



COMENZANDO POR CASA: LA EXPERIENCIA DEL LABORATORIO DE CAMBIO EN ACTIVIDAD EN VIGILANCIA DEL CEREST PIRACICABA

Renata Wey Berti Mendes, Universidade Federal da Paraíba, renatawbm@gmail.com
Rodolfo Andrade Gouveia Vilela, Faculdade Saúde Pública/USP, ravusp@gmail.com
Gislaine Cecília de Oliveira Cerveny, Pesquisadora, gicerveny@yahoo.com.br

Resumen

La relación entre trabajo y salud es cada vez más compleja y desafía las políticas de vigilancia pública en la salud de los trabajadores. Actuar sobre los determinantes que están en el origen de estos problemas es como objetivo estratégico en las directrices VISAT (Vigilancia de Salud Ocupacional) definidas por el Ministerio de Salud desde 1998, sin embargo este objeto parece aparecer más en el discurso oficial el de la práctica diaria de los servicios, que por regla general están inundados de demandas específicas, que obligar El rostro uno rutina agotador en conflictos con hacia compañías resultante un montón de veces en la pérdida de sentido de su trabajo. Ante exigencias de esta naturaleza y la oportunidad de solicitud piloto desde el Metodología del Laboratorio en Cambios (LM), en cooperación con El academia, el servicio optó por aplicarse el LM a sí mismo con el objetivo de mejorar su condiciones de trabajo y dominar/aprender la metodología para futuras aplicaciones en el territorio. oh El objetivo del artículo es describir sus resultados y revelar las ideas y principios centrales del método. TúLos hallazgos revelan el poder de la metodología tanto para equiparar las contradicciones encontradas como cantidad y calidad del trabajo, bien como en la media luna protagonismo (agencia) del actores en buscar en soluciones más sostenibles y perdurable.

Palabras clave: Laboratorio en Cambios, Trabajar, Vigilancia.

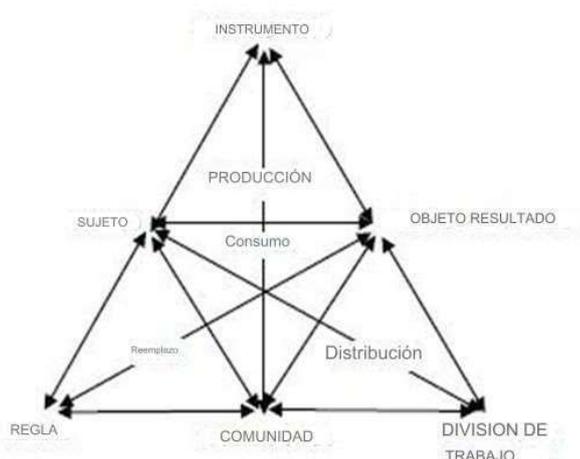
1. Introducción (demanda, objetivos Es método)

Dada la complejidad de las acciones de vigilancia de la salud de los trabajadores, el equipo profesional multidisciplinario disciplinario del CEREST Piracicaba, Brasil, con doce años en existencia, El despecho del reconocimiento Alcanzó Para el servicio Es relativo éxito en algunas iniciativas sectorial (JACKSON-FILHO y BARREIRA, 2013), venía presentando entre sus profesionales denuncias de Trabajo excesivo, frustración con demandas que impedían la priorización y finalización de acciones. dificultades técnicas y conceptuales más importantes para afrontar casos más complejos que requirieron trabajo en equipo, además de más tiempo para las intervenciones. Esta situación provocó manifestaciones en frustración y bajo compromiso en el tareas, irritabilidad y tensiones.

Por otro lado, alguno miembros desde el equipo constituir grupo en buscar qué dirige proyecto tema con la FAPESP, que tiene entre sus principales objetivos desarrollar y aplicar en el contexto Brasileña, la metodología del Laboratorio de Cambio (LM) desarrollada por investigadores del Universidad de Helsinki (ENGSTRÖM, et al., 1996; VIRKKUNEN y NEWNHAM, 2015). oh CEREST se presentó como una oportunidad para aplicar piloto la metodología en el contexto Brasileño, teniendo en Vista oh bien relación Es confianza en parte El parte entre El equipo en investigación y servicio, como forma de mejorar la situación laboral, además de proporcionar conocimiento Es dominio de herramienta propuesta.

1.1 Oh qué Es el LM?

Esta metodología se puede resumir como una metaherramienta para el desarrollo de la actividad. productivo. Sus principales pilares se encuentran en la teoría histórico-cultural de Vygotsky (1978) y seguidores y consta de los siguientes elementos principales sistematizados en Virkkunen y Newnham (2015): (a) la unidad de análisis y desarrollo consta del sistema de actividades (AS), un unidad dialéctica de mediaciones entre los sujetos y el objeto de AS, que comprende las herramientas teórico y material; la división del trabajo; las reglas, la comunidad que comparte el mismo objeto (Figura 1); (b) las anomalías, quejas y perturbaciones surgen como resultado de contradicciones internas en el sistema cuya identificación implica que los sujetos se centren en su análisis tanto desde el situación actual y sus orígenes históricos; (c) los sujetos participantes aprenden y dominan el situación en proceso colaborativo cuando enfrentarse unos a otros entre Sí Es con El situación problema (primer estímulo) y con la oferta de conceptos y herramientas conceptuales/intelectuales (segundo estímulo) qué constituir El base del aprendizaje colectivo Es individual en el albardilla del real; (d) oh proceso Es dibujado para permitir El aprendiendo expansivo articulación qué si comenzar en el reconocimiento de que es necesario hacer algo y evoluciona gradualmente a través de la comprensión de los origenessistémico del problemas, hasta El avance en solución, qué pasa Para el creación, prueba, desarrollo y evaluación de soluciones producido por el grupo (figura dos); (Es) la metodología Consiste en recolectar en datos etnográfico del operación del sistema cuyo datos ellos son Ofrecido a los participantes con la asistencia de investigadores intervencionistas que operan como facilitadores del proceso en aprendizaje y desarrollo de actividad.



Cifra 1. Ciclo de aprendizaje expansivo procesada en el Laboratorio en Cambios

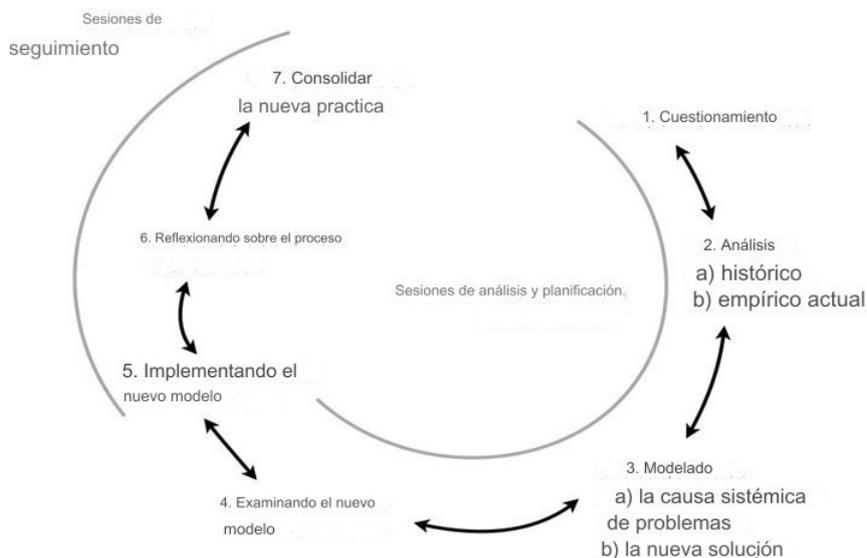


Figura 1. Ciclo de aprendizaje expansivo en el proceso LM (VIRKKUNEN y NEWNHAM, 2015, pág. 147).

2. Meta

El objetivo de este artículo es explorar e ilustrar, a partir de un caso de intervención formativa aplicada en el CEREST, las principales dimensiones y etapas de LM.

3. Metodología

Se trata de un estudio descriptivo cualitativo que rescató datos, información y documentos producidos/recogido en las sesiones de LM logrado en CEREST Piracicaba en 2014 y 2015.

El proceso comenzó con la negociación de investigadores intervencionistas para la aplicación del LM con la coordinación de CEREST, en junio de 2014. Las dos demandas presentadas fueron la participación voluntaria y compromiso de estar presentes en las sesiones, aunque todos estaban conscientes de que podrían interrumpir participación en cualquier tiempo, sin consecuencias para el mismo. A principios de septiembre comenzaron las sesiones y los participantes firmaron el Término de Consentir Gratis Es Aclarado (TCLE).

Se realizaron 14 sesiones entre septiembre de 2014 y abril de 2015. El número de participantes durante las sesiones, osciló entre 9 y 14, siendo 19 personas en los momentos de decisión acerca de las propuestas en cambio presentadas en las últimas sesiones.

Las sesiones fueron grabadas para permitir el análisis de las propias sesiones por parte de los investigadores intervencionistas y la planificación de las próximas reuniones.

4. Resultados Y Discusión

En la fase mapeo de situación, se exploraron las quejas de los participantes sobre la situación actual de trabajo. Los datos recopilados durante las entrevistas preliminares se utilizaron como datos espejo; Para profundizar en la comprensión de la situación actual, el estímulo utilizado por los intervencionistas fue la pregunta: ¿Cuál es el propósito de CEREST? El enfoque principal fue la distinción entre tener como objeto el vigilar los accidentes o tener por objeto vigilar la salud de los trabajadores. Los trabajadores comenzaron a reflexionar sobre su propia actividad, expresar diferentes opiniones sobre la actividad del CEREST y empezó a buscar explicaciones y posibles formas de superar un objeto común en la actividad en todo.

Para comprender las causas de los problemas planteados, buscamos realizar un análisis Historia del servicio para estimular debates sobre los cambios en el servicio y las consecuencias por su actividad. Este estímulo provocó la participación de actores en la discusión de los efectos de varios cambios en la actividad. Interpretaron que hubo avances en el método de trabajo, en la relación con la comunidad, lo que generó un aumento en la demanda de trabajo, ya que los usuarios Empezaron a buscar más el servicio y las quejas también aumentaron significativamente. Otro El estímulo utilizado fue el cruce de la cuantificación de tareas en esta línea de tiempo. Fue posible comprobar que hubo un aumento y diversificación de tareas, pero el aumento en efecto no fue suficiente para hacer frente al aumento de la demanda laboral. Los participantes fueron unánimes al manifestar su insatisfacción por la baja calidad de la intervención realizada debido a la presión de cantidad como que afirmaron sufrir.

En la fase de análisis de las contradicciones en el sistema de actividades, la comprensión de que había una doble La tensión (doble vínculo) entre trabajo en cantidad versus trabajo en calidad fue el principal contradicción encontrada en las sesiones de LM en este CEREST. Esta es una contradicción intrínseca (primario) sobre el objeto mismo.

En escenario en creación en soluciones, tú Participantes presentado uno rediseñar del sistema en Actividades, en el cual cada elemento él era replanificado. En el modelo actual oh sujeto fue oh Supervisor individualmente, en el rediseñar oh sujeto ocurrió El ser colectivo contando también con tú profesionales del sector asistencial; respecto al objeto que fue supervisión, en el rediseño de la el concepto ampliado de vigilancia ganó fuerza; los instrumentos fueron agregados por el LM, reuniéndose en equipo, reunión en negociación entre otros; cuánto hacia normas que Ellos eran enfocado en el atendiendo las demandas de las denuncias, en el rediseño se convirtieron en planificación, autonomía apoyado por el consenso del equipo y la participación en reuniones de equipo (en las que los desacuerdos de (se podrían explorar opiniones y la búsqueda de consensos); y la división del trabajo que sectorizó la CEREST en asistencia Es vigilancia, pasó a ser dividido en comportamiento en emergencia, comportamiento planificado Es sala de estar en información.

Se pudo resaltar la solidez y consistencia de la metodología respecto de las variables de interés en el regalo evaluación del caso. oh clima en desánimo Es bajo compromiso apareció cambiado positivamente durante las sesiones con la participación de los actores que demostraron cada vez más participativo. Los debates Ellos eran intenso, proporcionando espacio para habla sobre muchas diferentes perspectivas del actores propio con uno del Principios del método que Es El multivocalidad. En las sesiones iniciales se encontró que los actores buscaban explicaciones individuales y Las explicaciones sistémicas gradualmente surgieron con más fuerza. Datos etnográficos como entrevistas, recopilación de datos de producción de servicios y casos de éxito y fracaso sirvieron como primer estímulo para el debate sobre la práctica actual. Dispositivos conceptuales como el concepto de vigilancia y el triángulo que representa a SA (figura 1), funcionaron como detonantes de la Comprender las contradicciones existentes en el sistema que impidieron el logro de mejores resultados. efectos duraderos en las actividades de vigilancia. Discusión y reevaluación del cronograma juntos. con el ciclo de aprendizaje expansivo permitió identificar cambios en la historia en el objeto actividad, la introducción de nuevas herramientas como MAPA (ALMEIDA y VILELA, 2010) y la Ergonomía (GUÉRIN et. al, 2004), los avances logrados con estas nuevas herramientas como desafíos que aún persisten y deben abordarse. La provisión de estos segundos estímulos fue apropiado por los participantes y permitió un aprendizaje más profundo, dominio colectivo del asignaturas acerca de El realidad vivido Es El avance de innovaciones necesario que Ellos eran experimentado Es están en curso.

5. Conclusión

La LM permitió a los actores ampliar el objeto de la actividad de vigilancia, que ya no es un acto sobre factores aislados para buscar intervención sobre determinantes organizacionales. Éste nuevo objeto que antes aparecía lejano y en el discurso oficial fue introyectado en el sistema que, para dar él consecuencia solicitado la reinvencción en nuevo elementos mediadores (nuevas herramientas, nuevas

normas, una reinvencción desde el propio equipo). fue notado también qué oh nuevo objeto No será Alcanzó por bastante en requisitos externo en tipo dominio control propiedad del estado. Sin uno más grande implicación de la comunidad interna de las empresas, las posibilidades de prevención son mínimas. Eso implica cambios importantes en el rol del agente público externo, quien sin renunciar a su El papel del control y la regulación tiene nuevos desafíos, que es inducir cambios profundos en los modelos depredador en producción. Sin uno Alianza interno, una ampliación Es una implicación desde el comunidad interna de empresas, la posibilidad de prevención parece muy remota. El LM parece ser un herramienta poderoso qué permite hacer esto puente.

6. Referencias

- ALMEIDA, I.M.; VILELA, R.A.G. Modelo de Análise e Prevenção de Acidentes de Trabalho–MAPA. Cerest Piracicaba. Piracicaba, 2010.
- ENGESTRÖM, Y. *Learning by expanding*. An activity-theoretical approach to developmental research. Helsinki: Orienta-Konsultit Oy, 1987.
- ENGESTRÖM, Y. et al. The change laboratory as a tool for transforming work. **Lifelong Learning in Europe**, v. 1, n. 2, p. 10-17, 1996.
- ENGESTRÖM, Y. Putting Vygotsky to work: The change laboratory as an application of double stimulation. *The Cambridge companion to Vygotsky*, p. 363-382, 2007.
- GUÉRIN, F.; LAVILLE, A.; DANIELLOU, F.; DURAFFOURG, J.; KERGUELEN A. **Comprender o Trabalho para Transformá-lo. A prática da Ergonomia**. São Paulo: Edgard Blücher Ltda. p. 224, 2004.
- JACKSON FILHO, J.M.; BARREIRA, T.H.C. A construção da saúde do trabalhador em Piracicaba: análise da ação pública no período de 1998 a 2009. In: SIMONELLI, A.P.; LEMOS, M; QUEROL, M. ALMEIDA, I. A Teoria da Atividade Histórico-Cultural e suas contribuições à Educação, Saúde e Comunicação: entrevista com Yrjö Engeström. **Rev. Interface. Comunicação Saúde Educação** v.17, n.46, p.715-27, jul./set. 2013.
- QUEROL, M; CASSANDRE, M; BULGACOV, Y. Teoria da Atividade: contribuições conceituais e metodológicas para o estudo da aprendizagem organizacional. **Rev. Gest. Prod.**, São Carlos, v. 21, n. 2, p. 405-416, 2014.
- VIRKKUNEN, J.; NEWNHAM, D.S. O Laboratório de Mudança: uma ferramenta de desenvolvimento colaborativo para o trabalho e a educação. Fabrefactum ed. Belo Horizonte, 2015.
- VYGOTSKY, L.S. **Mind and society**: The development of higher mental processes. Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978.

7. Agradecimientos

Agradecer El todo el equipo del CEREST por disponibilidad para participar de intervenciones. oh estudiar lo hace parte del proyecto temático "Accidente en Trabajar: Desde el análisis socio técnico para Elconstrucción Social desde el cambiar", Prot. FAPESP 2012/04721-1.