



Código: PICYDT-EyA-03-2013

“LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)”

Director: NEFFA, Julio C.

Integrantes: VIGNOLO CABRERA, Alejandro S.;
FERREYRA, Ana B. y GIMENEZ, Romina A.
(auxiliares estudiantes)

Año: 2016



RESEÑA DE LA INVESTIGACIÓN Y RESULTADOS:

Introducción: El trabajo se constituye como dimensión esencial que caracteriza al ser humano y es el resultado de una actividad voluntaria propia del hombre dirigida a una finalidad (Marx, 1979 a,b,c citado en Neffa, 2015). Consiste en la aplicación de la fuerza de trabajo sobre los objetos de trabajo (materia prima, insumos y/o información), ya sea manualmente o utilizando medios de producción (máquinas, herramientas, software). Dicha actividad puede ser ejecutada en un puesto de trabajo, en el domicilio, en el espacio público u organización, siendo sometida a determinadas condiciones y medio ambiente de trabajo y el resultado de la misma es la producción de bienes, servicios, información o conocimientos, que previamente han sido concebidos o procesados mentalmente y cuya finalidad es satisfacer necesidades personales o sociales (Neffa, 2015).

El trabajo está sometido a conflictos, dadas las contradicciones entre diferentes racionalidades de productores, comerciantes y usuarios y porque el trabajador desea ser recompensado por su esfuerzo, ver reconocida su capacidad para pensar y actuar sobre las situaciones de trabajo (Vézina, 2003). Para lograr este objetivo, el trabajador tiene que movilizar – de manera voluntaria o impuesta – su fuerza de trabajo (capacidades físicas mentales y psíquicas), gastar energías para procesar información o transformar los objetos de trabajo, vencer las dificultades o las resistencias que oponen la materia prima e insumos intermedios a ser transformados, asumir la carga de trabajo, y hacer esfuerzos para usar eficazmente máquinas y herramientas y soportar los riesgos del medio ambiente laboral. Durante el proceso de trabajo tiene que adaptar el trabajo prescrito a la actividad a desarrollar, así como resolver problemas imprevistos y superar incidentes, todo lo cual puede generar fatiga y sufrimiento. (Neffa, 2015).

Los riesgos del medio ambiente de trabajo presentes en la empresa u organización y la aplicación de la fuerza de trabajo en un puesto determinado pueden provocar riesgos para la salud por varias causas el uso inadecuado de los medios de trabajo, defectos de las materias primas e insumos, la insuficiente formación y competencias en su uso o manipulación, los defectos, fallas de mantenimiento o el mal funcionamiento de las maquinarias y equipos u otros medios de trabajo y las deficiencias en la organización del trabajo por insuficiente aplicación de normas ergonómicas y la falta de prevención. Estas condiciones pueden generar una excesiva fatiga que provoque a su vez accidentes de trabajo, enfermedades profesionales e incluso la muerte del trabajador (Neffa, 2015).

Planteamiento del problema: Se trata de nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT)-, que tienen impactos sobre la salud de los trabajadores, el funcionamiento de empresas y organizaciones e incrementan los costos para los sistemas de salud y seguridad social. La intensificación del proceso de trabajo, las nuevas formas de gestión de la fuerza de trabajo, las innovaciones tecnológicas y organizacionales provocadas por las exigencias de un mercado (transnacionalizado y financiarizado) para reducir costos y alcanzar una mayor competitividad, se traducen a nivel de los trabajadores en crecientes riesgos psicosociales y mayor fatiga independientemente de los accidentes y enfermedades profesionales-.

Los estudios epidemiológicos han puesto en evidencia que las repercusiones de los RPST se manifiestan en accidentes cardíacos (ACV) que constituyen la primera causa de muerte en la mayoría de los países, problemas psíquicos y mentales (depresiones), úlceras y problemas gastrointestinales, trastornos músculo-esqueléticos, dificultades para conciliar el sueño, etc., con costos elevados para el sistema de seguridad social y para las organizaciones en términos

de ausentismo, licencias prolongadas, rotación para buscar otros empleos, conflictos laborales e interpersonales, incremento de los costos para las empresas y las organizaciones, el desánimo de los trabajadores todo lo cual da como resultado pérdidas de productividad y de calidad de la producción de bienes y de servicios.

Los países capitalistas industrializados, además de México y Brasil, han estimulado en sus ministerios de trabajo, universidades y centros de investigación la realización de encuestas y estudios epidemiológicos que han puesto en evidencia la importancia creciente del problema, superando así la tendencia tradicional de atribuir los trastornos provocados por los RPST a problemas personales o familiares. En suma, se orientan a “psicologizar o psiquiatrizar” el problema en vez de buscar las causas. Se trata de un tema que ha adquirido mucha importancia desde el momento en que se analizan los impactos del contenido y la organización del trabajo no solo sobre el cuerpo (accidentes de trabajo y enfermedades profesionales) sino también sobre las dimensiones psíquicas y mentales, es decir lo que es propiamente humano, problema que es negado recientemente por el sector empresarial pero provoca problemas de salud y sufrimiento de los trabajadores.

La investigación se propone estudiar teóricamente el tema, analizando los diversos enfoques teóricos y epidemiológicos, construir un marco teórico adaptado a nuestro país, para interpretar los datos del problema que se van a captar por medio de entrevistas a informantes calificados, observación de puestos de trabajo y de una encuesta a trabajadores en relación de dependencia y cooperativistas. La principal pregunta de investigación se refiere a la dinámica de los factores de riesgo psicosociales provocados por el proceso de trabajo, su impacto sobre la salud, y los mecanismos de defensa individuales y colectivos de los trabajadores para hacer frente a esos riesgos.

Antecedentes: Hasta mediados de los años ochenta el tema de los riesgos psicosociales no se estudiaba en profundidad. Se utilizaba desde entonces el método LEST (Guelaud, 1981) que era relativamente parcial porque se refería solo a las empresas industriales; además de dar prioridad a las dimensiones objetivas medibles y donde algunos de los RPST no eran prioritarios. El tema de los RPST comienza a desarrollarse en nuestro país gracias al apoyo dado por el programa PIACT de la OIT, a la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad del Ministerio de Trabajo y al CEIL del CONICET (Neffa y otros, 1987). El mismo dio lugar a investigaciones, redacción de tesis, realización de numerosos seminarios nacionales tripartitos y a varias publicaciones que constituyen valiosos antecedentes que permitieron la acumulación de conocimientos y experiencias.

Posteriormente, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo (SRT) promovió el desarrollo de investigaciones con apoyo de la OIT y del BID realizando anualmente desde el 2003, Semanas Argentina de la Salud y Seguridad en el Trabajo. El tema fue también abordado regularmente por sociólogos y economistas en sucesivos congresos de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET) y de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST). Los graduados universitarios de Medicina del Trabajo, Ingeniería Laboral, Higiene y Seguridad, Ergonomía, Sociología del Trabajo y Psicología del Trabajo y de las Organizaciones han constituido sus asociaciones, desarrollan cursos de postgrado y llevan a cabo periódicamente sus congresos y asambleas, reuniendo a grupos calificados de profesionales.

Desde 2010 y hasta 2015 el Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires promovió concursos sobre estudios e investigaciones acerca de las condiciones laborales en distintos

sectores de la provincia inspirados en la obra de Bialet Massé en 1904. Los trabajos presentados están disponibles en el sitio web del Ministerio (www.trabajo.gba.gov.ar).

El antecedente más reciente refiere a la investigación sobre RPST en los trabajadores de ANSES de todo el país, cuyos resultados fueron publicados en 2017 bajo el nombre de “Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES”.

Objetivo General del proyecto:

Identificar la influencia de los RPST sobre la salud de los trabajadores de diversas organizaciones, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos, aplicados a una muestra estratégica de trabajadores del Partido de Moreno. La reflexión abarcará el costo que los RPST implican para la organización así como para los sistemas de salud y de seguridad social.

Los objetivos específicos son:

1. Sistematizar los principales enfoques teóricos acerca de los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST) y sus causas a nivel de los procesos y la organización del trabajo.
2. Deconstruir y analizar los factores de RPST en función de las CyMAT del mercado de trabajo bonaerense y analizar las posibles relaciones entre trabajo y salud psíquica y mental de los trabajadores, teniendo en cuenta género, grupos de edad, ramas de actividad, dimensiones de las unidades productivas y la naturaleza jurídica del capital.
3. Identificar a partir de las entrevistas a informantes calificados, sindicalistas y responsables de la gestión de recursos humanos, así como de encuestas a los trabajadores, su percepción y opinión acerca de la satisfacción, problemas de salud y/o sufrimiento que provocan los factores de RPST y las consecuencias económicas y sociales que ocasionan a la organización así como el costo fiscal de los mismos.

Marco Teórico: Los enfoques teóricos sobre los riesgos psicosociales en el trabajo (RPST)

No existe un solo y único modelo para explicar el funcionamiento de las relaciones sociales en el trabajo, pero varios han logrado una cierta legitimidad y han sido validados empíricamente aportando pruebas epidemiológicas sobre la importancia de este tema y las variables que intervienen. Durante el transcurso de la investigación se analizarán los tres de los modelos más utilizados en el medio académico para nutrirse de ellos, orientar el contenido de las visitas y entrevistas y aplicar el formulario de la encuesta, procurando integrar los conocimientos que aporta cada uno de ellos en función de las características y problemas específicos de la realidad nacional.

a) Modelo de Karasek-Theorell: Confronta la Intensidad del trabajo demandado al trabajador y margen de autonomía del que ese dispone para ejecutar la tarea. (Job demand vs joblatitude). Posteriormente Karasek introdujo las dos dimensiones del “apoyo” propuestas por Johnson (1991, 1998) y Theorell (1990): 1) de asesoramiento técnico-profesional proporcionado por iniciativa de la jerarquía de la organización (jefes o supervisores) o para responder a una demanda de los trabajadores, y 2) de apoyo social y emocional de los colegas de trabajo para transferir conocimientos y experiencia o para dar ánimo en momentos difíciles, creando lazos de comunicación y cooperación.

b) Modelo de J. Siegrist: Desequilibrio entre el esfuerzo exigido y la recompensa o compensación recibida. J. Siegrist (1996) y Siegrist y Marmot (2004 y 2006) construyen un modelo de

(des)equilibrio entre el esfuerzo requerido y la recompensa o compensación recibida, basado en las relaciones interpersonales. Las exigencias (físicas, síquicas, mentales) pueden ser intrínsecas o extrínsecas, y las recompensas pueden ser materiales, morales o simbólicas.

c) El modelo de justicia organizacional: Recientemente se ha formulado otro modelo denominado de "justicia organizacional", señalando que, en su actividad laboral, las personas pueden sufrir injusticias en cuanto a los procedimientos de gestión de la fuerza de trabajo (discrecionalidad en cuanto a la toma de decisiones, la asignación de tareas, rotación forzada de actividades, fijación de montos o sistemas de remuneración, establecimiento de penas o castigos, decisión sobre las promociones) y en cuanto al trato y las relaciones (autoritarismo, discriminación, acoso, violencia moral o física, vaciamiento de tareas para estimular las renunciaciones, etc.).

d) Los factores de riesgos psicosociales en el trabajo: En base a las propuestas teóricas de M. Gollac (Seminarios dictados en la UNLP en 2011 y 2012), Karasec (1979, 1989), Karasec-Theorell (1990), Johnson, JV (1991), Hall (1992, 1993), Siegrist (1996), Siegrist y Marmot (2004, 2006), el ISTAS21 (Moncada y otros, 2005) y el COPSQ de Copenhague (Rugulies, 2004), se presenta el siguiente listado de factores de riesgo: 1) La intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo, 2) Trabajo, 3) La autonomía en el trabajo; 4) Las relaciones sociales en el trabajo; 5) Los conflictos de valores provocados por problemas éticos; 6) La inseguridad en la situación laboral; 7) La inexistencia dentro de la empresa u organización de profesionales o técnicos y dispositivos para la prevención de los riesgos psicosociales que están presentes en el trabajo; 8) El desconocimiento de las características individuales de los trabajadores al asignarles las tareas; 9) Las estrategias de los trabajadores y de sus organizaciones para adaptarse y resistir a dichos riesgos en detrimento de su salud.

Hipótesis de trabajo:

1. Cuando se deterioran las CyMAT se observa un incremento de la frecuencia y gravedad de los RPST y aumenta la percepción de los factores de riesgo por parte de los trabajadores, pero las estadísticas oficiales de la SRT (y que involucran sólo a los trabajadores registrados) no los incluyen debido a que ellas se circunscriben a los accidentes y enfermedades profesionales provocados exclusivamente sobre el cuerpo humano por los riesgos físicos, químicos, biológicos, tecnológicos y de seguridad.

2. Entre los factores determinantes que provocan los RPST adquiere relevancia el proceso de trabajo así como el contenido y la organización del trabajo, pero su impacto depende de las capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores y de sus estructuras de personalidad.

3. La repercusión de los RPST sobre la salud de los trabajadores de diversos niveles (Jerarquía, mandos medios, empleados y obreros de ejecución) es heterogénea según género, grupos de edades, sectores y ramas de actividad, las dimensiones de la unidad productiva y si se trata del sector público o privado (según la naturaleza jurídica del capital).

4. Los impactos negativos de los factores de RPST se manifiestan en los trabajadores de los sectores involucrados así como también a nivel de las empresas y organizaciones (aumento del ausentismo, la rotación, mayores costos para el cuidado de la salud, la conflictividad, deterioro de la disciplina y del clima laboral, frenos al crecimiento de la productividad, obstáculos al

involucramiento de los trabajadores, bajos estándares de calidad, etc.) con impactos sobre la vida familiar.

5. Pero los trabajadores afectados por los RPST y que toman conciencia, no siempre soportan pasivamente sus consecuencias sobre la salud y adoptan diversas estrategias de defensa, individuales (pidiendo compensaciones o recompensas, recurriendo al apoyo de colegas y supervisores, ausentismo frecuente, cambiando de lugar de trabajo, auto medicándose, recurriendo a psicólogos o psiquiatras, etc.) o colectivas (expresando sus opiniones, reivindicando por medio de los convenios colectivos de trabajo, cooperando en su actividad pero de manera conflictiva, o resistiendo abiertamente al poder empresarial).

Materiales y métodos: Para producir conocimiento sobre las CyMAT, con especial énfasis en los factores de RPST y responder a los objetivos complejos que se plantean, se optará por lo que se denomina mezcla de métodos o la triangulación de métodos. Ésta se define como la combinación de una aproximación cuantitativa y una cualitativa en el proceso de investigación con el objeto de obtener mayor comprensión de los problemas de investigación, aumentar la confianza en los datos, la captación de procesos y correlaciones, y disponer de un contexto social que enmarque la acción (Creswell, 2009; Tashakkori y Teddlej, 1998; Fielding y Fielding, 1986; Maxwell, 2010, citado por Fielding, 2012). Primero se llevará a cabo el abordaje cualitativo y posteriormente el cuantitativo. Con respecto al énfasis, habrá preponderancia de la metodología cuantitativa. Las unidades de análisis son individuos que trabajan en relación de dependencia y cooperativas de trabajo. Para que autoricen y se lleven a cabo las entrevistas y la realización de encuestas a su personal y trabajadores, será necesario establecer contacto con los responsables de distintas organizaciones.

En todo momento se respetarán los aspectos éticos, tanto al explicar a las autoridades pertinentes de dichos organismos y a los participantes los objetivos de la investigación, al preservar su privacidad, tratando de lograr un clima agradable en el transcurso de las entrevistas.

1.- Estilo de investigación cualitativo.

Implica obtener, procesar, analizar e interpretar datos descriptivos ricos y minuciosos -la expresión verbal/escrita/gráfica, subjetiva de los encuestados y/o la conducta observable, que serán obtenidos en el terreno, en forma inductiva, utilizando una diversidad de técnicas y elaborando un análisis no matemático.

Las técnicas de recolección de información serán: a) las encuestas, b) la observación, y c) la lectura de documentos y memorias.

Para este análisis se intentará utilizar una estrategia computacional a partir del software Atlas.ti, programa específico para el análisis de datos cualitativos. La selección de las unidades de análisis, los trabajadores en relación de dependencia, se hará de modo intencional.

2.- Estilo de investigación cuantitativo.

Las observaciones y el análisis de las dimensiones cualitativas recogidas en entrevistas y visitas a los lugares de trabajo serán utilizados para confeccionar el cuestionario destinado a realizar la encuesta, que será el principal instrumento de investigación cuantitativa. En la medida de las

posibilidades utilizaremos muestras probabilísticas para inferir los parámetros poblacionales a partir de los estadísticos muestrales.

Para concretar esta dimensión de la investigación se aplicará una encuesta estructurada que ha sido registrada recientemente partiendo de la tradición de estudios que miembros del equipo han realizado en el CEIL del CONICET, en la UNLP y la UNNE y se inspira en la experiencia internacional: la DARES en Francia para relevar las Condiciones de Trabajo y por la Encuesta SUMER (Surveillance des Risques Professionnels), el Instituto Nacional de Salud en el Trabajo de Dinamarca, Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), las Encuestas Europeas sobre Condiciones de Trabajo y sobre la Calidad de Vida aplicadas por EUROFOUND (Fundación Europea radicada en Dublin) y el denominado en España ISTAS21 inspirado en el COPSOQ en el cual se incorporó la dimensión “doble presencia”.

La encuesta será aplicada de manera presencial a una muestra de trabajadores en relación de dependencia y trabajadores de cooperativas que se desempeñen la Pcia. De Buenos Aires y la C.A.B.A. y que reúnan las condiciones mencionadas.

Procesamiento de datos Para completar la secuencia metodológica se utilizará el software SPSS Paquete estadístico para el análisis de datos- para el procesamiento de la encuesta de acuerdo a los cruces de variables establecidos, los cuales permitirán analizar e interpretar la relación de las CyMAT, los factores de RPST con la salud de dichos trabajadores.

Resultados del Proyecto:

1. – Determinación de organizaciones a efectuar el trabajo de campo: luego que fuera expuesto el PID en el Ateneo de los proyectos de investigación UNM 2015 en el mes de diciembre de ese año, se llevaron a cabo reuniones en las que se pasó en revista a los contactos que la universidad tenía con organizaciones públicas, privadas y del tercer sector donde podrían aplicarse las encuestas. El resultado de esas reuniones arrojó el siguiente listado:
 - Sector público: Municipalidad de Moreno – Subsecretaría de Promoción Social.
 - Sector privado: IMSA (fábrica de cables). Merlo, Pcia. de Buenos Aires.
 - Cooperativas de trabajo: “Cooperativa de Vivienda”, Quilmes (400 asociados); “Guadalquivir”, Florencio Varela (50 asociados); “Restaurante Los Chanchitos”, C.A.B.A. (40 asociados); “La Cacerola”, C.A.B.A. (15 asociados); “Hotel BAUEN”, C.A.B.A. (110 asociados).
 - Del anterior listado, fueron seleccionadas a criterio del director del proyecto la Municipalidad de Moreno, la empresa IMSA y el Hotel BAUEN.
2. Contacto con las organizaciones: la cooperativa de trabajo “Los Chanchitos” dio su acuerdo para la realización de encuestas en el mes de julio de 2016, pero canceló el trabajo de campo alegando falta de compromiso de los trabajadores con el proyecto debido a la carga de trabajo.

El responsable de la empresa IMSA, por su parte, no contestó las reiteradas cartas enviadas por correo electrónico para justificar el proyecto y solicitar su acuerdo. Mientras que los becarios fueron recibidos en el Municipio de Moreno y dieron su acuerdo para encuestar pero no fueron vueltos a ser recibidos por las autoridades para organizar el trabajo de campo en la Subsecretaría de Promoción Social.

Ante estas dificultades que terminaron de manifestarse hacia el mes de septiembre de 2016, los becarios generaron nuevos contactos con diversas organizaciones, a saber:

- Fábrica de cables IMSA: dieron acuerdo para realizar encuestas en el mes de octubre de 2016 pero nunca confirmaron fecha de realización del trabajo de campo ante el contexto de suspensiones y despidos sufridos por la empresa.
- Yamaha Motor S.A.: no dieron su acuerdo para encuestar.
- AGCO (empresa de diseño, fabricación y distribución de equipamiento agrícola): no dieron su acuerdo para encuestar.
- Municipio de Moreno, Secretaría de Gobierno: dieron su acuerdo para encuestar en septiembre de 2016 y brindaron el listado de todo el personal de la secretaría en el mes de noviembre. De todas las oficinas que componen la secretaría, se eligieron la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local (171 trabajadores) y la Coord. Gral. De Programa Administración de Recursos Humanos. (35 trabajadores).
- Cooperativa de trabajo de mensajería en moto "Enlace", Villa Crespo (11 asociados): dieron su acuerdo para encuestar y se realizaron un total de 4 (cuatro) encuestas entre los meses de agosto y noviembre de 2016. Ese mismo mes se solicitó detener el trabajo de campo hasta el mes de enero de 2017 y no volvieron a contestar los reiterados mensajes para finalizar el trabajo hasta la fecha.

3.- Jornadas de Capacitación de becarios del proyecto en la Universidad Nacional de La Plata: 3 encuentros entre los meses de abril y agosto de 2016.

4.- Convocatoria y capacitación de 22 (veintidós) encuestadores estudiantes de la carrera Lic. en Relaciones del Trabajo entre mayo y julio de 2016.

5.- Solicitud de prórroga en la utilización de recursos ante las dificultades afrontadas durante todo el año 2016 mediante nota del Dr. Julio César Neffa dirigida al rector de la Universidad Nacional de Moreno con fecha 02 de enero de 2017.

6.- Criterio de selección de la muestra: Para el área de Recursos Humanos, se determinó encuestar a todos los trabajadores que expresaran su voluntad de hacerlo dado el número reducido de personal (35 en total). Finalmente se realizó un total 24 (veinticuatro) encuestas. En el caso de la selección de la muestra en la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local (171 trabajadores) se utilizó el siguiente criterio:

- Se seleccionó el 60% hombres y 40% mujeres.
- Dentro de cada una de esas categorías, 20% que registró su ingreso al municipio antes del año 2000 y 80% con ingreso a posteriori.
- Dentro de las dos categorías restantes, el 80% de planta permanente y el 20% de planta transitoria.

Cabe aclarar que, al momento de ejecutar el trabajo de campo se detectaron una serie de contingencias, a detallar: parte del personal gozaba de alguna licencia legal, otros trabajadores se encontraban a disponibilidad y por tanto a la espera de un traspaso de área, otros no estaban registrados por sistema, y por último, la jornada laboral de algunos trabajadores no coincidía con la disponibilidad horaria de los encuestadores.

El resultado final de encuestas en el Municipio de Moreno fue de 89 encuestas. Se detalla a continuación la distribución de las mismas:

- Mujeres que registraron su ingreso al municipio antes del año 2000 (planta permanente): de 14 (catorce) trabajadoras que cumplían esa condición, sólo 11 (once) tenían posibilidad de ser encuestadas y se realizaron 8 (ocho) encuestas.
- Mujeres que registraron su ingreso al municipio antes del año 2000 (planta transitoria): ninguna trabajadora cumplía los requisitos de la descripción.
- Mujeres que registraron su ingreso al municipio después del año 2000 (planta permanente): de 49 (cuarenta y nueve) trabajadoras que cumplían esa condición, sólo 31 (treinta y uno) tenían posibilidad de ser encuestadas y se realizaron 26 (veintiséis) encuestas.
- Mujeres que registraron su ingreso al municipio después del año 2000 (planta transitoria): el total de 38 (treinta y ocho) trabajadoras que cumplía los requisitos estaba en condiciones de ser encuestada, se realizaron 9 (nueve) encuestas.
- Hombres que registraron su ingreso al municipio antes del año 2000 (planta permanente): de 12 (doce) trabajadores que cumplían esa condición, sólo 3 (tres) tenían posibilidad de ser encuestados y se encuestó a 1 (uno).
- Hombres que registraron su ingreso al municipio antes del año 2000 (planta transitoria): ningún trabajador cumplía con los requisitos de la descripción.
- Hombres que registraron su ingreso al municipio después del año 2000 (planta permanente): de 23 (veintitrés) trabajadores que cumplían esa condición, sólo 13 (trece) tenían posibilidad de ser encuestados y se realizaron 7 (siete) encuestas.
- Hombres que registraron su ingreso al municipio después del año 2000 (planta transitoria): el total de 28 (veintiocho) trabajadores que cumplía los requisitos estaba en condiciones de ser encuestado, se realizó 7 (siete) encuestas.

Nota: Al total de 58 encuestados se deben adicionar 7 (siete), debido a que, por un error involuntario de los encuestadores no se lograron tomar los datos suficientes para poder clasificarlos dentro de las categorías mencionadas anteriormente. El total de trabajadores encuestados en la Subsecretaría de referencia fue de 65 (sesenta y cinco).

7.- Ejecución del Trabajo de Campo en el municipio de Moreno de Enero a Junio de 2017, arrojando un resultado de 72 trabajadores encuestados.

8. Carga de encuestas en el sistema: agosto de 2017.

9. Análisis y procesamiento de datos: septiembre a noviembre de 2017.

10. Devolución de los resultados de la investigación a las personas e instituciones que cooperaron para el desarrollo de la investigación en el mes de XX de 2018.

Descripción del trabajo de campo:

Para poder llevar a cabo el desarrollo del trabajo de campo se comenzó con la coordinación de reuniones con personal del Municipio para explicar de qué trataba la investigación y cuál era su objetivo. Una vez que accedieron a la realización de la misma, se obtuvo un listado con la nómina

completa de personal de cada área a encuestar, con ella se tomó una muestra para la realización de las encuestas.

Con el apoyo del Subsecretario de gobierno y el director de Licencias de conducir (para el caso de la Subsecretaría de tránsito y transporte local), se pautó la realización de las encuestas, serían todos los días de la semana fragmentados en dos franjas horarias mañana y tarde, considerando las jornadas laborales de los inspectores de tránsito. En el caso de la Coordinación general de programa administración de recursos humanos, fue el Directo de Personal quien dio consentimiento para la realización de encuestas, estableciendo días y horarios con él.

El trabajo de campo se desarrolló desde enero de 2017, hasta junio. Se realizaron un total de 89 (ochenta y nueve) encuestas, éstas se dividen en 65 (sesenta y cinco) realizadas en la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local y 24 (veinticuatro) dentro de la Coordinación General de Programa Administración de Recursos Humanos. Cada encuesta completa realizada tuvo una duración aproximada de 45 minutos.

Al momento de realizarlas tuvimos algunas dificultades respecto a la cantidad de personal disponible para encuestar, ya que el listado con la nómina que nos habían facilitado se encontraba desactualizado, habiendo personas del listado que ya no trabajaban más en el municipio o en el sector, esto provocó que se acotara la disponibilidad y cantidad a encuestar.

Otra de las dificultades que se presentaron fueron que si bien, se establecieron claramente las pautas del trabajo de campo sobre el encuadre de la necesidad de consentimiento de los trabajadores al momento de realizar la encuesta, ocurrió en algunos casos que enviaban a realizar la encuesta los jefes a cargo, y no le daban la posibilidad de elección a los trabajadores, por lo que se instruyó a los encuestadores sobre la importancia de establecer un nuevo encuadre donde quedara claro que la encuesta era confidencial, voluntaria y anónima.

Otro tema fue el de la disponibilidad de un espacio privado para poder realizar la encuesta, si bien se nos otorgó una oficina, ocurrió que no siempre se encontraba disponible para utilizarse, de modo que algunas veces las encuestas debían realizarse en lugares quizás incómodos donde podía llegar a transitar gente por allí.

Al momento de realizar las encuestas se dificultaba conseguir encuestados que tuvieran las características establecidas en la muestra y más aún en el caso de los inspectores, ya que no tenían una oficina fija y además cumplían con su trabajo en la calle, de modo que era complicado ubicarlos, en muchos casos no tenían reemplazo lo que aplazó el trabajo de campo e hizo que llevara más tiempo. Hubieron casos en los que las encuestas debieron realizarse en contra turno y esos trabajadores manifestaban que eran muy largas, en consecuencia de esto, dos encuestas no pudieron concluirse por cuestiones de tiempo.

Haciendo una evaluación, se puede decir que el proceso de encuestas fue satisfactorio en términos generales, la respuesta y predisposición de los trabajadores a participar fue buena, en su mayoría tenían la necesidad de expresarse mucho más sobre lo preguntado y contar accidentes o experiencias laborales. Por su parte, los encuestadores siempre tuvieron predisposición y estuvieron muy comprometidos con la investigación. En muchos casos las encuestas se pautaban sobre la fecha o inclusive el mismo día y siempre podíamos contar con uno de ellos para realizarla, nunca generaron traba alguna y si hubieron trabas fue por la organización misma y sus procesos de trabajo, por la falta de personal debido al ausentismo, la

falta de espacio privado (como se explicó anteriormente), o la imposición a hacer la encuesta en algunos casos puntuales. En el caso específico de RRHH se generó más resistencia, pero esto puede estar relacionado a la mayor carga de trabajo que poseen, especialmente en la primera quincena del mes donde se vuelve más intensa. Aclarando que la cantidad de empleados era notablemente más reducida que en Tránsito. De todos modos se logró encuestar a casi el 70% (setenta por ciento) de los trabajadores del sector.

Bibliografía:

- Amable, M., Benach, J., González, S. (2001) La precariedad laboral y su repercusión sobre la salud: conceptos y resultados preliminares de un estudio multimétodos, ArchPrev Riesgos Laborales. 4 (4)169184.
- Catalano, A. M., Mendizábal, N. y Neffa, J.C. (2003) Las condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud de los obreros del vidrio en Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad, Piette del CONICET, CREDALCNRS y SOIVA, Buenos Aires.
- Clot, Y. (1999) La fonctionpsychologique du travail. Paris, PUF, 243 p.
- Comisión Europea (2000) Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo ¿la “sal de la vida” o “el beso de muerte”? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Concurso BialeMassé, newsletterbm@trabajo.gba.gov.ar,
- Dejours Christophe (1998) Souffrance en France. La banalisation de l’injusticesociale. Paris, Seui.
- Dejours, Ch. (1992) Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Traducción: Ed. PRONATTESECYT, PIETTECONICET.
- De la Garza, E. y Neffa, J. (2001) El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Ed. CLACSO, ASCI, Asociación Trabajo y Sociedad, CEILPIETTE del CONICET, Buenos Aires.
- Epelman, M., Fontana, Neffa, J. (1990) Efectos de las nuevas tecnologías informatizadas sobre la salud de los trabajadores. Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEILCONICET, CREDALCNRS, Hvmanitas, Buenos Aires.
- Gollac M. y otros (2011) Trabajar para ser feliz? Miño y Dávila, Trabajo y Sociedad, CEIL, Buenos Aires.
- Guelaud, F., Beauchesne, M. N., Gautrat, J., y Roustang, G. (1981) Para un análisis de las condiciones del trabajo obrero en la empresa. México, INET, INDA.
- Karasek, R. (1979) « Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign », Administrative Science Quarterly, n° 24, p. 285308.

- Karasek, R. A. (1989) « The political implications of psychosocial work redesign: a model of the psychosocial class structure », *International Journal of Health Services*, vol. 19, n° 3, p. 481508.
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (Eds.) (1990) *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York, New York: Basic Books.
- Marmot, M., Bosma, H., Hemingway, H., Brunner, H., Stansfeld S. (1997) Contribution of job control and other risk factors to social variations in coronary disease incidence. *The Lancet* 350(9073):235239.
- Mendizábal, N.; Neffa, J. Poy, M.; Vera Pinto, V. (2001) *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*". Trabajo y Sociedad. CEILPIETTECONICET. FOESITRA.
- Mendizábal, N. (1995) "Condiciones de trabajo y salud de los docentes primarios de la provincia de Buenos Aires", Documento CYMAT, N° 2, PIETTECONICET.
- Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. S. (2003) *Método ISTAS21 COPSOQ. Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo*. Barcelona: ISTAS 2003 (accesible en formato electrónico en www.istas.net).
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., Kristensen, T. S. (2005) *ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague*. ArchPrev Riesgos Labor; 8(1):1829.
- Neffa, J. C. (1989) *Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva*. Ed. CEILCONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDALURA N° 111 au CNRS, Ed. Humanitas, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (Coord.), Korinfeld, S., Giraudó, E., Mendizábal, N., Poy, M. y Vera Pinto, V. (2001) *Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores*. Trabajo y Sociedad, CEIL PIETTE, FOESITRA, Buenos Aires.
- Neffa, J. C. (Coord.), Alvarez Hayes, S., Battistuzzi, A., Biaffore, E. y Suárez Maestre, A. (2008) *La informalidad, la precariedad laboral y el empleo no registrado en la Provincia de Buenos Aires, con Prólogo del Doctor Oscar Cuartango*, Ed. Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires, con el auspicio de la OIT, La Plata.
- Neffa, J. C. (2003) *El trabajo humano. Contribución al estudio de un valor que permanece*. Buenos Aires, Asociación Trabajo y Sociedad, CEIL PIETTE CONICET, Lumen, 280 páginas.
- Neffa, J. C. (1990) *Proceso de trabajo y economía de tiempo. Contribución al análisis crítico del pensamiento de Karl Marx, Frederick W. Taylor y Henry Ford*. Ed. CREDALURA Nro; 111 au CNRS y Editorial Humanitas, Buenos Aires, 356 págs.
- Neffa, J. C. (1998) *Los paradigmas productivos taylorista y fordista y su crisis. Una contribución a su estudio desde la Teoría de la Regulación*. Ed. Lumen Humanitas, PIETTE del CONICET y Trabajo y Sociedad, Buenos Aires, 224 páginas.
- Quéinnec, Y. Teiger, C., De Terssac, G. (2001) *Trabajo por turnos y salud. Referencias para la negociación*. Trabajo y Sociedad. CEIL PIETTE CONICET. Lumen Humanitas.

- Moncada, S., Llorens, C. y Sánchez, E. Factores psicosociales: la importancia de la organización del trabajo para la salud de las personas.
- Selye, H. (1936) A syndrome produced by diverse nocuous agents, *Nature*; 138:32.
- Sennet, R. (2000) *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama. p 48.
- Siegrist J. (1996). Adverse health effects of high effort low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology* 1: 2741.
- Siegrist, J. Marmot, M. (eds.) (2006) *Social Inequalities in Health: New Evidence and Policy Implications*. Oxford: Oxford University Press.
- Siegrist, J. y Marmot, M. (2004) Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges. *SocSciMed*; 58:146373.
- Villate, R. (1990) *El método del árbol de causas (para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención)*. Ed. Área de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL CONICET, CREDAL CNRS, Humanitas.
- Volkoff, S. (1993) *Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Métodos y resultados*. Ed. Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.

Bibliografía sobre la metodología propuesta

- Creswell, J. (2009) *ResearchDesign. Qualitative, quantitative and mixed methods approaches*. Los Angeles: Sage, 3th edition.
- Denzin, N. y Lincoln, Y., (ed) (2011) *Handbook of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage, 4th edition.
- Fielding, N. (2012) Triangulation and Mixed Methods: Data Integration with new research Technologies, *Journal of Mixed Methods Research*. Vol. 6 (2) p. 124136. <http://Mmr.sagepub.com>. 21 de diciembre de 2012.
- Mendizábal, N. (2006) “Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa”, en, Vasilachis de Gialdino, I. (coord.) *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona: Gedisa, págs. 65105.
- Moran Ellis, J. Alexander, V. et al. (2006) Triangulation and integration: processes, claims and implications, *Qualitative Research*. London: Sage, Vol. 6 (1) p. 4559. <http://qrj.sagepub.com>, 10 de octubre de 2008.
- Tashakkori, A. y Teddlie Ch. (1998) *Mixed Methodology. Combining Qualitative and Quantitative Approaches*. California: Sage, Vol. 46.
- Teddlie, Ch. y Tashakkori, A. (2011) “Mixed Methods Research: Contemporary Issues in an Emerging Field”, in Denzin, N. & Lincoln, Y. (ed.) *Handbook of Qualitative Research*. Los Angeles: Sage, 4th edition, p. 285299