

DIRECCIÓN GENERAL DE INSTITUTOS
DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS
PENITENCIARIOS

INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS INSTITUCIONALES

LA PLATA
PROVINCIA DE BUENOS AIRES
ARGENTINA

AUTORIDADES

LIC. SERGIO VÁZQUEZ

DIRECTOR DE ESTUDIOS PENITENCIARIOS

LIC. JORGELINA ÁLVAREZ

LIC. ANA CREMASCHI

LIC. CECILIA OLIVERA

DIRECCIÓN DE ESTUDIOS PENITENCIARIOS

TRABAJO

Nº 3

LA ALTERACIÓN EN EL PROCESO DE DESCANSO, ASOCIADO AL DESARROLLO DE PSICOPATOLOGÍAS VARIAS EN EL PERSONAL QUE CUMPLE TAREAS OPERATIVAS CON TRABAJO EN TURNOS

REFERENTE

Lic. Federico M. PRIMÓN

EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Prof. Silvia B. CAVALITTO

Dr. Julián M. DORATI

COLABORADORES

Dra. María E. NDRICO

Téc. Sup. Néstor F. LEMOS

ASESORAS METODOLÓGICAS

Lic. Ana Julia LACCHINI

Lic. Pamela VESTFRID

INFORME FINAL ABREVIADO

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El área donde surge la inquietud por dicha investigación es el ámbito de la Dirección General de Recursos Humanos, específicamente en el Cuerpo de Mediación Laboral (equipo interdisciplinario constituido a partir del año 2006 con el objeto de intervenir en las problemáticas del y entre el personal penitenciario); desde su comienzo se vio la necesidad imperante de ir articulando el cometido de éste con el de otras dependencias afines, como ser: Departamento de Selección, Evaluación y Seguimiento, Dirección de Acción Social (Programa de Asistencia, Contención y Tratamiento Integral para el Agente Penitenciario y su Grupo Familiar), Dirección Provincial de Salud Penitenciaria, Instituciones Neuropsiquiátricas y hasta profesionales particulares que dan atención a los agentes en forma privada.

El equipo que integramos se ha formado desde la interdisciplinariedad. Cuando se presentó la posibilidad de conformar un grupo de trabajo para investigar lo pensábamos desde el sentido que cada uno forma parte de un engranaje de esta gran maquinaria; ya que cada agente es profesional en su rol y función; los integrantes brindamos desde los diferentes campos del conocimiento ideas, reflexiones y análisis dirigidos a un mismo objeto de estudio desde el enfoque biológico, jurídico, psicológico y sociológico.

En esta investigación nos proponíamos analizar las repercusiones sobre la salud mental de los empleados que realizan tareas operativas en turnos de más de 12 horas. La importancia que adquirió dicho análisis respondió a la detección de una elevada incidencia de patologías psiquiátricas en el personal del servicio.

A medida que fuimos avanzando en la investigación descubrimos problemas que no nos habíamos planteado en el comienzo, que eran relevantes y merecían ser tenidos en cuenta en nuestro trabajo; estos fueron entre otros las consecuencias de la excesiva somnolencia diurna como por ejemplo la irritabilidad, la accidentabilidad; la disminución de la atención, decaimiento, etcétera.

FUNDAMENTACIÓN DEL PROBLEMA

El desacople de los ritmos biológicos naturales impuestos por las exigencias laborales, devienen en trastornos para la salud de diversa índole que afectan todas las dimensiones de la vida del sujeto: la psicológica, la física, la social y la familiar. Partiendo de tal consideración, en esta línea de investigación desarrollamos el impacto que tiene ello en una dimensión particular: “la salud psicofísica”.

Es de público conocimiento que el cometido específico de la Institución que integramos es la guarda, custodia y reinserción social de los internos, actividad que conlleva un alto grado de tensión, siendo así considerada una labor altamente estresante.

El trabajo a turnos exige mantener al organismo activo en momentos en los que necesita descanso, y a la inversa. Además, los turnos colocan a la persona fuera de las pautas de la vida familiar y social. Todo ello provoca un triple desajuste entre el tiempo de trabajo, el tiempo biológico y el tiempo social.

Como factor prioritario y bajo un prisma legal, conforme la Recomendación de la OIT N° 171, en su art. 27, se advierte como prudente reducir el trabajo a turnos y principalmente el nocturno a la mínima expresión posible.

Asimismo, resulta llamativo que la jornada por turnos y el servicio diario no se encuentren actualmente legislados en la normativa penitenciaria vigente y sólo encuentre apoyatura en un arraigado uso y costumbre institucional, como derecho consuetudinario.

En las ocupaciones que entrañen riesgos particulares o un esfuerzo físico o mental importante, los agentes que desarrollan tareas operativas con trabajo a turnos no deberían realizar ninguna hora extraordinaria antes o después de una jornada de trabajo en la que se haya efectuado trabajo a turno, salvo en caso de fuerza mayor o de accidente real o inminente.

Las jornadas laborales en las que se haya efectuado trabajo nocturno deberían incluir una o varias pausas que permitan a los trabajadores descansar y alimentarse. Al fijar los horarios y la duración total de estas pausas se deberían tener en cuenta las exigencias que la naturaleza del trabajo nocturno comporta para los trabajadores.

OBJETIVO GENERAL

Evaluar el impacto sobre la salud y rendimiento individual del personal que trabaja en turnos, determinando si existen diferencias estadísticamente significativas entre dicho personal y aquel que se desempeña en horarios diurnos de no más de 8 horas.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- a) Realizar una evaluación cuantitativa de la arquitectura de este esquema horario para determinar su efecto sobre la salud.
- b) Evaluar la percepción de fatiga física crónica en una muestra de trabajadores de ambos sectores.
- c) Evaluar la presencia de síntomas de trastornos del sueño en ambas muestras de trabajadores.
- d) Identificar debilidades, fortalezas y posibilidades de mejora del sistema de turnos.

MARCO CONCEPTUAL

Tal como argumenta Cardinalli (1997), la sucesión de días y noches precedió al desarrollo de la vida sobre la tierra. En el momento de la aparición de las formas vivientes existía ya una materia inorgánica con elementos periódicos, impresos, de tal forma que la vida que pudiera auto-organizarse en torno a ella tuviera que ser necesariamente rítmica. Por lo tanto la desincronización de los ritmos biológicos que resulta de los cambios horarios como por ejemplo, aquellos que son impuestos por el trabajo en turnos, se acompañan de una disminución del rendimiento y en forma crónica de diversas afecciones físicas y psicosomáticas. La actividad de cualquier ser viviente es un fenómeno que se

manifiesta siempre con una variación regular y no como un proceso continuo. La vida es un fenómeno rítmico. Así, cuando estudiamos una actividad vital en relación al tiempo, sea de la índole que sea, como puede ser, por ejemplo la excitabilidad de un músculo o de un nervio, el crecimiento, la reproducción, el comportamiento, etcétera, hallamos unos ciclos o periodos, que nos indican claramente cómo dichas actividades no se desarrollan de forma continua. Su estudio puede hacerse atendiendo a la descripción y análisis del fenómeno.

Al investigar en las causas de estos «relojes biológicos» se demuestra que gran parte de ellas tienen un origen externo, como pueden ser la fotoperiodicidad, los cambios climáticos estacionales, las mareas, etc. De acuerdo con la duración de estos ritmos extrínsecos se distinguen los circadianos, (cuando el periodo es de 24 horas); los mensuales y los anuales.

La Cronobiología es una disciplina de la Fisiología que estudia los ritmos biológicos, incidiendo tanto en su origen como en sus características y sus implicaciones. Posee especial interés en endocrinología, neurociencia y ciencia del sueño. Dentro de la disciplina Cronobiología, un ritmo biológico es una oscilación de un parámetro biológico dependiente de un reloj endógeno y de sincronizadores ambientales.

DISEÑO METODOLÓGICO

Para el desarrollo de nuestro trabajo se implementaron:

Entrevistas semidirigidas: Se efectuaron a agentes que realizan jornadas laborales de 24 x 48 Hs. o más; que cumplen tareas operativas; con más de tres años en la Institución tanto Oficiales como a Sub-oficiales, con y sin contacto con internos.

Preguntas de la entrevista semidirigida: ¿Cuánto hace que está bajo este régimen horario? ¿Ha notado cambios significativos en relación al trato con su familia? ¿Cómo duerme fuera de los horarios laborales? ¿Desde que está con este régimen horario hay quejas, reproches o demandas por parte de su familia? ¿Desde que está con este régimen se ha notado irascible, impaciente, intolerante? ¿Desde que está con este régimen ha sufrido algún tipo de

accidente (doméstico-automovilístico-laboral-etc)? ¿Qué aportes y/o sugerencias haría respecto de los regímenes horarios?

Optamos por un abordaje individual y grupal a efectos de evaluar las diferencias en la calidad de las respuestas, logrando de este modo un interesante microclima –dentro de las posibilidades-, que permitió la apertura de los entrevistados mostrando una realidad desconocida por el equipo.

La escasez de personal fue uno de los inconvenientes que debimos atravesar, ya que en más de una ocasión no pudimos entrevistarnos con las personas que trabajaban turno de 24 en el sector del penal, dado que solamente había cuatro agentes esa jornada. Casualmente el que nos anotició de dicha situación fue un suboficial que se encontraba en el portón de entrada de la Unidad junto a otros tres compañeros, lo que arrojaba idéntico número a los que se hallaban en el Sector Penal.

Tests de Epworth. Se trata de una escala diseñada para ser realizada por el agente.

Consta de ocho preguntas donde se le exponen diferentes situaciones y el sujeto debe establecer *qué posibilidad existiría para que él se adormeciera (se adjunta copia del test en anexo).*

Se puntúa de 0 a 24. Se considera que hay excesiva somnolencia diurna cuando la puntuación final es igual o mayor que 12. Es una escala universalmente aceptada.

Grado de Excesiva somnolencia durante el día (ESD)

1. No hay ESD.
2. LEVE: Episodios infrecuentes de ESD que ocurren en situaciones pasivas (viendo TV, leyendo, viajando como pasajero). Producen poca repercusión sobre las actividades de la vida diaria. (Hasta 10 puntos)
3. MODERADA: Episodios de ESD que ocurren regularmente en situaciones que requieren cierto grado de atención (conciertos, teatros, reuniones). Producen cierto impacto en las actividades de la vida diaria. (A partir de 11 puntos)

4. GRAVE: Episodios de ESD diarios en situaciones francamente activas (hablando, comiendo, paseando), altera de forma importante las actividades habituales. (Promediando los 16 puntos). Más de 17 puntos, se considera narcolepsia.

Encuesta: La misma fue confeccionada partiendo de la información recabada durante las entrevistas (Se adjunta copia en anexo). Se distribuyeron al personal que realiza servicio diario diurno (cumpliendo tareas administrativas) y al personal que realiza trabajos en turno de 24x 48 Horas (cumpliendo tareas operativas), se recolectaron datos sociolaborales, sobre descanso, cuestiones generales de salud y algunas valoraciones de la jornada en la convivencia familiar.

Observación Directa. Esta herramienta fue utilizada de manera complementaria al ejercicio de entrevistas semidirigidas. Los registros observacionales tendieron a dar un marco de sentido a los intercambios que allí se realizaron.

TRABAJO DE CAMPO

Visitas a la Unidad Penitenciaria N° 9 de La Plata

En el año 2011 “desembarcamos” en la imponente y conflictiva Unidad 9 situada en calle 76 entre 9 y 11 de La Plata, con el objeto de profundizar la segunda fase de este trabajo de investigación.

Nos encontramos con un establecimiento carcelario de régimen cerrado que albergó alrededor de 1750 internos. En principio nuestra llegada fue dificultosa y empantanada a raíz de una frecuente confusión semántica, dado que nos presentábamos como integrantes de la Dirección General de Recursos Humanos en pos de realizar un trabajo de investigación, lo que era muchas veces interpretado como “vienen a investigarnos “, que a su vez nos identificaban como pertenecientes a “Derechos Humanos” imaginando la visita con un tinte auditor y de contralor.

Requerimos de varias charlas para que se produjera la ambientación necesaria que permitiera favorecer el intercambio que la investigación demandaba, a fin de lograr la comprensión de los objetivos trazados. El primer encuentro fue con el Subjefe de la Sección de Vigilancia y Tratamiento en su oficina ubicada dentro del penal. En lo subsiguiente fue el Jefe de dicho sector el interlocutor de las primeras inquietudes traídas con relación al objeto de estudio escogido por el equipo. En las sucesivas entrevistas fuimos notando que progresivamente aparecían evidencias de que íbamos ganando confianza.

Luego nos atendió cordialmente en su despacho el Director de la Unidad, quien se mostró interesado en las razones por las cuales “su” Dependencia había sido elegida –para llevar adelante una tarea tan novedosa como provechosa. Destacamos que fue el primer acercamiento con una autoridad de tanta envergadura, resultando muy valioso el contacto para el conocimiento mutuo y la delimitación de las condiciones para realizar las entrevistas y encuestas con los agentes destinados a cumplir jornadas en turnos.

Es dable remarcar que, en el devenir de las conversaciones mantenidas con los responsables de las distintas áreas, palpamos como denominador común la negativa repercusión que tuvieron en su vida familiar-social las características del trabajo asignado, no solo en cuanto a las pocas y pobres horas de sueño, sino por el grado de estrés sufrido.

Resaltamos con nota de especial relieve los distintos cambios que se sucedieron en las Jefaturas del Servicio Penitenciario Bonaerense, Recursos Humanos y la misma Unidad 9 desde el comienzo del proyecto, -sumado al detenimiento temporal del mismo- generando cierto retroceso a raíz del lógico desconocimiento de los nuevos funcionarios respecto de la meta seguida por este equipo, como su procedencia y las “verdaderas intenciones”, siendo una constante institucional la renovación de autoridades en períodos muy cortos, y consecuentemente la imposibilidad de que exista un hilo conductor en el entendimiento de nuestra presencia.

No obstante, consideramos que, paulatinamente, pudimos transformarnos en parte del paisaje común de la Unidad, dando inicio a las esperadas entrevistas con el personal, tratando de que las mismas sean de tipo semidirigidas para generar de ésta manera la confianza necesaria y lograr la

mayor sinceridad posible en las respuestas. Se nos facilitaron las instalaciones del casino de oficiales; un lugar modesto pero amplio en el que se almuerza y cena, presentando la particularidad de hallarse al lado de la compañía donde descansa el personal que efectúa jornadas de 24 horas; calculando una espera aproximada de treinta minutos hasta que los numerarios pudieran hacerse presentes allí –siempre priorizamos no alterar el desenvolvimiento de la Unidad por sobre nuestra tarea-.

Desde ya a la totalidad de los entrevistados se les aclaró que sus identidades serían conservadas en el anonimato, logrando concretar veintidós visitas a la Unidad, que incluyeron agentes –tanto de la oficialidad como de la suboficialidad- que desarrollan labores en la Guardia de Seguridad Exterior y en Vigilancia y Tratamiento con una antigüedad laboral de tres años o más en funciones operativas.

La reticencia y el descreimiento de los agentes siempre dominaron el primer tramo de la entrevista, ya que como consecuencia de la histórica falta de atención a las necesidades de los trabajadores penitenciarios, los mismos dudaban de nuestro objetivo. Sin embargo esto no resultó ser un obstáculo a la hora de convencerlos que este proyecto buscaba arrojar resultados sobre las condiciones laborales, en especial en la alteración del proceso de descanso y sus trastornos.

ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS

Percibimos al comienzo un marcado temor en los suboficiales, mostrándose los oficiales curiosos e interesados por el tema. En el sector de la Guardia nos hicieron saber que cubrían todos los puestos con cuatro agentes con jornada de 24 horas, “entendiendo ellos como un servicio óptimo el de doce personas por lo menos”, -según sus propias palabras-. Al consultarlos sobre las posibilidades de descanso en jornada de trabajo informaron que duermen como máximo cuatro horas, aunque la mayoría de las veces son tres y hasta que llegan a la compañía el período se reduce considerablemente. El servicio real es de 30 horas por jornada, realizando un recargo por la noche (de 23 a 06 hs.) el primer día de sus francos, circunstancia que altera aún más su proceso de descanso. En lo concerniente al sector de Vigilancia y Tratamiento la situación es por demás tensionante “entrando” al turno con cuatro suboficiales y siete

oficiales, considerando como ideal ingresar con quince suboficiales y nueve oficiales. Señalan que las horas de sueño no superan las tres, para el caso del personal que trabaja en la oficina de control. La situación más alarmante se da en los pabellones ya que llegan a descansar sentados no más de media hora de toda la jornada que se extiende también a las 30 horas. Los agentes se quejan de las “precarias condiciones edilicias donde deben dormir, ya que sufren las inclemencias del tiempo y los colchones son extremadamente delgados, sucios y en ocasiones hasta con pulgas”.

En todos los casos advierten que su estado de ánimo y sentido del humor se han visto afectados desde su ingreso a la Institución trasladando inevitablemente este cambio a su vida personal y familiar, al punto que la mayoría se encuentran con conflictiva conyugal. Además, frecuentemente son víctimas de accidentes domésticos, y descuidos como olvidarse las llaves, billetera, tarjetas, etc.

Presenciamos una situación muy particular al momento de estar reunidos con dos suboficiales de la Guardia de Seguridad Exterior, debido a que se nos acercó un joven oficial a cargo de una de las secciones –que justamente ya no labora en jornadas de 24 hs.- con el objeto de interiorizarse sobre la temática de la charla (“*escuché que estaban hablando del Servicio*” SIC). Inmediatamente nos comentó animadamente sus experiencias vividas en la Unidad sin dejar de aludir a los primeros como “ellos” y a su situación con relación a las horas de sueño dentro del establecimiento. No se refirió al descanso en las jornadas extendidas, sino de “*cerrar los ojos*” cuando están de servicio en virtud de la presión reinante y la pérdida en el manejo de la situación con los internos. Además, señaló las consecuencias de índole personal y familiar que acarrea el estado penitenciario en los agentes generando una cuestión inmanente con su trabajo, ya que se hacen presentes en el mismo ante situaciones de conflicto en la Institución, aun cuando su presencia no les sea requerida por las autoridades, demostrando una infranqueable dependencia emocional con el sistema laboral, de la que sólo podrán salir consiguiendo un servicio diario, según dichos de nuestro compañero, al cual le cambió la vida desde que pudo empezar a dormir “normalmente” gracias a que logró pasar a un servicio diario.

Al entrevistarlos dejan entrever una clara falta de reconocimiento institucional, social, familiar y económico, a punto tal que pueden sentirse más

dignificados con otro trabajo que realicen complementariamente fuera del Servicio Penitenciario. Una de las frases que más nos impactó fue aquella que pronunciaron como “no se cobra por lo que se arriesga”, incluyendo en esto la falta de garantías para laborar, la presión extra de conocer al interno y cruzárselo en la calle y una historia de vida complicada.

A modo de síntesis efectuamos tres tipos de abordajes a saber:

1) Individual (oficial y suboficial): el agente se mostraba temeroso y desconfiado, a pesar de que se le explicaban claramente los objetivos del trabajo.

2) Grupal (oficiales o suboficiales): los agentes se daban confianza mutuamente respondiendo de manera sincera y distendida.

3) Grupal mixta (oficiales y suboficiales) : solamente respondían los oficiales, quienes hablaban, por momentos, utilizando los términos “nosotros” y “ellos” aludiendo a la diferenciación jerárquica, permaneciendo los suboficiales sólo asintiendo las respuestas de los primeros sin emitir opinión alguna.

Advertimos que cuando los oficiales se retiraban y quedaban sólo los suboficiales, estos respondían más ampliamente de lo que lo habían hecho los suboficiales solos (abordaje 2); consideramos que esto se debió a que los primeros en su discurso se mostraron comprensivos y conscientes, ante la situación crítica que los afectaba a todos.

Se puede concluir que está plenamente naturalizada la falta de sueño y las insuficientes horas de descanso en su vida, pero paradójicamente parecen estar plenamente conscientes de los perjuicios que esto les trae en todos los ámbitos de las actividades, mostrándose un tanto resignados ante ello.

CONCLUSIONES

A partir de la información recabada en las entrevistas y encuestas, fuimos tomando real dimensión de las consecuencias de la alteración del sueño, en otros aspectos de la vida cotidiana de los agentes, como precursores de los ya propuestos en relación al desarrollo de psicopatológicas varias, es decir identificamos mucho más de lo que buscábamos.

Durante las entrevistas los agentes refirieron síntomas de desajustes en sus ritmos biológicos, alteraciones en la estructura del sueño y preponderantemente excesiva somnolencia diurna, hecho que ponía en riesgo su desempeño laboral como así también su propia vida.

-Incremento en accidentes laborales (*In itinere* –accidentes de tránsito-, golpes, caídas, descuido en el manejo de armas de fuego).

-Incremento de accidentes domésticos (cortes, golpes, olvidos reiterados)... “¿Vale olvidarse las llaves o el control remoto dentro de la heladera?”

Los agentes hacían gran hincapié en relación a síntomas tales como irritabilidad, desgano, decaimiento, dificultades en la concentración y falta de memoria; todo ello dio lugar a que este equipo decidiera realizar una medición subjetiva de la escala de Somnolencia Diurna (ESD), utilizando el test de Epworth; los resultados se encontraban entre los 12 y 16 puntos en personal que cumple jornada de 24 x 48; es decir entre una moderada y grave ESD –Escala de Somnolencia Diurna- este tipo de resultados implica que la somnolencia ocurre regularmente en situaciones que requieren cierto grado de atención y produce un impacto en las actividades de la vida diaria.

La Excesiva Somnolencia Diurna produce una disminución en la capacidad de realizar funciones ejecutivas tales como:

Habilidad para concentrar o focalizar la atención.

Habilidad para distinguir lo importante y priorizar tareas.

Habilidad para realizar actividades intelectuales o físicas en una secuencia

lógica.

Habilidad para modular las conductas.

En personal de Servicio Diario los resultados se encontraban entre los 8 y 11 puntos, siendo registrado como leve, lo que produce poca repercusión sobre las actividades de la vida diaria del sujeto.

En lo concerniente a las encuestas el 62% de los agentes consignó estar separados y/o divorciados y el 38% en pareja y/o casados, residiendo el 90% en la zona del establecimiento (La Plata y Gran La Plata), es decir dentro de un radio de 3 kilómetros (no obstante manifestaban tener inconvenientes para llegar a horario a los servicios).

El 90% de los encuestados pertenece al Escalafón Cuerpo General y el restante 10% se reparte entre los Escalafones Profesional y Técnico, Administrativo y Auxiliar. De ese universo del 90%, el 70% fueron suboficiales y guardias y el 30% oficiales, resultando que el 22% tiene personal a cargo y el 78% no.

La totalidad del personal que respondió la encuesta laboró en Unidades. El 55% registra sanciones y/o apercibimientos el último año (tomando el período calificadorio 2012/2013), de los cuales el 40% acumula entre sus faltas, sanciones por dormirse en el puesto asignado.

El 40% fue trasladado en los últimos cuatro años. De ese 40%, el 65% son oficiales.

El 55% indicó tener otra actividad laboral no formal, a parte del Servicio.

El 72% pensó alguna vez en pedir la baja, siendo que el 60% lo meditó como consecuencia de la carga horaria y la escasa remuneración, el 20% por problemas familiares, el 15% por conflictos con sus superiores y el 5% por otros motivos.

El 75% presta servicios con una jornada horaria de 24 por 48, el 15% una modalidad de 12 por 36 y el 10% servicio diario.

Al 90% suelen extenderle más horas su jornada laboral y tiene recargos de servicios.

El 55% detalló que debe “reemplazarse” a si mismo, en virtud de no llegar su relevo.

El 35% hizo uso de licencias médicas por más de 10 días, resultando el 50% por psiquiatría, el 20% por cuestiones traumatológicas, 20% respiratorias y 10% otras causas.

El 80% reconoce haber tenido accidentes, siendo el 45% de los casos por olvidos, torpezas y descuidos domésticos, el 30% por accidentes de tránsito, el 19% debido a accidentes laborales.

El 85% considera a su calidad de descanso entre pobre y muy pobre y sólo el 15% la valora como buena o muy buena.

El 70% manifiesta haber recibido quejas, reproches o de mandas por parte de su familia a raíz del horario laboral.

El 65% no se ha notado irascible, impaciente e intolerante por la carga horaria de su trabajo.

Tanto los entrevistados como los encuestados sugirieron para la optimización de su servicio la eliminación de la jornada 24 por 48. Además, la supresión de los recargos para el personal que hace jornada por turnos y también mejora económica para estos agentes, mediante cupo de horas extras aseguradas por ejemplo.

RECOMENDACIONES

Accidentabilidad

Los resultados de la consulta con los médicos especializados en medicina del sueño, así como distintos documentos sobre el tema nos mostraron que existen momentos en los que la accidentabilidad y la gravedad de los accidentes alcanzan un máximo significativo. El horario en que esto ocurre depende del sistema de turnos utilizado. Lo expuesto pone de manifiesto la importancia de evitar programar durante estos períodos, labores riesgosas o trabajos pesados, pues durante ellos existe riesgo de accidentes más graves.

Durante estos períodos es recomendable realizar una supervisión más cuidadosa del trabajo. Esto es especialmente importante durante las dos últimas

horas de cada turno, donde la acumulación de fatiga podría estar influyendo en este resultado.

Dirección de rotación de turnos

En relación con la dirección de la rotación, existe evidencia experimental que indica que la rotación hacia delante u horaria, es decir, aquella que sigue la secuencia mañana/tarde/noche, es la que menos afecta la fisiología y el rendimiento humano. Por otra parte, en estudios experimentales se ha determinado que el sistema anti horario (hacia atrás noche/tarde/mañana), genera un mayor nivel de fatiga y alteraciones del sueño (Folkard 1993). Desde este punto de vista, se recomienda la utilización de la secuencia horaria (mañana/tarde/noche) en los sistemas de turnos evaluados.

Variables ambientales

Se ha comprobado que una alta iluminación ambiental puede mejorar el rendimiento y desempeño en el trabajo nocturno. Las deficientes condiciones de iluminación pueden producir una mayor sensación de cansancio y somnolencia (Czeisler y cols. 1990). Desde este punto de vista, se recomienda evaluar los niveles y calidad de la iluminación nocturna de los ambientes de trabajo, para luego introducir las mejoras correspondientes. Asimismo, se evidenció la importancia de controlar factores ambientales como exposición al frío y al calor.

Ingesta de alimentos

Se recomienda mejorar las prácticas de ingesta de alimentos. En este sentido, se debe hacer énfasis en lo inconveniente de comer alimentos de alto contenido calórico durante el trabajo nocturno. Es preferible comer liviano en las primeras horas del turno noche, para después consumir sopas y líquidos. Además, es conveniente evitar la comida pasadas al menos dos horas antes de dormir.

Consumo de cafeína

La cafeína es una droga que se agrega a numerosas bebidas sin alcohol de gran consumo (bebidas cola). En dosis bajas es la única droga recomendable como una ayuda efectiva para lograr un mejor cometido en el trabajo nocturno. En mayores dosis su efecto es opuesto y provoca insomnio cuando se pretende recuperar el sueño. El efecto de su consumo se prolonga aproximadamente por

cinco horas, de tal forma que es recomendable suspender su ingesta al menos 5 horas antes de irse a dormir.

Variables de diseño de los sistemas de turnos

Algunas investigaciones han indicado que se debe evitar el inicio demasiado temprano del turno de mañana, con el propósito de no reducir la duración del sueño previo. Esta es una mejora que podría ser introducida en los sistemas de turnos evaluados (Knaut 1993; Knaut 1996). Por otra parte, deben evitarse los cambios de turnos que permiten descansar solo 7 a 10 horas antes de iniciar el siguiente turno. Un ejemplo de esto es el paso desde el turno de noche al turno de tarde, en el mismo día de la semana. Con un cambio tan súbito, se dificulta descansar lo necesario antes de volver a trabajar y la mayoría de las personas se sienten cansadas y somnolientas. Al finalizar el turno nocturno se aconseja descansar durante 24 horas antes de reincorporarse al trabajo. Algunos investigadores sugieren que 48 horas serían el mínimo requerido de descanso entre turnos consecutivos (Knauth 1996; Rosa y Colligan 1997).

Capacitación de los trabajadores

Este estudio evidenció la importancia de programar actividades de capacitación donde se exponga a los agentes el impacto sobre la salud, seguridad y productividad del trabajo en turnos. Tales programas son de particular relevancia para las personas que recién se integran a este sistema de trabajo. Es vital que las personas que tienen problemas de adaptación al trabajo en turnos sientan el apoyo de la organización. En este sentido, una idea que puede dar resultado es redactar y divulgar recomendaciones básicas orientadas a la higiene del sueño (tiempo de sueño mínimo reparador, características del lugar, actividad deportiva y sueño, prácticas de relajación, etc.).

Consejos para cuando finaliza el trabajo en turnos

Informar del incremento del riesgo de accidentes cuando a los trastornos del sueño se asocia la ingesta etílica, incluso en pequeñas cantidades.

Promover la conducción diurna evitando especialmente el atardecer, la noche y el amanecer por ser las de más alto riesgo.

Educar a los trabajadores en el reconocimiento precoz de los síntomas. La presencia de pestañeos, bostezos, movimientos en el asiento junto a otros hábitos; aumentos de consumo de café y bebidas con cafeína, chicles, caramelos, y otros, así como bajar la ventanilla, refrescarse la cara, subir el volumen de la radio y demás, pueden ser indicativos de somnolencia al conducir.

Cuando un sujeto es consciente de que tiene somnolencia al volante, su capacidad de respuesta ya lleva reducido un tiempo sin que el conductor lo sepa. Recomendar al empleado que se detenga cuando observa que comienzan a aparecer los primeros síntomas de lucha contra el sueño. No olvidar que la medida más eficaz es parar y descansar unos minutos y luego reiniciar la marcha si el sujeto se siente descansado. El resto de las medidas tienen una eficacia menor.