

**Exposición a Riesgos Psicosociales de los Intérpretes de Lengua de Señas Uruguaya  
Estudio de la Exposición a Riesgos Psicosociales en el Colectivo de Intérpretes que  
Trabaja en una Escuela Técnica de Educación Media**

**Cecilia Prieto - Gabriela Farías  
Centro de Investigación y Desarrollo para la Persona Sorda**

**Tutores:  
Lic. Luis Morales  
Dra. Educ. Graciela Alisedo  
Co-tutora  
Dra. Psic. Adriana Cristóforo**

## Resumen

El Intérprete de Lengua de Señas Uruguaya (ILSU) con formación profesional existe en nuestro país desde 1998. Son muchos los ámbitos donde se puede desarrollar esta profesión, pero en Uruguay la educación media es una de los espacios que representa mayor salida laboral para los ILSU. Hay acuerdo en diversas investigaciones realizadas en otros países, (Velandia y Nieto 2015, Villamil et.al. 2018, Cordero Galindez 2019), que la labor desempeñada por los ILSU implica diversos riesgos psicosociales. En Uruguay no se hallaron investigaciones que refieren a los riesgos psicosociales (RPST) a los que están expuestos los ILSU que trabajan en la educación. La investigación tuvo como objetivo general: indagar la existencia de factores de riesgo psicosocial, a los que está expuesto el colectivo de ILSU que trabaja en UTU, siendo los objetivos específicos: 1) analizar las CYMAT de la UTU vinculadas con los factores de riesgo psicosocial y 2) Describir los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el colectivo ILSU. Se trató de un estudio exploratorio-descriptivo sobre los RPST, con una metodología cualitativa, enmarcada en una estrategia de estudio de caso. Las principales conclusiones muestran una alta exposición a factores de riesgo psicosocial (15 de los 17 factores estudiados). La dimensión con mayor porcentaje de exposición fue Previsibilidad, 100% de las trabajadoras se encuentran en la situación más desfavorable para la salud. El factor *inseguridad sobre el empleo*, si bien no es una de las dimensiones que presenta mayor porcentaje de exposición, dada la significación que tiene en la vida, se consideró que los niveles alcanzados constituyen un *riesgo psicosocial*. El desconocimiento del rol por parte de los demás actores educativos, surgió como la principal causa-origen de los factores psicosociales con alta exposición.

**Palabras claves:** factores de riesgo psicosocial, intérprete de lengua de señas uruguaya, sistema educativo.

**Abstract**

Professional Uruguayan Sign Language Interpreters (USLIs) exist in Uruguay since 1998. Professional development can happen in several areas, but middle education provides with the most opportunities for USLIs. Much international research (Velandy y Nieto 2015,, Villamil et.al. 2018, Cordero Galindez 2019) agree that the sign language interpreters' work entails many psychosocial risks. No reasearch could be found in Uruguay regarding the psychosocial risks USLIs working in educaction are exposed to. This research's general aim was to ascertain the existence of psychosocial risks factors for USLIs working at UTU, whereas the specific aims were 1) to analyze the working conditions and environment (CyMAT) at UTU related to the psychosocial risk factors and 2) to describe the psychosocial risk factors USLIs are exposed to. This exploratory and descriptive research about the psychosocial risks used a qualitative methodology with a case study strategy. The main findings show a high exposure to such factors (15 out of 17 of the considered factors). Psychosocial risk was found for the *job insecurity* factor, given the significance it has for people's lives. The main cause for the high exposure to psychosocial risks was found to be the other educational actors' unawareness of the interpreters' role.

**Keywords:** psychosocial risk factors, uruguayan sign language interpreter, education system

## Índice

Introducción	5
Capítulo I: Estado del Arte	9
Capítulo II: Marco Teórico y Conceptual	16
Capítulo III: Desarrollo de la Investigación	25
1.- Planteamiento del Problema	25
2.- Objetivos de la Investigación	36
3.- Procedimiento Metodológico Utilizado	36
4.- Diseño de la Investigación	37
Capítulo IV: Análisis de Resultados	42
Conclusiones	74
Recomendaciones	78
Referencias Bibliográficas	80
Anexos	85

## Introducción

La profesión de intérprete de Lengua de Señas Uruguay (en adelante LSU) es relativamente nueva en Uruguay. Durante mucho tiempo esta labor fue realizada de manera voluntaria por oyentes hablantes de LSU pertenecientes a la comunidad sorda.

No fue hasta 1991 que el Centro de Investigación y Desarrollo para la persona sorda (CINDE), creó, en el seno de la Asociación de Sordos del Uruguay (ASUR), una carrera de intérprete de LSU de tres años de duración. En 1994 egresó la primera generación de ILSU y se crea la Asociación de Intérpretes de LSU, AILSU sin gestión de personería jurídica (Oviedo, A, et al.,2010). En 1998 CINDE elabora un estatuto ante la necesidad funcional y académica de mantener independencia con respecto a las Asociaciones y al año siguiente logra personería jurídica. La actividad de los ILSU egresados de CINDE comienza a desarrollarse en ámbitos educativos y particulares (Oviedo, et.al, 2010). Muy rápidamente los primeros ILSU de Uruguay comenzaron a recibirse y trabajar de manera remunerada. En 1996 comenzó la experiencia para estudiantes sordos de ciclo básico con intérpretes dentro del aula en el liceo Nro.32 de Montevideo. Tres años después se incorporaron al Instituto Alfredo Vázquez Acevedo para continuar con el bachillerato. Recién en el año 2003 la Universidad de la República comenzó a brindar intérpretes de Lengua de Señas a los estudiantes sordos que quisieran realizar estudios terciarios. En 2006 CINDE firma un convenio con la Universidad de la República, con una duración mínima de diez años por el cual todos los sordos que cursan una carrera universitaria podrían contar con ILSU. Comenzó a hacerse efectivo en el año 2007. (Oviedo, A. et. al. Evolución histórica de la traducción e interpretación de lenguas orales y de señas en el Uruguay / Lengua de señas e interpretación, Nro 1, 2010)

En el año 2001 se aprobó la ley 17.378 donde se reconoce la Lengua de Señas Uruguay como lengua natural de las personas sordas. Dicha ley compromete al Estado a brindar intérpretes de Lengua de Señas “en cualquier instancia en que no puedan quedar dudas de contenido en la comunicación que deba establecerse.”

Además, pretende asegurar el derecho a la información de las personas sordas a través de la presencia de ILSU en programas televisivos de interés general, como los informativos. Asimismo, esta ley genera nuevos puestos de trabajo que se suman a la labor que ya se venía realizando en las instituciones educativas públicas.

La profesión se ha seguido desarrollando tanto desde el punto de vista de la formación como desde las oportunidades laborales.

En 2009 se inicia en la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación la carrera “Técnico universitario en la Interpretación LSU-Español-LSU” (TUILSU) de dos años de duración.

Ante la ampliación del campo laboral y la demanda de servicios tanto de empresas públicas como privadas, CINDE crea el Centro de servicios de interpretación (CESEI). Eso abre muchísimo el campo laboral porque además de la creación de una bolsa de trabajo, permite comenzar a brindar el servicio de interpretación a empresas públicas y servicios del Estado.

Por último, un hito importante en lo que refiere a la educación específicamente, es que en el año 2015 se crea el Centro de Recursos Para Estudiantes Sordos de Secundaria, CeReSo.

Dada la novedad de esta área laboral en Uruguay y las desigualdades históricas de reconocimiento que la LSU ha sufrido con relación a la lengua oral, existe un desconocimiento de las condiciones óptimas necesarias para realizar el trabajo de forma saludable, tanto desde las empresas particulares que contratan el servicio, como desde los entes públicos, e incluso por parte de los propios profesionales.

Este desconocimiento deviene en malas condiciones y prácticas laborales que repercuten negativamente en la salud física y emocional de los intérpretes, impactando al mismo tiempo sobre la calidad de la interpretación.

En lo que refiere a la salud física de los Intérpretes, en Uruguay existe una investigación que fue llevada a cabo por la fisioterapeuta Pamela Assandri, ***Identificación y análisis de factores de riesgo de padecer lesiones músculo-esquelético en la actividad de interpretar a la lengua de señas (sin fecha)*** donde se detallan los riesgos de sufrir lesiones músculo esqueléticas en la actividad de interpretar a la lengua de señas. Este estudio se hizo con intérpretes que en ese momento se encontraban trabajando dentro de UTU. (Universidad del Trabajo del Uruguay).

En cuanto a la carga emocional y riesgos psicosociales que conllevan la actividad de interpretación en la búsqueda de antecedentes no hemos encontrado ninguna investigación realizada en nuestro país. Sin embargo, creemos que este es un aspecto clave para el bienestar laboral de los individuos que se desempeñan como intérpretes. En efecto, según Montero (2011) “Los riesgos psicosociales laborales son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (p.8). Tomando como base lo anterior es que consideramos fundamental conocer a qué riesgos psicosociales puede estar expuesto el

colectivo de intérpretes para poder brindar posibles soluciones y complementar las recomendaciones brindadas por la Lic. Pamela Assandri en su investigación, abarcando así dos componentes fundamentales de las condiciones y medio ambiente laborales.

De los relatos de los ILSU en un cuestionario realizado en la presente investigación hemos podido constatar que las lesiones que se relevan en la investigación mencionada anteriormente son muy comunes dentro del colectivo de intérpretes, de hecho es la alta prevalencia de este tipo de lesiones las que fundamenta la presente investigación y la necesidad de seguir indagando en los posibles factores que las generan.

Partiendo de la definición de Montero (2011) citada más arriba y viendo que hasta el momento no existen en el Uruguay investigaciones que se centren en los riesgos psicosociales que existen en la labor del intérprete de LSU, se considera importante hacer un aporte en este sentido.

Por estos motivos, se entiende necesario investigar cómo las condiciones de trabajo del ILSU afectan su salud. Esto ayudará a brindar las recomendaciones necesarias a todas las partes involucradas con el fin de que la tarea se realice de la mejor manera posible, ya que no solo afecta a los trabajadores, sino que repercute en toda la comunidad sorda. Un intérprete saludable en un medio que contempla su bienestar, realiza mucho mejor su labor.

Es necesario señalar, además, que existen investigaciones vinculadas a la salud laboral que demuestran cómo los riesgos psicosociales afectan la salud física y emocional de los trabajadores.

En el capítulo I se presenta una aproximación al estado del arte en el tema de acuerdo a la búsqueda bibliográfica realizada. El capítulo II desarrolla el marco teórico conceptual abordando las distintas dimensiones abordadas en la investigación. El desarrollo de la investigación en sus aspectos metodológicos se describe en el capítulo III. En el capítulo IV se realiza el análisis de resultados. Por último, se plantean las conclusiones y se sugieren algunas recomendaciones que pueden prevenir la exposición de los ILSU a los riesgos psicosociales.

## Capítulo I:

### Estado del Arte

De acuerdo a lo propuesto por Neffa (2015) el concepto de Condiciones y medio ambiente de trabajo (en adelante CYMAT) es introductorio al de Riesgos psicosociales en el trabajo (en adelante RPST o RPS), por lo que se entendió pertinente para esta investigación realizar una búsqueda del estado del arte de ambos aspectos a la relación salud-trabajo.

En España García, Boix, Benavides, Gadeae, Rodrigo y Serra (2016) realizaron una investigación sobre la participación para mejorar las condiciones de trabajo, la que reviste especial interés para la presente investigación, puesto que jerarquiza la participación de los trabajadores para incidir en la CYMAT. Se trató de una investigación acción que tuvo por objetivo intervenir sobre la prevención de los trastornos musculoesqueléticos y reducir su impacto en los camilleros del Hospital del Mar de Barcelona. Se utilizó un cuestionario adaptado a las condiciones de trabajo del colectivo estudiado. El cuestionario recoge básicamente información sobre la presencia de molestias y dolores musculo esqueléticos, y sobre la exposición a carga física en el trabajo. Se discutieron luego los resultados de la encuesta con los trabajadores organizados en grupos de lo que surgieron las propuestas para la modificación y mejora de las condiciones de trabajo. Los autores concluyen que el entorno laboral puede resultar idóneo para llevar a cabo intervenciones de salud pública en los que la participación de los agentes de interés está especialmente facilitada y resulta particularmente efectiva.

En el tema de las CYMAT se han encontrado variadas investigaciones en la región realizadas en diversos grupos de trabajadores. En la búsqueda realizada llama la atención el alto número de investigaciones realizadas en trabajadores de la salud y el escaso número referidas a trabajadores de la educación. Esta constatación es significativa dado que en el presente trabajo abordamos específicamente las condiciones de trabajo de los ILSU en el ámbito educativo por lo que hemos investigado diferentes bases de datos con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

En el estudio de las CYMAT en la región se destaca el argentino, Julio Cesar Neffa (2015a, 2015b), quien en sus trabajos plantea como las CYMAT atraviesan la vida de los trabajadores y afectan su salud. Su conceptualización supone la articulación entre los riesgos del trabajo y las condiciones de trabajo. Estas últimas resultan de factores socio-técnicos y organizacionales. La importancia de este autor radica en el marco

conceptual que ha producido, aspecto que se desarrollará en el capítulo correspondiente al marco teórico.

En relación a las investigaciones referidas al tema de las CYMAT, en la educación, la realizada por Collado, et. al. (2016) en docentes de educación secundaria y universitaria de Mendoza (Argentina), se propuso como objetivo conocer las condiciones que afectan su salud. Se detectaron afectaciones físicas como problemas en la voz y en las cuerdas vocales mientras, dolores cervicales y lumbalgias que los docentes asocian a su trabajo y a las características de su actividad. También se detectaron afectaciones emocionales. La mayoría de los docentes relacionaron el agotamiento, nerviosismo e irritabilidad como expresiones del malestar psíquico asociado al trabajo, la desconcentración, el desgano y la preocupación constante como cargas emocionales ligadas al ámbito laboral.

En Uruguay se encontraron investigaciones sobre las CYMAT en diversos ámbitos de trabajo, algunas de las cuales, si bien no son cercanas al tema de la presente investigación, entendemos que dan cuenta de la preocupación en el tema en nuestro país. Vadell, (2013) estudió las CYMAT en los/as asalariados/as rurales del sector arrocero de la cuenca de la Laguna Merín. Se propuso como objetivo realizar una caracterización de los procesos de salud enfermedad de los trabajadores y su relación con los procesos laborales que desempeñan, identificando procesos protectores y destructivos de la salud. Se constataron

(...)elementos referidos a la existencia de trabajos eventuales, ingresos insuficientes para la reproducción social de los trabajadores, jornadas extensas y procesos laborales con altas exigencias físicas y condiciones que no son las apropiadas para la salud de los trabajadores. Por otra parte también se evidencia el contenido subjetivo de la precariedad,..., la existencia de insatisfacción de parte de los trabajadores respecto a las condiciones en que realizan su trabajo. (p.52).

En el ámbito de la educación Olivera Recarte (2020) recientemente publicó una investigación realizada en el marco de la ANEP, que analizó las percepciones de docentes de Ciclo Básico en liceos públicos de Uruguay acerca de las condiciones y medio ambiente de trabajo y su vínculo con la salud. Se constató una relación intensa entre el proceso de salud enfermedad de los trabajadores de docencia directa y la forma en que dicho proceso está determinado por la condiciones y medio ambiente de trabajo.

La carga física y psíquica del trabajo son los conectores más significativos de la relación entre el trabajo docente y el continuo salud- enfermedad de los docentes, sea en su expresión individual como colectiva. Se agrega un componente esencial: el corte de género que radicaliza algunas expresiones del desgaste de las trabajadoras: las mujeres docentes tienen a su cargo tareas de cuidado familiar que incrementan el trabajo diario. (p.102)

Como se mencionó anteriormente las CYMAT y los RPST están íntimamente relacionados por lo que en lo que sigue se hará referencia a algunas de las investigaciones encontradas en las búsquedas en relación a los RPST, fundamentalmente aquellas referidas al ámbito educativo por entenderlas como más pertinentes a los propósitos de la presente investigación, incorporando finalmente los trabajos referidos a los RPST para los ILS.

García, Iglesias, Saleta y Romay (2016) en España, estudiaron sobre los RPST en docentes universitarios. Los resultados mostraron una situación desfavorable para la salud en cinco dimensiones psicosociales: altas exigencias psicológicas, baja estima, doble presencia elevada, bajo apoyo social e inseguridad elevada en el empleo. Por el contrario, se constató una situación favorable en la dimensión trabajo activo y posibilidades de desarrollo. Esta investigación resulta particularmente interesante dado que no solo en ella se utilizó el mismo instrumento (CoPsoQ) que fue utilizado para la investigación que se describe en esta tesis, sino porque además coinciden muchos de sus resultados.

Galdeano Bonel, Godoy y Cruz Esteve (2006) se preguntaron sobre el nivel de salud psicosocial de los docentes de secundaria en Lleida-España. De su estudio concluyeron que ser profesora de educación secundaria con percepción de escaso apoyo laboral se asocia con un mayor riesgo de presentar enfermedad psicosocial por lo que la detección precoz de estos casos es fundamental para evitar la progresión de la enfermedad y para favorecer la recuperación de la salud en un colectivo con gran repercusión social.

Por último, se encontraron algunas investigaciones que estudian específicamente este problema en los intérpretes de lengua de señas.

Cordero Galindez (2019) investigó en España sobre los riesgos biopsicosociales en los intérpretes de lengua de señas en relación con su acción sustantiva en una institución de educación superior, estudiando tanto las afectaciones físicas como la relación entre el trabajador y su contexto laboral pueden ocasionar riesgos de carácter psicosocial. El 50% de los ILS presentó puntajes significativos de afectación en su salud

general. Señalan la sobrecarga laboral, referida al tiempo elevado de interpretación y al poco tiempo para recuperarse, el alto nivel de estrés, las condiciones físicas del lugar de trabajo entre otras dificultades.

Villamil et.al. (2018) en Colombia estudiaron la percepción de peligro ocupacional de los ILS que se desempeñan en una institución educativa. Entre los factores estudiados, incluyeron los riesgos psicosociales. De los resultados a los que llegaron se destaca el desgaste mental, carga emocional, problemas organizacionales, dificultades con el rol, tipo de vinculación laboral, desplazamiento casa-trabajo-casa, y estrés laboral.

La investigación de Velandia y Nieto (2015) por su parte se propuso identificar cómo se ha constituido la subjetividad del Intérprete de Lengua de Señas Colombiana, presentando entre sus conclusiones algunos aspectos que merecen ser destacados por el posible efecto sobre la salud mental:

La labor del intérprete le implica asumir discursos ajenos en diferentes contextos varias horas al día, lo que predispone a presentar cambios en su comportamiento, incluso a perder su identidad, a manejar niveles de estrés laboral alto, cambios de ánimo frecuentes y a establecer relaciones de poder contrarias a las esperadas. (p.155)

En otro aspecto la misma investigación señala que:

La relación del intérprete con las entidades contratantes es reconocida como uno de los espacios de relaciones de poder con mayor tensión, donde el contrato ha sido la herramienta más eficaz para definir las funciones y expectativas de desempeño del intérprete de lengua de señas Colombiana – Español en diferentes contextos. Esto se revela en la cantidad de funciones asignadas que no corresponden con el salario asignado y demás características contractuales, como la puntualidad en los pagos. (p.12)

En Uruguay se realizaron varios estudios e investigaciones.

Castaigns et.al. (INEED 2020) realizaron un Estudio de salud ocupacional docente. Si bien este estudio tiene como objetivo a docentes; dentro del Consejo de Educación Secundaria (CES) no existe el cargo de intérprete como tal, por lo que en el sistema estos trabajadores figuran como docentes. Esto hizo que cuando se lanzó la encuesta que fue de carácter obligatorio, también la contestaran todos los ILSU que en ese momento trabajaban dentro del CES.

Es un estudio realizado por el INEEEd a través de una encuesta a docentes del sector público y privado desde inicial hasta educación media superior. En él se investigó sobre el ambiente y las condiciones de trabajo, la percepción de los docentes sobre las demandas de trabajo y los recursos disponibles, los efectos del trabajo sobre su salud y el estilo de vida de los mismos. El objetivo de este estudio fue generar insumos para la detección y medición de los factores que inciden en el bienestar laboral.

Se entiende importante el aporte de este estudio ya que es una aproximación a las condiciones de trabajo de los ILSU, a la vez que muestra la inespecificidad de su rol dentro del sistema educativo.

Dentro de las conclusiones generales del estudio se pueden destacar los siguientes puntos:

- La doble presencia incide directamente en el bienestar. Cuanto mayor sea la percepción de doble presencia, peor es la percepción de recursos y bienestar

- Menores niveles de dedicación y entusiasmo, mayores niveles de síntomas de estrés y burnout se encuentran asociados con niveles bajos de bienestar.

- Los docentes con menores niveles de bienestar son los que presentan mayor prevalencia de enfermedades. Muestran mayor prevalencia de enfermedades que la población general.

- A mayor carga global de trabajo, mayores demandas y menores recursos, lo que se relaciona con menores niveles de bienestar en todos los subsistemas.

Los docentes que presentan altos niveles de bienestar también presentan mejores condiciones de trabajo y altos niveles de percepción de recursos organizacionales y personales.

Por su parte en una jornada de salud y bienestar dirigida al profesional ILSU organizada por la Asociación de Intérpretes del Uruguay, se presentó el trabajo Ergonomía e higiene postural para intérpretes, por parte de la Lic en Fisioterapia Patricia Chirullo (2019). En ella se detallan las alteraciones laborales más comunes, como por ejemplo la tendinitis, lesiones de columna y contracturas musculares, cuáles pueden ser los factores que las causan y formas de prevención, entre las que se encuentran recomendaciones posturales y una serie de ejercicios de calentamiento y estiramiento para antes y después de interpretar.

Dentro de los factores causantes de estas alteraciones laborales se destacan por ejemplo el hecho de permanecer parado o sentado durante largos períodos, mantener los brazos elevados y en contracción durante mucho tiempo, mala postura, falta de entrenamiento y

*tensión nerviosa por cumplir en tiempo la traducción y fiel al mensaje* (el subrayado es nuestro). Si bien todos los puntos son importantes, este último resulta particularmente interesante ya que pone de manifiesto otros factores que no tienen que ver con lo postural o estrictamente físico. Existen diversas variables que pueden aumentar dicha tensión.

También en Uruguay Assandri, P. (2015) realizó la investigación Identificación y análisis de factores de riesgo de padecer lesiones músculo esquelético en la actividad de interpretar a la lengua de señas. En la investigación se describen distintas afecciones y cómo éstas pueden ser causadas por los movimientos repetitivos y las distintas posturas que se adoptan al momento de interpretar. Se hizo una encuesta a 20 ILSU que trabajan en UTU identificando cuáles son los dolores más comunes, la cantidad de horas trabajadas por semana, y el total de años trabajados. Los dolores con mayor prevalencia son en la zona cervical (84.2%) y en la zona de manos, muñecas y/o antebrazos (45%). La autora identifica como factores de riesgo “La cantidad de horas trabajadas por semana, la torsión e inclinación del cuello, la abducción del brazo y la postura estática del tronco y de los miembros superiores”. Se concluye que “la interpretación a lengua de señas es una actividad de alto riesgo, donde los trabajadores están expuestos a desarrollar desórdenes traumáticos acumulativos en los miembros superiores.” La autora se enfoca exclusivamente en los riesgos de padecer lesiones músculo esqueléticas y las relaciona con los movimientos repetitivos, la sedestación y la bipedestación prolongada entre otras causantes de orden ergonómico.

Las investigaciones antes mencionadas fueron realizadas en Uruguay, lo cual le aporta un gran valor, ya que como hemos mencionado no abundan los trabajos específicos sobre los ILSU. Asimismo, evidencian que existe un problema relacionado a la actividad de interpretar y brindan recomendaciones generales que tienen que ver con la salud física de los ILSU. Lo que todavía no se conoce en profundidad es a qué factores de riesgos psicosociales está expuesto el colectivo de ILSU y cuáles son sus orígenes. Este va a ser el aporte del presente trabajo para un sector específico que son los ILSU de UTU.

## Capítulo II:

### Marco Teórico y Conceptual

Desde la concepción que se tiene en esta investigación respecto de la actividad de los ILSU, se entiende necesario explicitar algunos conceptos que, si bien no están estrechamente ligados a los objetivos de la investigación, sí exponen el contexto en el que se desarrolla dicha actividad.

#### 1) *Comunidad sorda -*

En este trabajo, cuando se habla de *Comunidad Sorda* no se hace referencia a un conjunto de individuos que comparten el hecho de no escuchar o tener dificultades para hacerlo; de acuerdo a lo propuesto por Peluso Crespi (2010) se refiere a una Comunidad Lingüística. Peluso define este concepto según Gumperz (1968 y 1997) quien señala que una comunidad lingüística es “cualquier agregado humano caracterizado por una interacción regular y frecuente por medio de un cuerpo compartido de signos verbales y separado de agregados similares por diferencias significativas en el uso del lenguaje” *Pag. 36 (la traducción es nuestra)*. Según esta noción, dentro de la Comunidad Sorda, se encuentran individuos de origen variado y distintos niveles de manejo de la Lengua de Señas pero que interactúan regular y frecuentemente a través de la misma. Podemos encontrar personas sordas cuya lengua materna es la LSU, otras que la han adquirido en etapas tardías de su desarrollo, familiares oyentes de personas sordas que conocen la LS, intérpretes y cualquier individuo allegado que maneje la lengua de señas para comunicarse dentro de esta comunidad de manera regular.

Por su parte Alisedo (citada por APASU s/f), define a la comunidad sorda como una endocultura:

Es el resultado de un proceso histórico social y cultural de un determinado grupo de la sociedad dentro del contexto de cultura general, con características propias, concentrado sobre ciertos aspectos donde se manifiesta una necesidad de sobrevivencia en el medio.

En el caso de la comunidad sorda, se trata de la creación de la Lengua de Señas como invención de una nueva forma de manifestación de su realidad, transformándola y transformándose con ella.

Esto convierte a la endocultura de la comunidad sorda en una expresión sin fronteras, no optativa, relacionada por una lengua común que es la que le da unidad.

## 2) Lengua de Señas -

De acuerdo a Peluso (2010)

Por lengua de señas se entiende un sistema verbal cuyos significantes organizan una materialidad viso-espacial, por oposición a la lengua oral cuyos significantes estructuran una materialidad acústica. De esta forma lo verbal se plantea como una categoría más amplia que incluye lenguas orales y lenguas de señas, categoría que retoma un criterio más amplio desligado de las particularidades de los significantes de una u otra lengua. (p. 45)

Las lenguas de señas son lenguas naturales al igual que las lenguas fónicas y mayoritarias, por lo tanto, poseen los mismos rasgos:

...organización sintáctica, léxico, verbos espacio-locativos con clasificadores, verbos que señalan concordancia entre sujeto y objeto, raíces de incorporación numeral, predicados con inflexiones aspectuales, rasgos no manuales con función léxica, adverbial, sintáctica y discursiva, así como otras características gramaticales que son propias (en el caso de Uruguay) de la LSU” (p.15)

## 3) Intérprete de Lengua de Señas-

De acuerdo a las características descritas anteriormente para la LS, las mismas son pasibles de ser traducidas. Los profesionales que se dedican a traducir de una lengua natural a otra son llamados Traductores o Intérpretes y cuando esta traducción o interpretación involucra pasar de una Lengua de señas (LS) a una Lengua oral (LO) y viceversa, la tarea la desarrolla un Intérprete de Lengua de Señas (ILS). En cuanto a esto es importante aclarar, que, si bien el uso genérico se habla de “traducir” e “interpretar” de forma indistinta, cuando vamos al uso técnico nos encontramos ante dos conceptos diferentes:

a) El término **traducción** refiere al trabajo que se realiza cambiando el mensaje de una lengua a otra en un texto escrito. Esta actividad se desarrolla con independencia temporal y/o espacial de la emisión del mensaje. A su vez permite la consulta de material informativo (diccionarios, enciclopedias, gramáticas, etc.) o la opinión de colegas...” (Oviedo, Pereyra, y Velarde (2010).

b) El término **interpretación** hace referencia al pasaje de una lengua a otra en textos orales, ya sean de lenguas fónicas o de señas. Como describe Famularo (2012)

...la interpretación, por su lado, corresponde al proceso de enunciación diferida (Bertone, 1989) por el cual se intercambian mensajes de una lengua a otra, lengua oral o lengua de señas. La característica definitoria de la interpretación está en la transmisión inmediata de la lengua fuente a la lengua meta (Seleskovitch, 1978; Frishberg, 1990; Newmark, 1992). El intérprete interviene en una situación de comunicación, preferentemente presencial, entre dos o más personas que no comparten la misma lengua para producir un texto meta funcionalmente equivalente al texto fuente. (p. 28)

Según el trabajo de tesis “Interpretándonos... ¿Nos interpretamos? Aportes reflexivos para invitar a pensar acerca del rol del intérprete” (2018), de Helena Rodríguez y María Noel Macedo, el profesional que se desempeña como Intérprete de LS se rige por un código ético que cuenta con tres principios fundamentales: fidelidad, neutralidad y confidencialidad:

- **Fidelidad:** El intérprete debe interpretar la totalidad del mensaje expresado, no debe quitar ni agregar información.
- **Neutralidad:** El intérprete debe permanecer neutral durante la interpretación. No debe expresar opiniones ni sentimientos personales como tampoco tener actitudes que favorezcan o se inclinen hacia alguna de las partes.
- **Confidencialidad:** Se trata del secreto profesional. El intérprete no debe hablar con nadie los temas que se hayan discutido durante un servicio de interpretación.

En cuanto al acto mismo de interpretar, tanto para LS como para LO, es interesante recalcar que no se trata simplemente de escuchar un discurso en la lengua fuente y repetirlo en la lengua meta, si no que implica un proceso de des-verbalización, ver más allá de las palabras y llegar al sentido y la intención del orador para luego realizar una adecuación gramatical y cultural para los destinatarios de la lengua meta. Es por esto y, de acuerdo con la definición de Alisedo citada más arriba, donde se plantea que la comunidad sorda es una endocultura inserta en una cultura mayoritaria y dominante, que el intérprete de Lengua de Señas no solo debe manejar hábilmente el español y la LS, sino que además debe tener pleno conocimiento de las características propias de la comunidad sorda y sus integrantes al momento de realizar la interpretación, realizando así una interpretación lingüística y bicultural.

La necesidad de un intérprete existe desde el momento en que los distintos grupos humanos comienzan a tener contacto entre sí. Por lo tanto, al estar las comunidades sordas insertas en comunidades oyentes, la necesidad de comunicación entre sordos y oyentes es necesaria desde el momento de partida. Es así que antes de existir la figura del ILSU profesional, esta necesidad comunicativa era cubierta por familiares, hijos y allegados a las personas sordas que realizaban la labor de manera voluntaria, al igual que ocurría con las lenguas orales. Esto atentó contra la privacidad e independencia de las personas sordas quienes se veían obligadas, por ejemplo, a ingresar a una consulta médica con hijos, padres u otros familiares que realizaban la tarea de interpretar como podían, sin formación y sin un código ético que los regule.

En Uruguay hace sólo 27 años que egresó la primera generación de ILSU que pudo insertarse en el mercado laboral contando con una formación específica para la tarea. Esta profesión surge como necesidad de la comunidad sorda.

Gracias al surgimiento de la formación de intérpretes, primero en el seno de ASUR y luego en CINDE, comenzaron a existir profesionales que no tenían un vínculo personal con las personas usuarias de su servicio y que a su vez se rigen por los principios que ya mencionamos antes.

#### **4) Salud -**

La noción de salud es una noción que se construye socialmente, es decir, que depende de los contextos sociales y culturales, más allá de lo cual a lo largo de la historia se han intentado distintas conceptualizaciones. Es un concepto complejo que además tiene repercusiones en la vida de las personas.

De acuerdo a Gavidia y Talavera (2012) “La palabra “salud” tiene tres características que hacen muy difícil encontrar una visión única y universal: a) Puede ser usada en muy diferentes contextos; b) Se parte de presupuestos básicos distintos; c) Resume aspiraciones e ideales en torno al estado de vida que se desea alcanzar.” (p.162). Los autores señalan que hay cuatro tipos de concepciones de salud: las que se refieren solamente a lo corporal, las que incluyen los factores psíquicos, las que incluyen los factores sociales y las ideales o utópicas que están influidas por las ideas sobre la felicidad plena y la calidad integral de vida.

La clásica definición de la OMS (1946) integra en la misma estos cuatro aspectos “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.” (p.100)

A pesar de contemplar varios aspectos, esta definición de salud ha tenido diversas críticas fundamentalmente en dos sentidos. En primer lugar, el considerarla un *estado* se ha visto como una perspectiva muy estática, planteando en contraposición que la salud es un proceso dinámico (se habla entonces del proceso salud-enfermedad) con diferentes grados.

En segundo lugar, la utilización del término *completo* se entiende como una situación ideal pero no real, y por lo tanto imposible de alcanzar.

A partir de las críticas, distintas corrientes (por ej., la de la salud comunitaria o el de la salud colectiva) han hecho hincapié en la perspectiva de derechos y en el rol que tienen las condicionantes sociales de la salud, todo lo cual implica el involucramiento de los sujetos en el proceso salud-enfermedad.

En ese aspecto ha tenido una influencia relevante en América Latina las concepciones a las que se arribaron en la VIII Conferencia Nacional en Brasil en 1986:

1- En su sentido más amplio, la salud es el resultado de las condiciones de alimentación, vivienda, educación, ingresos, medio ambiente, trabajo, empleo, libertad... Es así, ante todo, el resultado de las formas de organización social de producción....

2- La salud no es un concepto abstracto. Se define en el contexto histórico de determinada sociedad y en un determinado momento de su desarrollo, debiendo ser conquistada por la población en sus luchas cotidianas.(p. 4)<sup>1</sup>

La propia OMS en su Carta de Ottawa para la promoción de salud (1986) se refiere a la salud en estos términos:

Para alcanzar un estado adecuado de bienestar físico mental y social un individuo o grupo debe ser capaz de identificar y realizar sus aspiraciones, de satisfacer sus necesidades y de cambiar o adaptarse al medio ambiente. La salud se percibe pues no como el objetivo sino como la fuente de riqueza de la vida cotidiana. Se trata por lo tanto de un concepto positivo que acentúa los recursos sociales y personales, así como las aptitudes físicas por consiguiente,

---

<sup>1</sup> 1-Em seu sentido mais abrangente, a saúde é a resultante das condições de alimentação, habitação, educação, renda, meio-ambiente, trabalho, emprego, liberdade... É, assim, antes de tudo, o resultado das formas de organização social de produção....

2- A saúde não é um conceito abstrato. Define-se no contexto histórico de determinada sociedade e num dado momento de seu desenvolvimento, devendo ser conquistada pela população em suas lutas cotidianas. (p. 4)

Traducción de las autoras

dado que el concepto de salud como bienestar trasciende la idea de formas de vida sanas, la promoción de la salud no concierne exclusivamente al sector sanitario. (párr. 2)

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) establece en su constitución el principio que los trabajadores deben estar protegidos de enfermedades profesionales o accidentes laborales. Si bien, la precariedad laboral globalizada, impide asegurar condiciones laborales seguras para los mismos.

En este marco general del concepto, se entiende necesario vincularlo con el trabajo. Según la OIT y la OMS (s.f.), la salud ocupacional es:

...la promoción y mantenimiento del mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones mediante la prevención de las desviaciones de la salud, control de riesgos y la adaptación del trabajo a la gente, y la gente a sus puestos de trabajo. Si bien la definición de salud ocupacional varía en gran manera, las condiciones y el ambiente de trabajo son factores muy conocidos que contribuyen a la salud.<sup>2</sup>

En esta línea para la OIT (2016):

El estrés es la respuesta física y emocional dañina causada por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. ...está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa. (párr. 1-2)

Con esta idea planteada por la OIT se vincula la noción Dejours (2001) en la que establece una diferencia entre trabajo y empleo. De acuerdo a este autor el trabajo comienza cuando se pone en juego la subjetividad del que trabaja, mientras que el empleo refiere a las condiciones del trabajo, el contenido de la tarea, el sistema jerárquico, las modalidades de gestión, las relaciones de poder, las cuestiones de responsabilidad.

---

<sup>2</sup> Es de destacar que en una revisión de esta definición que realiza la propia OIT omite la idea de la adaptación de la gente a sus puestos de trabajo, haciendo énfasis en este caso en el lugar del trabajador.

Desde esta perspectiva Zuleta (2017) agrega que

...el malestar y los problemas de salud asociados al trabajo... no se relacionan directamente con el hecho de trabajar, más sí con las formas que toma la denominada organización (social y técnica) del trabajo contemporánea.” (p.138)

Dicha forma contemporánea se caracteriza por la rentabilidad, el rendimiento y la competitividad.

La noción de empleo antes mencionada y la organización contemporánea del trabajo forman parte de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

### **5) Condiciones y medio ambiente de trabajo-**

En este punto se ha adoptado la perspectiva teórica de Neffa en el entendido de que la misma aborda diversos aspectos a tener en cuenta y fundamentalmente porque incorpora la dimensión subjetiva.

Desde hace varias décadas se relaciona el contenido y la organización del trabajo con la salud de los trabajadores. En este sentido Neffa (2015b) plantea que independientemente del área que se trabaja y el puesto que se ocupe, cada trabajador involucra su cuerpo para ocupar su puesto laboral, adopta posturas y realiza gestos productivos que generan fatiga. En el desarrollo de la tarea se involucran dimensiones mentales y psíquicas (aspectos afectivos y relacionales) ya sea por demanda de la empresa para resolver problemas, interrupciones involuntarias, etc., el trabajador para sortear los imprevistos debe usar su creatividad y de esta forma alcanzar sus objetivos y cumplir con la tarea genera un mayor esfuerzo.

A lo largo de la historia el impacto de las CYMAT en la salud de los trabajadores ha tomado importancia por un lado por parte de los sindicatos, para exigir mejores condiciones laborales y por otro lado por parte de los empresarios con fines económicos y productivistas.

El valor de la vida y la salud de los trabajadores ha ido tomando importancia a lo largo de la historia y los sindicatos han sido fundamentales para poner a la luz cómo las condiciones y medio ambiente de trabajo influyen en la misma. Desde otra perspectiva, con fines económicos, los empresarios y jefes de altos mandos, vienen observando como la mejora de las condiciones de trabajo, influye en el presentismo, ganancia, productividad, la calidad y permanencia en el trabajo.

Tradicionalmente se han estudiado las CYMAT desde una perspectiva “objetiva”, desde hace un tiempo que se viene incluyendo una perspectiva subjetiva y Neffa es uno de sus representantes. Esta perspectiva implica incluir la voz de los trabajadores en el proceso de estudio de sus lugares de trabajo, entendiendo que nadie sabe más sobre su trabajo que el propio trabajador, además que esta perspectiva involucra a los trabajadores en su contexto laboral, generando una participación activa en los procesos de participación y cambio de las condiciones. La dimensión subjetiva (Neffa, 2002) supone reconocer el derecho de los trabajadores a saber sobre sus propias condiciones y medio ambiente de trabajo, identificar los riesgos que pueden influir sobre su vida y su salud. Esta perspectiva supone la capacidad de los trabajadores de intervenir en la prevención de riesgos a través de su participación activa. Esta perspectiva es la que se adoptó en la presente investigación.

La definición que propone Neffa (2002), sobre la cual nos apoyamos durante este trabajo es la siguiente:

...las condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción implantado en el establecimiento (o condiciones de trabajo) y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, cuya articulación sinérgica o combinada da lugar a la carga global del trabajo prescrito, la cual es asumida, asignada o impuesta a cada trabajador, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos o indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. (párr.146).

Los factores de riesgos del medio ambiente pueden ser físicos (ruido, desequilibrios de temperatura, exposición a rayos, transporte manual de cargas pesadas, etc.), químicos (diversos productos tóxicos como el amianto), biológicos (virus, picaduras de insectos, etc.), factores tecnológicos y de seguridad.

...todos ellos van a repercutir globalmente y de manera integrada o combinada sobre el colectivo de trabajo en general y específicamente sobre la persona del trabajador, quien debe realizar un esfuerzo físico, psíquico y mental para poder resistir y adaptarse a esos factores de riesgo que lo agreden. (Neffa, 2002, pág. 63)

El autor plantea que las condiciones y medio ambiente de trabajo deben ser

analizadas tomando en cuenta tanto los aspectos objetivos como los subjetivos. Hasta hace poco, la atención se centraba casi exclusivamente en los aspectos objetivos, medibles cuantitativamente y comparables con determinadas normas específicas. Estas evaluaciones eran realizadas por profesionales que no brindaban ningún tipo de atención a las opiniones o sentires de los trabajadores directamente involucrados. Sin embargo, gracias a estudios científicos y reivindicaciones sindicales, se han comenzado a tomar en cuenta también los aspectos subjetivos, involucrando a los propios trabajadores en los procesos de evaluación. Neffa (2002) considera que esto último es fundamental ya que “nadie está en mejor situación para conocer de qué manera los riesgos profesionales afectan la vida y la salud de los trabajadores, que los mismos trabajadores directamente involucrados.” (pág. 17)

Las condiciones y medio ambiente de trabajo de acuerdo a sus características, producen factores de riesgo en el trabajo.

#### **6) Riesgos psicosociales en el trabajo-**

Sierra (2021) entiende a los RPST como riesgos *emergentes* considerados así ya que fueron incluidos en tiempos muy recientes a la normativa, a diferencia de los riesgos físicos o biológicos. Plantea la autora que desde la década del 80 del siglo pasado se comenzó a considerar la idea de que el desempeño de un trabajo puede afectar negativamente a la salud mental de las personas desarrollando enfermedades o agravando problemas previos. Los factores de riesgos psicosociales están vinculados a la organización del trabajo, generando estrés en los trabajadores y a partir del mismo y dependiendo de su exposición, intensidad, frecuencia y duración pueden ser precursores de enfermedades.

Los factores psicosociales refieren a la interrelación que se produce entre las condiciones organizacionales del trabajo y la percepción y experiencia de los trabajadores de las mismas, esto es, percibidas desde un punto de vista subjetivo. Los factores de riesgo psicosocial, son aquellos que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores. Se trata de condiciones malas de trabajo referidas al contenido del trabajo, carga y ritmo de trabajo, tiempo de trabajo, participación y control, desempeño de rol, desarrollo profesional y relaciones interpersonales (Sierra, 2021). El riesgo refiere a la aparición de un daño, mientras que los factores serían los condicionantes que producirían tal daño

La OIT (2016) plantea que en 1984 la organización definió el riesgo psicosocial (peligros psicosociales) en los siguientes términos

las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – **tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral** (el subrayado es nuestro) (párr. 4).

Por su parte para el Programa de riesgos psicosociales de la Universidad Nacional de la Plata (2018) se trata de:

...todas aquellas condiciones que forman parte de la situación laboral y se relacionan con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Pueden afectar tanto la calidad del trabajo como la salud (física, psíquica y social) del trabajador. **Se los llama “psico-sociales” porque su primer impacto es sobre la mente y las emociones de los trabajadores, generando estrés, pudiendo incluso desencadenar enfermedades y accidentes laborales** (el subrayado es nuestro) (párr.1)

Neffa (2002) sin embargo cuando se refiere a los aspectos psicosociales de la carga de trabajo, lo relaciona muy estrechamente con el contenido del trabajo, ya que el mismo se articula directamente con las dimensiones afectivas y relacionales del trabajador.

Según la Unión Europea (2005), se pueden encontrar dos tipos de riesgos según su naturaleza. a) los agentes externos al organismo que impactan sobre las dimensiones biológicas del trabajador, y b) los factores de riesgo psicosocial que repercuten sobre los mecanismos psíquicos provocando tensión o estrés. Hay que señalar que los impactos de esta segunda modalidad no son fáciles de percibir externamente pero sí por el trabajador y son sentidos como una carga psíquica (afectiva o relacional). Sobre estos últimos y con el objetivo de hacerlos visibles es que se trabajó en la presente investigación.

Finalmente debe tenerse en cuenta en el estudio de los RPST que los mismos no afectan igual a todos los trabajadores, en esto participa no sólo la diferente capacidad de resistencia y de adaptación de cada uno sino que hay factores estructurales que los diferencian: el puesto de trabajo que ocupan, la clase social donde están insertos, la edad del trabajador y el género (Neffa 2019); particularmente en el caso de Uruguay en la educación un alto número de ILSU son mujeres, por lo que este dato es importante de considerar.

Por último, cabe señalar que en la prevención laboral siempre es importante detectar

el origen de los factores de riesgos, para poder eliminarlos o controlar su exposición.

### Capítulo III

#### Desarrollo de la Investigación

##### 1) Planteamiento del Problema.

a) **Ubicación histórica del problema y contexto actual.** En Uruguay la incorporación de los ILSU en la educación fue progresiva y en dependencia con los cambios en las políticas educativas. La misma ha tenido a lo largo de la historia diferentes vicisitudes que enmarcan el problema que dio pie a la presente investigación. Si bien en las políticas educativas que apuntan a la inclusión de las personas sordas, se reconoce la importancia de los intérpretes, esto no ha sido acompañado de una consideración de los peligros biomecánicos y riesgos psicosociales, los cuales pueden afectar la salud y generar enfermedades laborales, si no se controlan oportunamente.

Según documentan Morales y Alisedo (2021) el primer intento de educación formal para niños sordos en Uruguay data del año 1882 pero se cuenta con muy poca información al respecto.

Sin embargo, sí existe un texto, documentado en la mencionada publicación, donde se da cuenta de un proyecto educativo formal que se concretó en el año 1891. Se trata de una iniciativa impulsada por el Profesor Manuel Collazo y Villar, quien dirigía la escuela pública N°13. Esta escuela fue la primera en fundar una clase específica de enseñanza para niños sordos. A raíz de esto, el 16 de febrero de 1891 se fundó el Instituto de Sordomudos, anexo a la escuela ya mencionada. Los alumnos eran todos varones y, según se relata en el texto, la educación consistía en “*Hechos Materiales, Escritura Simbólica, Mímica, Dactilología, Fonomímica, Escritura Alfabética, y como complemento, la Instrucción Artística Industrial.*” Este Instituto funcionó hasta 1894.

Siempre de acuerdo con el texto que nos sirve de referencia, posteriormente al cierre de dicho Instituto la señora Madeleine de Larnaudie, fundó otra institución de enseñanza para niños sordos. Esta vez solicita apoyo del estado, pero se le es negado. Igualmente, el éxito de su enseñanza, hizo que el presidente de la época, Lindolfo Cuestas, solicitara realizar un censo que precisara el número de personas sordas existentes en el país. Esto trae como resultado la decisión de enviar a seis maestras al Instituto de Sordomudos de Buenos Aires, con el fin de cursar los estudios necesarios para luego instaurar en Montevideo la enseñanza para niños sordos. A su regreso en el año 1903 su proyecto suponía educar a alumnos sordos en un régimen de internado con el método oral puro, o sea, con exclusión de la lengua de señas Este proyecto se materializa

con la creación, en 1910, de la Escuela N°197 dirigida por la profesora Ana Bruzzone, una de las maestras enviadas a Buenos Aires, que en la actualidad lleva su nombre.

A la misma actualmente concurren estudiantes sordos, hipoacúsicos y con implante coclear. El modelo educativo de la escuela evolucionó a lo largo de los años desde el oralismo puro, como mencionamos más arriba, donde se prohibía el uso de la lengua de señas y la formación estaba exclusivamente centrada en que los estudiantes aprendieran a hablar, hacia una educación bilingüe/bicultural, que es el modelo vigente: “La escuela cuenta con maestros formados en el área de sordos, instructores (adultos sordos referentes que transmiten su lengua y su cultura), profesores, intérprete y auxiliares.” (Escuela N°197, Ana Bruzzone de Scarone)

Si bien no se encontraron documentos oficiales que hablen de la incorporación de ILSU en la escuela, maestros y maestras de la escuela ubican la misma en el año 90.

Durante muchísimos años, la educación de las personas sordas se limitó a educación primaria; una vez culminado este ciclo los alumnos que egresaron de la escuela no tenían posibilidad real de continuar con sus estudios formales.

En educación media el Consejo de educación secundaria (CES) y el Consejo de educación técnica (UTU) hicieron recorridos distintos.

**Consejo de Educación Secundaria.** En Secundaria, en el año 1996, gracias a un grupo de padres y familiares de personas sordas se comenzó con la experiencia de Sordos en el liceo N°32. En un comienzo los estudiantes sordos asistían a clases integradas junto con oyentes y contaban con la presencia de un intérprete dentro del aula, muy poco tiempo más tarde se empezó a trabajar con grupos únicamente de estudiantes sordos también con intérprete dentro del aula ya que la mayoría de los docentes son oyentes y no manejan la LSU. Para ciclo básico esta es la modalidad que se mantiene en la actualidad.

En el año 1998 egresó la primera generación de estudiantes de ciclo básico y se extendió la experiencia a bachillerato en el liceo número N° 35 (Instituto Alfredo Vazquez Acevedo) que comenzó a funcionar en el año 1999. Actualmente los estudiantes que cursan 1er año de bachillerato lo hacen en grupos exclusivamente de sordos. En 5to y 6to año los estudiantes deben elegir una orientación; una vez hecho esto las materias específicas de cada orientación se cursan en un aula integrada con estudiantes oyentes y las materias generales las cursan en lo que se denomina “núcleo común”, allí asisten únicamente los estudiantes sordos de las distintas orientaciones.

En los años siguientes se incorporaron estudiantes sordos a los Liceos N°8 nocturno, Liceo N°75, Liceo N°34 y N°21; y también en liceos del interior del país. Todos estos casos son con estudiantes sordos integrados en un grupo mayoritario de oyentes.

La situación normativa de los intérpretes dentro de secundaria ha ido variando con el correr de los años. En la actualidad dependen jerárquicamente del Centro de Recursos para estudiantes Sordos (CeReSo), tienen cargo docente y se rigen por el estatuto docente, pero hay asuntos vinculados con la especificidad de su trabajo en que reciben un tratamiento especial. Esta situación ha traído aparejadas algunas dificultades. Por ejemplo, durante los últimos años han desaparecido espacios de trabajo que corresponden a cualquier persona con cargo docente, pero al no existir un cargo específico para el intérprete y a su vez el intérprete no ser exactamente un docente se va perfilando su cargo a través de resoluciones y recomendaciones realizadas por CeReSo junto con otros actores de la ANEP.

Entre otras cosas, a partir del año 2021 los ILSU de educación secundaria no tienen horas de coordinación y ya no les corresponde participar de las Asambleas Técnico Docente (ATD)

Desde el año 1996 hasta el 2017 los estudiantes sordos realizaron sus estudios con el mismo plan propuesto para oyentes, realizándose adaptaciones programáticas que se consideraron pertinentes para cada año y para cada grupo específico, pero no se contaba con lineamientos generales establecidos respecto a la educación de las personas sordas. En el año 2017, el CeReSo, con los aportes de docentes e intérpretes de los liceos 32 y 35, propone un documento llamado *REFORMULACIÓN PARA ESTUDIANTES SORDOS CICLO BÁSICO - BACHILLERATO DIURNO Y NOCTURNO*, donde se establece una metodología de trabajo específica para estudiantes sordos.

La importancia de este documento para la presente investigación radica en que se describe el perfil del ILSU que se desempeña en el ámbito educativo y se establece:

El ILSU, al conocer las características culturales y lingüísticas de los estudiantes sordos deberá participar junto con los docentes con 2hs semanales en el Departamento de Planificación Interdisciplinaria. Los ILSU tendrán horas docentes porque su trabajo es dentro del aula permitiendo la comunicación entre el docente y los estudiantes sordos (CeReSo, 2017, p.14).

Acorde a esto se crea el Departamento de Planificación Interdisciplinaria (DPI), espacio donde intérpretes y docentes coordinaban una vez por semana. A su vez se crea y argumenta la figura del intérprete institucional, siendo este un profesional ILSU que

cuenta con horas administrativas y se encuentra en la institución para cubrir cualquier necesidad comunicativa que pueda surgir entre los estudiantes sordos y la comunidad educativa por fuera del aula.

En el año 2020 el mismo CeReSo, presenta y es aprobado un documento llamado Adecuación de la reformulación 2017 - Plan de acompañamiento a estudiantes sordos - ciclo básico y bachillerato - diurno y nocturno de todo el país. Este documento deja sin efecto la reformulación 2017.

En la nueva adecuación se establece que los ILSU dependen jerárquicamente de CeReSo, se elimina el espacio de DPI y también la figura del intérprete institucional, entre otros cambios programáticos.

A partir de esta adecuación y a través de otras resoluciones los ILSU de aula ya no cuentan con espacios de intercambio, coordinación y participación más allá del aula y los pasillos de la institución. Esto es así aun cuando en la misma adecuación, en el apartado donde se describe el perfil del ILSU en el aula, se detallan los siguientes puntos:

El intérprete deberá disponer de flexibilidad para adaptarse a la propuesta docente, para conocer los contenidos y objetivos del curso que se dispongan, ya que la mayoría de la información interpretada es de carácter académico, con una alta especificidad y complejidad. Es fundamental, además, conocer la variedad y repertorio lingüístico del estudiante sordo a la hora de realizar una interpretación inversa (lengua oral-lengua de señas) y directa (lengua de señas-lengua oral).

El intérprete debe estar en permanente contacto con los estudiantes, docentes, adscriptos, equipo de dirección y otros intérpretes a fin de coordinar los servicios de interpretación dentro y fuera del aula (salidas didácticas, participación en eventos institucionales, etc.)” “(...) Se espera que coordine y articule acciones acordes a su función, en conjunto con Cereso”. (CES, 2020, p. 14)

En cuanto al estatuto de los ILSU dentro del sistema, si bien los trabajadores que se rigen por el estatuto docente pueden ser efectivos, interinos o suplentes, en el caso de los ILSU estas categorías se limitan a dos: interinos o suplentes, no existiendo para ellos la efectividad.

Las listas de prelación para tomar horas se renuevan cada tres años a través de llamados que evalúan a los ILSU mediante oposición y méritos; dentro de los méritos puntúan títulos de otras carreras, cursos, congresos, etc. Se pide también adjuntar los

últimos informes de dirección. El colectivo de intérpretes dentro de educación secundaria no tiene una inspección propia por lo que los informes son realizados por la dirección del Liceo. El puntaje se basa en áreas que no tienen que ver con la interpretación en sí misma sino más bien en temas relacionados a la puntualidad, asiduidad, relacionamiento humano, etc.<sup>3</sup>

La única evaluación que se realiza en su función de ILSU es la prueba de oposición que rinden para ingresar a la lista de prelación. La misma consiste en una evaluación presencial realizada por un tribunal. Los intérpretes son citados para ingresar a una clase aleatoria e interpretar durante un tiempo aleatorio también, por lo que a diferencia de otras pruebas de oposición no hay posibilidad de prepararla. Una vez finalizado este tiempo ingresa un nuevo intérprete.

Existen en el momento tres listas, una para los titulados, otra para los estudiantes avanzados (egresados, pero con tesis pendiente) y otra para los idóneos (personas que manejan la lengua de señas y cuentan con estudios básicos de interpretación).

Lo descrito hasta aquí pone en evidencia por lo menos dos aspectos que es necesario subrayar: en primer lugar, la poca claridad y coherencia que se desprende en las distintas resoluciones y documentos respecto del rol de los ILSU. En segundo lugar, la precariedad laboral en la que se encuentran. En este sentido se recuerda lo señalado en el marco teórico respecto a los *factores de riesgo psicosocial* ya que algunos de ellos están presentes en lo descrito. Se destacan: *malas condiciones de trabajo, desempeño de rol, desarrollo profesional*.

**Consejo de Educación Técnico Profesional.** La situación de los ILSU en el Consejo de educación técnico profesional (CETP-UTU) está directamente vinculada con la presente investigación ya que la muestra de la misma corresponde exclusivamente a ILSU que desempeñan su actividad en ese subsistema.

En el año 2005 ingresa la primera generación de estudiantes sordos a UTU y junto con ellos las primeras intérpretes. Durante los primeros años estas pertenecían al escalafón docente pero no existía ninguna normativa específica para su rol.

---

<sup>3</sup> Art. 41.2. En las áreas que no exista inspección, al docente se le adjudicará el puntaje otorgado por la Dirección del establecimiento.

Artículo 44. Los Directores de establecimientos educativos anualmente remitirán, en forma documentada, los juicios que les hayan merecido los funcionarios de docencia directa e indirecta bajo su dirección y que hayancumplido por lo menos tres meses de actividad Estatuto del personal docente CES.

En el año 2015 el Consejo de educación técnico profesional aprueba el documento: *Funciones y perfil del cargo de intérprete de lengua de señas en carácter de docencia directa* donde se detalla específicamente cuál es el rol y las funciones del ILSU en este subsistema y se reconoce como cargo de docencia directa. En el mismo se detalla que pertenecen al escalafón docente, que dependen jerárquicamente de la Dirección escolar y les coordina Gestión educativa. A su vez se crea un formulario específico para el informe anual de dirección (hasta el momento se les evaluaba utilizando el mismo formulario que utilizaban para los docentes, al igual que en Secundaria).

Dicho documento cuenta con un apartado llamado “Argumentación carácter del rol del intérprete de lengua de señas uruguaya”, en el mismo se argumenta la presencia del ILSU en la institución y se describen sus funciones.

Dentro de las tareas que debe desempeñar el Intérprete se detallan los siguientes puntos:

- interpretar a la lengua de señas la información emitida en español y viceversa, en actividades educativas, prestando servicios para las personas sordas y oyentes tanto en aulas, como en talleres, en actividades didácticas, paseos, clases de apoyo, reuniones entre estudiantes y jornadas formativas en que participen los estudiantes sordos, respetando los principios éticos de fidelidad del mensaje, neutralidad, objetividad y confidencialidad.
- Garantizar que los estudiantes sordos accedan a los contenidos expuestos por los docentes con el fin de igualarlos en condiciones y oportunidades a los estudiantes oyentes.
- Trabajar en dupla con sus docentes a cargo de los grupos en que estén integrados estudiantes sordos y sean designados con hora de ILSU.
- Favorecer la independencia de la persona sorda hablante de la LSU en un contexto educativo.
- Formar parte de un equipo de trabajo junto con los Docentes, Directores, Adscriptos, Psicólogos y Equipos Multidisciplinario, interviniendo desde las interpretaciones (en las dos lenguas involucradas) de las situaciones comunicativas inmersas en la experiencia de integración de estudiantes sordos en CETP-UTU (CETP-UTU, 2015, p. 42)

En la argumentación se hace énfasis en la importancia del trabajo conjunto entre docentes e intérpretes esgrimiendo una serie de motivos que ponen en evidencia dificultades en relación a la delimitación del rol que tiene el ILSU:

Pero el rol del intérprete no se limita exclusivamente al de mediador de la comunicación por su conocimiento de las dos lenguas que están en juego, si así fuera sería un traductor, ya que la función específica del traductor es la de pasar el mensaje de una lengua a otra, pero no es así, su denominación así lo determina, somos intérpretes, lo que significa la adecuación del discurso del profesor para que sea accesible al alumno, la explicación de palabras, de conceptos no incorporados aún por el alumno y que presumiblemente ya debería tener incorporados, lleva al trabajo en forma conjunta con los profesores para lograr esa adecuación curricular imprescindible en el caso de este alumnado (ídem p. 42).

Este texto además de presentar un error en los conceptos de traducción e interpretación, explicitado con anterioridad en el marco teórico, entra en contradicción con la afirmación que el mismo documento detalla más adelante:

El intérprete de Lengua de Señas cumple un rol fundamental en la comunicación entre las personas sordas y oyentes regidos por principios éticos inherentes a la profesión: la confidencialidad, **fidelidad y neutralidad** de la interpretación, oficiando de mediador lingüístico y cultural. (el subrayado es nuestro) (ídem, p.44)

Se entiende que si el ILSU explica conceptos y palabras no cumple con el principio de fidelidad.

A pesar de los argumentos a favor del trabajo conjunto entre docentes e intérpretes, en este subsistema, al igual que en educación secundaria, tampoco se cuenta con un espacio de coordinación. A diferencia de la enseñanza secundaria, donde el espacio existió y luego se perdió, en este ámbito las intérpretes nunca contaron con horas de coordinación.

Lo que hizo el CETP-UTU en el año 2019 con intención de coordinar y optimizar el desempeño de los ILSU fue crear un cargo de coordinador específico para los intérpretes. En la resolución de este nuevo cargo se detallan sus funciones:

**FUNCIONES:** Se entiende que se trata de una función clave para mejorar el acompañamiento del equipo de intérpretes de Lengua de Señas Uruguaya (en adelante LSU), en el desempeño de sus tareas, **operando como un facilitador de la inserción en los centros educativos**. Se trata de una figura destinada a **canalizar las propuestas e inquietudes del equipo de intérpretes ante las autoridades correspondientes oficiando de nexo en**

**ambos sentidos.** El desempeño de esta función debe propiciar la comunicación efectiva y fluida entre los ILSU estimulando los espacios de intercambio entre pares en torno a la tarea y el mejoramiento de la misma, así como la formación permanente.

La persona que desempeñe el rol no podrá simultáneamente desempeñarse como ILSU en el consejo de Educación Técnico- Profesional.

Por las características de la institución donde ha de intentarse que no cuente con personal capacitado en todas las áreas para la comunicación en Lengua de señas Uruguaya, se entiende necesario que la función sea desempeñada por un intérprete oyente (los subrayados son nuestros). (CETP-UTU, 2019, resolución 2349/19).

Entre las tareas a desempeñar se explicita: “Facilitar la articulación entre las autoridades y los docentes de los centros educativo con ILSU propiciando de este modo el trabajo colaborativo.” (Ídem)

Las listas de prelación para tomar horas se actualizan año a año en base a los informes realizados por la dirección de la escuela en que haya trabajado cada ILS y los méritos. Si durante un año el intérprete no trabaja en UTU se considera que el informe es de cero puntos por lo que para el siguiente año se encontrará en los últimos lugares de la lista. Si pasara más de dos años sin tomar horas en este subsistema se lo quita de la lista de interinos y debe presentar carpeta de méritos para ser tenido en cuenta como aspirante. En UTU los intérpretes no cuentan con la posibilidad de concursar por la efectividad siendo únicamente sus actuaciones en calidad de interinos o suplentes. Ambas situaciones producen diversos grados de precariedad laboral.

**b) Descripción del Problema de Investigación.** La ley N°17.378 del 25 de septiembre de 2001, *Personas discapacitadas. Lengua de señas Uruguaya*, reconoce la LSU como lengua natural de las comunidades sordas del Uruguay y compromete al Estado a proveer un intérprete de lengua de señas “En cualquier instancia que no puedan quedar dudas de contenido en la comunicación que deba establecerse” (art. 5) lo que facilita el acceso de las personas sordas a distintos ámbitos de la esfera pública que anteriormente tenían vedados.

Existen muchos ámbitos donde se puede desarrollar esta profesión, pero en Uruguay la educación media es una de los espacios que representa mayor salida laboral para las ILSU y que les brinda cierta estabilidad, más allá de las condiciones de trabajo que se vienen describiendo.

La educación media es un área de trabajo muy nueva para los intérpretes, si la comparamos, por ejemplo, con el trabajo docente tanto de UTU como de Secundaria. Esta incorporación fue algo muy novedoso para ambos subsistemas, al punto que no existía ni existe hasta el momento un cargo específico para intérpretes y en ambos casos por temas de organización se lo asimila al cargo docente, aunque la tarea del ILSU no sea la de un docente.

No podemos dejar de mencionar que la comunidad sorda ha sido discriminada y oprimida, se les ha obligado a hablar la lengua oral predominante y se ha menospreciado su lengua natural durante muchísimos años. Gracias a investigaciones lingüísticas, la lucha de la propia comunidad y a ciertos avances en materia legislativa, la situación de las personas sordas es muy distinta a la de cien años atrás. Igualmente, la falta de información y de reconocimiento por parte de la sociedad en general sigue siendo alta. Por lo tanto, la necesidad de contar con un ILSU, en este caso específicamente en la educación, padece también de falta de reconocimiento.

Los docentes de educación media no cuentan durante su formación de grado con contenidos específicos que guíen el trabajo con estudiantes sordos y a su vez, no existe en ninguno de los dos subsistemas un mecanismo aceptado que informe y prepare al profesor para dar clase a un grupo donde deberá trabajar con estudiantes sordos. Estas dificultades de la educación para incluir a la comunidad sorda, de alguna forma se desplazan hacia el rol del ILSU. Los docentes no tienen información de su rol, tampoco de cómo tienen que incluir la presencia del ILSU en el aula y en relación a los estudiantes sordos, etc.

En educación secundaria, como ya se mencionó, para ciclo básico existen grupos exclusivamente de estudiantes sordos. En estos casos, los docentes saben las características al momento de tomar el grupo y muchas veces sucede que quienes eligen estos grupos ya cuentan con experiencia previa por haber trabajado con estudiantes sordos en años anteriores.

En UTU la situación es distinta ya que los estudiantes siempre se encuentran integrados en grupos con oyentes quienes en todos los casos son mayoría. Muchas veces los docentes no saben que el grupo donde trabajarán tienen estudiantes sordos y se enteran de esto el primer día de clases.

Por otro lado, hace algunos años los intérpretes dejaron de firmar su situación funcional en las distintas escuelas (ex declaración jurada) y pasaron a hacerlo en Gestión escolar, departamento que se encuentra físicamente en UTU Central. Esto ha generado confusión y ha llevado, en muchos casos, a que las administraciones no tengan claro de

quién dependen los intérpretes, esto conlleva malentendidos y dificultades en la comunicación. El rol de Coordinador de intérpretes creado por el CETP-UTU hace pocos años, se podría decir que es un cargo en construcción, porque si bien la resolución detalla funciones y responsabilidades de la persona que ocupe este lugar, es algo nuevo y nadie cuenta con la experiencia y/o formación para desempeñar la tarea a carta cabal.

En este contexto desempeña su tarea dentro del aula el ILSU, trabajando en dupla con el docente dentro del aula y también en distintas instancias dentro de la institución, como se detalla en la resolución 1600/15 *“funciones y el perfil del cargo de intérprete de lengua de señas en carácter de docencia directa”*. La interpretación es siempre en simultáneo.

Hay acuerdo en diversas investigaciones realizadas en otros países, (Velandá y Nieto 2015, Villamil et.al. 2018, Cordero Galindez 2019), que la labor desempeñada por los ILSU implica diversos riesgos psicosociales.

En nuestro país tenemos datos de la investigación realizada por Assandri (2015) que señala que “la interpretación a lengua de señas es una actividad de alto riesgo, donde los trabajadores están expuestos a desarrollar desórdenes traumáticos acumulativos en los miembros superiores.” A su vez, Morales y Alisedo (2021) refieren en el capítulo donde abordan la interpretación en el medio pedagógico:

En el caso de UTU, por ejemplo, sucedía con frecuencia que los chicos sordos estaban integrados en grupos de estudiantes oyentes [...] La situación de integración implica nuevos desafíos para él (ILSU). Uno de los mayores fue el de los tiempos y ritmos de interpretación. En efecto, en el primer ciclo, la presencia exclusiva de estudiantes sordos, permitía al profesor dar la clase a un ritmo acorde con el de sus alumnos [...] mientras que en la nueva situación los docentes hablaban para un público mayoritariamente oyente, en una modalidad de clase a ocasiones expositiva [...] y a un ritmo que podía ser seguido sin dificultad por los oyentes, pero no siempre por los alumnos sordos, lo cual exigía de los ILSU un sobreesfuerzo físico y mental para mantener el rito de interpretación sin que se perdiese información.

Asimismo, producto de la situación anterior, los tiempos de interpretación podían ser más extensos. Forma de trabajo que, como ya se ha visto, puede llegar a **generar tensiones peligrosas para la salud de los profesionales de la interpretación.** (el subrayado es nuestro) (p. 146, 147).

Sin embargo y a partir de la afirmación realizada por Morales y Alisedo (2021), no se encontraron en Uruguay investigaciones que exploren los riesgos psicosociales, como si las hay en referencia a los riesgos biomecánicos. Sin restar importancia al conocimiento de los riesgos en el trabajo al que están expuestos los ILSU, y que en general no se tiene en cuenta en la organización del trabajo, deja afuera el análisis de los riesgos psicosociales y estos pasan a ser invisibilizados, a pesar de las consecuencias de los mismos en la salud. Hacer visible los RPST al que pueden estar expuestos los ILSU en su trabajo, y específicamente dentro de la educación es el propósito de la presente investigación, saber si los ILSU están expuestos a riesgos psicosociales, cuales son y en qué grado de exposición.

Como se mencionó más arriba la educación media es una de los espacios que representa mayor salida laboral para los intérpretes y que les brinda cierta estabilidad económica. Es por esto que tanto Secundaria como UTU son de los espacios laborales que cuentan con mayor número de ILSU. Estos aspectos fueron tomados en cuenta al momento de decidir el colectivo de ILSU que serían sujetos de la investigación. Se decidió centrar la investigación en los ILSU de UTU, y tomar como caso el colectivo de ILSU que trabaja en una escuela particular.

**c) Preguntas de investigación.** En función al problema planteado se formulan las siguientes preguntas de investigación que buscaron ser contestadas con la investigación realizada.

¿Los intérpretes de lengua de señas en UTU están expuestos a factores de riesgo psicosocial? y en ese caso ¿Cuáles son?, ¿Cuál es el origen-causa de los mismos?

A partir de las preguntas propuestas se formuló la siguiente hipótesis de trabajo:

Las particulares condiciones y medio ambiente de trabajo de los ILSU en UTU a partir de su incorporación en este subsistema, generan diversos factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el colectivo de ILSU.
--

## **2) *Objetivos de la Investigación***

### **Objetivo General:**

- Indagar la existencia de factores de riesgo psicosocial, a los que está expuesto el colectivo de ILSU que trabaja en UTU.

### **Objetivos Específicos**

- Describir los factores de riesgo psicosocial a los que está expuesto el colectivo ILSU
- Analizar las CYMAT de la UTU vinculadas con los factores de riesgo psicosocial

## **3) *Procedimiento Metodológico Utilizado***

Se trató de un estudio exploratorio-descriptivo sobre los RPST en los ILSU en Uruguay. Exploratorio en tanto no se encontraron investigaciones en nuestro país que aborden específicamente este aspecto. Descriptivo en tanto permitió identificar y analizar la existencia de RPST y las condiciones y medio ambiente de trabajo en el colectivo de ILSU de la UTU que participó de la misma. Asimismo, se propuso una aproximación explicativa de las razones o causas que ocasionan los RPST.

Desde el punto de vista metodológico se concibió como una investigación cualitativa en tanto buscó conocer el fenómeno estudiado en su contexto y comprender la perspectiva de quienes participan del mismo, en este caso de los ILSU, priorizando sus sentires y percepciones del fenómeno. Esto no excluyó aspectos cuantitativos en la recolección y análisis de algunos de los datos. El enfoque mixto recoge y analiza datos de tipo cuantitativo y cualitativo, obteniéndose de diversas fuentes y en distintos tiempos (Hernández Sampieri, Fernández Collado, Baptista Lucio, 2010).

Se realizó a través de una estrategia de estudio de caso en el entendido que una de sus fortalezas es poder estudiar un “fenómeno contemporáneo dentro de su contexto real de la vida social, en donde los límites entre el fenómeno y el contexto del entorno no son claramente visibles...” (Yin 1994, p.13, en Yacuzzi, 2005. p.3). Stake (1998) entiende que los estudios de caso son apropiados cuando hay “necesidad de comprensión general, y consideraremos que podemos entender la cuestión mediante el estudio de un caso particular”. (p.16). En base a esta concepción la investigación buscó comprender la situación en relación a los RPST de los ILSU en la educación, tomando como caso el colectivo de ILSU que trabaja en una de las escuelas técnicas de UTU.

**a) Descripción de los Procedimientos Realizados en la Investigación** - La investigación se realizó en **dos etapas** cada una de las cuales con un objetivo específico.

La primera etapa tuvo un objetivo indagatorio, buscando precisar aquellas áreas o aspectos de mayor preocupación de los ILSU en relación a su salud. Se realizó una encuesta aleatoria (tipo screening) a intérpretes de CETP-UTU y CES. Los resultados de la misma permitieron conocer la existencia de RPST y seleccionar el instrumento para la recolección de datos en la segunda etapa, así como también la muestra.

En la segunda etapa se delimitó la muestra y se aplicó el CoPsoQ PSQCAT versión media en dos de las tres etapas previstas en el mismo, con el objetivo de conocer a qué RPST están expuestos y aproximarse cuáles son sus causas.

#### **4) Diseño de la Investigación**

**a) Descripción de la Muestra:** en el diseño muestral se tomó como referencia inicial el criterio de Martínez Carazo (2006):

La cuestión de la generalización de los estudios cualitativos (incluido el estudio de caso) no radica en una muestra probabilística extraída de una población a la que se pueda extender los resultados, sino en el desarrollo de una teoría que puede ser transferida a otros casos (p.173)

De acuerdo al diseño de la investigación quedaron conformadas dos muestras, una para cada una de las etapas de la investigación.

En la primera etapa la muestra fue aleatoria, de ILSU que trabajan en Educación Media del sistema público y dentro del departamento de Montevideo. Quedó conformada por 44 ILSU:

- 36 mujeres y 2 hombres (6 personas no respondieron la pregunta sobre su género).

- 2 de 25 años o menos, 18 entre 26 y 35 años, 14 entre 36 y 45 años y 6 con más de 45 años.

- 14 ILSU con menos de 5 años trabajando en aula, 18 que tienen entre 5 y 10 años, 3 entre 11 y 15 años, 6 más de 15 años

- 16 trabajan exclusivamente en UTU, 13 exclusivamente en Secundaria, y 15 en ambos sistemas

En la segunda etapa se decidió trabajar con el colectivo de ILSU que se desempeña en una escuela de UTU que fue de las primeras en incorporar estudiantes sordos a sus cursos por lo que se considera con mayor trayectoria en la inclusión de los mismos. Además, en tanto la investigación de Assandri (2015) fue realizada también en UTU, los resultados de la presente investigación podrían ampliar el conocimiento sobre dicha institución.

Además, el número de ILSU que trabaja en la escuela técnica seleccionada para la investigación, permitió cumplir con los requerimientos del instrumento COPSQO utilizado en la segunda etapa de la investigación.

La muestra quedó integrada por 10 ILSU:

-10 mujeres

-1 entre 20 y 25 años, 1 entre 25 y 30 años, 2 entre 30 y 35, 3 entre 35 y 40 y 1 entre 40y 45 y 1 con más de 45.

-3 con menos de 5 años de trabajo en UTU, 7 ILSU que tienen entre 5 y 10 años de trabajo en UTU. Ninguno con más de 10 años.

**b) Instrumentos para la Recolección de los Datos. Primera Etapa.** Tal como se mencionó más arriba, en esta etapa se realizó un Cuestionario (a través de un formulario google) que fue difundido a través de las redes que nuclean a los ILSU que trabajan en la educación, por lo que su aplicación fue aleatoria.

La misma consistió en treinta preguntas que abordaron tres aspectos: un perfil socio-profesional, las condiciones de trabajo y los factores de riesgos del medio ambiente a los que están expuestos. (ANEXO I) El cuestionario se diseñó combinando preguntas de opción múltiple y preguntas abiertas.

El cuestionario se centró principalmente en aspectos ergonómicos y biomecánicos, por ser estos los más visibles y conocidos, aunque se incluyeron preguntas que indagaron factores emocionales u otros factores que pudieran afectar al trabajador en el momento de interpretar, así como algunas preguntas referentes a la organización del trabajo. También se incluyó una pregunta específica sobre el *burnout* porque se entendió que si bien constituye un cuadro específico, no podía quedar fuera de la investigación como un factor a tener en cuenta. Este abanico de preguntas buscó una aproximación a los diversos problemas que afrontan los ILSU en el desempeño de su labor. La misma fue respondida por 44 intérpretes.

Segunda etapa: De acuerdo a los resultados del cuestionario y a las investigaciones previas (internacional y nacional) se resolvió en esta etapa estudiar los RPST para lo que se eligió el CoPsoQ PSQCAT v2 (ANEXO II) “es una metodología para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo en empresas con plantillas de menos de 25 personas trabajadoras. Es la adaptación para el Estado español, editado en catalán y castellano, del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)”. (Generalitat de Catalunya, 2015, p. 5).

El Cuestionario COPSOQ adquirió una importante dimensión internacional, siendo uno de los instrumentos de medida de riesgos psicosociales más utilizados tanto en ámbitos académicos como instrumento de investigación epidemiológica como en el ámbito de la producción como instrumentos de intervención preventiva. Es reconocido y recomendado por organizaciones internacionales como la Organización Mundial para la Salud y Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El método se aplica en tres etapas:

- Obtener los datos de la exposición - Para esto se propuso la respuesta de un cuestionario a todos los trabajadores. Este cuestionario evalúa el grado de exposición a distintos riesgos psicosociales y el llenado es anónimo y voluntario.
- Concretar el origen de la exposición y las medidas preventivas- En este punto se convocó a un grupo de discusión con las trabajadoras que llenaron el formulario donde se compartieron los resultados de la encuesta y se discutió cuáles son los orígenes de los distintos riesgos a los que están expuestos y cuáles pueden ser las medidas preventivas para los mismos.
- Acordar, planificar e implementar las medidas preventivas - Este punto quedó fuera de la presente investigación en tanto no está incluido en los objetivos de la misma...

El método CoPsoQ PSQCAT versión corta, que utilizaremos mide 15 dimensiones vinculadas a los riesgos psicosociales:

- *Exigencias psicológicas cuantitativas*. Están vinculadas con la cantidad de trabajo, con el ritmo del mismo, cuanto trabajo tenemos y cuánto tiempo disponemos para realizarlo. Estas exigencias pueden deberse a múltiples factores, falta de planificación, ausencia de personal, materiales inapropiados, o respecto a la estructura salarial, como se paga mal la hora, implica trabajar muchas horas para llegar a un salario apropiado.

- *Ritmo de trabajo*. Es una exigencia que está referida a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. En estrecha relación con las anteriormente mencionadas, exigencias psicológicas cuantitativas, por lo general comparten su origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales.

- *Exigencias psicológicas emocionales*. Son aquellas exigencias para no involucrarnos emocionalmente o gestionar la transferencia de sentimientos en el trabajo. En aquellos trabajos donde se trabaja con otras personas de forma directa, tiene que ver con la naturaleza de la tarea y no se pueden eliminar, por ejemplo: alumnos, pacientes, etc. Se

deben adquirir habilidades específicas para el manejo adecuado de dichas exigencias, así como, reducir las horas de trabajo, tiempos de descanso más prolongados.

- *Doble presencia.* Son las exigencias simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, el orden, duración, modificación o aplazamiento de la jornada de trabajo y también con el nivel de incidencia que tiene el trabajador sobre ésta, es decir, si sus horarios o días laborables son incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas.

- *Influencia.* La influencia se refiere al grado de autonomía que cada trabajadora y trabajador tienen sobre los aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano.

Principalmente a las tareas a desarrollar, la cantidad, la organización y los métodos a emplear

- *Posibilidad de desarrollo.* Hace referencia a aquellas posibilidades para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y trabajadoras y adquirir nuevos. El trabajo repetitivo, mecanizado, monótono se entiende como un paradigma nocivo y del otro lado, se encuentra el trabajo variado, creativo y complejo.

- *Sentido del trabajo.* El sentido hace referencia al contenido del trabajo, más allá de la obtención de ingresos, qué significado tienen las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. El sentido de trabajo puede estar relacionado a diferentes valores, como importancia social, aprendizaje y utilidad, las mismas colaboran a afrontar de una forma más positiva a sus exigencias.

- *Calidad de liderazgo.* Como su título lo indica, hace referencia a la calidad de liderazgo de los mandos inmediatos de los trabajadores, que capacidades tienen para gestionar equipos humanos. Esta dimensión está muy relacionada con el apoyo social de los superiores/as.

- *Previsibilidad.* Es la posibilidad de obtener en tiempo y forma información adecuada acerca de cambios y reestructuras en el trabajo, que pueden tener que ver con cambios tecnológicos, nuevas tareas, nuevos métodos a emplearse y afines.

La falta de previsibilidad se relaciona con la ausencia de información o con mecanismos de comunicación que no están centrados en las cuestiones referentes al trabajo, generando ausencia en el acompañamiento de las tareas y apoyo en los cambios.

- *Claridad de rol.* La claridad del rol implica, el conocimiento específico sobre los objetivos, tareas, recursos y margen de autonomía en el trabajo. Es importante tener claridad del propio rol, así como de compañeras y compañeros y superiores.

- *Conflicto de rol.* Aparece un conflicto en el rol cuando se demanda al trabajador o

trabajadora dos tareas contradictorias de orden ético o profesional. Con frecuencia los trabajadores y trabajadoras asumen tareas en las que están en desacuerdo, por ejemplo: efectuar el “derecho de admisión” en un local, echando personas del mismo, o teniendo que efectuar un viaje rápido sabiendo que viola normas de tránsito.

- *Inseguridad sobre el empleo.* Tiene que ver con la estabilidad laboral y las posibilidades de encontrar otro trabajo equivalente al actual en el caso de perderlo. La inseguridad puede incrementar o disminuir dependiendo las responsabilidades familiares o el momento vital del trabajador o trabajadora.

- *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.* Es la ausencia de tranquilidad con respecto a cambios no deseados en las condiciones de trabajo como el puesto de trabajo, tareas, horario y salario. Esta inseguridad se relaciona con las amenazas de perder condiciones de trabajo, por ejemplo, asignación de jornada, tareas y compensaciones salariales o, por otro lado, con respecto al futuro; una reestructuración empresarial, tercerización de puestos, etc.

- *Justicia.* ¿En qué medida las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo?

Con respecto a la justicia en el trabajo se distinguen distintos componentes, distributiva o de resultados, procedimental y relacional. La falta de justicia puede tener diversos orígenes, pero se centra en la gestión laboral; cómo se realizan los procedimientos, como se resuelven los conflictos, la ética, cómo se distribuyen las tareas, la arbitrariedad de las decisiones y la posibilidad de apelación por parte de las y los trabajadores.

- *Confianza vertical.* La confianza se basa en el trato competente o equitativo. Tomando como punto de partida de que las relaciones laborales son piramidales, donde hay personas que tienen más poder sobre otras. La confianza en este sistema vertical implica la seguridad de quien ostenta más poder no sacará provecho del subalterno.

Como complemento de las encuestas se realizó una instancia de discusión con el equipo de ILSU que previamente había completado el formulario, como sugiere el método, con una asistencia del 80%. Esta instancia fue guiada por las investigadoras basándose en la tabla “Matriz de exposición, origen y medidas preventivas” del método CoPsoQ (ver anexo II)

En primer lugar, se informó al grupo los resultados generales de la encuesta y luego se trabajó sobre cada una de las dimensiones que dieron resultado desfavorable. Por cada dimensión se propuso pensar y discutir el origen de la misma y cuáles podrían ser las medidas preventivas para eliminar o mitigar el riesgo.

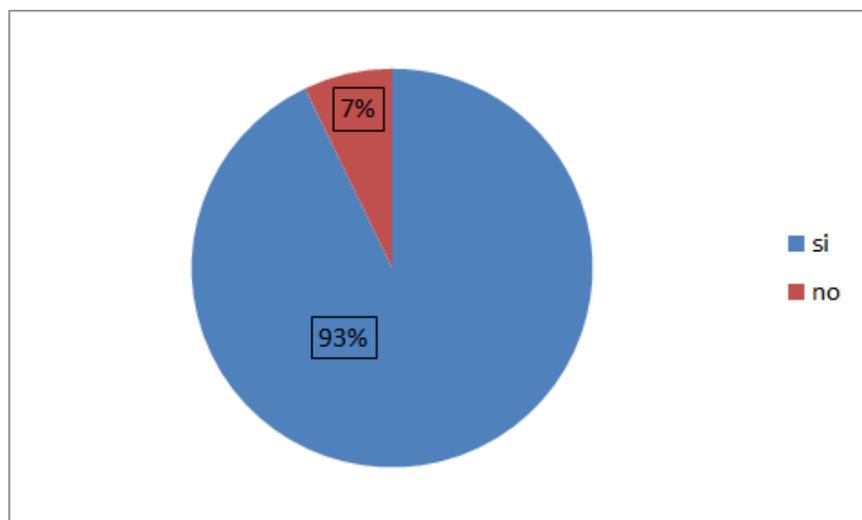
## Capítulo IV

### Análisis de Resultados

#### 1.- Resultados de la Primera Etapa:

La encuesta realizada en la primera etapa de la presente investigación tuvo como objetivo contar con una idea general de las condiciones de trabajo y salud de los intérpretes que trabajan en educación media.

Las preguntas referidas a los factores emocionales y ambientales permitieron a los ILSU exponer otros aspectos que podrían afectar su cuerpo a la hora de interpretar. En primer lugar, se destaca que un 93% contestaron que sí existen otros factores ambientales y/o emocionales que afectan su cuerpo.



**Gráfico 1.- Factores ambientales y/o emocionales**

En las respuestas de ese 93% de los ILSU apareció una fuerte presencia de riesgos psicosociales. Se mencionó el estrés, exigencias emocionales, poca claridad y conflicto en el rol, pobre calidad de liderazgo e inestabilidad laboral:

*“La falta de conocimiento por parte de los docentes sobre un estudiante sordo y sobre nuestro rol, me resulta insoportable.”*

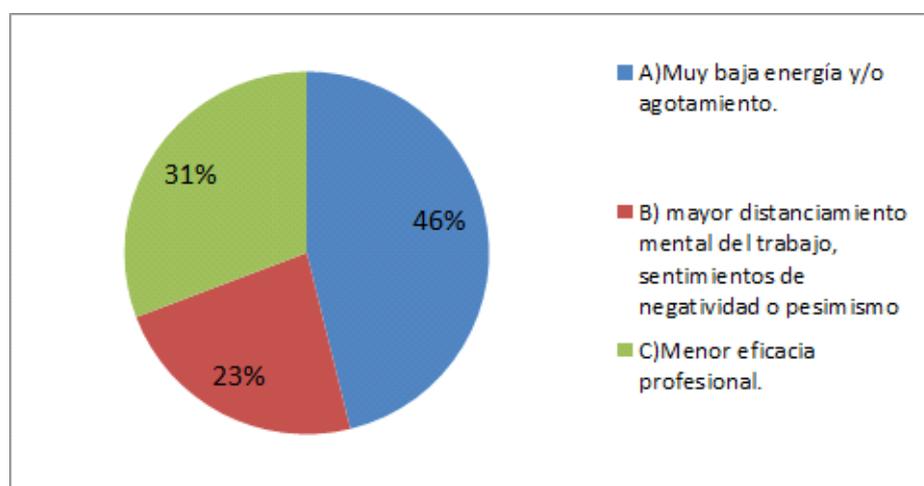
*“Desinformación del rol del intérprete. Confusión de roles en la institución.”*

*“Los alumnos sordos te cuentan temas personales [para los que] que nosotros como ILSU no estamos preparados psicológica y emocionalmente. Y eso daña la salud mental y por ende la salud física.”*

*“La inestabilidad de nuestra profesión. Vivimos en continuos cambios.”*

*“El ambiente laboral, de dirección y secretaría, el trato entre todos debe ser cuidado... Perdemos todos si se jode el equipo la confianza es fundamental la horizontalidad, respetando el rol que cada uno tiene.”*

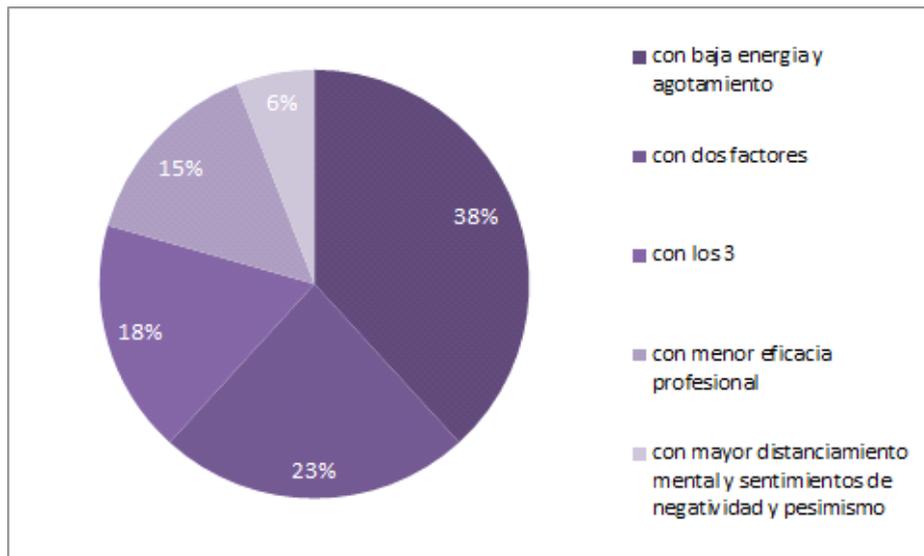
Con respecto a la pregunta que consideró el *burnout* como un factor a tener en cuenta en el estudio, se preguntó por los tres de los principales síntomas. Y se dieron los siguientes resultados:



**Gráfico 2.- Burnout: distribución de los tres principales síntomas**

En la gráfica se muestra la alta preeminencia de uno de los factores, baja energía y/o agotamiento. Este factor se refiere a la falta de recursos emocionales que siente el/la trabajador/a y al sentimiento de que nada se puede ofrecer a otra persona. Es un componente fundamental del *burnout* que puede tener manifestaciones físicas y psíquicas. En el trabajo de intérprete que se hace en relación directa con otras personas, el predominio de este factor supone una alerta importante.

Dada la distribución de los tres factores, también se consideró relevante analizar cómo se reagrupan los mismos en las distintas respuestas individuales, ya que como es evidente no todos los ILSU marcaron las tres opciones. En el siguiente gráfico se representan las agrupaciones realizadas.



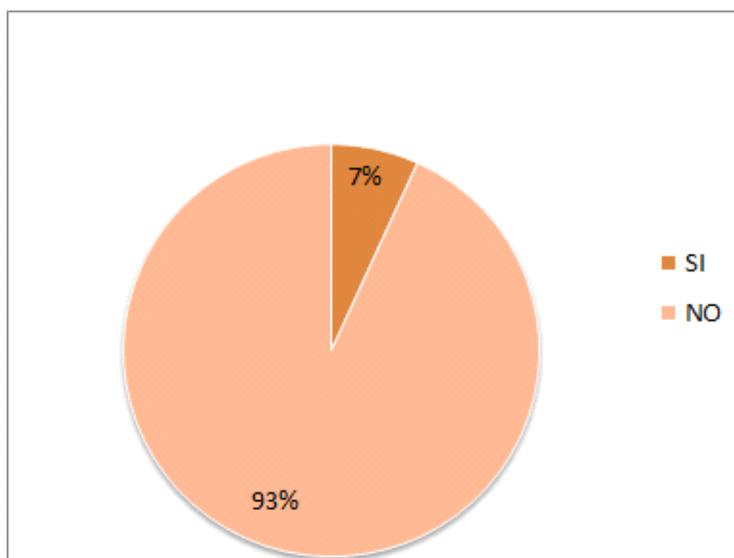
**Gráfico 3.- Combinación de síntomas *burnout***

Acá se vuelve a ver el importante peso que tiene el agotamiento mental, como factor individual, pero si además se suman quienes se identifican con dos y con tres factores (41%) aparece un alto porcentaje de ILSU con riesgo de padecer *burnout*.

A raíz de estos resultados, hubo un cambio en el lente con el que se analizó el resto de la encuesta. Muchas de las preguntas tenían como objetivo hacer un relevamiento del espacio físico donde se desempeña el ILSU desde un punto de vista ergonómico, pero atendiendo a estos emergentes que ponen el foco en lo organizacional y psicosocial del trabajo, algunas de las respuestas tomaron un nuevo significado.

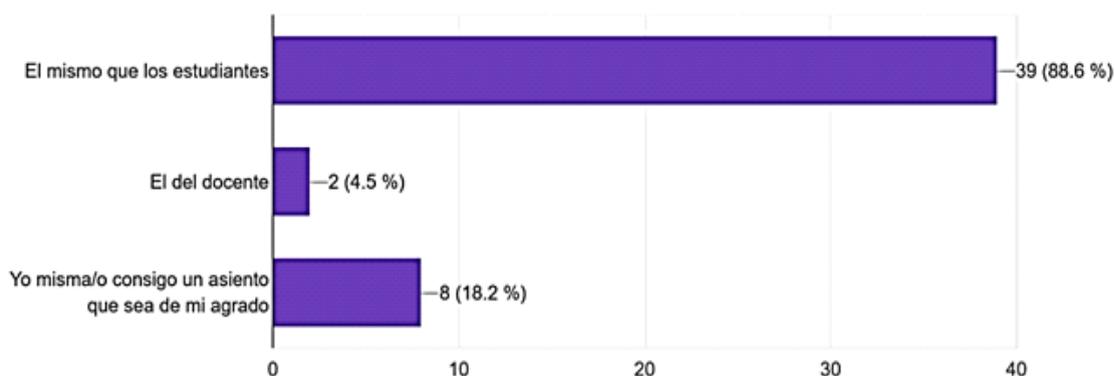
Por ejemplo, se consultó sobre las sillas que utilizaban al momento de interpretar con el objeto de estudiar si contaban con el apoyo lumbar necesario como plantea la Lic. Pamela Assandri (2015) en su investigación. En el cuestionario realizado el 61% de los ILSU dice interpretar mayormente sentado y el 23% siempre sentado.

Con respecto a esto se entendió importante también indagar las características del asiento asignado-utilizado.



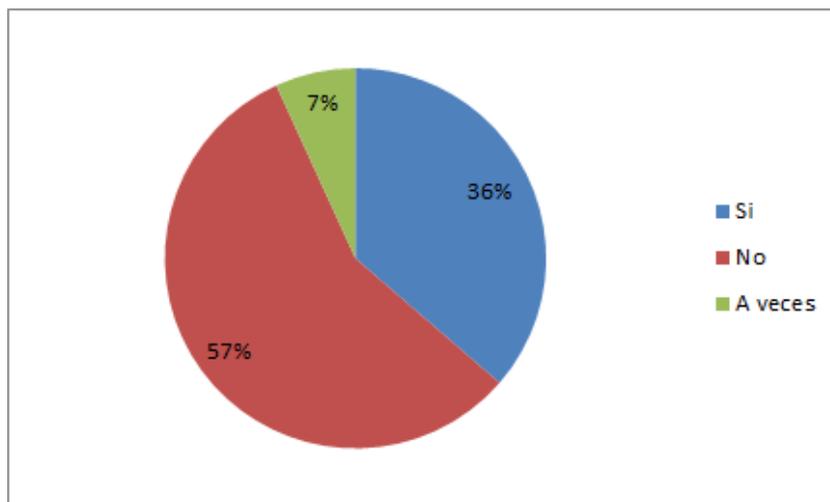
**Gráfico 4.- Asiento designado especialmente**

El 93% contestó que no cuenta con un asiento designado, mientras que el 7% contestó que sí cuenta con uno, por lo que, si bien cuentan con asiento, este no está pensado ni asignado de acuerdo a la función.



**Gráfico 5.- Pertenencia del asiento**

Ambas gráficas dan cuenta de un aspecto que se irá repitiendo en el análisis: el desconocimiento del lugar y del rol. El hecho de que los ILSU no tengan un asiento-lugar asignado especialmente o que el mismo sea el de los estudiantes habla simbólicamente del no lugar que los ILSU tienen en la institución.



**Gráfico 6.- Presencia el apoyo lumbar en el asiento**

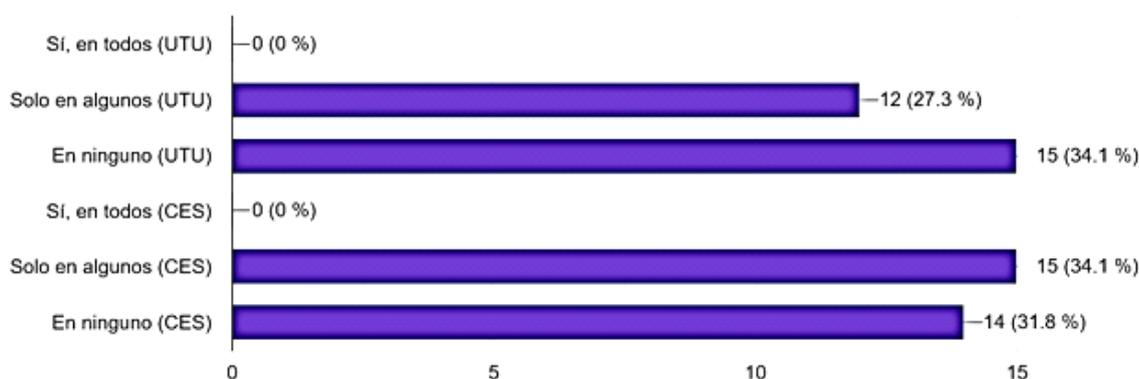
- *A veces* corresponde a las respuestas que refieren que depende del lugar donde sea la interpretación a veces cuenta con apoyo y a veces no y una informante en su respuesta afirmó contar con apoyo lumbar pero aun así sufrir dolores en esa zona.

Si bien estas respuestas cumplen con el objetivo inicial que era relevar qué tipo de asiento utilizan los ILSU en su lugar de trabajo y qué tan dañinos o beneficiosos pueden ser para su salud física, cuando los leemos bajo la nueva luz de los riesgos psicosociales toman otro significado.

El hecho de que en el lugar de trabajo no exista mobiliario que contemple la salud y los requisitos específicos de la labor del funcionario denota falta de interés y cuidado. Cox y Griffiths (1996) consideran como factor de riesgo los equipos de trabajo inadecuados, y la falta de espacio personal. En tanto factor de riesgo repercute negativamente tanto en la salud psicológica como la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés. Es importante tener en cuenta que cuando se habla del asiento del estudiante se refiere a los asientos que tienen una extensión a la derecha o izquierda donde se apoya el cuaderno y los útiles de estudio, esta es la situación en la que se encuentra el 88% de los ILSU Esta extensión hace que el ILSU deba mantener al menos uno de sus brazos más elevado de lo habitual y el codo lejos del torso contradiciendo una de las recomendaciones que hace la Lic. Assandri (2015) en su monografía con respecto a los movimientos repetitivos de miembros superiores: “Se recomienda para evitar lesiones en los hombros (sic) que los gestos se realicen con los brazos cerca del cuerpo ...” (p.20).

En otros de los aspectos indagados en la encuesta el 73.3% afirma tener algún tipo de dolencia física derivada de su trabajo. El 47.5% ha ido a trabajar muchas veces con dolor y el 35% lo ha hecho alguna vez, es decir que un 82,5% de los ILSU ha antepuesto el trabajo al bienestar físico durante el ejercicio de su profesión. Desde la perspectiva de los factores de riesgo psicosocial son muy significativos estos porcentajes. Si bien a partir de los datos de la encuesta no se pueden establecer hipótesis de por qué se produce esta situación, las posibles respuestas surgen cuando se analizan específicamente los factores psicosociales estudiados en la segunda etapa.

Otro de los factores estudiados refiere al conocimiento de la comunidad sorda y al rol de los ILSU por parte de los docentes. Específicamente si en la institución está prevista alguna instancia de información.



**Gráfico 7.- Conocimiento sobre la comunidad sorda y el rol del intérprete**

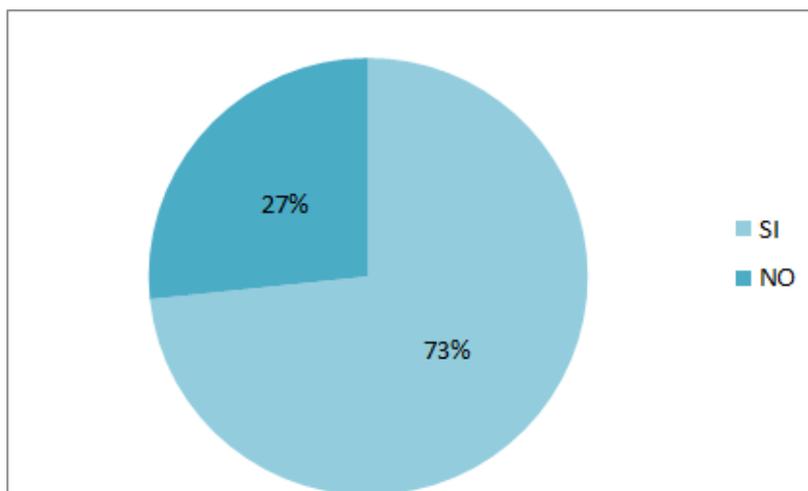
Los intérpretes consultados, al momento de la encuesta trabajaban en ambos subsistemas y a su vez dentro de cada subsistema en varias escuelas o liceos al mismo tiempo y esto se refleja en sus respuestas.

Sobre UTU, 27.3% afirma que este tipo de instancias se dan sólo en algunas escuelas y 34.1%, en ninguna. Mientras que para secundaria el 34.1% dice contar con estas instancias sólo en algunos liceos y el 31.8%, en ninguno.

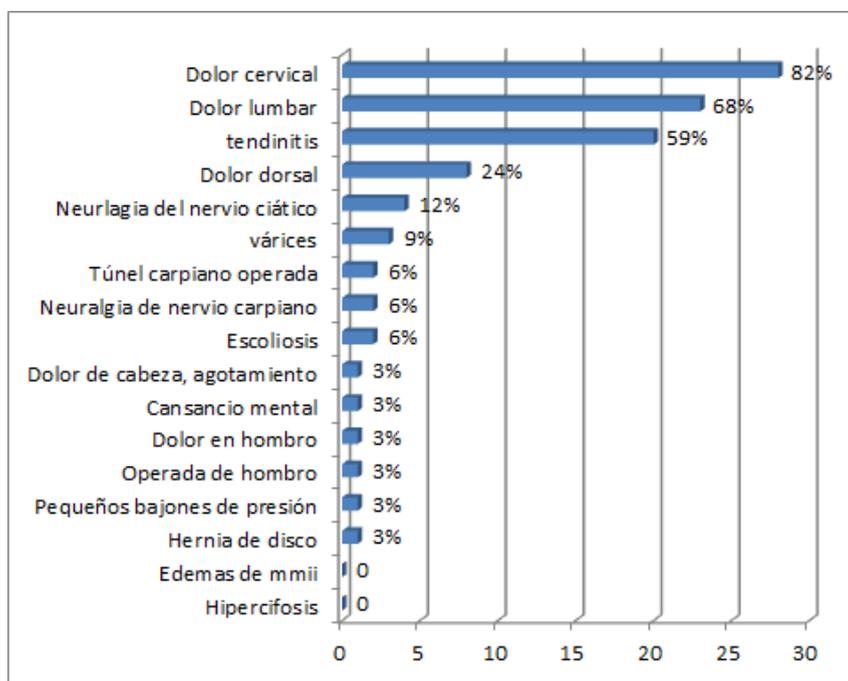
Lo interesante de estos resultados es que ninguna de las personas que llenó la encuesta cuenta con este tipo de instancias en ninguno de los centros donde trabaja, ni en secundaria ni en UTU. Esto muestra que no existe una política general que propicie estos espacios y que queda librado a cada centro de estudio cómo proceder al respecto. Este tema surge en la segunda etapa de la presente investigación, dentro de las dimensiones de

riesgo psicosocial llamadas Previsibilidad y Conflicto del rol. Serán desarrolladas más adelante.

Por último, se hará un análisis de los datos relacionados con las dolencias físicas, si bien ya algo se adelantó al mencionar el alto porcentaje de ILSU que van a trabajar aun estando enfermas. Si bien las dolencias físicas no son el objeto de esta investigación, saber sobre ellas aporta al conocimiento de las condiciones y medioambiente de trabajo, y en consecuencia, al de los factores psicosociales.



**Gráfico 8.- Presencia de dolencia física derivada del trabajo**



**Gráfico 9.- Tipo de dolencia física**

Los datos expuestos, sobre los factores de riesgo de padecer lesiones músculo-esqueléticas en la actividad de interpretar van en la misma línea que los

hallazgos que resultaron de la investigación de Assandri (2015). La misma da buena cuenta de lo riesgosa que es la profesión del ILSU en cuanto a lo músculo-esquelético y a su vez explica varios de los factores ergonómicos que dan origen a estos riesgos. Es de señalar que espontáneamente dos ILSU incluyen, dentro de los dolores, dolencias que no son físicas: cansancio mental y agotamiento.

En síntesis: En tanto la primera etapa tuvo como objetivo precisar aquellas áreas o aspectos de mayor preocupación de los ILSU en relación a su salud, y que los datos surgidos en relación a las lesiones músculo-esqueléticas no agregan información nueva respecto de la investigación de Assandri (2015) se entendió más pertinente y necesario investigar profundamente los otros factores; en este caso los de orden psicosocial, en el entendido que estos factores organizacionales afectan negativamente la salud de los trabajadores.

## **2.-Resultados de la Segunda Etapa**

Como ya se dijo, esta segunda etapa consistió en la aplicación del CoPsoQ PSQCAT v2, por lo que a continuación se analizan los datos que surgen del mismo. La tasa de respuesta fue del 90.9% de la plantilla. El método exige un mínimo de respuesta del 60% por lo que la participación obtenida se considera aceptable para constatar la veracidad de los datos obtenidos.

Tal y como indica el método, los resultados serán sintetizados en dos tablas previstas por el mismo método.

### **Tabla I Resumen de exposiciones**

*Contiene “Los datos de exposición de la plantilla a cada una de las 15 dimensiones de los riesgos psicosociales, expresados en números absolutos, que se apuntarán en la tabla I del anexo (ver anexo II). Esta información se extrae directamente del apartado ‘Analiza tus resultados’, al final del cuestionario. Sólo es necesario sumar el número de casos en cada una de las tres situaciones de exposición: más favorable, intermedia y más desfavorable para la salud.”*

<b>Tabla I Resumen de exposiciones</b>			
Total de respuestas: 10 (90.9% de la plantilla)	N° de cuestionarios en cada situación de exposición		
	Verde	Amarillo	Rojo
Dimensiones	(situación más favorable para la salud)	(intermedia)	(situación más desfavorable para la salud)
1. Exigencias cuantitativas	5	4	1
2. Doble presencia	3	3	4
3. Exigencias emocionales	2	4	4
4. Ritmo de trabajo	1	2	7
5. Influencia	4	3	3
6. Posibilidades de desarrollo	9	1	0
7. Sentido del trabajo	10	0	0
8. Claridad de rol	4	2	4
9. Conflicto de rol	0	4	6
10. Previsibilidad	0	0	10
11. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	1	1	8
12. Inseguridad sobre el trabajo	2	2	6
13. Confianza vertical	2	7	1
14. Justicia	1	4	5
15. Calidad del liderazgo	0	3	7

### **Tabla II Resumen de la distribución de las respuestas**

Contiene “Los datos referentes a cada una de las preguntas que conforman cada dimensión de exposición, expresados en números absolutos. Se deben recoger en una tabla de tres columnas: por un lado, se suman los casos de las categorías ‘siempre’ y ‘muchas veces’; por otro lado, los de ‘sólo algunas veces’ y ‘nunca’ y, finalmente, se suman los ‘a veces’. De esta manera se visualiza dónde se sitúa la mayor parte de la plantilla.”

Las opciones de respuesta que se corresponden con las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo se marcan sombreadas en gris.

<b>Tabla II Resumen de la distribución de las respuesta</b>				
		Número de casos que contestan		
Nº pregunta	Dimensión y preguntas	"Siempre" o "Muchas veces" / "En gran medida" o "en buena medida"	"A veces" / "En cierta medida"	"Sólo alguna vez" o "Nunca" / "En alguna medida" o "En ningún caso"
	<b>Exigencias cuantitativas</b>			
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	0	2	8
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	8	2	0
	<b>Doble presencia</b>			
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez”?	5	2	3
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	3	5	2
	<b>Exigencias emocionales</b>			
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	3
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	5	1
	<b>Ritmo de trabajo</b>			
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	4	2
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	7	1	2
	<b>influencia</b>			
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	3
8	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?	5	4	1
	<b>Posibilidades de desarrollo</b>			

11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	9	1	0
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	10	0	0
<b>Sentido del trabajo</b>				
13	¿Tus tareas tienen sentido?	10	0	0
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?	10	0	0
<b>Claridad de rol</b>				
15	¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	7	3	0
16	¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	6	3	1
<b>Conflicto de rol</b>				
17	¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	5	1	4
18	¿Tienes que hacer tareas que tu crees que deberían hacerse de otra manera?	4	2	4
<b>Previsibilidad</b>				
19	¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	0	3	7
20	¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	2	3	5
<b>Inseguridad sobre las condiciones de trabajo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</b>				
21	... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	7	1	2
22	...si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	6	2	2
<b>Inseguridad sobre el empleo. En estos momentos, está preocupado o preocupada por ...</b>				
23	...si te despiden o no te renuevan el contrato?	5	1	4

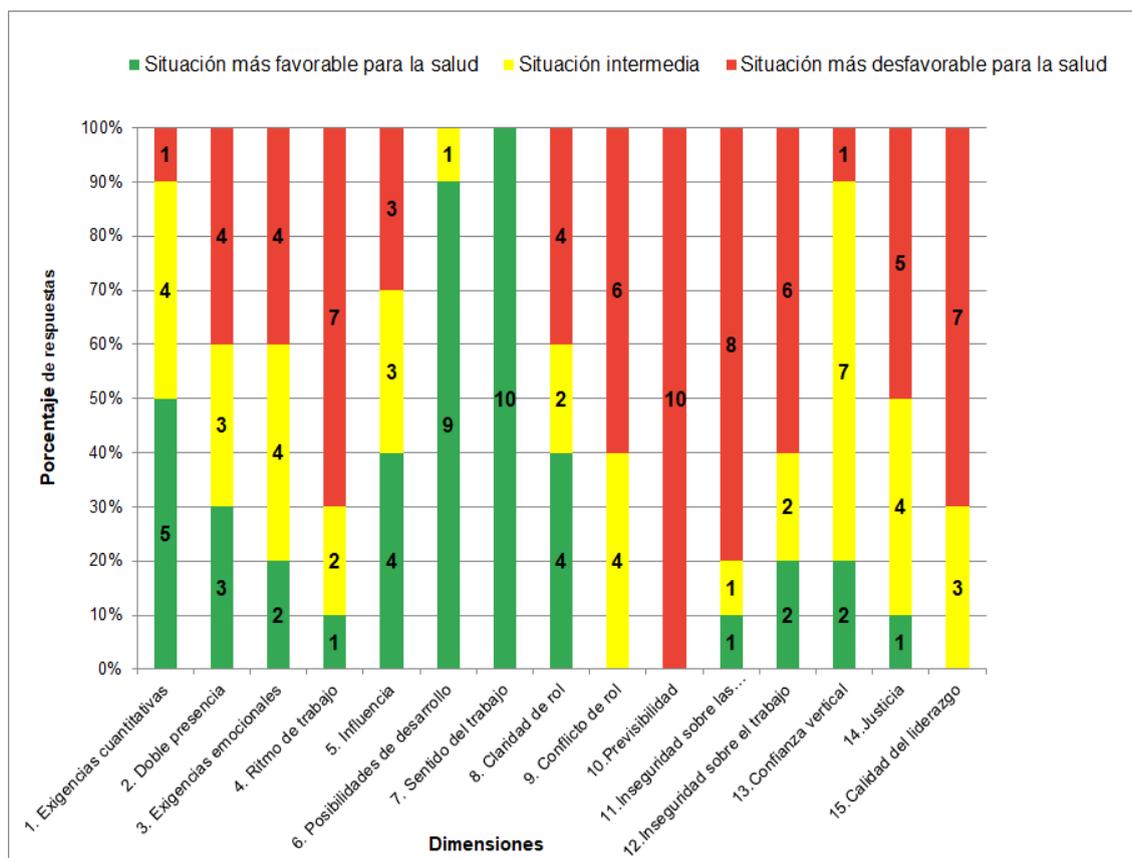
24	...lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	3
<b>Confianza vertical</b>				
25	¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	9	1	0
26	¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	5	1
<b>Justicia</b>				
27	¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	3	7	0
28	¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	6	0
<b>Calidad del liderazgo</b>				
29	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	3	4	3
30	¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	3	5	2

A partir de los resultados de la tabla II se identifican las dimensiones con mayores niveles de exposición desfavorable, los resultados de dicha tabla ofrecen, a su vez, una guía para el trabajo en el grupo de discusión.

Para determinar cuáles son las dimensiones con mayor nivel de exposición desfavorable para la salud, se toman, por un lado:

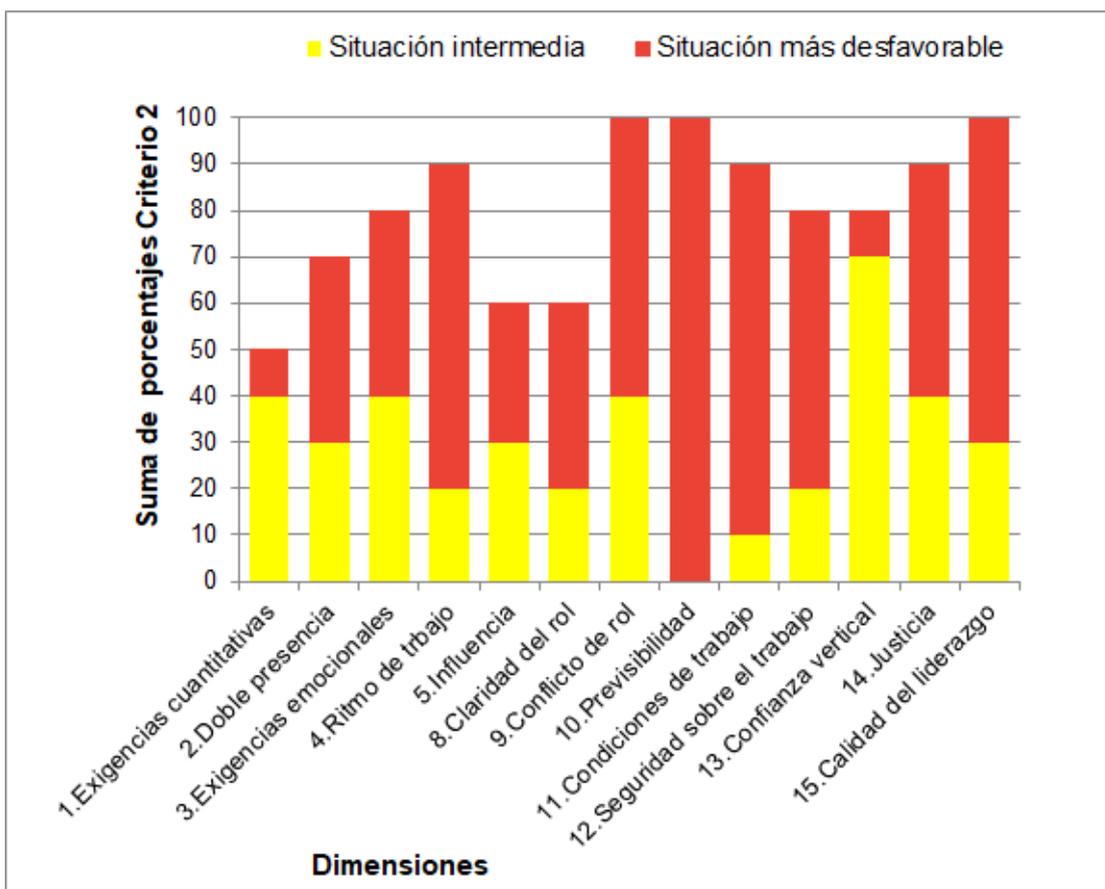
Criterio 1.- las dimensiones para las cuales el mayor número de respuestas corresponden a las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo (categorías sombreadas en gris en la Tabla II).

Criterio 2.- las dimensiones para las cuales sumadas las respuestas que entran en las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo (categorías sombreadas en gris) con las categorías intermedias (“a veces” o “más o menos preocupado”) dan como resultado el 50% de las respuestas o más, ya que estas últimas también contribuyen a la valoración de la situación de exposición desfavorable para la salud, lo que se visualiza en los siguientes gráficos.



**Gráfico 10.- Proporción entre favorable, intermedio y desfavorable para la salud**

Se analizan a continuación cada una de las dimensiones que resultaron desfavorables para el colectivo de ILSU con el que se trabajó. Para seleccionar estas dimensiones se utilizó el criterio descrito anteriormente.



**Gráfico 11.- Proporción entre intermedio y desfavorable para la salud (Criterio 2, 50% o más)**

En el grupo de discusión se plantearon las dimensiones ordenadas de mayor a menor grado de exposición. Para esto se toma en cuenta en el porcentaje de trabajadoras con mayor grado exposición a la situación más desfavorable para la salud (ver Gráfico 11) y es así como son presentadas a continuación. Durante el encuentro con las ILSU se priorizaron para la discusión aquellas dimensiones que contaban con el mayor porcentaje de las trabajadoras en la situación más desfavorable, puesto que se contempló, en función del tiempo previsto, la posibilidad real de trabajarlas en el grupo. Es muy significativo igualmente, que 13 de las 15 dimensiones estudiadas queden incluidas en el criterio 2 (Gráfico 11).

Aquellas dimensiones que también tienen valores altos en relación a la salud (Gráfico 11), pero no fueron trabajadas en el grupo de discusión serán analizadas exclusivamente desde los factores que indaga la dimensión.

## Previsibilidad

Como se menciona en el manual del método CoPsoQ la previsibilidad

*“implica disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de la comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cuestiones relevantes del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios” (p.11).*

En los gráficos 10 y 11 se presenta como la dimensión que presenta la situación más desfavorable para la salud dentro de la totalidad de dimensiones analizadas, ya que el 100% de las trabajadoras encuestadas se encuentra en la situación más desfavorable.

En el grupo de discusión surgieron algunos ejemplos que pueden explicar mejor a qué nos referimos cuando hablamos de falta de previsibilidad en el campo laboral específico del intérprete de aula:

- *“No se nos informa de cambios ... le ha pasado a colegas que modifican horarios de los docentes y no se tiene en cuenta al ILSU para estar presente en esas aulas.”*
- *“Creo que fue hace dos años que estaba trabajando en \*\*\*\*\* y un docente se puso de acuerdo con los alumnos: ‘¿Bueno, todos pueden entrar antes tal día? porque así después yo puedo hacer tal cosa’. Llegué yo y me dicen: ‘Bueno, tal día entramos más temprano porque todos los alumnos pueden y el profesor necesita’. ¿Y al ILSU, no le preguntaron?”*
- *“Por ejemplo, a veces te dicen: ‘¿Te animas a interpretar tal hora?’, y bueno, sí, voy e interpreto, pero no sé ni quiénes son los alumnos, no sé qué grado es, no sé qué materia es, no sé qué señas específicas se van a usar.”*

En estos testimonios vemos varios aspectos relacionados a la falta de información oportuna. Por un lado, aspectos relacionados a las condiciones de trabajo, como son los horarios laborales, que competen a cualquier trabajador, independientemente de su labor

específica; y por otro lado, información necesaria para que el ILSU pueda realizar su trabajo de la mejor manera posible. Como se menciona en el último testimonio, la falta de información sobre las características de las y los estudiantes, el nivel donde se realizará la interpretación y la temática general y específica a trabajar. Estos últimos son aspectos fundamentales para una interpretación de calidad, ya que, como se menciona en uno de los puntos del perfil del ILSU del CES, el ILSU adapta su discurso a las características del usuario sordo y a su vez necesita tener conocimiento sobre el tema que se va a trabajar para, en caso de ser necesario, estudiar y/o consultar señas específicas para conceptos técnicos que se puedan llegar a utilizar.

Consultadas sobre los posibles orígenes de esta falta de *previsibilidad*, las ILSUS trajeron a la discusión varios puntos. Por un lado, el desconocimiento del rol del ILSU tanto desde la dirección como desde el área administrativa y de los docentes:

*“...yo lo que creo es que no se nos informa por el mero hecho de desconocer qué es el rol, qué es ser ILSU. Qué significa tener un ILSU en la educación.”*

*“Pero justamente donde estamos trabajando nosotras hoy en día, veo que hace años se trabaja con personas sordas y se trabaja con ILSU y también sigue sucediendo. No creo que vaya solamente por el lado de desconocimiento, que sí, sino también por el lado del desinterés y de minimizar el laburo.”*

En cuanto a los orígenes de este desconocimiento y al análisis de esta última intervención se comenta lo siguiente:

*“Lo que pasa es que también, no es que sigue la misma directiva o los mismos funcionarios. Eligen horas generalmente los mismos, pero cada dos años cambian los directores, los adscriptos, se van. Entonces es volver a empezar.”*

Surge en la discusión cierta tendencia a poner el origen o responsabilidad en individuos (director, docentes, administrativos) que son los actores de la cotidianidad de la institución educativa. Sin embargo, la misma naturaleza del sistema hace que estos individuos estén en continua rotación, por lo que, aun queriendo, no sería posible que todos los actores estén informados sobre el rol del ILSU y su trabajo en el aula. Por la naturaleza de la dimensión se entiende que depende de quienes diseñan las políticas y no

de las escuelas y sus funcionarios en particular, ya que los mismos se rigen por un marco más amplio. Como se mencionó en el planteamiento del problema, los docentes de educación media no cuentan durante su formación de grado con contenidos específicos que guíen el trabajo con estudiantes sordos. Si bien en el grupo de las ILSU surge como posible solución a la falta de información que existe en las instituciones sobre la comunidad sorda, brindar talleres o reuniones donde se informe sobre el rol del ILSU y las características de los estudiantes sordos, se entiende que debería hacerse hincapié en la formación y no sólo en la información.

Volviendo a la falta de previsibilidad y al origen de la misma, se hace referencia al trabajo aislado y la falta de contacto con el resto de los actores institucionales que el mismo conlleva:

*“También veo como es difícil en \*\*\*\*\* (...) lo solitaria que es (la profesión del ILSU) y lo poco atravesada por lo colectivo que está en todos los niveles. Eso hace que las potencias individuales no se despeguen, no se alimenten y no se nutran. (...) nos tenemos que mover individualmente en un universo que nunca llegamos a conocer del todo y porque siempre es individual: en el aula, en cualquier gestión.”*

Esto se relaciona con lo expuesto en el planteamiento del problema: la falta de coordinación institucional, que en el caso de las ILSU de UTU nunca existió.

### **Inseguridad en las condiciones de trabajo e Inseguridad sobre el empleo**

Si bien se trata de dos dimensiones que el método propone como separadas a los efectos del análisis de resultados se trabajarán conjuntamente en el entendido de que, de esta forma, se refleja con mayor fidelidad lo que surge en el trabajo con las ILSU.

Según el método CoPsoQ, la *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo* hace referencia a aquellos cambios con respecto a las condiciones del trabajo, como horarios, salario, tareas, locación, que no son deseados por el trabajador. Generando inseguridad y falta de tranquilidad, asumiendo esos cambios como una amenaza a las condiciones ya adquiridas. Por otra parte, *Inseguridad sobre el empleo*, hace referencia al futuro, a la inestabilidad laboral, la amenaza de quedarse sin empleo o dificultad de conseguir un puesto similar en caso de perder el actual.

Para la dimensión *Inseguridad sobre las condiciones de trabajo*, el 80% se encontró dentro de la exposición más desfavorable para la salud y el 10% en una exposición intermedia, por lo tanto, el 90% de las encuestadas se encuentra en una situación desfavorable para la salud. Por otro lado, *Inseguridad en el empleo* contó con el

60% en la situación más desfavorable y 20% en intermedia, dando así un 80% en una situación desfavorable para la salud.

Como menciona Neffa (2002):

*“El carácter permanente o estable del puesto de trabajo o por el contrario su naturaleza temporaria, precaria, inestable, insegura o estacional, forma parte de las condiciones de trabajo y tiene repercusiones directas o indirectas no sólo sobre los demás factores de riesgo presentes en el medio ambiente de trabajo y en las condiciones de trabajo, sino también sobre las condiciones generales de vida”* (p. 59).

De la cita anterior se desprende que ambas dimensiones están íntimamente relacionadas, dado que el carácter del puesto de trabajo –es decir, lo que brinda (o no) seguridad al trabajador sobre su empleo–, forma parte de las condiciones de trabajo. Si es un empleo de naturaleza “temporaria, precaria, inestable, insegura o estacional” –como es el caso de los ILSU de UTU– el trabajador se ve expuesto a amenazas permanentes ya sea por sus condiciones actuales o por preocupaciones a futuro.

Esto se vio reflejado en el grupo de discusión ya que, al momento de trabajar una de las dimensiones, surgían naturalmente de parte de las trabajadoras preocupaciones que tenían que ver con la otra dimensión, tratando ambas de manera indiferenciada, razón por la cual, como ya se dijo, se analizaron de manera conjunta.

Es importante resaltar que el grupo de discusión fue llevado a cabo a finales de diciembre. Esto influye en la sensación de inseguridad sobre el empleo, ya que el contrato es anual y va desde que se toman las horas (en general las primeras semanas de marzo) hasta el 28 de febrero del año siguiente. Al tratarse de un cargo interino sujeto a la demanda anual, los ILSU no saben si lograrán elegir horas para el próximo año lectivo y, en tal caso, cuántas podrán elegir, por lo que no saben hasta ese momento si al año siguiente tendrán trabajo y cuál será su sueldo.

Al tratarse de un contrato que se renueva año a año, la inseguridad sobre el empleo se transforma de alguna manera en inseguridad sobre las condiciones de trabajo, ya que cierta estabilidad adquirida a principio de año y que se mantiene a lo largo del año lectivo (salvo situaciones excepcionales, como se relata en el grupo de discusión) se verá totalmente modificada al año siguiente.

En consonancia con lo descrito anteriormente, en el grupo de discusión surge una sensación de inestabilidad profunda y generalizada con respecto a las condiciones de trabajo, así como también a la inseguridad sobre el empleo. Como mencionamos, ambas

dimensiones se discutieron de manera interconectada; sin embargo, en el transcurso del diálogo se vio cómo las propias ILSU, a través del intercambio entre ellas, fueron desentramando y diferenciando ambas dimensiones. De esta forma pudieron diferenciar qué cosas tienen que ver con la seguridad sobre el empleo y qué cosas tienen que ver con las condiciones de trabajo. Se transcribe un ejemplo de este proceso:

- *“...un ejemplo: el docente de matemáticas o cerámica o cuero se queda sin alumnos y da clases particulares ahí dentro de la misma institución. Nosotras no podemos dar clase porque no somos docentes, no podemos enseñar la lengua. Solo podemos organizar un taller, un solo taller. Pero el alumno abandona en mayo y quedas con 20 horas todo el año sentada si no hay un alumno ahí pululando que necesite un intérprete. Entonces no tenés un respaldo, ¿qué hago?”*
- *“A mí me parece que inseguridad, aparte de la inseguridad que nos cambien una vez que elijamos horas, es una inseguridad anual desde el vamos, porque no sabemos si tenemos horas y en febrero... Que también está enrabado, está todo conectado porque los profes eligen en diciembre y nosotras elegimos en marzo. Cuando vamos quizás el profe ya empezó y ahí qué conexión vamos a tener con el docente si llegamos tarde.”*
- *“Es como que ya nuestro lugar en el sistema parte de una inseguridad. Mismo de dónde estamos en la lista, que no tenemos asegurada una cantidad de horas, que dependemos de la demanda anualmente.”*
- *“Esto es... a nivel laboral, no tanto de las condiciones de trabajo. yo creo que una vez que ya tenemos el laburo no se nos rota tanto... salvo situaciones específicas y se nos consulta antes... con la otra dimensión (Inseguridad sobre el empleo) ahí me parece que sí que es todo lo que venimos comentando, que ahí sí desde el vamos tenemos inseguridades.”*

Se retoma aquí un planteo realizado en el análisis de datos de la primera etapa. El hecho de que los ILSU concurren a trabajar aun estando enfermos, puede tener relación con los datos surgidos de estas dos dimensiones. Una de las hipótesis posibles es que “faltar” a trabajar puede ser un elemento negativo para el puntaje del próximo año y de

esa forma ser más incierta aún la posibilidad de tener trabajo o tener una carga horaria (es decir un sueldo) acorde a las necesidades propias. A su vez en el grupo de discusión se habló sobre la dificultad de conseguir un suplente en caso de faltar, por lo que si el ILSU no asiste, el estudiante sordo pierde la clase ya que ésta se dicta de igual manera. Esta situación da cuenta de que la responsabilidad de que el estudiante sordo cuente con ILSU a la hora de la clase recae en la ILSU sin que la institución se haga cargo. Parece que la presencia de la ILSU no es imprescindible para la institución, lo es sólo para el estudiante sordo. Esta situación atenta también contra la seguridad en el empleo. Esto podría ser prueba de un alto grado de compromiso por parte de los ILSU, que, combinado con la dificultad de conseguir suplente, genera el hecho planteado anteriormente.

Calidad de liderazgo implica la capacidad de gestionar equipos humanos por parte de los superiores directos de los trabajadores. La falta de apoyo de los superiores hacia los trabajadores, el trabajo aislado, la información a destiempo son factores que contribuyen a una favorable o desfavorable calidad de liderazgo.

*“Según sean las características, las dimensiones y la organización de la empresa existe un proceso de trabajo predominante, así como el sistema de mando, de supervisión, de control de los trabajadores por parte de la dirección de la empresa. Entre la dirección y el trabajador que tiene la responsabilidad operativa puede haber muchos o pocos escalones e intermediarios y la comunicación entre los mismos puede ser permanente o esporádica, rígida o flexible. Todo ello forma parte de las condiciones de trabajo” (Neffa, 2002 p. 60).*

El 70% de las respuestas entró dentro de las condiciones más desfavorables y el 30% en la condición intermedia. Esto quiere decir que el 100% de las trabajadoras se encuentran en riesgo con respecto a esta dimensión.

Previo al análisis de esta dimensión, en el grupo de discusión se consultó quién consideraban ellas que era su jefe inmediato, porque si bien en el cuestionario las preguntas relacionadas a esta dimensión hacen referencia a dicha figura –*¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo? ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?* –, al tratarse en este caso de una institución que forma parte de un organigrama mayor, se consideró necesario que quedara explicitado para el colectivo en el entendido de que quizás éste no era un tema claro ni unánime.

La mayor cantidad de participantes identificó al director/a de la UTU como el jefe inmediato, pero surgió un intercambio acerca del rol del coordinador:

- *“Bueno, ahí está la lucha. Ahí está la lucha que decíamos, ¿quién es? ¿El director de la institución o nuestro coordinador? Entonces es constantemente...”*
- *“para mí está clarísimo. Para mí es el director de la institución. Yo no tengo dudas en eso.”*
- *“sí, para mí también, pero pasa, a mí me ha pasado, de ir a directores y los directores me dicen: ‘¿Y la coordinación qué te dice? Andá a hablar con el coordinador.’”*
- *“Ahí partimos de la base de que no está claro el rol del coordinador.”*
- *“por eso mismo, porque hace un año y medio que está (el coordinador). Porque nadie informó nada, nadie se enteró de nada.”*

Se discutió si la figura del coordinador también se podía considerar jefe inmediato, cuáles son sus potestades y tareas, etc. Se vio que no está claro para el colectivo cuál es el rol del coordinador:

- *“Yo lo que interpreto... es que dentro de la institución somos subordinados de la dirección, el que dirige ahí las cosas es el director. Después, todo lo que se aplique a nuestro rol, sí sería la coordinadora, pero en cuanto a detalles... no sé cómo decirlo.”*
- *“Es lo mismo que una inspección, o sea, el docente su superior inmediato es el director. Lo que la inspección de su materia pueda decir después es una cosa aparte. Lo nuestro vendría a ser, en ese sentido, sin que la coordinación tenga el escalafón, o como quieras llamarle, de una inspección.”*
- *“Igual para mí sigue siendo confuso.”*
- *“para mí también. Supuestamente en el rol de la coordinación es la que nos tiene que evaluar y la que nos tiene que dar el puntaje. El año pasado ya arrancó a poner puntaje en Brazo Oriental.”*

- *“Para mí eso sigue siendo como re confuso, porque si el director es el jefe, pero por otro lado el coordinador cumple ciertas tareas que serían las del director... entonces yo no entiendo.”*

En los grupos de discusión se deja ver una asociación entre esta dimensión y la dimensión falta de claridad del rol, sobre todo en lo que refiere a los roles de otros actores, tanto por parte de las ILSU como de la dirección. La siguiente intervención da cuenta de esto, al consultarle a una de las participantes cuál considera que puede ser el origen de este riesgo (calidad del liderazgo), responde:

*“El desconocimiento del rol de la intérprete y del coordinador. Porque cuando le conviene al director te dice que llames a la coordinadora, y cuando no le conviene, él decide. Es como al que le sirve más.”*

En este caso la calidad del liderazgo está ligada a la falta de información y a la claridad del rol. No saber a quién recurrir ante un conflicto o necesidad, aumenta la sensación de aislamiento y dificulta el apoyo por parte de los superiores.

### **Ritmo del trabajo**

Según el método en el que nos basamos para la investigación, el ritmo del trabajo:

*“Constituye la exigencia psicológica referida específicamente a la intensidad del trabajo, que se relaciona con la cantidad y el tiempo. Dada su estrecha relación con las exigencias cuantitativas generalmente comparten su mismo origen, aunque debe tenerse en cuenta que el ritmo puede ser variable para la misma cantidad de trabajo o en distintas situaciones coyunturales (variaciones en la plantilla, averías de maquinaria, presión de clientes...)”* (Manual del método CoPsoQ PSQCAT versión corta, pág. 9).

Del colectivo de trabajadoras que respondió la encuesta, el 70% se encuentra en la situación más desfavorable para la salud, mientras que un 20% se encuentra en una situación intermedia, sumando el 90% de la plantilla en situación desfavorable para la salud en esta dimensión.

Como mencionamos anteriormente, el trabajo cotidiano del ILSU es dentro del aula a la par del docente, interpretando los contenidos pedagógicos en simultáneo. Por lo tanto, en el caso particular de estos trabajadores, las preguntas: *¿Tienes que trabajar muy rápido?* y *¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?* se relacionan con la velocidad del discurso y la posibilidad o no de acceder a momentos de descanso.

Al no existir espacios de coordinación donde interactuar con los distintos actores institucionales (dirección, intérpretes, adscriptos, docentes), el contacto diario se limita mayormente al que surge dentro del aula individualmente con cada uno de los docentes y con los propios estudiantes sordos. La percepción por parte de las ILSU sobre los orígenes de este riesgo está ligada estrechamente a la dinámica de trabajo con los docentes dentro del aula, y hace que se les adjudique cierta responsabilidad sobre el ritmo de trabajo.

- *“Los docentes se olvidan que sos el único ILSU para todas las materias.”*
- *“A veces el docente se come el recreo, no tenés descanso, no podés ir al baño y luego viene el siguiente docente sin darte tiempo para el descanso.”*

También se hace mención a los estudiantes sordos que, como cualquier alumno, tienen derecho a aprovechar los recreos para hacer consultas a docentes o averiguaciones dentro de la institución. Esto hace que muchas veces el descanso de los ILSU se vea interrumpido por esta necesidad de comunicación.

En primera instancia surge como origen del riesgo en esta dimensión, nuevamente, la falta de conocimiento del rol y del trabajo del ILSU en el aula. En este caso por parte de los docentes.

Sin embargo, a medida que se avanzó en el intercambio, el foco de la responsabilidad dio un giro y se centró en los mismos intérpretes, como muestran las siguientes intervenciones:

- *“Me parece que también depende la carga horaria que elija cada una y aprender a poner límites. El recreo es un recreo... y cuando hay un recreo es para descansar y es para descansar... El tema de la carga horaria también depende de las horas que agarres, de cómo te organices con tu compañera. Porque si vos querés en dos días cubrir todas tus horas que elegiste... Bueno te va a dar a full dos días. Si te organizás en cinco días es menos, es relativo.”*
- *“Capaz tiene que ver también con las características de cada uno. A mí, por ejemplo, si el profesor se queda en la clase, yo me quedo hasta que se retira.”*

- *“Es una línea muy delgada porque... claro, está genial eso, decís: ‘Bueno me empodero y estoy a la par tuya (del docente), vengo de interpretar, pará, dejame 5 minutos. Voy al recreo para liberar la mente y vuelvo’. Pero también entiendo que a veces, claro, vos estás ahí y decís: ‘¿Como le digo que vengo de interpretar 800 horas?’... A mí me pasa que ahora, escuchándolas, me doy cuenta que es algo que tengo que mejorar y construir eso, empezar a pararme y tratar de decirle al docente...”*

Este intercambio es muy significativo dado que muestra cómo está naturalizada la precariedad laboral. Se le asigna al trabajador la responsabilidad de preservar las buenas condiciones de trabajo y éstas quedan supeditadas al carácter y la capacidad de poner límites de cada individuo, en lugar de pensar en una responsabilidad institucional en un marco de derechos laborales. Por otro lado, deja entrever la soledad en la que trabajan los ILSU y la falta de respaldo institucional que padecen.

### **Conflicto del rol**

En esta dimensión, el 60% de las encuestadas se encuentra en una situación más desfavorable y el 40% restante en una situación intermedia, estando el 100% de las trabajadoras en una situación desfavorable para la salud.

Según el método CoPsoQ PSQCAT, emerge un conflicto en el rol cuando al trabajador se le exigen tareas contradictorias que pueden tener que ver con aspectos profesionales o éticos, muchas veces asumiendo tareas con las que el trabajador no está de acuerdo. Como también menciona el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el trabajo de España:

*“También puede producirse una situación que la persona vive como un conflicto de rol, cuando percibe que el rol que debe desempeñar comprende actividades y conductas que no quiere realizar, bien porque considere que no se ajustan a lo que entiende que es su rol, bien porque las considere inútiles y sin contenido, o bien porque vayan en contra de su sistema de creencias y valores” (p. 4).*

El conflicto del rol impacta en el involucramiento en el trabajo, en la falta de rendimiento y en la insatisfacción del trabajador, generando en muchos casos mayor tensión laboral y menor confianza en la organización.

Con respecto al conflicto del rol, en el grupo de discusión surgió el siguiente intercambio que refiere a aspectos administrativos:

- *“Si es por artículo (la falta) tenés que avisar al coordinador que te vas a tomar el día, en qué horario... para que vaya y busque un intérprete o a veces te dice: ‘¿te animás a preguntarles a tus compañeras si alguna puede?’ Y vos decís: ‘Y no... yo no puedo. No sé si mis compañeras pueden o capaz no quiero.’”*
- *“Lo seguimos haciendo o algunas personas lo siguen haciendo porque facilita a nivel interno el tema de conseguir un suplente para interpretar, pero administrativamente estamos haciendo algo que no nos corresponde. Ahí está el conflicto.”*

Por otro lado, surgió un intercambio donde se mencionan situaciones dentro del aula que son vividas como un conflicto del rol:

- *“... hay mucha gente que se descansa en nosotras. díganme si no les ha pasado: entrar a clase y que le digan: ‘Ay, qué suerte que llegaste, voy a hacer un dictado.’”*

Dado que los estudiantes sordos no pueden escuchar el dictado, las ILSU comentan que en muchas ocasiones se les pide a ellas que tomen nota en el cuaderno del estudiante, en lugar de, por ejemplo, escribir en el pizarrón lo que se desea comunicar.

Con respecto a este tema y específicamente en cuanto al rol del ILSU en la educación, la intérprete argentina Rosana Famularo (2010) expresa en una ponencia llamada *Roles y actores en la escuela inclusiva rioplatense: el caso particular del intérprete para sordos* del 3er foro de lenguas de la ANEP de ese año:

*“En los espacios de inclusión educativa, maestro de aula y maestro integrador, llevan a cabo, conjunta y coordinadamente, una tarea que maximiza la propuesta de atención a la diversidad. [...] Ahora bien, en lo que respecta a la intervención de un intérprete, [...] En la práctica y en el imaginario colectivo, con frecuencia, ocupa el lugar del maestro integrador y se espera de él que responda según las expectativas vinculadas a un rol implícito (... de maestro integrador)” (s/p).*

El ejemplo dado por la ILSU con respecto a los dictados, entra dentro de lo que plantea Famularo: la confusión sobre el rol del ILSU, a quien, en este caso, se le solicitan tareas que corresponden más a un perfil de acompañante terapéutico.

A su vez, esta confusión tiene que ver con una concepción de la discapacidad que no se basa en los apoyos necesarios para que el individuo pueda ser autónomo, sino que

busca “ayudar” desde una concepción asistencialista. Las siguientes intervenciones dan cuenta de ello:

- *“Y que no somos madres tampoco. No maternamos (sic) a los gurises sordos. Para mí pasa mucho que desde el momento en que vos sos la intérprete sos como la superheroína. ¡Ay, sí! ¡Bueno, pobrecito! Te cargan a veces con cosas, con responsabilidades...”*
- *“... se nos ve como si fuéramos un apéndice del alumno.”*
- *“más simbiótico, como que son uno. ‘¿Dónde está tu intérprete?’. No, no soy SU intérprete.”*
- *“... se nos demanda ser acompañantes terapéuticos, psicólogos, docentes, son millones de roles que escapan a lo nuestro.”*

Estos comentarios ponen de manifiesto, también, la sensación de ser considerados como alguien que trabaja únicamente con y para el estudiante sordo, sin tener en cuenta que los docentes y el resto de los actores educativos que no manejan la LSU necesitan de su presencia tanto como ellos; porque también son usuarios de sus servicios.

**Dimensiones que no fueron trabajadas en el grupo de discusión donde más del 50% de las trabajadoras se encuentran en una exposición desfavorable para la salud.**

### **Justicia**

El 90% del total de las trabajadoras se encuentra en riesgo en esta dimensión, ya que el 40% se encuentra en una situación intermedia y el 50% en la exposición más desfavorable para la salud.

Según el método CoPsoQ PSQCAT, en esta dimensión lo central es la gestión laboral y tiene diferentes aspectos, por ejemplo: cómo se distribuyen las tareas, cómo se resuelven los conflictos, quién y cómo se realizan los procedimientos, cómo se toman las decisiones y la posibilidad de los trabajadores de intervenir en las mismas. Está ligado con la ética en la forma de trabajo.

El colectivo de trabajadoras que formaron parte de esta muestra está expuesto a este factor con un nivel de riesgo muy alto. Es posible vincular el poco reconocimiento de

la tarea, el desconocimiento del rol y la ausencia de un dispositivo adecuado que acompañe al ILSU con la alta exposición a este riesgo psicosocial, ya que de esta forma las ILSU quedan sin ser contempladas, pudiendo tener muy baja incidencia en las decisiones respecto al trabajo, y con una sensación de injusticia predominante.

El sistema de puntaje de las ILSU en UTU, es un ejemplo de esta dimensión. Como se dijo la evaluación anual que reciben las ILSU es la que determina el puntaje para la lista de prelación del año siguiente. Con respecto a la misma, no está claro para las trabajadoras cómo es el mecanismo, a quién le corresponde evaluar, cuáles son las dimensiones que se evalúan y cuándo realizan esa evaluación (ya que la realizan sin entrar en el aula). Con respecto a esto en el grupo de discusión se mencionó:

- *“Yo desconozco también cómo se nos puntúan las carpetas, desde qué punto de vista. No sé, yo ingresé y ta, el puntaje es el puntaje. Siempre tatetí suerte para ti.”*

### **Exigencias psicológicas emocionales**

El 40% de las trabajadoras se encuentran en una situación intermedia y otro 40% en la situación más desfavorable para la salud, sumando el 80% en una exposición desfavorable para la salud.

Según el método CoPsoQ PSQCAT, esta dimensión está vinculada al trabajo directo con personas y cómo las transferencias de emociones o el ocultamiento de las mismas representan una exigencia para el trabajador, influyendo en su salud mental. La exposición a esta dimensión no se puede suprimir ya que iría en contra de la naturaleza de la propia tarea, pero para minimizar los riesgos es importante disminuir los tiempos de exposición, aumentar las horas de descanso y obtener la formación para poder procesar las emociones.

Con respecto a esto, en la pregunta abierta en la encuesta realizada en la primera etapa de la presente investigación, un ILSU, ante la pregunta *¿Consideras que otros factores ambientales y/o emocionales pueden afectar a tu cuerpo a la hora de interpretar?*, responde:

*“Los alumnos sordos te cuentan temas personales [para los] que nosotros como ILSU no estamos preparados psicológica y emocionalmente. Y eso daña la salud mental y por ende la salud física.”*

En este comentario se ejemplifica claramente cómo el rol del ILSU no sólo desborda la interpretación en sí misma, sino que también implica una escucha hacia el alumno sordo, aunque el profesional no esté preparado para tal tarea.

En la investigación realizada en Colombia con ILSU en la educación con respecto a la carga emocional de los mismos se dice:

*“Barreto (2014) refiere que muchas veces el Intérprete termina haciendo algunas funciones como de confidente o consejero con los alumnos en condiciones de discapacidad auditiva porque no hay en las instituciones educativas alguien más para que se comuniquen con el estudiante en condición de discapacidad auditiva, relacionándolo con las percepciones anteriores, donde los Intérpretes terminan escuchando a sus alumnos en temas personales y hay una carga emocional por no poder dar una adecuada o correcta consejería por la falta de conocimiento específico en esos temas”* (Villamil et al., 2018, p. 65).

Otro factor que incide en la carga emocional es estar transmitiendo mensajes ajenos de forma permanente, *sin tener voz propia...*

### **Confianza vertical**

En esta dimensión, el 70% de la muestra se encuentra en una situación intermedia y un 10% en una situación más desfavorable. En total, el 80% se encuentra en una exposición desfavorable para la salud.

La confianza vertical parte de relaciones jerárquicas, en donde la dirección y los trabajadores están en relación de poder desigual. Para construir confianza en el sistema jerárquico es necesaria la seguridad de un trato justo.

Según el método CoPsoQ PSQCAT:

*“Tiene que ver con la opinión favorable de que Dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente, con el nivel de fiabilidad de la información que fluye desde la Dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. El origen de la falta de confianza tiene mucho que ver con la experiencia previa de justicia organizacional y, ésta, con las prácticas de gestión laboral más relacionadas con el trato equitativo y la transparencia”* (p.13).

Esta dimensión se relaciona con *Calidad de liderazgo*. Como ya mencionamos anteriormente, la *calidad de liderazgo* implica que los superiores directos tengan la capacidad de gestionar los equipos humanos de forma óptima, es decir, que puedan darles apoyo, información adecuada y a tiempo y promover el trabajo en equipo.

Si bien esta dimensión no se trabajó explícitamente en el grupo de discusión, algunos comentarios dan cuenta de cómo el hecho de que los roles de los superiores no estén claros, afecta el trabajo en equipo y la seguridad en los superiores.

- *“con la coordinación las veces que he querido resolver algo... me siento más segura con la dirección. Como que he encontrado qué cosas puedo hablar con coordinación y qué cosas puedo hablar con dirección. Pero en realidad lo que se me ha resuelto rápido ha sido con dirección.”*

Pareciera ser que el rol de la coordinación al ser nuevo y estar en construcción, todavía no tiene un acumulado de experiencias que aporte a la claridad de la gestión humana dentro de la institución.

### **Doble presencia**

El 40% de las trabajadoras en esta dimensión se encuentra en la situación más desfavorable para la salud y un 30% en una situación intermedia, sumando el 70% de las trabajadoras en una exposición desfavorable para la salud.

El método la define como: *“las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares”* (p.10).

Puesto que, como se dijo, esta dimensión no fue trabajada en el grupo de discusión, hay un aspecto que surge de los datos demográficos que se indagaron que se entiende importante incluir en el análisis. De los datos demográficos se desprende que, del total de las trabajadoras, el 70% no tiene personas a cargo y el 30% restante sí tiene personas a cargo.

En apariencia podría haber una contradicción entre el hecho de ser un colectivo con un bajo porcentaje de personas a cargo y el alto nivel de exposición desfavorable en esta dimensión. Se entiende, de acuerdo a lo que describe el método, que la doble presencia refiere al ámbito doméstico-familiar que es más amplio que el tener personas a cargo. No puede desconocerse que la profesión de ILSU en nuestro país es una profesión altamente feminizada, siendo la muestra con la que se trabajó en la segunda etapa exclusivamente de mujeres. Es plausible pensar que, si bien en un alto porcentaje no tienen personas a cargo, sí tienen obligaciones doméstico-familiares que entran en conflicto con las exigencias laborales.

En este sentido el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2021) de España señala:

*“Una de las realidades que explican la doble presencia es sin duda el hecho de que las mujeres organizamos y realizamos gran parte del trabajo doméstico familiar.*

*Las mujeres a partir del grupo de edad de 30-34 años aumentan considerablemente el tiempo diario dedicado al trabajo doméstico familiar (se mantiene entre 5 y 6 horas diarias como media), y se duplica o triplica en relación al trabajo realizado por los hombres” (s/p).*

Es de señalar que, en el grupo de ILSU que conformaron la muestra, el 80% tienen 30 o más años, es decir que casi coincide con el 70% de trabajadoras que se encuentra en una exposición desfavorable para la salud en esta dimensión.

### **Influencia**

El 30% de las trabajadoras se encuentra en una situación intermedia, mientras que un 30% se encuentra en la exposición más desfavorable para la salud, sumando el total de un 60% en una exposición desfavorable para la salud.

Según el método CoPsoQ, la influencia se refiere al grado de autonomía que cada trabajadora y trabajador tienen sobre los aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano. Principalmente a las tareas a desarrollar, la cantidad, la organización y los métodos a emplear.

Al trabajar individualmente dentro del aula, si pensamos en la influencia que los ILSU tienen en la manera en que realizan su trabajo, con respecto a la interpretación en sí misma, podemos inferir que sí tienen influencia sobre esto, ya que no existe otra persona en la institución, más allá de los otros intérpretes, que controle o incluso que sepa cómo realizar esa tarea. Por otra parte, a lo largo de la presente investigación, tanto en las encuestas como en el grupo de discusión, vemos que la sensación general apunta a que existe una baja influencia sobre las decisiones que afectan el trabajo desde un punto de vista más global, como son los cambios de horarios, tener o no coordinación, la posibilidad trabajar de manera más coordinada con los docentes, etc.

### **Claridad de rol**

En esta dimensión, el 40% se encuentra en la situación más desfavorable para la salud, el 20% en una situación intermedia, dando como resultado el 60% en una exposición desfavorable para la salud.

Según el método CoPsoQ, la claridad del rol implica, el conocimiento específico sobre los objetivos, tareas, recursos y margen de autonomía en el trabajo. Es importante

tener claridad con respecto al propio rol, así como al de compañeras y compañeros, y superiores.

En el grupo de discusión no fue analizada *claridad del rol* por presentar el 60% de las trabajadoras en una situación desfavorable, pero cuando en el grupo se abordó la dimensión *calidad de liderazgo* emergieron aspectos que competen a esta dimensión, por este motivo se analizaron en conjunto en el apartado de *Calidad de liderazgo*.

Asimismo, los datos aportados por esta dimensión van en la misma dirección de los datos recogidos con la encuesta de la primera parte y analizados en el Gráfico 7.

### **Exigencias psicológicas cuantitativas**

En esta dimensión, el 40% de las trabajadoras se encuentra en una situación desfavorable intermedia y el 10% en la situación más desfavorable para la salud, dando el 50% de la muestra en una situación desfavorable.

Según el método CoPsoQ PSQCAT, las *exigencias psicológicas cuantitativas* están vinculadas con la cantidad de trabajo, con el ritmo del mismo, cuánto trabajo tenemos y cuánto tiempo disponemos para realizarlo. Estas exigencias pueden deberse a múltiples factores: falta de planificación, ausencia de personal, materiales inapropiados, o respecto a la estructura salarial, baja remuneración que implica trabajar muchas horas para llegar a un salario apropiado.

Las preguntas en el cuestionario que hacen referencia a esta dimensión son las siguientes:

- ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?

Si bien las preguntas referidas a esta dimensión no se corresponden con las características del trabajo de las ILSU, ya que en el aula se realiza interpretación en simultáneo y no hay acumulación de trabajo, se entiende que los aspectos que la dimensión investiga puede dar cuenta del porcentaje, que, si bien es el más bajo, igual está en niveles significativos de acuerdo al método. Un aspecto que puede incidir y puede cambiar la percepción con respecto al ritmo del trabajo es que el discurso del docente puede ser rápido y eso acelera el ritmo de interpretar.

El otro aspecto que se entiende interviene en la significatividad de esta dimensión es la estructura salarial. Las ILSU están asimiladas al escalafón docente, siendo todas Grado1, es decir el de ingreso a la carrera docente. El cambio de grado, al ser un cargo interino, tiene otras disposiciones reglamentarias respecto de los efectivos, por lo que requiere trámites administrativos específicos.

Esto es algo intrínseco del cargo de ILSU en CETP-UTU dada la imposibilidad de concursar por la efectividad y es algo que se repite todos los años desde que comenzó la experiencia con estudiantes sordos en UTU.

## Conclusiones

“los trabajadores enferman,  
mas no por su trabajo, sino por la forma que toma,  
por la manera en que está organizado.”

(Zuleta, P., 2018, p. 141)

Las conclusiones que se presentan a continuación tendrán como eje central dar respuesta a las preguntas que dieron motivo a la investigación. ¿Las intérpretes de Lengua de Señas en UTU están expuestas a factores de riesgo psicosocial? y en ese caso ¿Cuáles son éstos?, ¿Cuál es el origen-causa de los mismos?

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que pueden afectar negativamente la salud y el bienestar de los trabajadores, se trata de condiciones malas de trabajo. Son las condiciones que pueden producir daño en la salud.

En una primera aproximación, se puede concluir una presencia altamente significativa de factores de riesgo (13 de los 15 factores estudiados), muchos de los cuales están presentes en niveles altos de significatividad, es decir, que muchas de las trabajadoras tienen una exposición a los mismos muy desfavorable para su salud.

La previsibilidad es el factor de riesgo más alto, probablemente porque en él se conjugan elementos que directa o indirectamente hacen al ejercicio cotidiano de la profesión y a las CYMAT en esa escuela técnica.

Este factor de riesgo está íntimamente relacionado con otro de los que tuvo mayor significatividad como es la calidad del liderazgo.

Ambos factores integran lo que Neffa (2015b) denomina como *el modo de gestión de la fuerza de trabajo*.

Las ILSU señalan en este sentido la falta de lineamientos por parte de las autoridades, el poco contacto con los distintos actores institucionales, y la falta de ILSU institucional, figura que existió durante algunos períodos en Secundaria. El intérprete institucional tenía la función de cubrir cualquier necesidad comunicacional que surgiera por fuera del aula. Esto permitía que los estudiantes sordos pudieran comunicarse fuera del aula en cualquier horario sin que se interrumpieran clases ni el descanso de otros intérpretes. Esta figura en Secundaria dejó de existir y en UTU nunca existió.

Las condiciones del trabajo y seguridad sobre el empleo son dos de los factores estudiados que, además de ser factores de riesgo, funcionan como origen y causa, tal

como se expondrá más adelante. Como factores de riesgo se vinculan con la inseguridad contractual, la que fue descrita por Moreno y Baez (s/f) como uno de los principales riesgos psicosociales. Un elemento relevante que lo diferencia de los factores de riesgo es la importancia de sus consecuencias. Para los mencionados autores el tipo de contrato parece ser uno de los indicadores más importantes de la inseguridad laboral. Cuando el contrato tiene menor seguridad y abarca un tiempo más corto, los índices de inseguridad laboral son más altos. Estas son las situaciones que las ILSU han señalado respecto a las características de su contrato. En este aspecto es importante considerar como un factor que puede estar presente el momento del año en que se realizó la investigación. El instrumento se aplicó en diciembre, es posible que este aspecto estuviera muy presente y haya incidido en los resultados de la encuesta y los temas tratados en el grupo de discusión. Como se explicó, en este momento del año las ISLU están preocupadas de cara al año próximo, pensando en la elección de horas, si lograrán tomar horas, cuántas, si esto hará que les varíe el sueldo, etc.

Otra dimensión que presentó un alto grado de exposición fue el conflicto del rol. En este sentido las encuestadas plantean distintas situaciones donde se les solicita o se espera que realicen tareas que a su entender no corresponden al rol del ILSU. Esto, unido a la sensación de soledad que expresaron las trabajadoras, a la falta de trabajo en equipo, a la altísima exposición que arrojó la dimensión “Falta de previsibilidad”, entre otros factores, nos lleva a pensar, por un lado, en que existe desconocimiento sobre cuáles son las tareas específicas de los ISLU; y por otro lado, habla de la forma en que se implementa la inclusión en estos centros educativos. Parecería que restringir las políticas de inclusión de los estudiantes sordos a la presencia de un ILSU en el aula fuera suficiente. Es necesario brindar las condiciones de trabajo óptimas para que estos hagan de la mejor forma su trabajo y generar una formación adecuada para el resto de los actores educativos, en especial para los docentes que son los que trabajan dentro del aula con dichos profesionales y con el estudiantado sordo.

El desconocimiento del rol y las tareas específicas genera incomodidad y malestar entre las trabajadoras. Además de esto, un aspecto más general que surgió es la concepción que ellas perciben que se tiene de las ILSU. Ser “heroínas”, “santas que ayudan a los *pobres sorditos*”; poniendo muchas veces a las ILSU en el papel de cumplir tareas propias de un acompañante pedagógico. Este aspecto también hace referencia a cómo se encara la inclusión: pensar al ILSU como *la herramienta* que se va a hacer cargo de los estudiantes sordos, sin involucrar a los demás actores. Esta concepción implícita en

la implementación de las políticas de inclusión afecta también la calidad de la educación de las personas sordas.

Sin buscar generalizaciones respecto de los resultados de esta investigación, es posible pensar que si los hallazgos son tan significativos en cuanto al alto nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial, en una escuela técnica que tiene años de experiencia con alumnos sordos, cómo será esta situación en escuelas donde no existe tal trayectoria y donde el trabajo de las ILSU es más aislado. Sin duda esto requiere de nuevas investigaciones.

Para dar respuesta a la pregunta por el origen-causa se agruparán las conclusiones en base a dos factores:

1) desconocimiento del rol

Si bien se viene hablando del desconocimiento del rol como factor de riesgo, de manera reiterada surgió durante el análisis de la mayoría de las dimensiones como origen-causa de las mismas el desconocimiento del rol del ILSU. De acuerdo a lo que se pudo trabajar, docentes, funcionarios e incluso la propia dirección no tienen claro cuál es el rol específico del intérprete, imposibilitando un dispositivo de trabajo que genere las condiciones apropiadas para el desarrollo de la tarea. Al no conocerse cómo trabaja el ILSU dentro del aula ni cuáles son las características específicas de su profesión en un nivel más general, no se pueden cubrir ni contemplar ciertas necesidades fundamentales para un buen desarrollo de la tarea y para generar unas buenas condiciones de trabajo. Si el docente no sabe ciertas características sobre el trabajo del ILSU, la LSU y/o la comunidad sorda, difícilmente pueda adaptar su discurso y su práctica para que el intérprete pueda realizar su trabajo de manera cómoda y el mensaje llegue de forma eficiente al estudiante sordo. Es importante hacer la distinción entre la formación y la información. Se puede informar en una reunión sobre el rol del intérprete, pero esto no garantiza que esta información se vaya a interiorizar y a volverse parte de la práctica diaria. Es necesaria una formación que brinde el tiempo y la calidad para que sean efectivas las políticas de inclusión.

A su vez, si el desconocimiento se extiende a los distintos niveles jerárquicos, se hace imposible ver la importancia del trabajo coordinado docentes-ILSU, lo fundamental de que al ILSU le llegue información importante en tiempo y forma, e incluso discernir qué información es importante que le llegue.

Entonces, es pertinente hacerse una pregunta: ¿La incorporación del ILSU en el aula es realmente un cambio de paradigma en la educación? Tener alumnos en la clase que tienen

otra lengua materna, que se organiza, configura y desarrolla de forma diferente a la lengua oral requiere de otras estrategias pedagógicas. Para que el contenido de la clase llegue igual a todos no sólo es necesario traducir el mensaje, sino pensar cómo se compone el mismo.

## 2) Condiciones de trabajo

Las condiciones de trabajo de acuerdo a Neffa (2002), refieren, entre otros elementos, a la organización del trabajo, los sistemas de remuneración, estabilidad y precariedad laboral, los sistemas y niveles de autoridad jerárquica y el estilo de gestión. De acuerdo al autor, las malas condiciones de trabajo son generadoras de riesgo psicosocial, malas condiciones que se han constatado en esta investigación.

En este sentido es importante señalar el rol que juega el estilo de gestión como origen-causa. Este elemento impone la necesidad de estar resolviendo emergentes, “emparchado” situaciones. Este estilo de gestión incide en las prácticas, en las formas en que las ILSU afrontan los problemas que se les presentan en el desempeño de su rol.

A modo de ejemplo a la hora de pensar en posibles soluciones que surgieron por parte de las ILSU en el grupo de discusión, se realizaron en términos generales, un nivel superficial de abordaje, es decir, no fueron a la causa del problema. Esta forma de afrontar los problemas puede responder por una parte al poco tiempo asignado para intercambiar y debatir acerca de la práctica, pero también a la dificultad de proyectarse en la institución dada la precariedad laboral, dificultando la posibilidad de pensar en soluciones de carácter estructural o permanente.

En el caso de las condiciones de trabajo, en la medida en que están vinculadas a decisiones institucionales (en este caso la institución UTU, no de cada escuela técnica), se transforman en una cuestión estructural y por tanto derivan en ser origen de muchos de los factores de riesgo psicosocial.

Para finalizar, otra de las conclusiones a las que se puede arribar a partir del conjunto del proceso de investigación es un aspecto a considerar en el trabajo de los ILSU dentro de la educación. El grupo de discusión no sólo sirvió para recabar información por parte de las investigadoras, sino que brindó un espacio de intercambio para las propias trabajadoras. Las participantes tienen edades diversas y distintos tiempos de experiencia dentro de UTU, lo que permitió un intercambio muy valioso de información y experiencias de acuerdo a las trayectorias diversas dentro del sistema. Así

ocurrió con otros temas, en la posibilidad de pensar colectivamente en torno a temas que atañen a todas las trabajadoras. Esto pone de manifiesto la necesidad de un momento de encuentro y lo rico que pueden ser estos momentos. En sus palabras: “*yo quiero que esto sea semanal.*” “*Lo que necesitamos, chicas, es que nos den terapia porque vieron que nos encanta hablar*” (risas).

Así como se sostiene en el acápite, los resultados de la investigación refuerzan la idea de que no es la tarea de interpretar en sí misma la que puede generar el mayor riesgo para la salud psicosocial, sino las condiciones y el medioambiente de trabajo. En tal medida, que, la dimensión estudiada *sentido de trabajo* tiene el 100% de respuestas favorables para la salud, se puede pensar que opera como factor protector.

### **Recomendaciones**

Las recomendaciones que a continuación se presentan buscan colaborar en la disminución o erradicación de los factores de riesgo encontrados.

- Se consideró necesario reiteradamente que la institución que incluye estudiantes sordos promueva, por una parte, las necesidades específicas del estudiante para su aprendizaje y por otra haga conocer a todo el equipo educativo el rol del ILSU.
- Otro aspecto a resaltar es la situación contractual de los ILSU. La investigación halló que la precariedad de los cargos es una de las CYMAT más significativas como factor de riesgo. Sería necesario regularizar, la calidad de interino de sus contratos, la inestabilidad de las horas trabajadas para cada año, los plazos de la elección de horas, entre otros
- Se sugiere como dispositivo para fortalecer el rol de la coordinación generar un calendario anual de reuniones conjuntas “estimulando los espacios de intercambio entre pares en torno a la tarea y el mejoramiento de la misma” (CETP-UTU, 2019, resolución 2349/19).
- Se consideró importante que los ILSU integren las reuniones docentes. Estos espacios podrían ser aprovechados para realizar comunicaciones institucionales, para fomentar el diálogo entre ILSU y docentes, para intercambiar información necesaria sobre las temáticas a trabajar en el aula y cualquier otro tipo de información relevante para el mejor desempeño y calidad laboral.
- Para finalizar, las CYMAT de los ILSU en todos sus ámbitos de trabajo es algo que no ha sido investigado en nuestro país con la amplitud que se merece. En lo que refiere a la educación, en especial en los niveles de educación media y terciaria. Asimismo, queda

abierta la puerta para realizar el mismo relevamiento en otras áreas, canales privados y públicos de televisión, por ejemplo, u otros ámbitos particulares o públicos de interpretación. En otra línea, en la medida que en nuestro país aparece como profesión feminizada, y que como se vio la doble presencia es un factor de riesgo, sería un aporte importante que se realicen investigaciones con perspectiva de género.

## Referencias Bibliográficas

- Alisedo, G. y Morales, L. (2021) *Interpretación y lengua de señas - Problemática y desafíos de una forma particular de la traducción*. INCOSUR.
- Álvarez, C.B., Vignolo, J.C., Gómez, M. y Tomasina, F. (2007) Estudio de condiciones y medio ambiente de trabajo en un servicio de radioterapia oncológica. Montevideo, Uruguay. *Revista Cubana de Salud y Trabajo* 2008;9(2):32-7
- APASU (s.f.) *¿Cultura Sorda?*  
<https://sites.google.com/site/apasuuy/biblioteca/sordos/cultura-sorda>
- Asandri, P. (2015). Identificación y análisis de factores de riesgo de padecer lesiones músculo esquelético en la actividad de interpretar a la lengua de señas. Tesis de grado. Universidad de la República, Facultad de Medicina, Escuela Universitaria de Tecnología Médica, Licenciatura en Fisioterapia
- Centro de Recursos para estudiantes Sordos (CeReSo). *Reformulación para estudiantes sordos ciclo básico - bachillerato diurno y nocturno*.  
[http://www.cereso.org/uploads/1/3/4/9/13499865/reformulaci%C3%B3n\\_2017\\_1\\_.pdf](http://www.cereso.org/uploads/1/3/4/9/13499865/reformulaci%C3%B3n_2017_1_.pdf)
- Chirullo, P. (Mayo 2019) Ergonomía e higiene postural. *Iera Jornada sobre salud para intérpretes*. Montevideo, Uruguay
- Collado, P.A., Soria, B., Canafoglia, E. y Collado, S.A. (2016) Condiciones de trabajo y salud en docentes universitarios y de enseñanza media de Mendoza, Argentina: entre el compromiso y el desgaste emocional. *Salud colectiva*, 12(2), 203-220.  
<https://dx.doi.org/10.18294/sc.2016.710>.
- Consejo de Educación Secundaria (2020). *Adecuación de la reformulación 2017 - Plan de acompañamiento a estudiantes sordos - ciclo básico y bachillerato - diurno y nocturno de todo el país*. [CIRCULAR N°3575/20 EXP: 5185/2020 Y AGRS](#)
- Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP-UTU) (2015). *Funciones y perfil del cargo de intérprete de lengua de señas en carácter de docencia directa*.  
[https://www.utu.edu.uy/utu/migra/concursos\\_old/2017/mayo/res-1600-15\\_exp\\_6722-15.pdf](https://www.utu.edu.uy/utu/migra/concursos_old/2017/mayo/res-1600-15_exp_6722-15.pdf).
- Consejo de Educación Técnico Profesional (CETP-UTU) (2019.) Resolución 2349/19. Llamado a Aspiraciones de Coordinador de Intérpretes de Lengua de señas.  
<https://www.utu.edu.uy/resoluciones?combine=Resoluci%C3%B3n%20N%C2%BA2349/2019> HYPERLINK

["https://www.utu.edu.uy/resoluciones?combine=Resoluci%C3%B3n%20N%C2%BA2349/2019&page=130"](https://www.utu.edu.uy/resoluciones?combine=Resoluci%C3%B3n%20N%C2%BA2349/2019&page=130)& HYPERLINK

["https://www.utu.edu.uy/resoluciones?combine=Resoluci%C3%B3n%20N%C2%BA2349/2019&page=130"](https://www.utu.edu.uy/resoluciones?combine=Resoluci%C3%B3n%20N%C2%BA2349/2019&page=130)page=130

Conselho Nacional de Saúde (CNS). (Março 1986) *Relatório final da 8a Conferência Nacional de Saúde*.

<http://conselho.saude.gov.br/relatorios-cns/1492-relatorio-final-da-8-conferencia-nacional-de-saude>

Cordero Galindez, S. (2019) *Análisis del riesgo biopsicosocial de la labor de interpretación de lengua de señas en una institución de educación superior*. Corporación Universitaria Iberoamericana.

<https://repositorio.iberu.edu.co/handle/001/952>

Cox, T. & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M.J.Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of Work and Health Psychology*. (pp. 127-146). Chichester: Wiley and Sons.

Dejours, Ch. (2001). *Trabajo y desgaste mental*. Lumen.

Escuela N°197, Ana Bruzzone de Scarone. *Reseña histórica*.

<https://eduescuela197.weebly.com/resentildea-histoacuterica.html>.

Famularo, R. (8-10 de octubre de 2010). *Roles y actores en la escuela inclusiva rioplatense: el caso particular del intérprete para sordos*. Tercer Foro de Lenguas ANEP

<https://docplayer.es/14690682-Roles-y-actores-en-la-escuela-inclusiva-rioplatense-el-caso-particular-del-interprete-para-sordos-l-rosana-famularo-rofamularo-gmail.html>

Famularo, R. (2012). *Despejar X. Interpretación en lengua de señas y en lengua oral*. Montevideo. Universidad de la República. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Galdeano Bonel, H., Godoy, P., y Cruz Esteve, I. (2006). ¿Es bueno el nivel de salud psicosocial de los profesores de educación secundaria? [Is the psychiatric health of secondary school teachers good?]. *Atención primaria*, 38(2), 129–130.

<https://doi.org/10.1157/13090441>.

García, A.M., Boix,P., Benavides, F., Gadeae, R., Rodrigo, F.,y Serra, C. (2016).

Participación para mejorar las condiciones de trabajo: evidencias y experiencias. *Gaceta Sanitaria*, 30(S1):87–92. <Http://dx.doi.org/10.1016/j.gaceta.2016.03.006>.

- Gavidia, V., Talavera, M. (2012) La construcción del concepto de salud. *Didáctica de las Ciencias Experimentales y Sociales*. N° 26, 161-175.  
<http://hdl.handle.net/10550/25681>.
- García, M. M., Iglesias, S., Saleta, M., y Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 32(3), 173-182.  
<https://dx.doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.
- Hernández Sampieri, R, Fernandez Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a ed.). McGraw-Hill.
- INEEd (2020). Estudio de salud ocupacional docente.
- Instituto sindical de trabajo ambiente y salud (2021) Qué es la doble presencia.  
<http://istas.net/descargas/Doble%20presencia.pdf>
- Ley N° 17378 Personas discapacitadas. Lengua de señas Uruguaya. 25 de septiembre de 2001. Registro Nacional de Leyes y Decretos. Tomo: 1, Semestre: 2, Año: 2001, Página: 210.
- Ministerio de trabajo y asuntos sociales de España. Instituto nacional de salud e higiene en el trabajo. *NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol*.
- Martínez Carazo, P. (2006). El método de estudio de caso. Estrategia metodológica de la investigación científica. *Pensamiento y gestión*, 20, 165-193.  
<http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/pensamiento/issue/view/254>
- Moreno, B., Baez, C. (s/f) Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Universidad Autónoma de Madrid- Instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo.
- Neffa, J.C. (2002) *¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una perspectiva*. HVMANITAS - CEIL.
- Neffa, J.C. (2015a) *Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio*. CEIL-CONICET. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/136665>.
- (2015b) Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) y salud. *Orientación y Sociedad, Volumen N°15*. Facultad de Psicología Universidad Nacional de La Plata.
- Olivera Recarte, A. M. (2020). Salud y trabajo docente - Una investigación cualitativa. *New Trends in Qualitative Research*, 2, 96–105.  
<https://doi.org/10.36367/ntqr.2.2020.96-105>.

- OMS (1946) Conferencia Sanitaria Internacional. *Official Records of the World Health Organization, N° 2*. OMS.
- OMS ( noviembre 1986) *Carta de Otawa para la promoción de la salud*. OMS.
- OIT (s.f.) *Salud de los trabajadores*.  
["https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es"](https://www3.paho.org/hq/index.php?option=com_content&view=article&id=1527:workers-health-resources&Itemid=1349&limitstart=2&lang=es)&  
 HYPERLINK.
- OIT (Abril 2016) *Estrés en el trabajo:Un reto colectivo*. Día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo. 26 de abril de 2016.  
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms\\_473270.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_473270.pdf).
- Oviedo, A.; Pereyra, L.; Velarde, R. (2010). “Evolución histórica de la traducción e interpretación en lenguas orales y de señas en el Uruguay”. *LSI. Lengua de Señas e Interpretación. N°1. 115-127*. Montevideo: TUILSU. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Universidad de la República.
- Peluso Crespi, L. (2010) *Sordos y oyentes en un liceo común : investigación e intervención en un contexto intercultural*. CSIC-Psicolibros.
- Sierra, E. (2021). Delimitación del concepto de riesgo psicosocial en el trabajo. *Foro, Revista De Derecho*, (35), 8-27. <https://doi.org/10.32719/26312484.2021.35.1>.
- Stake, R. (1998). *Investigación con estudios de casos* (4ª edición ). Morata
- Unión Europea (2005) Conferencia ministerial europea de la OMS, sobre la salud mental. Bruselas.
- Universidad Nacional de la Plata (2018) *Programa de riesgos psicosociales*..  
[https://unlp.edu.ar/seguridad\\_higiene/riesgos-psicosociales-8678](https://unlp.edu.ar/seguridad_higiene/riesgos-psicosociales-8678).
- Villamil, D. F., Quintero, L. A., Guzmán, D.B. y Ruiz , C.D. (2018) “*Todo a la vez puede llegar a ser muy aturdidor*” *Percepción del peligro ocupacional en un grupo de intérpretes de lengua de señas en una institución educativa del municipio de Facatativá*. (Tesis de grado). Pontificia Universidad Javeriana.  
<http://hdl.handle.net/10554/38982>.
- Yacuzzi, E. (2005) *El estudio de caso como metodología de investigación: teoría, mecanismos causales, validación*, No 296, CEMA Working Papers: Serie Documentos de Trabajo., Universidad del CEMA,  
<https://EconPapers.repec.org/RePEc:cem:doctra:296>.

Zuleta Pastor, P. (2018). Encuentro entre Christophe Dejours y trabajadores chilenos. Conversatorios sobre salud mental y sufrimiento en el trabajo. *TEUKEN BIDIKAY. Revista Latinoamericana De Investigación En Organizaciones, Ambiente Y Sociedad.*, 9(12), 135-152. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n12a6>

## ANEXO I

### Primer formulario realizado a 44 ILSU de CETP-UTU y CES

*Lesiones físicas sufridas por los intérpretes de lengua de señas uruguaya: Cómo las condiciones y medio ambiente de trabajo de los intérpretes de aula en UTU y CES repercuten en su salud física*

1- ¿Qué edad tienes?

\_\_\_\_\_

2- ¿Con qué género de identificas?

- mujer
- hombre
- otro

3- ¿Qué te llevó a estudiar LSU?

\_\_\_\_\_

4- ¿Dónde realizaste tus estudios?

- CINDE
- TUILSU
- Ambos
- Otros:

5- ¿Durante tu formación tuviste alguna instancia relacionada a la salud física y laboral específica del intérprete?

- Sí
- NO

6- ¿Qué tipo de instancia?

Puedes marcar más de uno.

- talleres
- materia curricular
- materia optativa
- Otros:

7- ¿consideras que fue suficiente?

- Sí
- No

8. ¿En qué año comenzaste a ejercer como intérprete de LSU?

---

9. ¿Hace cuánto trabajas como ILSU de aula?

---

10. ¿En qué subsistema trabajas?

- UTU
- CES
- Ambos

11. ¿Cuántas horas semanales trabajas en aula?

- Menos de 10
- Entre 10 y 15
- Entre 15 y 20
- Entre 20 y 25
- Entre 25 y 30
- Entre 30 y 35
- Más de 35

12. Cuánto tiempo es el mínimo que trabajas sin descanso.

- 45 minutos
- 90 minutos
- más de 90 minutos

13. Cuánto tiempo es el máximo que trabajas sin descanso.

- 45 minutos
- 90 minutos
- más de 90 minutos

14. ¿Dentro del aula interpretas de pie o sentada/o?

- siempre de pie
- siempre sentada/o
- Mayormente de pie
- Mayormente sentada/o
- Otros:

15. ¿Tenés un asiento designado especialmente para la interpretación?

- Sí
- No

16. Si la respuesta anterior es NO, ¿qué asiento utilizas al momento de interpretar?

Puedes marcar más de uno.

- El mismo que los estudiantes
- El del docente
- Yo misma/o consigo un asiento que sea de mi agrado
- Otros:

17. El asiento que utilizas frecuentemente, ¿cuenta con apoyo lumbar?

- Sí
- No
- Otros:

18. El/los salones donde trabajas, ¿cuentan con calefacción?

- sí, todos.
- Solo algunos
- Ninguno

19. ¿Dispones de tiempo específico para almorzar/merendar?

- Sí
- No

20. En la/las instituciones donde trabajas, ¿existe una instancia de coordinación ILSU - Docente?

Puedes marcar más de uno.

- SÍ (UTU)
- Sí (CES)
- No (UTU)
- No (CES)
- Otros:

21. ¿Los docentes con los que trabajas tienen experiencia en educación a personas sordas?

- Sí, la mayoría
- Solo algunos
- Ninguno

22. ¿En el/los centros donde trabajas existe una instancia previa al comienzo de clases donde se informe a los docentes sobre las características de la comunidad sorda, el rol del intérprete, etc.?

- Sí, en todos (UTU)
- Solo en algunos (UTU)
- En ninguno (UTU)
- Sí, en todos (CES)
- Solo en algunos (CES)
- En ninguno (CES)

23. ¿Has padecido alguna dolencia física derivada de tu trabajo?

- Sí
- No

24. Si la respuesta anterior es SÍ: Indica si has padecido alguna de las dolencias que se detallan a continuación:

Puedes marcar más de uno.

- tendinitis
- Dolor cervical
- Dolor dorsal
- Dolor lumbar
- Escoliosis
- Hernia de disco
- Hipercifosis
- Neuralgia del nervio ciático
- Edemas de mmii
- várices
- Otros:

25. Si la respuesta anterior es SÍ: ¿Alguna de ellas se ha vuelto crónica?

- Sí
- No

26. ¿Has tenido que faltar a tu trabajo debido a estas dolencias?

- Sí
- No

27. ¿Has ido a trabajar lesionado/a o con dolor?

- Sí, muchas veces
- Sí, alguna vez
- No

28. En relación a tu trabajo y como consecuencia de él, ¿te sientes identificada con alguno de los siguientes puntos?

Puedes marcar más de uno.

- Muy baja energía y/o agotamiento.
- mayor distanciamiento mental del trabajo, sentimientos de negatividad o pesimismo relacionados con tu trabajo

- Menor eficacia profesional.

29. ¿Consideras que otros factores ambientales y/o emocionales pueden afectar tu cuerpo a la hora de interpretar?

- Sí
- No

30. Si la respuesta anterior es SÍ, ¿Podrías citar algunos ejemplos?

---

31. ¿Estarías dispuesta/o a participar de una entrevista individual para profundizar sobre los temas antes tratados? En caso afirmativo, por favor deja tu nombre y dirección de mail aquí debajo:

---

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR DE ESTA ENCUESTA, TUS APORTES SON MUY VALIOSOS. Si deseas agregar algo o realizar algún comentario, hazlo aquí:

---

## ANEXO II

Estas preguntas hacen referencia al grado de definición de tus tareas.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Las siguientes preguntas hacen referencia al reconocimiento, la confianza y la justicia en tu lugar de trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
25. ¿Confía la Dirección en que los trabajadores hagan un buen trabajo?	4	3	2	1	0
26. ¿Te puedes fiar de la información procedente de la Dirección?	4	3	2	1	0
27. ¿Se solucionan los conflictos de una manera justa?	4	3	2	1	0
28. ¿Se distribuyen las tareas de una forma justa?	4	3	2	1	0
29. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato planifica bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30. ¿Se puede afirmar que tu jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	4	3	2	1	0

## ANEXO III

<b>Matriz exposición, origen y medidas preventiva</b>			
<b>Exposición</b>	<b>Resultados que orientan el origen de la exposición</b>	<b>Origen de la exposición</b>	<b>Medidas preventivas</b>
Dimensión:..... (N= .....)	.....	.....	.....
<b>¿QUE SE HACE?</b>			
Se recogen los datos relevantes sobre la exposición a las 15 dimensiones de riesgos psicosociales.	Se recogen los datos relevantes de las preguntas asociadas a cada una de las 15 dimensiones psicosociales en situación desfavorable.	Se debaten cuales son las características de la organización del trabajo que son el origen de las exposiciones (métodos, jornada, procedimiento para asignar las tareas...)	Se debaten y se proponen qué medidas preventivas son necesarias para eliminar o disminuir las exposiciones.
<b>¿QUIEN Y COMO SE HACE?</b>			
Esta información la recoge y elabora la persona técnica de prevención a partir de las respuestas de los cuestionarios, según el anexo V, atendiendo a los criterios de este manual.		Se basa en incorporar el conocimiento y la experiencia del Grupo de Trabajo (en el caso que haya representación sindical) y de las personas trabajadoras a partir de los Círculos de Prevención.	

## ANEXO IV

Tabla 1. Resumen de las exposiciones a las 15 dimensiones de riesgos psicosociales

Tabla resumen de exposiciones			
	Número de cuestionarios en cada situación de exposición		
Dimensiones	Verde	Amarillo	Rojo
	(situación más favorable para la salud)	(intermedia)	(situación más desfavorable para la salud)
1. Exigencias cuantitativas			
2. Doble presencia			
3. Exigencias emocionales			
4. Ritmo de trabajo			
5. Influencia			
6. Posibilidades de desarrollo			
7. Sentido del trabajo			
8. Claridad de rol			
9. Conflicto de rol			
10.Previsibilidad			
11.Inseguridad sobre las condiciones de trabajo			
12.Inseguridad sobre el trabajo			
13.Confianza vertical			
14.Justicia			
15.Calidad del liderazgo			

## ANEXO V

**Tabla 2. Resumen de la distribución de respuestas a las preguntas asociadas a cada dimensión de exposición a riesgos psicosociales**

MUY IMPORTANTE PARA LA INTERPRETACIÓN: Las opciones de respuesta que se corresponden con las categorías que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo se marcan sombreadas.

Nº Preguntas	Dimensión y preguntas	Número de casos que contestan:		
		“Siempre” o “Muchas veces”/ “En gran medida” o “En buena medida”	“A veces”/ “En cierta medida”	“Solo alguna vez” o “Nunca”/ “En alguna medida” o “En ningún caso”
<b>Exigencias cuantitativas</b>				
1	¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?			
2	¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?			
<b>Doble presencia</b>				
3	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?”			
4	¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?			
<b>Exigencias emocionales</b>				
5	¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?			
9	¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?			
<b>Ritmo de trabajo</b>				
6	¿Tienes que trabajar muy rápido?			
10	¿El ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?			
<b>Influencia</b>				
7	¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?			
8	¿Tienes influencia sobre cómo realizas su trabajo?			
<b>Posibilidades de desarrollo</b>				
11	¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?			
12	¿Tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?			
<b>Sentido del trabajo</b>				
13	¿Tus tareas tienen sentido?			
14	¿Las tareas que haces te parecen importantes?			