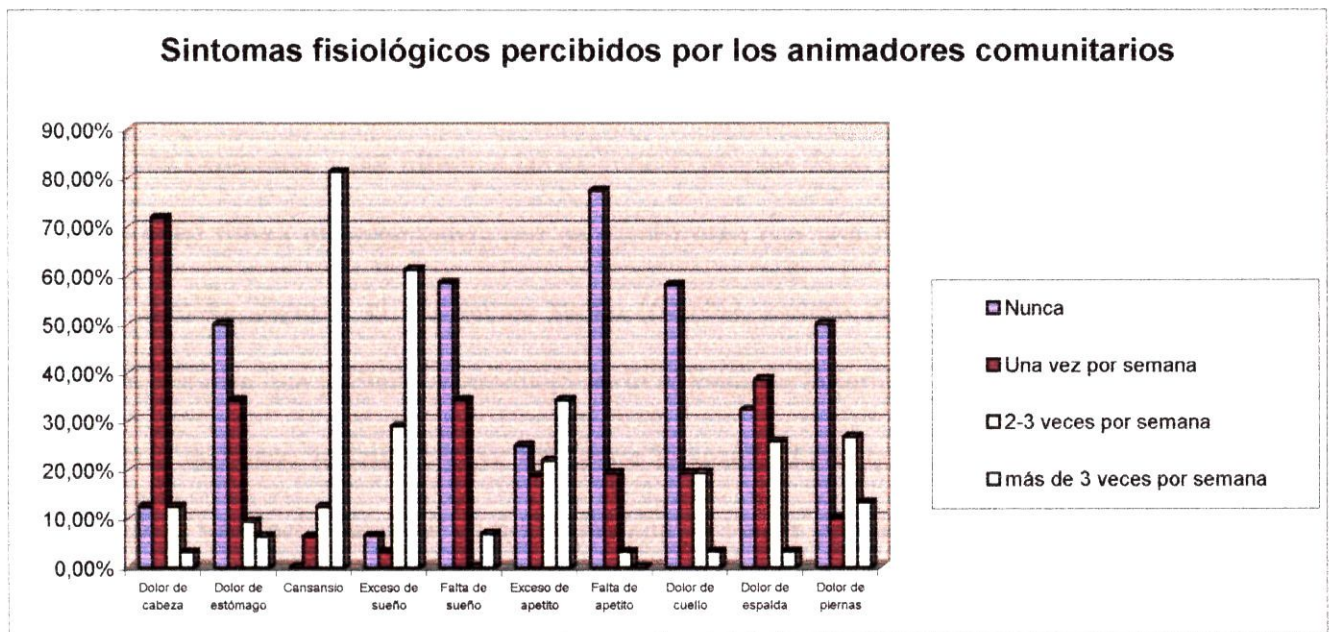
En este sentido, al aplicar el Modelo de Herzberg a la realidad de los animadores comunitarios, se puede apreciar que en relación a los Factores Higiénicos, los animadores comunitarios se ven expuestos a condiciones laborales deficientes (elevados niveles de violencia, problemas de drogadicción, elevado número de horas extra de trabajo, mala accesibilidad al lugar de trabajo, exposición a agentes infecciosos: sarna, piojos, garrapatas; asaltos, amedrentamientos, entre otros). A esto se suma una renta que muchas veces no alcanza para cubrir necesidades de tipo recreativo o incluso necesidades más básicas como son el pago de cuentas.

Sin embargo, existen otros factores que actúan como Factores Motivadores y que hacen que los animadores comunitarios permanezcan en sus puestos de trabajo, tales como: orientar su trabajo a ayudar a los demás, la responsabilidad asumida por otras personas, y el desarrollo personal. Es decir, es el contenido del trabajo realizado y no las condiciones o factores higiénicos lo que motiva a los animadores comunitarios a realizar su trabajo.

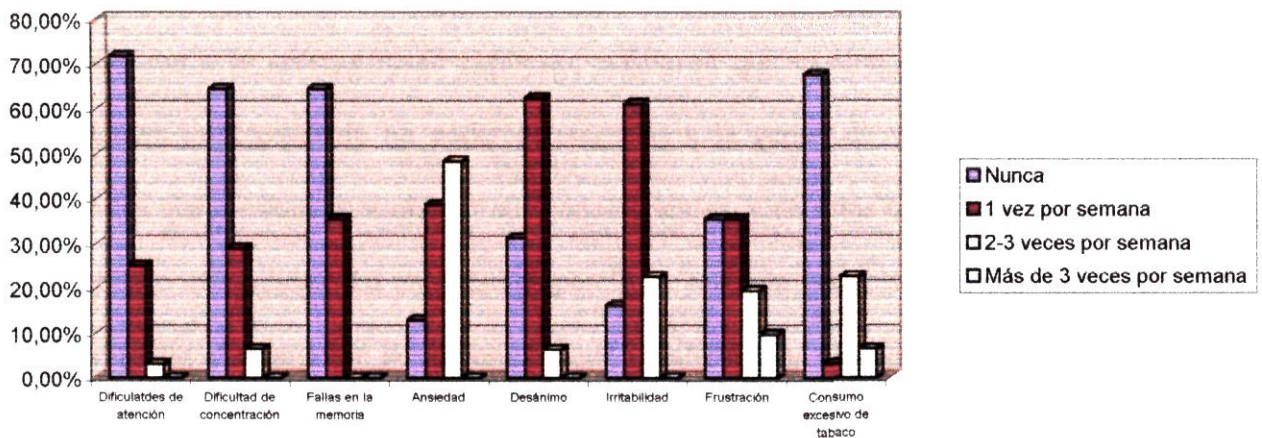
5.4.2 Reacciones y síntomas de sobrecarga Psíquica

De acuerdo a lo señalado en el marco teórico la sobrecarga psíquica de trabajo puede expresarse a través de una serie de reacciones o síntomas psíquicos categorizados como:

Reacciones Psicológicas (ansiedad, frustración, síntomas depresivos, irritabilidad y desinterés psicossomático), reacciones fisiológicas (alteraciones psicossomáticas) y reacciones del comportamiento (conducta agresiva, alteraciones de las relaciones laborales y familiares, consumo excesivo de alcohol y tabaco).



Síntomas psicológicos percibidos por los animadores comunitarios



En referencia a los síntomas fisiológicos, un alto porcentaje de la muestra (71,9%) reportó que presenta dolores de cabeza al menos una vez por semana. Del mismo modo, el 36,4% señala que padece de dolores de espalda al menos una vez por semana. Estas dolencias ocurren debido al traslado ocasional de materiales, a las temperaturas extremas a las que se ven expuestos y por último a las exigencias propias de su trabajo.

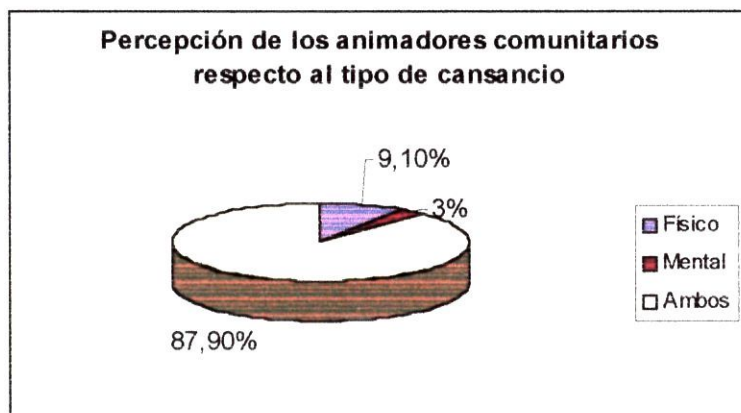
De igual forma otros síntomas que se manifiestan con una frecuencia superior a 3 veces por semana, figuran el exceso de sueño (61,6%), exceso de apetito (34,4%), los cuales manifestaron que podían ser producto de lo extenso de la jornada laboral, la que no les permite el descanso suficiente y por otra parte la ansiedad a la que están expuestos (ya que su trabajo involucra tanto un compromiso con el Hogar de Cristo y por otra a las personas a las cuales va dirigido este trabajo).

En referencia a los síntomas psicológicos a los cuales se ven expuestos como producto de su trabajo, se evidenció el desánimo y la irritabilidad, los cuales son sentidas al menos una vez por semana por el 62,5% y 61,3% de los animadores comunitarios respectivamente.

El 48,7% de los animadores comunitarios manifiesta que presenta síntomas de ansiedad con una frecuencia de dos a tres veces por semana.

En relación a lo anteriormente expuesto, señalaron que existen ocasiones en las cuales se sienten impotentes de no poder ayudar más a la gente, de ver limitados los recursos con los que cuentan para otorgar sus conocimientos, y en estas ocasiones señalan sentir desánimo e irritabilidad. La ansiedad es percibida como la variable que se presenta con más frecuencia a lo largo de la semana, ya que señalaron que el trabajo realizado les exige involucrarse en muchas tareas a la vez así como un fuerte compromiso con la comunidad.

Cabe destacar que la variable cansancio, es percibida por el 78,8% con una alta frecuencia (más de tres veces por semana), y se expresa tanto física como mentalmente antes y después del trabajo. Frente a estas variables los animadores comunitarios nos señalaron, que su trabajo involucra tanto lo físico como lo mental, ya que tienen que caminar largos recorridos a pie para llegar a los campamentos, cargar materiales, y a nivel psicológico coordinar diversas actividades, planificar reuniones, entregar informes etc.



VI.- ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se analizarán los resultados obtenidos a lo largo de esta investigación, con el objetivo de sistematizar el perfil de exigencias a las cuales se ven sometidos los animadores comunitarios .

Perfil de Exigencias

1.- Exigencias Físicas:

-En relación a las exigencias físico-posturales, se observó que los animadores comunitarios deben sostener las posiciones sentado así como de pie con una mediana exigencia a lo largo de la jornada laboral. (Por mediana exigencia se alude a que dichas posiciones deben ser mantenidas entre un 40% y 69% de tiempo).

-Respecto a las exigencias físicas de movimiento, se detectó que el caminar es la actividad realizada con mayor frecuencia por los animadores comunitarios durante su trabajo. Dicha actividad se presenta con una alta exigencia (entre 70 % y 100% de tiempo de exposición).

En cuanto al traslado de materiales, éste se presenta con una exigencia mediana.

Presentan una baja exigencia los siguientes movimientos: alzamiento, movimientos repetitivos y movimientos en posición forzada. Es decir, estos movimientos son rara vez ejecutados por los animadores comunitarios durante su jornada laboral.(Menos de 39% de tiempo de exposición).

2.-Exigencias Mentales

-Se determinó que la exigencia mental de tipo cognitiva más ejecutada por los animadores comunitarios es la memoria a corto plazo, la que es frecuentemente utilizada por la muestra. Otras exigencias cognitivas tales como atención, concentración, memoria a largo plazo, creatividad, y planificación de tareas presentan una mediana exigencia, es decir, son moderadamente requeridas en el trabajo que realizan los animadores comunitarios.

-En cuanto a las exigencias mentales de tipo afectivo, se determinó que los animadores comunitarios están frecuentemente expuestos a situaciones críticas, responsabilidad por otras personas y empatía, presentando éstas en una alta exigencia.

3.- Exigencias Ambientales

-Se detectó que los animadores comunitarios están frecuentemente expuestos a las siguientes exigencias: exposición a elementos contaminantes (barro , polvo, agentes infecciosos(sarna, piojos, garrapatas)), humedad, y exposición al sol, constituyéndose estas en altas exigencias ambientales.

4.- Exigencias Organizacionales

-En cuanto a las exigencias organizacionales a las cuales se ven sometidos los animadores comunitarios, se determinaron las siguientes exigencias:

La muestra se ve sometida a una elevada exigencia de horas extras (aproximadamente 3 a 4 horas por semana). Del mismo modo deben desplazarse en promedio entre una y dos horas desde sus hogares hasta el lugar de trabajo.

Se observó que existen períodos del año, en cierta medida determinados con anticipación, que presentan una mayor exigencia de trabajo. Éstos son: invierno, fiestas de fin de año, y actividades masivas (por ejemplo: cena de pan y vino).

En su trabajo, los animadores comunitarios, se ven sometidos a trabajo en equipo, sin restarle importancia al trabajo individual.

Igualmente, destaca la diversidad de tareas que los animadores comunitarios deben realizar a lo largo de su jornada laboral. En este sentido, se observa una fuerte tendencia a realizar tareas de tipo administrativo por la mañana, y actividades en terreno por la tarde.

Por último cabe mencionar, que el trabajo realizado por los animadores comunitarios les permite la toma de decisiones sin consultar previamente al jefe de cada localidad. En cuanto al impacto que dichas decisiones pueden tener en la comunidad, estas se presentan en un continuo que va desde un bajo impacto (cambiar la sala de una reunión) a un alto impacto (por ejemplo: apoyar o no una toma de terreno).

En cuanto a los efectos que estas exigencias provocan en los animadores comunitarios, se pudo constatar que estos son percibidos como causantes de una serie de síntomas fisiológicos como psicológicos, los que se describirán a continuación :

Se detectó la presencia de dolores de cabeza, así como dolores de espalda con una frecuencia de al menos una vez por semana.

Se aprecia desánimo e irritabilidad con una frecuencia de al menos una vez por semana. Del mismo modo, los animadores comunitarios reportan ansiedad , la que se presenta dos a tres veces por semana. En cuanto al cansancio, se manifiesta con una alta frecuencia (más de tres veces por semana). Cabe destacar que el cansancio experimentado por los animadores comunitarios es tanto físico como mental.

Cabe señalar que a nivel social, las exigencias anteriormente descritas, repercuten sobre la vida familiar así como en la vida de pareja de los animadores comunitarios.

VII.- CONCLUSIONES Y SUGERENCIAS

Pocas aproximaciones entregan una visión tan integral respecto al funcionamiento de un sistema de trabajo como lo hace la ergonomía. Las técnicas propuestas por el análisis ergonómico del trabajo y empleadas en este estudio (entrevistas, cuestionarios y observación continua) proporcionaron una información importante, permitiendo a las alumnas memoristas introducirse en el sistema de trabajo de los animadores comunitarios y recoger de manera directa datos relevantes.

Para efectos de esta investigación fue necesario adaptar dos instrumentos que permitieran realizar mediciones sin interferir mayormente en el funcionamiento normal del sistema. Estos instrumentos fueron una Pauta de Observación Ergonómica y un Cuestionario de Factores Ergonómicos. La Pauta de Observación Ergonómica fue útil fundamentalmente para evaluar las exigencias de trabajo a las cuales se ven sometidos los animadores comunitarios. En cuanto al Cuestionario de Factores Ergonómicos este instrumento facilitó la recopilación de información respecto de los diferentes aspectos de la carga subjetiva de trabajo y de la percepción de los animadores comunitarios en relación a las exigencias de trabajo, permitiendo corroborar los datos recogidos por el equipo investigador.

A partir de lo antes expuesto, es posible efectuar una evaluación acerca del cumplimiento de los objetivos planteados en el estudio. Se considera que tanto el objetivo general como los específicos fueron alcanzados.

Sin embargo, se considera que existen aspectos de la metodología utilizada que pueden ser mejorados, ya que durante la realización de esta investigación, el equipo investigador se vio enfrentado a dificultades que retrasaron la realización del estudio. Uno de estos problemas dice relación con la fase de negociación. Si bien la negociación con los encargados del área de trabajo comunitario fue exitosa, la negociación con los jefes de las distintas localidades, con quienes debió ser muy bien planificada, presentó algunos problemas tales como: Problemas de disponibilidad de tiempo para la aplicación del Cuestionario de Factores Ergonómicos, así como una escasa disposición para permitir al equipo investigador realizar las observaciones en terreno, debido fundamentalmente al exceso de trabajo con que cuentan los animadores comunitarios. Se considera que se debió haber realizado un mayor esfuerzo para lograr su comprensión y colaboración hacia los objetivos del estudio. En este sentido, se asume una falla por parte del equipo investigador en lograr motivar a cada jefe de localidad presentándole los beneficios que esta investigación aporta a la institución.

Dado que la ergonomía contempla el trabajo interdisciplinario, parece importante incluir en estudios posteriores a otros profesionales que desde su disciplina entreguen aportes que permitan enriquecer el estudio y llegar así a resultados más integrales.

Los análisis obtenidos en cuanto al perfil de exigencias de los animadores comunitarios, de la carga subjetiva de trabajo y de los aspectos motivacionales, pueden ser evaluados desde el modelo de motivación de F. Herzberg, en este sentido, en relación a los factores higiénicos, se observa que los animadores comunitarios se ven expuestos a condiciones laborales deficientes. A pesar de esto existen otros factores que actúan como factores motivadores tales como el orientar su trabajo a ayudar a los demás, la responsabilidad por otras personas y el desarrollo personal. Es decir, es el contenido del trabajo realizado y no las condiciones o factores higiénicos lo que motiva a los animadores comunitarios a realizar su trabajo.

A modo de sugerencias, las alumnas memoristas proponen dos puntos que serían importantes de considerar.

En primer lugar, se sugiere la posibilidad de promover que los animadores comunitarios puedan acceder a estudiar alguna carrera que le permita desarrollar mejor su trabajo, considerando que esto no implique recargar la labor de sus compañeros ni afectar en modo alguno a las personas de las comunidades con las cuales se trabaja. Se propone que en la medida que exista algún curso o carrera atingente al trabajo realizado por los animadores comunitarios, el área otorgue una cantidad de cupos disponibles para acceder a ellas. Se sugiere además que dichos cupos sean concursables, en forma abierta y transparente. Lo anterior facilitaría la posibilidad de contar con animadores comunitarios con mejores herramientas teórico-prácticas y metodológicas que les permitan realizar de mejor forma su trabajo.

En segundo lugar, se propone respecto del tema de la seguridad que el área trabajo comunitario facilite un vehículo o dinero para movilización en casos justificados (noche). La mayoría de las veces en las comunidades que trabajan los animadores comunitarios existen ciertas situaciones puntuales de peligrosidad, las que guardan relación con los traslados hacia, desde y al interior de la localidad, especialmente en aquellos lugares donde no existe la “ protección” que puedan brindar diversos pobladores, también al transitar de noche por los asentamientos, y cuando regresan a sus hogares y ya ha oscurecido. Muchas veces en estas ocasiones ni siquiera existe locomoción colectiva, la que se retira temprano o deja de ingresar a ciertos sectores para evitar asaltos o cobro “ de peajes”.

Finalmente resulta importante reflexionar en relación a la valoración que esta memoria ha significado para sus autoras. La experiencia de la realización de una investigación de este tipo ha permitido lograr una mayor maduración e integración de los conceptos propios de la Psicología y Ergonomía constituyéndose en un gran aporte al desarrollo profesional de las integrantes del equipo investigador .

VIII.- BIBLIOGRAFÍA

Asociación Argentina de Ergonomía (1998). Pero ¿Qué es la ergonomía? Boletín Argentino de Ergonomía .Revisado el 8 de Julio de 2001.

www.geocities.com/CapeCanaveral/6616/peroque.html.

Beauchesnes, M., Keyser, V. & Notte, D. (1982). Analyser les conditions de travail. Paris: Entreprise Moderne D' Edition.

Congreso Mundial de Ergonomía de International Ergonomic Association (I.E.A) Realizado en San Diego, California (Junio 2000).

Cuenta de actividades, 1998. Página 5.

Diccionario de la Real Academia de la lengua Española, vigésima edición (1984). Madrid: Editorial Espasa-Calpe, S.A.

Ecco, Umberto. (1993) ¿Cómo se hace una Tesis? Barcelona: Editorial Gedisa S.A.

Echavarrí, A. Pino, F (1997). Evaluación de carga Psíquica de trabajo en tripulantes de cabina. Tesis de grado para optar al título de licenciado en psicología. Santiago: U.G.M.

Diario la Tercera. Revisado el 8 de Junio de 2001.

www.tercera.cl/diario/1998/101/6/52.html

Fiaccadori, G.C, Morales, M., Verdugo, M.E (2000). Diagnóstico Ergonómico: Conductores de Microbuses del Centro de Santiago. Tesis de grado para optar al título de licenciado en Psicología. Santiago: U.G.M.

Hanna Bahna, D, Said, M.(1998). Aproximación a la evaluación de la carga global de trabajo en el puesto de enfermera de unidad de tratamiento intensivo (UTI)de un hospital de la Región Metropolitana. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Psicología. Santiago: U.G.M.

Hogar de Cristo. Revisado el 5 de Junio de 2001

www.hogardecristo.cl/hacemos/campamento.html

Hogar de Cristo. Revisado el 5 de Junio de 2001

www.hogardecristo.cl/navegacion/pobreza/pobreza.html

Hogar de Cristo. Revisado el 10 de Octubre de 2001

www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticias.asp?id_pub=10&id_con=20011009142411

Hogar de Cristo. Revisado el 10 de Octubre de 2001.

www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticias.asp?id_pub=10&id_sec=12&id_con=20010620020648

Hogar de Cristo. Revisado el 8 de Octubre de 2001.

www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticiasaso?id_pub=10&id_sec=12&id_con=20010703210322

Hogar de Cristo. Revisado el 8 de Octubre de 2001.

www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticiasasp?id_pub=10&id_sec=12&id_con=20010628193738

Hogar de Cristo. Revisado el 8 de Octubre de 2001.

www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticiasasp?id_pub=10&id_sec=12&id_con=20011009142411

Hogar de Cristo. Revisado el 10 de Octubre de 2001.

(www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticiasasp?id_pub=10&id_sec=12&id_con=20010630140724).

Hogar de Cristo. Revisado el 10 de Octubre de 2001.

www.hogardecristo.com/navegacion/navegar_noticiasasp?id_pub=10&id_sec=12&id_con=200010703212422

Hurtado, Alberto, S.J. (1994) "Humanismo Social". Santiago de Chile: Editorial Los Andes.

Hurtado, Alberto, (1994). S J "Obras Completas tomo I y II". Santiago de Chile: Editorial Dolmen.

Insulza, I, Verdi, R.2000. Perfiles de responsabilidad en Hogar de Cristo, Hospedería Padre Hurtado y Hospedería Padre Lavín. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Psicología. Santiago: U.G.M.

Instituto Libertad y Desarrollo. Revisado el 10 de Octubre de 2001

(www.lyd.com/programas/presupuesto/ChileBarrio.pdf)

Leplat, J, (1980). La Psychologie Ergonomique. Paris: Presses Universitaires de France (PUF).

Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN). Gobierno de Chile. Revisado el 5 de Junio de 2001.

www.mideplan.cl

Ministerio de Planificación y Cooperación (MIDEPLAN). Gobierno de Chile. Revisado el 5 de Junio de 2001.

www.mideplan.cl/estudios/social22/html

Ministerio de Vivienda y Urbanismo (MINVU).Gobierno de Chile. Revisado el 10 de Octubre de 2001.

www.minvu.cl/minvu/minvu_hoy/chile_barrio01.htm

Neffa, J.C., (1988).¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo?.

Buenos Aires: Hvmánitas.

Programa Chile Barrio. Gobierno de Chile. Revisado el 8 de Octubre de 2001

www.chilebarrio.cl/documento.htm#

Rivera, H (1991). Rol del análisis ergonómico del trabajo en los procesos de transferencia tecnológica. Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, Vol 10, N°1.

Rivera, H (1992). Desarrollo y campo de acción de la ergonomía. Revista Laboral Chilena, 7, pág 60-65.

Sperandio, J.C (1980) . La Psychologie en Ergonomie. Paris: Presses Universitaires de France (PUF).

Un Techo para Chile. Revisado el 10 de Octubre de 2001.

www.untechoparachile.cl

Von Hope, Charlotte, Toro, Pilar (1992) .Estudio de la satisfacción laboral y su relación con la Personalidad y Salud Mental en el trabajo, en operarios de la Región Metropolitana. Tesis de grado para optar al título de Licenciado en Psicología. Santiago: U.G.M.

Wisner, A (1988). Ergonomía y Condiciones de trabajo. Buenos Aires: Hvmánitas.

www.udec.cl/~mquiroz/files/pobreza_en_chile/pobreza_en_chile.html (Revisado el 11 de Junio de 2001)

www.monografias.com/trabajos5/rehum/rehum.shtml (Revisado el 28 de Octubre de 2002).

ANEXOS

Anexo 1: Pauta Observación Ergonómica

Pauta Ergonómica de Observación De Exigencias

(Este instrumento ha sido adaptado por las memoristas a partir de la pauta de entrenamiento de Ceyet y de la pauta de observación ergonómica de Fiaccadori, Morales y Verdugo en su memoria para optar al título de Psicólogo)

Fecha:

Localidad:

Dirección centro comunitario (en el caso que cuenten con un centro):

Campamentos en los cuales intervienen:

Nombre animador comunitario jefe de la localidad:

I . Exigencias Organizacionales:

(Para responder a estas exigencias se debe observar el puesto de trabajo en terreno y entrevistar a los animadores Comunitarios).

Puesto de Trabajo:

N° de personas :

Hora:

Exigencias	Si	No	Observaciones
Jornada laboral de 8 horas			Trabaja horas extra? Cuántas? Remuneradas?
Jornada laboral de 10 horas			Trabaja horas extra? Cuántas? Remuneradas?
Jornada laboral de 12 horas			Trabaja horas extra? Cuántas? Remuneradas?
Realización de turnos Rotatorios			Número de horas de duración del turno:
Pausa para colación			Duración:
Colación dentro del centro comunitario			Características del lugar de colación:
Colación conjunta para todos los Animadores Comunitarios (sólo Animadores)			

Exigencias	Si	No	Observaciones
Colación compartida con gente del campamento.			
Micropausas programadas en la jornada			
La naturaleza de la tarea permite pausas			
Normas y procedimientos definidos			
Presencia de días o períodos picks determinados con anticipación			Motivos:
Presencia de días o períodos picks no determinados con anticipación			Motivos:
Presencia de horas picks			Motivos:
Exposición a riesgos			Tipos de riesgos a los que se ven expuestos:
Supervisión directa de estilo autoritario			Descripción:
Supervisión directa de estilo participativo			Descripción:
Toma decisiones de alto impacto (Decisiones que tiene un efecto importante en la comunidad)			
Toma decisiones de medio impacto (Decisiones que tiene un efecto mediano en la comunidad)			
Toma de decisiones de bajo impacto (Decisiones que tiene un bajo efecto en la comunidad)			
Trabaja solo			
Trabaja en conjunto			
Cambia de tareas durante la jornada			Descripción de las tareas realizadas tanto en terreno como administrativas:

Programas que se desempeñan

Observaciones :

II . Exigencias Físicas

Ponderar de acuerdo a los siguientes criterios:

A :Alta ; entre un 70 % y 100% de tiempo de exposición

M : Mediana ; entre 40% y 69% de tiempo de exposición

B : Baja ; menos de un 39% de tiempo de exposición

Exigencias de Postura	Alta	Media	Baja	Descripción
Posición de Pie				
Posición sentado				
Otra (especificar)				
Exigencias de Movimientos	Alta	Media	Baja	Descripción
Repetitivos				
En posición forzada				
Otros (especificar)				
Exigencias de Fuerza	Alta	Media	Baja	Descripción
Traslado				
Alzamiento				
Otra (especificar)				
Exigencias de Desplazamiento	Alta	Media	Baja	Descripción
Caminar				
Otra (especificar)				

Observaciones :

III . Exigencias Cognitivas y Afectivas

Ponderar de acuerdo a los siguientes criterios:

A : Alta ; sobre el 70% del tiempo de trabajo , de acuerdo a la tarea

M: Mediana , entre el 40% y el 69% del tiempo de trabajo , de acuerdo a la tarea

B : Baja , menos del 39% del tiempo de trabajo , de acuerdo a la tarea .

Exigencia Cognitiva	Alta	Media	Baja	Descripción
Atención (respuesta inmediata a un estímulo)				
Concentración (mantener la atención frente a un estímulo)				
Memoria corto plazo (recordar información de corto plazo)				
Memoria largo plazo (recordar información de largo plazo)				
Creatividad				
Planificación de actividades o tareas				
Otra (especificar)				
Exigencia Afectiva	Alta	Media	Baja	Descripción
Aislamiento (sin integración)				
Presión (expuesto a múltiples tareas)				
Riesgo (expuesto a situaciones críticas)				
Rutina (monotonía de la actividad)				
Rapidez (expuesto a respuestas inmediatas)				
Responsabilidad por personas				
Responsabilidad por decisiones de alto impacto				
Empatía				
Otra (especificar)				

Observaciones:

Contaminantes	1	2	3	4	5	6	7	Descripción
Polvo								
Barro								
Agentes infecciosos (especificar)								
Otro (especificar)								

Descripción del centro (número de salas, cocina, baños, materiales de construcción):

Breve descripción del lugar donde se encuentra inserto el centro
(población/campamento, estado de las calles, alumbrado eléctrico público, ambiente rural, etc)

Descripción del ambiente de trabajo en terreno de los animadores comunitarios:

Anexo 2: Cuestionario de Factores Ergonómicos

CUESTIONARIO DE FACTORES DE EXIGENCIAS ERGONÓMICAS PARA EL PUESTO DE
ANIMADOR COMUNITARIO DEL HOGAR DE CRISTO

Instrucciones para responder este cuestionario:

Este cuestionario consta de una serie de preguntas acerca de su trabajo como animador comunitario en el Hogar de Cristo .

Se pretende conocer, por medio de sus respuestas, como le afecta a usted su trabajo de animador comunitario, las principales fortalezas y debilidades, y de este modo poder mejorar aquellas áreas donde se encuentran más problemas.

Recuerde que para lograr este último objetivo le pedimos que sea sincero en sus respuestas. Por favor **NO** escriba su nombre en el cuestionario porque sus respuestas son confidenciales y anónimas.

No existen respuestas buenas ni malas.

Trate de contestar todas las preguntas.

¡Muchas Gracias por su colaboración!

(Este cuestionario ha sido adaptado por las memoristas en base a las memorias para optar al título de Psicólogo de Besa, Obrador y Fiacciadori, Morales y Verdugo, Del Río y Ferrer, y Echavarri y Pino)

Edad: _____

Sexo : F M

Estado civil: _____

Hijos: No

Si N° de hijos: _____

Antigüedad en la empresa (Hogar de Cristo): _____

Antigüedad en el cargo : _____

1.- Marque con una X indicando hasta donde ha completado sus estudios

Ninguno	
Educación Básica incompleta	
Educación Básica completa	
Educación Media incompleta	
Educación Media completa	
Estudios Técnico –Profesionales	
Estudios Universitarios incompletos	
Estudios Universitarios completos	

Si realizó estudios universitarios o técnico profesionales ¿Cuáles fueron

estos? _____

2.- Cómo considera usted el lugar físico (centro) donde trabaja?

Marque con una X en el casillero que esté de acuerdo con su opinión.

	Inadecuado	Regular	Adecuado	Muy Adecuado
Temperatura				
Iluminación				
Ruido				
Humedad				
Ventilación				
Aseo y mantención en general				
Accesibilidad al centro				
Amplitud de los espacios				
Disponibilidad de salas y material				

3.- En su trabajo (trabajo en terreno) usted está expuesto a:

	Nunca	A veces	Frecuentemente	Siempre
Temperaturas extremas				
Ruido				
Polvo				
Sol				
Lluvia				
Barro				
Humedad				
Agentes infecciosos (sarna, pediculosis, moscas, garrapatas, etc)				

4.- Marque con una X aquellas complicaciones que usted haya sufrido como producto de su trabajo de animador comunitario . **Puede marcar más de una alternativa.**

Pediculosis	
Sarna	
Conjuntivitis	
Retención de líquido	
Resfríos frecuentes	
Infecciones urinarias	
Trastornos de aparato digestivo (colitis, gastroenteritis)	

5.- Marque con una X aquellos accidentes que usted haya sufrido producto de su trabajo como animador comunitario. **Puede marcar más de una alternativa.**

Quemaduras	
Golpes, contusiones	
Fracturas	
Picaduras de insectos	
Mordeduras de perros	

6.- Marque con una X la frecuencia con la cual realiza las siguientes posturas o actividades a lo largo de su trabajo como animador comunitario.

	Rara vez	Ocasional mente	La mayor parte del tiempo
Posición de pie			
Sentado			
Traslado de materiales			
Caminar			
Actividades de tipo lúdico (jugar, bailar, etc)			
Otras (cuales?)			

7.- Considerando que el cansancio corresponde a un estado de agotamiento producido por el trabajo. Conteste a lo siguiente, en relación a su trabajo como animador comunitario, marcando con una X en el casillero que corresponda a su percepción.

	Durante el trabajo	Después del trabajo	Durante y después del trabajo	No aparece
Producto de su trabajo como animador comunitario, su cansancio aparece:				

	Más físico que mental	Más mental que físico	En igual proporción
Producto de su trabajo como animador comunitario, su cansancio es:			

8.- Marque con una X aquellos síntomas que usted considere que ha experimentado producto de su trabajo como animador comunitario.

SÍNTOMAS FISIOLÓGICOS	Nunca	1 vez por semana	2- 3 veces por semana	Más de 3 veces por semana
Dolores de cabeza				
Dolores de estómago				
Cansancio				
Exceso de sueño				
Falta de sueño				
Exceso de apetito				
Falta de apetito				
Dolor de cuello				
Dolor de espalda				
Dolor de piernas				
SÍNTOMAS PSICOLÓGICOS	Nunca	1 vez por semana	2-3 veces por semana	Más de 3 veces por semana
Dificultad de atención				
Dificultad de concentración				
Fallas en la memoria				
Ansiedad				
Desánimo				
Irritabilidad				
Frustración				
Consumo excesivo de tabaco				

9.- Marque con una X el número días a la semana trabaja usted como animador comunitario.

De Lunes a Domingo	
De Lunes a Sábado	
De Lunes a Viernes	
Otros (cual?) _____	

10.-En su jornada cuantas horas trabaja usted? Marque con una X de acuerdo a su opinión.

	Menos de 8 horas	De 8 a 12 horas	Más de 12 horas
Lunes			
Martes			
Miércoles			
Jueves			
Viernes			
Sábado			
Domingo			

11.- Considera usted que su trabajo como animador comunitario interfiere en su vida familiar?
Marque con una X en relación a su percepción.

	No interfiere	Bajo	Mediano	Alto
Grado de interferencia en la vida familiar				

¿Por Qué?

12.- En el caso que usted sea casado o conviviente. Considera que su trabajo como animador comunitario interfiere en su vida de pareja? Marque con una X de acuerdo a su percepción.
(Conteste sólo si usted es casado o convive con su pareja).

	No interfiere	Bajo	Mediano	Alto
Grado de interferencia en la vida de pareja				

¿Por Qué?

13.-¿Cómo considera usted la carga de trabajo a la cual se ve expuesto en las siguientes situaciones? Marque con una X de acuerdo a su opinión.

	Liviana	Moderada	Pesada
Invierno			
Verano			
Fiestas de Navidad			
Actividades masivas (ej: Cena Pan y Vino, fiestas)			
Entrega de Informes			

14.-¿Cuánto tiempo tarda en llegar desde su casa a su lugar de trabajo?

20 a 40 minutos	
41 minutos a 1 hora	
De 1 a 2 horas	

15:-¿Cómo siente la extensión de la jornada laboral? Marque una alternativa para cada par.

- | | |
|-----------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Liviana | <input type="checkbox"/> Fácil |
| <input type="checkbox"/> Pesada | <input type="checkbox"/> Difícil |
| <input type="checkbox"/> Tensa | <input type="checkbox"/> Agradable |
| <input type="checkbox"/> Relajada | <input type="checkbox"/> Desagradable |

16.- Cuando usted se siente cansado como producto de su jornada laboral ¿Puede realizar en su trabajo una pausa de descanso libremente (sin consultar previamente a su jefe). Marque con una X de acuerdo a su opinión.

Nunca	
A veces	
Frecuentemente	

17.- En cuanto a la realización de su trabajo como animador comunitario. Marque con una X la frecuencia con la cual se ha visto expuesto a los siguientes riesgos.

	Nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Asaltos				
Altos niveles de violencia dentro de los campamentos				
Riñas				
Amedrentamientos				
Insultos				
Otros (cuales?) _____				

18.- Cómo son las relaciones con sus compañeros de trabajo? Marque con una X en el recuadro que corresponda a su opinión.

Buenas	
Regulares	
Malas	

19.-Cómo son las relaciones con el grupo de personas a las cuales va dirigido su trabajo? Marque con una X en el recuadro que corresponda a su opinión.

Buenas	
Regulares	
Malas	

20.- En qué medida le incomodan los siguientes aspectos de su trabajo?

	Nada	Un poco	Mucho
El control al que está sometido por sus superiores directos			
Los riesgos a los cuales se ve expuesto			
La extensión de la jornada laboral			

21.-Indique con qué frecuencia considera usted que se ve expuesto a las siguientes exigencias durante la realización de su trabajo como animador comunitario. Marque con una X de acuerdo a su percepción.

	Nunca	Ocasionalmente	Frecuentemente	Siempre
Atención y concentración				
Recordar Información				
Creatividad (ser capaz de dar soluciones novedosas a los problemas)				
Presión (exposición a múltiples tareas)				
Riesgos (exposición a situaciones críticas)				
Rutina				
Rapidez (necesidad de dar respuestas inmediatas)				
Responsabilidad por personas				
Empatía (capacidad de ponerse en el lugar de otras personas)				

22.- Señale 2 aspectos que más le gustan de su trabajo :

a) _____

b) _____

23.- Señale 2 aspectos que menos le gusten de su trabajo:

a) _____

b) _____

24- Hay algún otro aspecto de su trabajo que no haya sido abordado y que le parezca interesante de considerar?

Anexo 3 : Descripción del Centro Comunitario Localidad
de Quilicura

Este centro está construido en base a madera, y se ubica relativamente cerca de los campamentos con los cuales se está trabajando (aproximadamente 10 minutos caminando del más alejado).

Por motivos de seguridad, el centro se encuentra cercado. Desde fuera se destaca como una construcción grande y muy bien cuidada (pintura, plantas). Está además identificado con un cartel con el logotipo del Hogar de Cristo.

En este centro se desarrollan los siguientes programas:

- Centro Infantil
- Proyecto Familia
- Proyecto Comunitario
- Conace

El centro cuenta con dos comedores (uno para el uso de los niños y otro para los animadores comunitarios), dos baños (uno de uso exclusivo de los animadores comunitarios y el otro para uso público). Es centro está también equipado con una cocina.

Este centro tiene además cuatro salas. Estas salas son “polifuncionales” en ellas se desarrollan los programas destinados a los niños por las mañanas, se trabaja con los jóvenes por las tardes y en la noche con los adultos. Las salas están equipadas con escritorios y sillas (en dos de las salas son de la altura correcta para los niños más pequeños), tienen además estufa a parafina, closet para guardar diversos materiales (hojas, lápices, témperas, greda, colchonetas).

Existe además otra sala la que ha sido habilitada como oficina, que es de uso exclusivo de los animadores comunitarios. Esta oficina sirve también como sala de reuniones y está equipada con: computador, dos escritorios y una mesa bastante larga con sillas la que es usada para las reuniones.

Cabe destacar que este centro fue agrandándose según las necesidades que fueron surgiendo, motivo por el cual la distribución de espacios no es la más óptima (de este modo, se puede apreciar a modo de ejemplo, que el comedor está inserto entre las salas y algo retirado de la cocina).

Para los niños el centro dispone de juegos infantiles ubicados en el patio exterior, entre los cuales hay resbalines, columpios, pozos areneros etc. Al lado de estos juegos se encuentra un pequeño huerto construido como parte de un programa de trabajo con niños.

Anexo 4 : Descripción del Centro Comunitario Localidad
de Lo Espejo

Este centro se encuentra ubicado muy cercano de los campamentos con los cuales se está trabajando (15 minutos caminando de uno de ellos y a diez metros del otro).

El material usado en su construcción es sólido, ya que el centro en su totalidad es de concreto. Es relativamente nuevo y bastante moderno en su arquitectura, se aprecia un buen mantenimiento en general y gran disponibilidad de salas que en total suman siete. Dos de estas son utilizadas por los animadores comunitarios, una de ellas funciona como comedor y otra como sala de reuniones. Para ingresar al centro se debe tocar un timbre que conecta con un citófono, a través del cual preguntan la identificación de las personas que deseen ingresar al lugar.

El centro posee un computador para uso de los animadores comunitarios exclusivamente, un equipo de música, video y un televisor utilizado frecuentemente en las actividades con los niños.

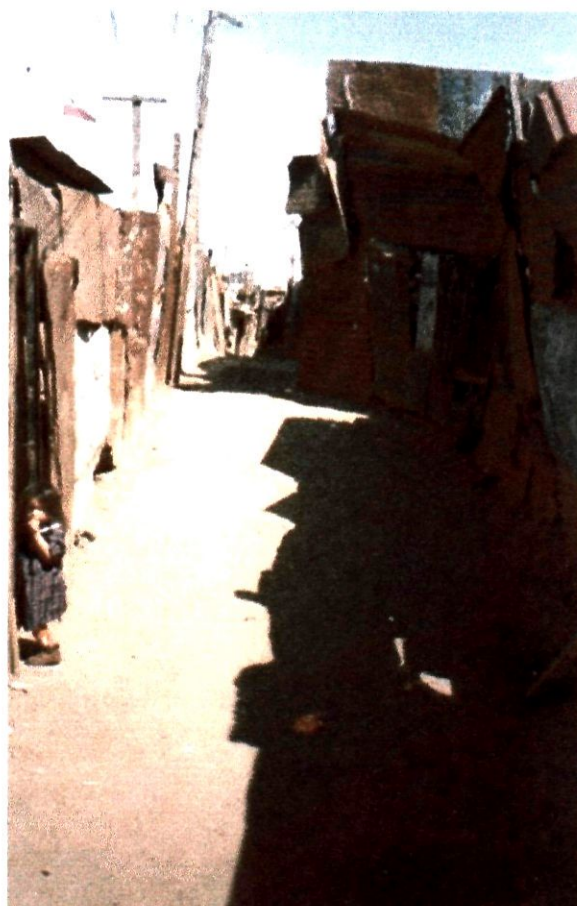
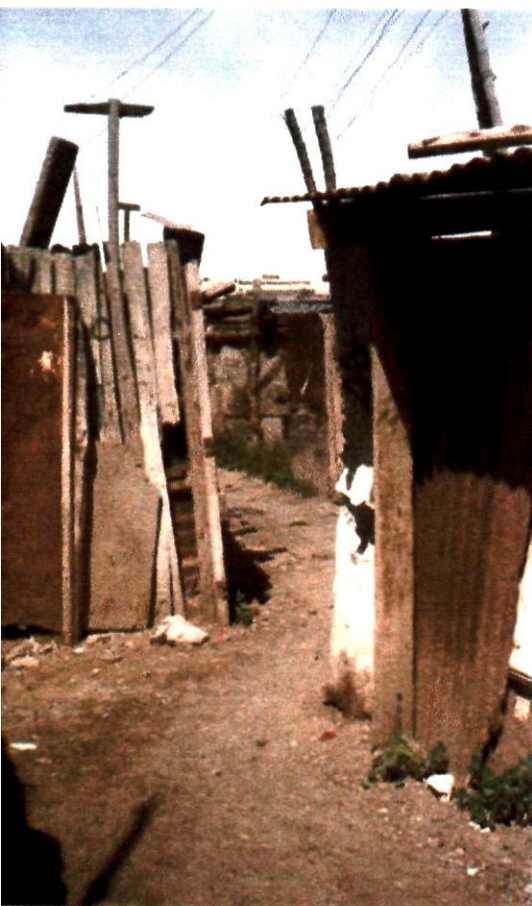
El patio interior es bastante pequeño, y su composición es de gravilla, no existiendo plantas a su alrededor. La mayoría de las salas rodea a este patio interior.

La iluminación de cada sala es bastante buena, contando con cuatro tubos fluorescentes y ventanas bastante grandes. Cada sala cuenta con una estufa a gas empotrada a la pared, el comedor al ser más amplio posee dos estufas a gas.

Es importante señalar que al igual que otros centros también cuenta con una reja en todo su perímetro, y está claramente identificado con el logotipo del Hogar de Cristo.



Centro Comunitario Localidad Lo Espejo



Fotos campamento cercano al Centro Comunitario

Anexo 5 : Descripción del centro Comunitario Localidad
de Renca

Esta localidad cuenta con un centro ubicado en un sector residencial de la comuna por lo que no se encuentra muy cercano a los campamentos. Es el único centro que no cuenta con un distintivo en su parte exterior del hogar de Cristo, y que es de uso exclusivo de los animadores comunitarios. Es decir, a diferencia de los centros comunitarios de las demás localidades, en este centro no se realizan actividades con la comunidad.

Se trata de una casa construida en base a materiales sólidos y que cuenta con tres habitaciones, dos baños, living-comedor y cocina.

Todas las habitaciones de la casa han sido habilitadas como oficina. El living comedor sirve como oficina central, sala de reuniones, además de comedor.

El centro está equipado con computador, fax, y estufa a parafina.

Los animadores comunitarios de esta localidad cuentan también con un centro de operaciones en los campamentos en los cuales intervienen. Se trata una media agua de aproximadamente 6 por 6 metros, la que funciona como sala de reuniones permitiendo estar más en contacto con la comunidad.

Anexo 6 : Descripción del centro Comunitario Localidad
de Pudahuel

Esta localidad es la única que no cuenta con un centro para que los animadores comunitarios se reúnan, por lo que deben hacerlo en la sede del área Trabajo Comunitario del Hogar de Cristo .

Las condiciones en las cuales trabajan los animadores comunitarias de Pudahuel son bastante precarias, además de no contar con un centro donde reunirse, los campamentos de esta localidad quedan bastante alejados unos de otros por lo que deben recorrer largas distancias antes de llegar a estos.

Los programas que se llevan a cabo en esta localidad son los siguientes:

- Comedores Fraternos (ollas comunes)
- Programa de reciclaje de cartón (con el dinero obtenido, se juntan fondos para postular al subsidio habitacional).
- Además existe una unidad móvil que visita los campamentos una vez por semana.

Anexo 7 : Descripción del Centro Comunitario Localidad
de Colina

Este centro se encuentra ubicado en la población O'Higgins (Manuel Rodríguez 536) a pocos metros de los campamentos con los cuales se trabaja, lo cual es muy favorable para la labor que llevan a cabo los animadores comunitarios. Sin embargo, tiene la desventaja de estar situado muy lejos del centro de Colina, motivo por el cual no existe movilización que deje a los animadores relativamente cerca de su lugar de trabajo. Debido a esto, deben caminar aproximadamente 20 minutos desde el lugar donde los deja la movilización para acceder al lugar de trabajo. De otro modo, deben tomar un taxi, lo cual resulta poco rentable.

La infraestructura del centro es de materiales sólidos destacando el ladrillo como material preferente. Posee un comedor muy amplio, además de siete salas donde se desarrollan los diversos programas que abarcan: el área familiar, juvenil, infantil y los campamentos.

El centro dispone de amplios baños (separados para hombres y mujeres).

Posee una multicancha pequeña, destinada a la realización de actividades al aire libre tanto deportivas como reuniones con los pobladores de los campamentos cuando el tiempo lo permite. El perímetro del centro se encuentra cercado por una reja alta y mullida debido a que algunos jóvenes del sector les gusta lanzar piedras hacia el interior del centro. Al igual que el resto de los centros, está claramente identificado con el logotipo del Hogar de Cristo.

Se han plantado alrededor del centro plantas y arbusto al igual que pasto , lo cual otorga a la fachada exterior una imagen de cuidado y preocupación por la estética del centro.

Cabe destacar que en este centro además de trabajar los animadores comunitarios, trabajan 4 personas para ayudar con la cocina y 3 asistentes para las salas de clases. (Se trata de mujeres de los mismos campamentos que han sido capacitadas y que reciben un sueldo de 80.000 pesos).

Anexo 8 : Tablas de frecuencia de datos

Frequency Table

SEXO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	masculino	13	39,4	39,4	39,4
	femenino	20	60,6	60,6	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Estado Civil

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	soltero	21	63,6	63,6	63,6
	casado	6	18,2	18,2	81,8
	separado	4	12,1	12,1	93,9
	conviviente	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Educación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Media Completa	7	21,2	21,9	21,9
	Estudios Técnico-Profesionales	6	18,2	18,8	40,6
	Universitarios Incompletos	6	18,2	18,8	59,4
	Universitarios Completos	13	39,4	40,6	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Temperatura

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	inadecuado	1	3,0	3,0	3,0
	Regular	6	18,2	18,2	21,2
	Adecuado	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Iluminación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	inadecuado	1	3,0	3,0	3,0
	Regular	3	9,1	9,1	12,1
	Adecuado	29	87,9	87,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Ruido

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	9	27,3	27,3	27,3
	Adecuado	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Humedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	inadecuado	2	6,1	6,1	6,1
	Regular	5	15,2	15,2	21,2
	Adecuado	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Ventilación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	6	18,2	18,2	18,2
	Adecuado	27	81,8	81,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Aseo y Mantenición

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Regular	7	21,2	21,2	21,2
	Adecuado	20	60,6	60,6	81,8
	Muy Adecuado	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Accesibilidad al centro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	inadecuado	17	51,5	51,5	51,5
	Regular	6	18,2	18,2	69,7
	Adecuado	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Amplitud de los espacios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	inadecuado	4	12,1	12,1	12,1
	Regular	12	36,4	36,4	48,5
	Adecuado	13	39,4	39,4	87,9
	Muy Adecuado	4	12,1	12,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Disponibilidad de Salas y Material

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	inadecuado	4	12,1	12,1	12,1
	Regular	16	48,5	48,5	60,6
	Adecuado	11	33,3	33,3	93,9
	Muy Adecuado	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Temperatura extrema

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A veces	12	36,4	36,4	36,4
	Frecuentemente	18	54,5	54,5	90,9
	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Ruido

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	3,0	3,0	3,0
	Nunca	6	18,2	18,2	21,2
	A veces	19	57,6	57,6	78,8
	Frecuentemente	4	12,1	12,1	90,9
	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Polvo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A veces	10	30,3	30,3	30,3
	Frecuentemente	16	48,5	48,5	78,8
	Siempre	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sol

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A veces	10	30,3	30,3	30,3
	Frecuentemente	17	51,5	51,5	81,8
	Siempre	6	18,2	18,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lluvia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	A veces	20	60,6	60,6	60,6
	Frecuentemente	10	30,3	30,3	90,9
	Siempre	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Barro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	A veces	15	45,5	45,5	48,5
	Frecuentemente	12	36,4	36,4	84,8
	Siempre	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Humedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,0	3,0	3,0
	A veces	15	45,5	45,5	48,5
	Frecuentemente	12	36,4	36,4	84,8
	Siempre	5	15,2	15,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Agentes Infecciosos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	3	9,1	9,1	9,1
	A veces	7	21,2	21,2	30,3
	Frecuentemente	11	33,3	33,3	63,6
	Siempre	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Pediculosis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	14	42,4	100,0	100,0
Missing	System	19	57,6		
Total		33	100,0		

Sarna

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	2	6,1	100,0	100,0
Missing	System	31	93,9		
Total		33	100,0		

Conjuntivitis

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	9	27,3	100,0	100,0
Missing	System	24	72,7		
Total		33	100,0		

Retención de Líquidos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	6	18,2	100,0	100,0
Missing	System	27	81,8		
Total		33	100,0		

Resfrío Frecuente

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	28	84,8	100,0	100,0
Missing	System	5	15,2		
Total		33	100,0		

Infecciones Urinarias

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	4	12,1	100,0	100,0
Missing	System	29	87,9		
Total		33	100,0		

Trastornos Aparato Digestivo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	17	51,5	100,0	100,0
Missing	System	16	48,5		
Total		33	100,0		

Quemaduras

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	5	15,2	100,0	100,0
Missing	System	28	84,8		
Total		33	100,0		

Golpes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	11	33,3	100,0	100,0
Missing	System	22	66,7		
Total		33	100,0		

Fractura

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	6	18,2	100,0	100,0
Missing	System	27	81,8		
Total		33	100,0		

Picadura de Insecto

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	5	15,2	100,0	100,0
Missing	System	28	84,8		
Total		33	100,0		

Mordedura de perro

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	marcado	8	24,2	100,0	100,0
Missing	System	25	75,8		
Total		33	100,0		

Posición de pie

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ocasionalmente	15	45,5	45,5	45,5
	La Mayor Parte del tiempo	18	54,5	54,5	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sentado

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rara vez	4	12,1	12,5	12,5
	Ocasionalmente	26	78,8	81,3	93,8
	La Mayor Parte del tiempo	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Traslado de Materiales

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rara vez	6	18,2	18,8	18,8
	Ocasionalmente	24	72,7	75,0	93,8
	La Mayor Parte del tiempo	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Caminar

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rara vez	2	6,1	6,3	6,3
	Ocasionalmente	11	33,3	34,4	40,6
	La Mayor Parte del tiempo	19	57,6	59,4	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Actividades Lúdicas

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rara vez	14	42,4	43,8	43,8
	Ocasionalmente	12	36,4	37,5	81,3
	La Mayor Parte del tiempo	6	18,2	18,8	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Otras

		Frequency	Percent
Missing	System	33	100,0

Casancio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	después del trabajo	7	21,2	21,2	21,2
	Durante y después	26	78,8	78,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Tipo de Cansancio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Más Físico que mental	3	9,1	9,1	9,1
	Más mental que físico	1	3,0	3,0	12,1
	en igual proporción	29	87,9	87,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Dolores de Cabeza

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	4	12,1	12,5	12,5
	Una vez por semana	23	69,7	71,9	84,4
	2-3 veces por semana	4	12,1	12,5	96,9
	Más de 3 veces por semana	1	3,0	3,1	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Dolor de estómago

		Frecuenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	16	48,5	50,0	50,0
	Una vez por semana	11	33,3	34,4	84,4
	2-3 veces por semana	3	9,1	9,4	93,8
	Más de 3 veces por semana	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missin g	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Cansancio

		Frecuenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Una vez por semana	2	6,1	6,3	6,3
	2-3 veces por semana	4	12,1	12,5	18,8
	Más de 3 veces por semana	26	78,8	81,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missin g	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

exceso de sueño

		Frecuenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	2	6,1	6,5	6,5
	Una vez por semana	1	3,0	3,2	9,7
	2-3 veces por semana	9	27,3	29,0	38,7
	Más de 3 veces por semana	19	57,6	61,3	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Falta de sueño

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	17	51,5	58,6	58,6
	Una vez por semana	10	30,3	34,5	93,1
	Más de 3 veces por semana	2	6,1	6,9	100,0
	Total	29	87,9	100,0	
Missing	System	4	12,1		
Total		33	100,0		

Exceso de Apetito

		Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	8	24,2	25,0	25,0
	Una vez por semana	6	18,2	18,8	43,8
	2-3 veces por semana	7	21,2	21,9	65,6
	Más de 3 veces por semana	11	33,3	34,4	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Falta de apetito

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	24	72,7	77,4	77,4
	Una vez por semana	6	18,2	19,4	96,8
	2-3 veces por semana	1	3,0	3,2	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missing	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Dolor de cuello

		Frecuenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	18	54,5	58,1	58,1
	Una vez por semana	6	18,2	19,4	77,4
	2-3 veces por semana	6	18,2	19,4	96,8
	Más de 3 veces por semana	1	3,0	3,2	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Dolor de espalda

		Frecuenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	10	30,3	32,3	32,3
	Una vez por semana	12	36,4	38,7	71,0
	2-3 veces por semana	8	24,2	25,8	96,8
	Más de 3 veces por semana	1	3,0	3,2	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Dolor de pierna

		Frecuenc y	Perce nt	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	15	45,5	50,0	50,0
	Una vez por semana	3	9,1	10,0	60,0
	2-3 veces por semana	8	24,2	26,7	86,7
	Más de 3 veces por semana	4	12,1	13,3	100,0
	Total	30	90,9	100,0	
Missin g	System	3	9,1		
Total		33	100,0		

Dificultad de atención

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	23	69,7	71,9	71,9
	Una vez por semana	8	24,2	25,0	96,9
	2-3 veces por semana	1	3,0	3,1	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Dificultad de concentración

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	20	60,6	64,5	64,5
	Una vez por semana	9	27,3	29,0	93,5
	2-3 veces por semana	2	6,1	6,5	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missing	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Fallas en la memoria

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	20	60,6	64,5	64,5
	Una vez por semana	11	33,3	35,5	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missing	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Ansiedad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	4	12,1	12,9	12,9
	Una vez por semana	12	36,4	38,7	51,6
	2-3 veces por semana	15	45,5	48,4	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Desánimo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	10	30,3	31,3	31,3
	Una vez por semana	20	60,6	62,5	93,8
	2-3 veces por semana	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missin g	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Irritabilidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	5	15,2	16,1	16,1
	Una vez por semana	19	57,6	61,3	77,4
	2-3 veces por semana	7	21,2	22,6	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Frustración

		Frecuenc y	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	11	33,3	35,5	35,5
	Una vez por semana	11	33,3	35,5	71,0
	2-3 veces por semana	6	18,2	19,4	90,3
	Más de 3 veces por semana	3	9,1	9,7	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Consumo excesivo de tabaco

		Frecuenc y	Percent t	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nunca	21	63,6	67,7	67,7
	Una vez por semana	1	3,0	3,2	71,0
	2-3 veces por semana	7	21,2	22,6	93,5
	Más de 3 veces por semana	2	6,1	6,5	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missin g	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Jornada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de lunes a sábado	10	30,3	30,3	30,3
	de lunes a viernes	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Lunes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 8 horas	2	6,1	6,1	6,1
	de 8 a 12 horas	31	93,9	93,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Martes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 8 a 12 horas	33	100,0	100,0	100,0

Miércoles

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 8 a 12 horas	33	100,0	100,0	100,0

Jueves

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 8 a 12 horas	32	97,0	97,0	97,0
	más de 12 horas	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Viernes

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 8 a 12 horas	32	97,0	97,0	97,0
	más de 12 horas	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Sábado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menos de 8 horas	18	54,5	100,0	100,0
Missing	System	15	45,5		
Total		33	100,0		

Domingo

		Frequency	Percent
Missing	System	33	100,0

Interferencia en vida familiar

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No interfiere	11	33,3	33,3	33,3
	Bajo	4	12,1	12,1	45,5
	Mediano	16	48,5	48,5	93,9
	Alto	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Interferencia en vida de pareja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No interfiere	5	15,2	26,3	26,3
	Bajo	2	6,1	10,5	36,8
	Mediano	9	27,3	47,4	84,2
	Alto	3	9,1	15,8	100,0
	Total	19	57,6	100,0	
Missing	System	14	42,4		
Total		33	100,0		

Invierno

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderada	4	12,1	12,5	12,5
	pesada	28	84,8	87,5	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Verano

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	liviana	1	3,0	3,0	3,0
	moderada	20	60,6	60,6	63,6
	pesada	12	36,4	36,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Fiestas de Navidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderada	2	6,1	6,1	6,1
	pesada	31	93,9	93,9	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Actividades Masivas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderada	5	15,2	15,2	15,2
	pesada	28	84,8	84,8	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Entrega de Informe

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	moderada	4	12,1	12,5	12,5
	pesada	28	84,8	87,5	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Tiempo que demora en llegar a la casa

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	de 20 a 40 minutos	1	3,0	3,0	3,0
	de 41 minutos a 1 horas	9	27,3	27,3	30,3
	de 1 a 2 horas	23	69,7	69,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Extensión: CARGA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Liviana	2	6,1	6,1	6,1
	Pesada	29	87,9	87,9	93,9
	3	2	6,1	6,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Extensión: DIFICULTAD

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fácil	12	36,4	44,4	44,4
	Difícil	15	45,5	55,6	100,0
	Total	27	81,8	100,0	
Missing	System	6	18,2		
Total		33	100,0		

Extensión: TENSION

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tensa	16	48,5	59,3	59,3
	Relajada	11	33,3	40,7	100,0
	Total	27	81,8	100,0	
Missing	System	6	18,2		
Total		33	100,0		

Extensión: AGRADO

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Agradable	24	72,7	75,0	75,0
	Desagradable	8	24,2	25,0	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Puede pedir descanso

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	18,2	18,8	18,8
	NUNCA	8	24,2	25,0	43,8
	a veces	18	54,5	56,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Asaltos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	12,1	12,1	12,1
	Ocasionalmente	22	66,7	66,7	78,8
	Frecuentemente	7	21,2	21,2	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Altos Niveles de Violencia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	7	21,2	21,2	21,2
	Ocasionalmente	16	48,5	48,5	69,7
	Frecuentemente	10	30,3	30,3	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Riñas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	8	24,2	25,0	25,0
	Ocasionalmente	24	72,7	75,0	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Amedrentamientos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	9	27,3	27,3	27,3
	Ocasionalmente	21	63,6	63,6	90,9
	Frecuentemente	3	9,1	9,1	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Insultos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	6	18,2	18,2	18,2
	Ocasionalmente	26	78,8	78,8	97,0
	Frecuentemente	1	3,0	3,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Otros

		Frequency	Percent
Missing	System	33	100,0

Relación con compañeros de trabajo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	malas	1	3,0	3,0	3,0
	regulares	8	24,2	24,2	27,3
	buenas	24	72,7	72,7	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Relaciones con las personas a las que se dirige el trabajo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	regulares	1	3,0	3,0	3,0
	buenas	32	97,0	97,0	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Control de superiores

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nada	9	27,3	28,1	28,1
	Un poco	21	63,6	65,6	93,8
	Mucho	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Riesgos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nada	1	3,0	3,1	3,1
	Un poco	22	66,7	68,8	71,9
	Mucho	9	27,3	28,1	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Extensión Jornada

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Un poco	11	33,3	34,4	34,4
	Mucho	21	63,6	65,6	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Atención y Concentración

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ocasionalmente	20	60,6	62,5	62,5
	Frecuentemente	10	30,3	31,3	93,8
	Siempre	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Recordar información

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ocasionalmente	15	45,5	46,9	46,9
	Frecuentemente	13	39,4	40,6	87,5
	Siempre	4	12,1	12,5	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Creatividad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ocasionalmente	16	48,5	50,0	50,0
	Frecuentemente	12	36,4	37,5	87,5
	Siempre	4	12,1	12,5	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Presión

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	1	3,0	3,1	3,1
	Ocasionalmente	18	54,5	56,3	59,4
	Frecuentemente	7	21,2	21,9	81,3
	Siempre	6	18,2	18,8	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Riesgos

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	3	9,1	9,4	9,4
	Ocasionalmente	19	57,6	59,4	68,8
	Frecuentemente	5	15,2	15,6	84,4
	Siempre	5	15,2	15,6	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Rutina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	12,1	12,9	12,9
	Ocasionalmente	26	78,8	83,9	96,8
	Frecuentemente	1	3,0	3,2	100,0
	Total	31	93,9	100,0	
Missing	System	2	6,1		
Total		33	100,0		

Rapidez

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nunca	4	12,1	12,5	12,5
	Ocasionalmente	21	63,6	65,6	78,1
	Frecuentemente	5	15,2	15,6	93,8
	Siempre	2	6,1	6,3	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Responsabilidad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ocasionalmente	3	9,1	9,1	9,1
	Frecuentemente	16	48,5	48,5	57,6
	Siempre	14	42,4	42,4	100,0
	Total	33	100,0	100,0	

Empatía

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Frecuentemente	19	57,6	59,4	59,4
	Siempre	13	39,4	40,6	100,0
	Total	32	97,0	100,0	
Missing	System	1	3,0		
Total		33	100,0		

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
EDAD	3 2	19	50	30,91	8,52
Número de hijos	1 6	1	5	2,19	1,22
AEMP2	3 2	1,00	180,00	43,7813	40,5699
ACAR2	3 1	1,00	96,00	27,7742	21,3787
Valid N (listwise)	1 4				

BIBLIOTECA ARNALDO MERDILHAA COUSTERE
UNIVERSIDAD GABRIELA MISTRAL



3 5618 00026 9645