

1

INFORME DE INVESTIGACIÓN

PROYECTO: PICYDT-EYA-03-2013

UN ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTAL DE TRABAJO
(CYMAT) Y LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)

EL CASO DEL MUNICIPIO DE MORENO EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

DR. JULIO C. NEFFA (DIRECTOR)

2018

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN
TECNOLÓGICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE MORENO

1

INFORME DE INVESTIGACIÓN

PROYECTO: PICYDT-EYA-03-2013

UN ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTAL DE TRABAJO
(CYMAT) Y LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)

EL CASO DEL MUNICIPIO DE MORENO EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

DR. JULIO C. NEFFA (DIRECTOR)

2018

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN
TECNOLÓGICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE MORENO

1

INFORME DE INVESTIGACIÓN

PROYECTO: PICYDT-EYA-03-2013

UN ESTUDIO SOBRE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTAL DE TRABAJO
(CYMAT) Y LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO (RPST)

EL CASO DEL MUNICIPIO DE MORENO EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

DR. JULIO C. NEFFA (DIRECTOR)

2018

SECRETARÍA DE INVESTIGACIÓN, VINCULACIÓN
TECNOLÓGICA Y RELACIONES INTERNACIONALES
DEPARTAMENTO DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN



UNIVERSIDAD
NACIONAL
DE MORENO

Neffa, Julio César

Informe de Investigación nº 1 : un estudio sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo- CyMAT y los Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo- RPST : el caso del Municipio de Moreno en la Provincia de Buenos Aires / Julio César Neffa ; contribuciones de Alejandro S. Vignolo Cabrera ; Romina A. Giménez ; Ana B. Ferreryra ; dirigido por Julio César Neffa. - 1a ed. - Moreno : UNM Editora, 2018.

Libro digital, PDF - (Investigación UNM / Sanchez, Adriana)

Archivo Digital: descarga y online

ISBN 978-987-3700-95-8

1. Ambiente de Trabajo. 2. Condiciones de Trabajo. 3. Ley Sobre Riesgos del Trabajo . I. Vignolo Cabrera, Alejandro S. , colab. II. Giménez, Romina A. , colab. III. Ferreryra, Ana B. , colab. IV. Neffa, Julio César, dir. V. Título.

CDD 363.11

Colección: Investigación UNM
Directora: Adriana M. del H. SÁNCHEZ

Serie: "Informes de Investigación"

1a. edición: diciembre 2018

© UNM Editora, 2018

Av. Bartolomé Mitre 1891, Moreno (B1744OHC), prov. de Buenos Aires, Argentina

(+54 237) 425-1619/1786,

(+54 237) 460-1309,

(+54 237) 462-8629,

(+54 237) 466-1529/4530/7186,

(+54 237) 488-3147/3151/3473

Interno: 154

unmeditora@unm.edu.ar

<http://www.unmeditora.unm.edu.ar/>

Facebook: <https://www.facebook.com/unmeditora/>

ISBN (edición digital): 978-987-3700-95-8

Corrección: Gabriela NEFFA

La reproducción total o parcial de esta obra está autorizada a condición de mencionarla expresamente como fuente, incluyendo el título completo del trabajo correspondiente y el nombre de su autor.



Libro
Universitario
Argentino



UNIVERSIDAD NACIONAL DE MORENO



REUN
RED DE EDITORIALES
DE UNIVERSIDADES
NACIONALES

Departamento: ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN
Proyecto: PICYDT-EyA-03-2013:

Título:
“Los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST)”

Director: Dr. Julio C. NEFFA

Integrantes: Lic. Alejandro S. VIGNOLO CABRERA y Lic. Romina A. GIMÉNEZ y
Lic. Ana B. FERREYRA (auxiliares estudiantes)¹

Aprobación: Resolución UNM-R N° 254/15 y extensión por Resolución
UNM-R N° 411/16

¹ El PICYDT contó con la participación del Lic. Ezequiel ALUSTIZA, perteneciente al Instituto de Investigaciones Administrativas de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de La Plata, en el marco del Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (N° 422) que el Director de este proyecto también codirige.

Presentación

Con esta publicación digital iniciamos la Serie “Informes de Investigación” dentro de la Colección “Investigación UNM”. La Serie se compone de las ediciones digitales de los documentos finales de los Proyectos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (PICYDT) y los resultados de otras investigaciones y diferentes líneas de trabajo apoyados por la UNIVERSIDAD y que cuenten con dictamen favorable de mérito de publicación. Sin duda, se trata de la concreción de un objetivo prioritario de la UNM, en materia de difusión de actividades de generación y sistematización de conocimientos, mediante modalidades de investigación básica, aplicada y de desarrollo experimental y aplicación tecnológica, particularmente, de aquellas orientadas a las necesidades y problemáticas locales, tal como prevé su Estatuto, su Proyecto Institucional 2011-2015 y sus Lineamientos Prioritarios en la materia y que fueran aprobados por la Resolución UNM-CS N° 326/17 .

Es nuestra intención con esta iniciativa dar a conocer a la comunidad científica y académica, las distintas actividades de investigación y desarrollo que llevan cabo los Departamentos, Centros de Investigación, Programas e Institutos de la Universidad Nacional de Moreno, particularmente de aquellos logros que contribuyen a la concreción de los objetivos y prioridades antes reseñados.

En particular, este trabajo, es el resultado de la labor realizada en el marco del Proyecto: PICYDT-EyA-03-2013 de la Universidad Nacional de Moreno y dirigido por el Dr. Julio C. NEFFA, cuyo objetivo general fue poder identificar la influencia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) sobre la salud de los trabajadores en diversas organizaciones, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos aplicados a una muestra estratégica de trabajadores del Partido de Moreno.

El mencionado Proyecto fue aprobado en el marco de la segunda Convocatoria a PICYDT de la Universidad (2013), por Resolución UNM-R N° 254/15, y con posterioridad fue objeto de una extensión por Resolución UNM-R N° 411/16, en virtud de los logros alcanzados y la factibilidad de profundizar el trabajo de campo, conforme la propuesta realizada por el equipo responsable y la opinión favorable de los evaluadores externos que participaron de la tarea. Esta publicación condensa los resultados obtenidos y que la UNIVERSIDAD aprecia difundir por este medio, no solo por su valor científico intrínseco, sino también, por su aporte al tratamiento de los problemas y desafíos que presenta el ÁREA METROPOLITANA DE BUENOS AIRES, en particular, el partido de MORENO, donde tiene asiento la UNIVERSIDAD.

Moreno, octubre de 2018

Adriana M. del H. SÁNCHEZ

Secretaría de Investigación, Vinculación Tecnológica y Relaciones Internacionales
Universidad Nacional de Moreno

INDICE

INTRODUCCIÓN.....	7
I. EL MUNICIPIO DE MORENO: CARACTERIZACIÓN HISTÓRICA, ECONÓMICA Y SOCIAL.....	10
1. Ubicación del municipio de Moreno	10
2. Breve historia del partido de Moreno y de la Municipalidad	10
3. Aproximación a las relaciones de trabajo en el sector público municipal	12
4. Particularidades de la administración pública municipal	14
II. EL PDTS, METODOLOGIA Y MARCO TEORICO UTILIZADOS	15
1. El Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTS)	15
2. El diseño de la muestra.....	15
3. Desarrollo del trabajo de campo	17
III. RESUMEN DEL MARCO TEÓRICO	20
1. Conceptos y definiciones	20
2. El modelo operativo	20
3. Hipótesis de trabajo	22
IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN: LAS PRINCIPALES DIMENSIONES DE ANÁLISIS	23
1. Días y horarios de trabajo	23
2. Vacaciones, licencias y días de ausencia autorizados	41
3. Situación de trabajo	44
4. La organización y ritmo de su trabajo	67
5. El último accidente ocurrido	91
6. Su salud.....	96
7. Relaciones con otras personas en el marco de su trabajo.....	132
8. La organización en la que trabaja	162
9. Datos sociodemográficos	166
10. Observaciones realizadas en las encuestas.....	185
VI. EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO PRELIMINAR	189
1. Datos sociodemográficos	189
2. La jornada de trabajo.....	190
3. Horarios de trabajo.....	190
4. Estado de disponibilidad	191
5. Licencias y vacaciones.....	191
6. Condiciones de trabajo	191
7. La carga mental.....	192
8. Riesgos del medio ambiente de trabajo	192
9. Percepción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	193
10. Organización y contenido del proceso de trabajo	195
11. Formación, información y prevención en materia de riesgos del trabajo	196
12. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mencionadas en la encuesta	197

13. Estado de salud y recuperación de la fatiga.....	198
14. Trabajo emocional y control de las emociones.....	200
15. Autonomía y control sobre el proceso de trabajo.....	201
16. Recompensa y reconocimiento.....	202
17. Apoyo técnico y social en las relaciones sociales y de trabajo.....	203
18. Justicia organizacional - conflictos éticos y de valores.....	203
19. Seguridad y estabilidad en el empleo.....	206
20. La estructura del empleo en el lugar de trabajo.....	207
V. BIBLIOGRAFÍA.....	208
VI. ANEXO.....	212

INTRODUCCIÓN

El objetivo general del proyecto fue poder identificar la influencia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) sobre la salud de los trabajadores/as de diversas organizaciones, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos, aplicados a una muestra estratégica de trabajadores/as del Partido de Moreno (Prov. de Buenos Aires). La reflexión buscará identificar 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 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 Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) del mercado de trabajo bonaerense; y estudiar las posibles relaciones entre trabajo y salud psíquica y mental de los trabajadores/as (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/as, 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.

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 analizaron los modelos más utilizados en el medio académico y se orientó, a partir de los mismos, el contenido de las visitas y entrevistas, así como la aplicación del formulario de la encuesta, procurando integrar los conocimientos que de cada modelo en función de las características y problemas específicos de la realidad nacional.

Esta investigación utilizó un enfoque metodológico adaptado al tema bajo estudio y toma como base el marco teórico sobre los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) que se encuentra desarrollado en publicaciones recientes (Neffa, 2015 y Neffa et al, 2017) a las cuales hacemos referencia.

Específicamente, para esta investigación sobre RPST se decidió utilizar un abordaje de tipo cuantitativo, siendo la encuesta el instrumento utilizado para recolectar datos. Al respecto, la encuesta presenta una serie de ventajas que la vuelven adecuada para este tipo de estudios (Neffa, Korinfeld y Henry, 2017):

- Permite abarcar un amplio abanico de temas y tópicos sobre la situación de trabajo a lo largo del cuestionario.
- Facilita la comparación de respuestas brindadas por los distintos trabajadores/as, dado que permiten una estandarización y una cuantificación de las mismas.
- La encuesta es reproducible en el futuro, para comparar y verificar cambios en los fenómenos bajo estudio. También es posible de ser aplicada en distintos espacios laborales.

- Facilita la obtención de un volumen importante de información y permite cuantificar la magnitud de los riesgos bajo estudio.

El formulario utilizado estuvo basado en una encuesta sobre RPST elaborada en Francia, por un equipo de expertos encabezado por Michel Gollac. Dicho equipo desarrolló un abordaje cuantitativo para relevar estos riesgos entre la población trabajadora de aquel país, tras haber realizado una amplia revisión sobre los métodos existentes en varios estados europeos para medir los RPST (Gollac, 2011).

Varios grupos de investigación del Centro de Estudios e Investigaciones Laborales (CEIL) y de universidades argentinas en el periodo reciente se han abocado a examinar las condiciones de aplicación de esa encuesta a nuestro país (Neffa, 2015). El resultado ha sido la confección del Cuestionario sobre riesgos psicosociales aplicable en Argentina, que ya ha sido utilizado en varios proyectos.

En lo referido a su estructura, el cuestionario utilizado tuvo cuatro partes bien definidas:

1. Una parte inicial dedicada a la codificación del formulario para su posterior procesamiento.
2. Las preguntas que operacionalizan los "seis ejes temáticos de RPST" y que ocupan la mayor parte del cuestionario.
3. Una sección denominada "datos sociodemográficos", donde se releven algunos datos generales sobre el encuestado/a (edad, situación familiar, etc.) pero siempre conservando su anonimato.
4. Una sección con espacio para observaciones (tanto del encuestado/a como del encuestador/a). Esto permitió la inclusión de notas y de información cualitativa dentro de un instrumento que, por definición, es cerrado y estandarizado.

Por la complejidad y extensión que presenta el formulario de encuesta, la misma fue administrada en forma presencial y estuvo a cargo de un equipo debidamente capacitado y con experiencia previa en su uso coordinado por Ana Belén Ferreyra y Romina Anahí Giménez. De esta forma se buscó minimizar los posibles errores en el relevamiento de datos y asegurar la mayor calidad posible de éstos. Las encuestas fueron realizadas en los lugares de trabajo y su duración promedio fue de cuarenta y cinco minutos.

La encuesta fue voluntaria y en todos los casos los encuestadores/as primero ofrecieron información relativa a las características del estudio, su temática y las instituciones intervinientes. A partir de esto, posteriormente se les consultó a los trabajadores/as del municipio si querían responder el cuestionario. Asimismo, y como ya se mencionó, se explicó que la encuesta era anónima y confidencial.

En cuanto a la carga de datos, fueron también los responsables del trabajo de campo quienes los volcaron a un software de carga llamado LimeSurvey, cumpliendo el rol de "data entry". Este software permitió un acceso remoto a cada encuestador/a por Internet y favoreció el desarrollo simultáneo de la recolección y carga de datos. El formulario digital del Limey Survey replicaba la versión impresa y habilitaba a que el encuestador/a marque las opciones o respuestas que había recabado previamente en el terreno.

Para la fase de análisis, el software permitió generar una distribución de frecuencias para todas las preguntas (variables) de la encuesta. Estas cantidades iniciales permitieron detectar patrones generales en torno a los principales problemas de RPST difundidos entre los trabajadores/as y, por el contrario, qué temas no resultaban significativos y tenían una incidencia menor.

Durante las reuniones de proyecto, el equipo revisó los datos estadísticos, identificando problemáticas y buscando interpretaciones posibles. A partir de esta discusión -interdisciplinaria y plural- fueron confeccionándose los primeros borradores de este informe, que fueron sometidos a discusión y a revisión colectiva. De igual forma, y para reforzar las interpretaciones elaboradas, en la fase de análisis se recabó bibliografía que pudiera servir de apoyo y orientación en las problemáticas específicas de cada eje de RPST y del trabajo en el sector salud.

Este trabajo resume la labor realizada en el marco del proyecto aprobado por la Universidad Nacional de Moreno (UNM) y que se llevó a cabo durante los años 2015 y 2016 llamado "Los riesgos psicosociales en el trabajo": Nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT), sus impactos sobre la salud de los trabajadores, el funcionamiento de las empresas y organizaciones. Los costos para los sistemas de salud y seguridad social" y su extensión entre 2016 y 2017, y que permitió la formación teórica del equipo, y el entrenamiento de los encuestadores/as a cargo de las auxiliares estudiantes Ana Belén Ferreyra y Romina Anahí Giménez y del docente Alejandro Vignolo.

I. EL MUNICIPIO DE MORENO: CARACTERIZACIÓN HISTÓRICA, ECONÓMICA Y SOCIAL.

1. Ubicación del Municipio de Moreno¹

El municipio de Moreno se encuentra ubicado en el área Metropolitana de Buenos Aires a 36 kilómetros de la Ciudad de Buenos Aires, tiene una extensión aproximada de 186,13 km². Al noreste limita con el partido de José C. Paz y San Miguel, al este con Ituzaingó, su-
reste con Merlo, al sur con Marcos Paz y al oeste con General Rodríguez y Pilar.

Además, cuenta con una red vial que permite la conexión con distintos puntos. La ruta provincial N° 7 que comunica a Moreno con General Rodríguez y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires; la Autopista del Oeste comunica con Luján y zona Oeste de la provincia; Ruta Provincial 23 con San Miguel, Ruta Provincial 24 con José C. Paz y Ruta Provincial 25 con Ruta Nacional 8 y José C. Paz.

El municipio se compone por seis localidades: Moreno, La Reja, Francisco Álvarez, Cuartel V, Trujui y Paso del Rey; y cuenta con un total de ciento cuarenta y cuatro barrios.

Su territorio está distribuido por un 50% de área urbana cuya zona es residencial y cuenta con la mayor cantidad de población del municipio; un 23% se constituye por el área complementaria lindante a la urbana; Es característico del área rural el bajo porcentaje de población y el uso preferencial de la tierra para actividades agropecuarias y forestales. Por último, el 27% restante de la superficie total del territorio engloba a nuevas urbanizaciones cerradas.

2. Breve historia del Partido de Moreno y de la Municipalidad

En 1586 Rodrigo Ortiz de Zárate descubre el camino de los correos por donde viajaban los chasquis con el correo, carretas, etc. El Virrey ordena que todos transiten obligatoriamente por ese camino a efectos de evitar cualquier tipo de contrabando o irregularidad.

En 1773, Márquez construye un puente sobre el Río de las Conchas (denominado como De La Reconquista desde 1954), lo que solucionaría el inconveniente de las inundaciones que imposibilitaban el cruce de éste río; dicho puente fue destruido con la construcción de la Autopista del Oeste.

La mayoría de las tierras de lo que hoy en día es Moreno, estaban en manos de los Padres Mercedarios a principios del siglo XIX, quienes la habían recibido como legado de Don Francisco Merlo.

En 1821, por decreto del Gobernador, las tierras pasan a pertenecer al Estado. Tiempo después, son ocupadas por habitantes clandestinos, como Juan Crisóstomo Bravo Rueda, cuyo socio era Amancio Alcorta, quien en 1841 le compraría su parte siendo así su único dueño. En las tierras que ocupó Alcorta se fundaría la Estación de Moreno.

En 1857 se inauguró en Buenos Aires la primera línea de ferrocarril del país (medio de transporte clave para el funcionamiento del modelo económico de la época, caracterizado por la exportación de materias primas), cuyo recorrido iniciaba en la Estación del Parque

¹ <http://www.moreno.gob.ar/informacion-general/>

y culminaba en Floresta, mismo año en que se había sancionado la ley que autorizaba la prolongación de la línea hasta el Río de las Conchas.

En 1858 se aprobó la prolongación de las vías férreas, acto legal que redundaría en el hito histórico que dio lugar tiempo después a la fundación del Partido: la inauguración de la actual estación de trenes el 12 de abril de 1860. En pleno auge de inmigración europea y debido a la llegada del ferrocarril, muchas familias se trasladaron a la zona para establecerse, acrecentando la actividad productiva y comercial de la región². Cabe destacar que, hasta ese momento, la actual ciudad de Moreno pertenecía a la jurisdicción de Villa de Luján.

El 25 de octubre de 1864, cuatro años después de la llegada del ferrocarril, se fundó el Partido de Moreno sobre la base del pueblo que surgió en los alrededores de la estación (estimada en 2.000 habitantes) mediante el decreto firmado por el gobernador Mariano Saavedra y su ministro Pablo Cárdenas. Su antecedente inmediato fue un proyecto de ley del Senado de la Provincia de Buenos Aires, que dividía a esta provincia en cuarenta y cinco Partidos. A posteriori, se crearon los Partidos de General Rodríguez y General Sarmiento - luego dividido - quitándose tierras a Moreno para crear esos los espacios (Vicchio, 2008).

La promulgación de la Ley de Municipalidades el 28 octubre de 1890 estableció que las mismas tendrían un departamento ejecutivo presidido por una sola persona con título de Intendente y otro departamento deliberativo denominado Concejo Deliberante.

Con los primeros años del siglo XX y, particularmente, durante la intendencia de Emilio Gnecco, Moreno atravesó su mayor proceso de crecimiento y urbanización, que luego se expandirían paulatinamente a las actuales localidades que integran el Partido.

Durante el Centenario de la Revolución de Mayo, y como tributo a los próceres de 1810 y a Mariano Moreno (uno de sus precursores, cuyo apellido da nombre al distrito y a la Plaza Mayor frente a la cual se levantó la Casa Municipal), se llevó a cabo el acto fundacional del edificio comunal, conocido actualmente como el Palacio Municipal del Partido de Moreno, inaugurado en marzo de 1912, cuando poblaban la ciudad cerca de 4.500 personas (Vicchio, 2008). Actualmente, el número de habitantes asciende a más de 450.000³, distribuidos geográficamente en Moreno (ciudad cabecera) y las localidades ya mencionadas de La Reja, Francisco Álvarez, Cuartel V, Trujui y Paso del Rey.

Actualmente, el Municipio de Moreno tiene como objetivos avanzar hacia la equidad social por medio de políticas inclusivas en materia de educación, salud, seguridad, cultura e infraestructura, dado que las actividades sociales son consideradas como la única manera de mejorar la realidad de los más necesitados. A su vez, Para llevar a cabo sus objetivos, cuenta con una dotación de más de cinco mil trabajadores/as, una Oficina Anticorrupción Municipal, once secretarías que, a su vez, se dividen en alrededor de cuatrocientas oficinas. Asimismo, coordina acciones con dos organismos descentralizados: el Instituto Municipal de Desarrollo Económico Local (I.M.D.E.L.) y el Instituto de Desarrollo Urbano, Ambiental y Regional (I.D.U.A.R.).

Una de las once secretarías que componen el Municipio de Moreno es la Secretaría de Gobierno, la misma está conformada por la Subsecretaría de gobierno, la Subsecretaría Legal y Técnica, la Subsecretaría de Justicia y Derechos Humanos, la Coordinación General de Programa Administración de RRHH, la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local y la Subsecretaría de Articulación Gremial y Asuntos Laborales.

² En 1875 existían en todo el Partido de Moreno 113 negocios, primando las pulperías. La actividad comercial se centraba en la venta de ropa, comestibles y bebidas (Ocampo, 1964).

³ INDEC, según datos del Censo Nacional de Población, Hogares y Viviendas del año 2010.

La investigación sobre RPST se llevó a cabo dentro de ésta secretaría, específicamente en dos sectores: la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local y la Coordinación General de Programa Administración de RRHH⁴.

3. Aproximación a las relaciones de trabajo en el sector público municipal

En primer lugar, debe considerarse que los municipios de nuestro país se inscriben en la dinámica particular de las relaciones del trabajo en el sector público. En este sentido, la relación de subordinación laboral que se configura en el Estado (depositario de un mandato general y de funciones precisadas en la normativa vigente) se diferencia de aquella que acontece en el sector privado. Entre otras cosas, por el hecho de que las remuneraciones de los empleados públicos se abonan con parte de los recursos de la misma comunidad que habitan aquellas personas que trabajan para el Estado. De este modo, el Estado asume la doble función de asegurar el bien público al mismo tiempo en que debe velar por la protección del trabajador o funcionario de las eventuales presiones de quienes detienen el poder público (Moreno, 1992).

De este modo, se puede afirmar que las especificidades de las relaciones del trabajo en el Estado obligan a presentar, al menos sucintamente, aquellos sucesos históricos que les dieron origen e imprimieron la lógica actual de su desarrollo a fin de comprender el contexto en que se enmarca el despliegue de la investigación sobre RPST. En este sentido, Cao (2008) sostiene que al tener nuestro país un gobierno de tipo federal, la Constitución Nacional garantiza la autonomía de los municipios. Esto implica la existencia de tres ámbitos en la administración pública, cada una de ellos con potestades y funciones exclusivas, concurrentes y complementarias, a saber: la Administración Pública Nacional o "central", la Administración Pública Provincial o "regional" y la Administración Pública Municipal o "local", que rige en el Partido de Moreno.

A su vez, en el año 1853 la Constitución Nacional definió las competencias, funciones y fuentes de recursos de cada uno de los niveles territoriales del Estado. En ese momento, los procesos de "Organización Nacional" dotaron de una notable preeminencia a la administración nacional por sobre las provincias y municipios. En este marco, el 75% del gasto público se asignó a la Nación, el 22% a las Provincias y el 3% a los Municipios.

Posteriormente, el reordenamiento en la organización social y económica del país producto de la crisis internacional de 1929⁵, implicó la creación de un nuevo patrón económico-social que, entre otras cosas, redundó en un fuerte crecimiento de la actividad y la participación del sector público en el producto y el empleo. Esta situación derivó en la asunción por parte del Estado Nacional de casi la totalidad de las nuevas tareas de salud, seguridad, acción social y desarrollo económico, al mismo tiempo en que se crearon grandes empresas estatales, como YPF y SOMISA. En consecuencia, el nuevo rol del Estado consolidó y profundizó la concentración de las funciones del gobierno en detrimento de provincias y municipios (Cao, 2008).

4 El detalle de las funciones de cada una figura en el Anexo.

5 En el año 1929 se inició en Estados Unidos un período de depresión económica mundial que duraría casi una década. Se trató de la crisis más profunda que padeció el capitalismo en su historia y se caracterizó por una severa deflación en un sentido amplio, dado que generó restricciones monetarias y financieras, bajas de precios y salarios, y retroceso de las actividades económicas. Estos fenómenos se manifestaron a través de reacciones en cadena, puesto que la caída de la producción industrial indujo a una contracción de los mercados internacionales y a una disminución de la demanda de materias primas, cuyos precios bajaron acentuadamente. A pesar de los esfuerzos realizados por los países desarrollados, éstos no pudieron evitar el cierre de bancos y empresas, una creciente desocupación y situaciones extremas de hambre y pobreza de gran parte de sus poblaciones.

En la década de 1970 se inició un nuevo proceso de transformación del sector público (luego profundizado en la década de 1990) caracterizado por dos fenómenos: el ajuste y la descentralización. Ambos redundaron en la división del trabajo en el sector público. En particular, les fueron delegadas a las provincias las responsabilidades primarias de salud, educación y seguridad, al mismo tiempo que les fueron asignadas nuevas potestades de regulación económica y social. Sin embargo, la designación de estas nuevas obligaciones no fue acompañada de los recursos para llevarlas a cabo.

Por otra parte, a partir de la implementación de la Ley de Reforma del Estado en el año 1989, comenzó una nueva etapa de transformaciones bajo el eufemismo de “modernizar” la gestión pública, en la que se redujeron la cantidad de agentes estatales y sancionaron numerosas normas que modificaron el sistema contractual y las relaciones laborales del sector. Pese a que las reformas apuntaban a la profesionalización del empleo público (se creó un nuevo sistema de carrera denominado SINAPA⁶), se introdujeron métodos de flexibilización que hasta el momento eran exclusivos del sector privado, como contrataciones por tiempo determinado, extensión del período de prueba a doce meses y la pérdida de la estabilidad laboral que históricamente caracterizó a los agentes públicos (Zeller y Rivkin, 2005).

En este contexto, y ante el consenso social de la necesidad de “achicar” el Estado bajo el fundamento de que el mismo era el lugar de la desidia, la falta de eficiencia, los costos elevados y la contratación de individuos que realizaban tareas improductivas (Thwaites Rey, 2005), la participación nacional en el gasto se redujo en aproximadamente un 50%, mientras las provincias y municipios tuvieron un importante incremento en el nivel relativo de las erogaciones (Cao, op.cit.).

Cabe mencionar que, además, a partir del proceso de globalización económica que opera en el mundo desde la crisis del modo de desarrollo “keynesiano-fordista”⁷ las áreas de recursos humanos adquirieron un papel preponderante dentro de las organizaciones, dejando de ser meros espacios de administración del personal. Para lograr sus objetivos, se dividieron los procesos en dos grupos, el de administración o “hard” y el de desarrollo o “soft”. El primero incluye todas las tareas relativas a la administración de personal, como liquidación de sueldos, compensaciones y beneficios, relaciones laborales y administración de personal propiamente dicha (tareas que componen el grueso de la carga de trabajo de la Coordinación Gral. De Programa Administración de Recursos Humanos del municipio de Moreno), mientras que el segundo abarca los procesos de selección de personal, capacitación y desarrollo de carrera.

Por último, se destaca que el incremento de las demandas sociales en el Partido de Moreno tiene un correlato, entre otros motivos, con el aumento poblacional del que se dará cuenta más adelante y el cual conlleva la necesidad de brindar más y mejores servicios a la pobla-

⁶ El Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA) es el régimen escalafonario aprobado por el Decreto N° 993/91 (T.O. 1995). La incorporación al SINAPA se efectúa a partir de la cobertura de cargos que se hallan vacantes y financiados, mediante convocatorias que pueden ser generales o abiertas. Los cargos pueden ser de dos tipos: los destinados a funciones ejecutivas y los restantes denominados “simples”. La normativa que reglamenta el proceso de selección en el SINAPA está prevista en el Título III del Anexo I del Decreto N° 993 del 27 de mayo de 1991 (t.o. 1995), y está actualmente reglamentado por Resolución de la Secretaría de la Función Pública N° 481 del 7 de 1994.

⁷ El paradigma productivo taylorista-fordista se caracterizó por la dominación de grandes empresas organizadas jerárquicamente y la producción masiva de productos homogéneos de baja complejidad, por medio de la incorporación de procesos de trabajo altamente mecanizados a partir del cual se estructuró la línea de montaje. Desde mediados de la década de los años 70 el taylorismo-fordismo comenzó a transitar su etapa de agotamiento. De manera sintética, la profunda crisis de este paradigma socio-productivo se debió esencialmente a la caída en las tasas de crecimiento de la productividad, y redundó en niveles de desempleo sin precedentes en esos países y en la globalización o internacionalización de la economía. (Neffa, 1999)

ción, obligando al municipio a responder ágilmente ante los nuevos desafíos y aumentando la carga de trabajo en todas las dependencias municipales en marco del contexto desfavorable en que se inscribe la administración local.

4. Particularidades de la Administración Pública Municipal

Según Cao (op.cit.), los niveles de heterogeneidad y desigualdad registrados en los municipios son potencialmente mayores a los que sufrieron las provincias luego de la última reestructuración del Estado. Asimismo, el régimen municipal de cada provincia varía notablemente en sus formas y requisitos de creación, definición de territorio, formas de gobierno, recursos y competencias, entre otros.

Por otro lado, los municipios generan más del 50% de sus recursos totales, constituyendo su mayor fuente de ingresos una tasa que se cobra por los servicios de alumbrado, barrido y limpieza de calles y recolección de residuos. A su vez, reciben ingresos por coparticipación de impuestos provinciales o nacionales y por distintas transferencias del Estado nacional y provincial. Hoy en día, alrededor del 8,4% del gasto público consolidado corresponde al nivel municipal, confirmándose así el grado de descentralización que se mencionare más arriba.

Otro rasgo particular de la administración pública municipal es que destina, generalmente, alrededor del 50% de sus ingresos al pago de salarios y el porcentaje restante a la compra de medicamentos, muebles de oficina, combustibles, locaciones de inmuebles, de obra o de servicios y demás gastos. Se evidencian así las dificultades de gestión que deben atravesar muchos municipios por carencia de insumos básicos y nula capacidad económica para abordar la mejora de la infraestructura urbana (Cao, op.cit.). Agregamos, por último, que la remuneración neta promedio por puesto de trabajo en el sector público municipal es significativamente menor a la del mismo indicador a nivel provincial y nacional según datos oficiales.

En razón de lo expuesto, podemos afirmar que la situación que atraviesa actualmente el sector público se explica tanto por las tendencias históricas de desarrollo y evolución de sus funciones como por los procesos de ajuste y descentralización que acontecieron. Todo esto, imprimió una lógica y un dinamismo propio al sector que (teniendo en cuenta las heterogeneidades) determina el modo de gestión de los organismos municipales, su eficacia y eficiencia y su capacidad para dar respuesta a las numerosas y crecientes demandas sociales.

II. EL PDTS, METODOLOGÍA Y MARCO TEÓRICO UTILIZADOS

1. El Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PTS.)

Es de señalar que la presente investigación, también está ligada al Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social (PDTS. n° 422) denominado: “Los riesgos psicosociales en el trabajo. Relevamiento de la percepción y vivencias por parte de los trabajadores asalariados con vistas a su prevención” que fue aprobado por el Consejo Interuniversitario Nacional (CIN) y el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). El mismo está bajo la dirección de la Dra. Liliana Ferrari y la co-dirección del Dr. Julio C. Neffa (UNLP-CONICET) y es llevado adelante por un equipo interdisciplinario compuesto por investigadores, docentes y estudiantes de diversas disciplinas (economía, administración, psicología y sociología). El objetivo de este proyecto es indagar las características que asume el proceso de trabajo en distintos colectivos de trabajadores/as y la vinculación entre prácticas laborales, la salud y sus consecuencias en el funcionamiento de distintas organizaciones, con el fin de crear y consolidar una red para producir intercambios significativos e intentar las comparaciones.

2. El diseño de la muestra

Proceso de selección de las organizaciones a investigar

a) *Determinación de organizaciones a efectuar el trabajo de campo:* luego que fuera expuesto el PICYDT en el Ateneo 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); “Guadaluquivir”, Florencio Varela (cincuenta asociados); “Restaurante Los Chanchitos”, C.A.B.A. (cuarenta asociados); “La Cacerola”, C.A.B.A. (quince asociados); “Hotel BAUEN”, C.A.B.A. (ciento diez asociados).

Del anterior listado, fueron seleccionadas a criterio del co-director del proyecto la Municipalidad de Moreno, la empresa IMSA y el Hotel BAUEN.

b) *Contacto con las organizaciones:* la cooperativa de trabajo “Los Chanchitos” acordó la aplicación de encuestas en el mes de julio de 2016, pero canceló el trabajo de campo alegando falta de compromiso de los trabajadores/as 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. Mientras que los becarios fueron recibidos en el Municipio de Moreno, obteniendo el consentimiento de las autoridades para encuestar, pero no pudieron ejecutar el trabajo de campo en la Subsecretaría de Promoción Social a causa de la elevada cantidad de actividades del área.

A razón de las dificultades mencionadas, 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.

AGCO S.A. (empresa de diseño, fabricación y distribución de equipamiento agrícola): no se obtuvieron los permisos 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 (ciento sesenta y tres trabajadores/as) y la Coord. Gral. De Programa Administración de Recursos Humanos (treinta y cinco trabajadores/as), exceptuando al personal de maestranza dada la imposibilidad de coordinar con los trabajadores/as un horario preestablecido, por no contar con un espacio de trabajo propio de manera permanente

Cooperativa de trabajo de mensajería en moto "Enlace", Villa Crespo, C.A.B.A. (once asociados): dieron su acuerdo para encuestar y se realizaron un total de 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, fecha en la que la cooperativa canceló todo tipo de contacto de manera definitiva.

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

d) Convocatoria y capacitación de veintidós encuestadores/as estudiantes de la carrera Lic. en Relaciones del Trabajo entre mayo y julio de 2016.

e) Solicitud de prórroga en la utilización de recursos: se hizo 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.

Al finalizar todas las acciones tendientes a contactar con organizaciones, se centró el trabajo de campo en la Municipalidad de Moreno, único organismo que posibilitó la culminación exitosa de todo el proceso.

Para desarrollar el trabajo de campo se coordinaron reuniones con personal superior del municipio a fin de transmitir la naturaleza de la investigación, sus objetivos y las principales incidencias de las políticas de la prevención de riesgos en el trabajo en términos de productividad y gestión del trabajo.

Criterio de selección de la muestra

La muestra se realizó de manera no probabilística debido a que el contenido del registro no admitía un muestreo estadístico por categoría profesional en sentido probabilístico por el tamaño del universo poblacional. La selección de los trabajadores/as se construyó atendiendo a las características y particularidades presentes en el proceso de trabajo y en sintonía con los supuestos teóricos que sustentan el concepto de RPST, buscando representar a las distintas categorías profesionales en la organización.

Por último, la selección de los casos al interior de cada categoría profesional y en consonancia con los criterios anteriormente mencionados se realizó de manera aleatoria.

De esta forma, el diseño de la muestra quedó constituido de la siguiente manera:

En el caso de la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local, para los ciento sesenta y tres trabajadores/as se utilizó el siguiente criterio:

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

El criterio utilizado dio como resultado una muestra de setenta y nueve (79) trabajadores/as:

Para el área de Recursos Humanos, se determinó encuestar a todos los trabajadores/as que expresaran su voluntad de hacerlo dado el reducido número de personal (treinta y cinco -35- en total). Finalmente se realizó un total veintitrés (23) encuestas, es decir casi el 70% de los trabajadores/as del área.

El cuestionario fue aplicado en el lugar de trabajo por un conjunto de encuestadores/as formados para tal fin, graduados y estudiantes de la carrera Relaciones del Trabajo de la UNM.

Es interesante destacar que antes de comenzar el trabajo de campo, y con el fin de sensibilizar e informar al personal del Municipio sobre la temática de RPST, se realizaron una serie de afiches y folletos informativos. Los afiches fueron colocados en el establecimiento, especialmente en espacios comunes y, al finalizar la situación de entrevista, cada encuestador/a le entregó un folleto al trabajador o la trabajadora que nos brindó su tiempo.

El trabajo de campo fue ejecutado de enero a junio de 2017, arrojando un resultado de ochenta y siete (87) trabajadores/as encuestados/as. Mientras que la carga en el sistema se llevó a cabo en el mes de agosto del mismo año.

3. Desarrollo del trabajo de campo

Una vez autorizado el proyecto de investigación por las máximas autoridades de la Secretaría de Gobierno, fueron proporcionados los listados del personal de cada área a encuestar. Con ellos se tomó una muestra representativa para la realización de las encuestas en base a los criterios mencionados con anterioridad y se programó la realización de las encuestas según las respectivas cargas de trabajo y la naturaleza de las tareas y responsabilidades de los trabajadores/as.

De este modo, se determinó que el desarrollo del trabajo de campo se llevaría a cabo todos los días de la semana fragmentados en dos franjas horarias (mañana y tarde) y fueron puestos a disposición espacios privados para el desarrollo de las entrevistas.

El trabajo de campo se desarrolló desde enero hasta junio de 2017. Se realizaron un total de ochenta y siete (87) encuestas distribuidas de la siguiente manera: sesenta y cuatro (64) realizadas en la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local y veintitrés (23) dentro de la Coordinación General de Programa Administración de Recursos Humanos. Cada encuesta completa realizada tuvo una duración promedio de cuarenta y cinco minutos.

En pleno desarrollo del trabajo de campo, se presentaron dificultades respecto a la cantidad de personas disponibles para encuestar, dado que el listado de trabajadores/as de cada área no preveía (ni podía hacerlo) la reciente movilidad del personal a otras áreas del municipio y las licencias gozadas en el periodo específico de realización de encuestas. Esto produjo cambios en la disponibilidad horaria y cantidad de personas a encuestar.

Otra de las dificultades que se presentó en la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local fue que, si bien se estableció claramente en el encuadre de la tarea la necesidad del consentimiento de los trabajadores/as al momento de realizar la encuesta, en algunos casos muy particulares los jefes pedían a sus empleados que contestaran la encuesta sin posibilidad de rechazarla. Para afrontar esta problemática, se instruyó a los encuestadores/as para que, antes de comenzar la encuesta, se recordara la confidencialidad de los datos, la voluntariedad y el anonimato de la información personal, a la vez que se brindaba la posibilidad y libertad de cancelar la entrevista asegurándose que no habría consecuencias laborales de ningún tipo ante la negativa de un trabajador/a. No obstante, en ningún caso un trabajador/a se abstuvo de responder el cuestionario.

Otro inconveniente fue la disponibilidad de los espacios cedidos para la realización de las entrevistas dado que, por tratarse de oficinas del personal superior, en ocasiones se encontraban ocupadas al momento de encuestar, a pesar de la buena predisposición que se tuvo para otorgar un espacio privado. En esos casos, las encuestas debían realizarse en espacios públicos donde el flujo de personas era más o menos constante, según la franja horaria de la que se tratara.

Por otra parte, existieron casos en los que al momento de realizar las encuestas no había trabajadores/as que pudieran ausentarse de sus lugares de trabajo y que a su vez cumplieran los requerimientos establecidos en la muestra. Esta problemática se profundizó en el caso de los inspectores tránsito, ya que desarrollan sus funciones en la vía pública, haciéndose imprevisible su ubicación geográfica en el momento en que se había programado una visita de un encuestador/a al municipio. Esta situación conllevó la extensión del trabajo de campo por sobre los límites previstos inicialmente y, en dos ocasiones, las entrevistas no pudieron ser finalizadas.

Como evaluación general, puede afirmarse que el proceso de encuestas fue satisfactorio en términos generales, así como la predisposición de los trabajadores/as para participar. En la mayoría de los casos, se dio cuenta de accidentes o experiencias laborales no contempladas en el cuestionario.

Por su parte, los encuestadores/as durante todo el desarrollo del proyecto mantuvieron el compromiso con la investigación. En muchos casos, la dinámica del trabajo obligaba a pausar encuestas con muy poca antelación o inclusive el mismo día a realizarse y en todos los casos hubo buena predisposición.

En el caso específico de la Coordinación General de Programa Administración de Recursos Humanos se detectaron mayores resistencias, especialmente en la primera quincena del mes, donde la carga de trabajo se torna sumamente intensa. Igualmente, se encuestó a casi el 70% de los trabajadores/as del sector.

El resultado final en el Municipio de Moreno fue de ochenta y siete (87) encuestas.

Se detalla a continuación la distribución de las encuestas realizadas en la Subsecretaría de tránsito y Transporte Local⁸:

	ANTES DEL AÑO 2000		DESPUÉS DEL AÑO 2000		TOTAL DE ENCUESTADAS
	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TRANSITORIA	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TRANSITORIA	
MUJERES QUE CUMPLIAN LA COND.	14	0	49	38	
CON POSIBILIDAD DE SER ENCUESTADAS	11	0	31	38	
MUJERES ENCUESTADAS	8	0	26	9	43

	ANTES DEL AÑO 2000		DESPUÉS DEL AÑO 2000		TOTAL DE ENCUESTADOS
	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TRANSITORIA	PLANTA PERMANENTE	PLANTA TRANSITORIA	
HOMBRES QUE CUMPLIAN LA COND.	12	0	23	28	
CON POSIBILIDAD DE SER ENCUESTADOS	3	0	13	28	
HOMBRES ENCUESTADOS	1	0	7	7	15

ENCUESTAS SIN PODER CLASIFICAR	6
--------------------------------	---

⁸ Al total de 58 encuestados/as se deben adicionar 6 (seis), debido a que, por un error involuntario de los encuestadores/as no se lograron tomar los datos suficientes para poder clasificarlos dentro de las categorías mencionadas anteriormente. El total de trabajadores/as encuestados/as en la Subsecretaría de referencia fue de 64 (sesenta y cuatro).

III. RESUMEN DEL MARCO TEÓRICO

1. Conceptos y definiciones

El marco teórico de la investigación ha sido el desarrollado en Neffa (2015), Neffa, Korinfeld y Henry (2017), Neffa y Denda (2017), Neffa y Henry (2017) y se inspira en los trabajos de Gollac (2011). El mismo toma en cuenta los aportes de Karasek (1979, 1989), Karasek-Theorell (1990), Johnson & Johansson (1991), Siegrist (1996), Siegrist y Marmot (2004, 2006), el ISTAS21 y el COPSOQ de Copenhague.

La definición de los RPST retenida fue la siguiente:

“Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral vigente en empresas u organizaciones que se desenvuelven en un contexto histórico, económico y social determinado y esencialmente a la configuración de los factores que incluye el proceso de trabajo (fuerza de trabajo, objetos, medios de trabajo) como factor determinante. Estos factores interactúan y se desarrollan según sean las relaciones sociales en el trabajo (con la jerarquía, los colegas, subordinados, clientes y usuarios) todo lo cual actuando a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos pueden afectar y llegar a dañar tanto a la salud física, psíquica y mental del trabajador como al desempeño de su labor en la empresa, impactando sobre la productividad, la calidad de la misma y la competitividad, Finalmente repercuten a nivel macroeconómico sobre el sistema de seguridad social incidiendo sobre el gasto público en materia de salud. Se asume un modelo multicausal que implica que diversos factores causales existentes (los ya mencionados y otros aún desconocidos) pueden interactuar en la realidad, de manera que una misma dolencia, daño o enfermedad tiene en la práctica diversas causas y que a su vez, una misma causa puede estar relacionada con diversos efectos (enfermedades o trastornos de la salud concretos)” (Neffa, 2015).

Desde el punto de vista operacional, se puede adoptar una definición sintética de RPST que se articula con la de CyMAT, se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo y se podría resumir diciendo con Michel Gollac que “son los riesgos para la salud, física, psíquica, mental y social engendrados por los determinantes socioeconómicos, la condición de empleo, la organización y el contenido del trabajo y los factores relacionales que intervienen en el funcionamiento psíquico y mental de los trabajadores”. (Baudelot et al, 2011).

2. El modelo operativo

El modelo operativo se estructura en 6 ejes o factores de riesgo.

1.- **Exigencias e intensidad del trabajo y el tiempo de trabajo.** La intensidad es una consecuencia del proceso de trabajo y de la organización del mismo. El tiempo de trabajo, puede analizarse ya sea por su duración como por su configuración (trabajo nocturno, trabajo por turnos y horarios atípicos) (Quéinnec, y otros, 2001) y su intensificación afecta a un número creciente de trabajadores, debido a que las empresas recurren a ello para reducir costos y acelerar la amortización de sus bienes de capital y equipos.

2.- **Trabajo emocional** que consiste en controlar y moldear sus emociones ya sea para poder realizar la actividad o para controlar y moldear las emociones de las personas con las cua-

les actúa. Estas se generan en las relaciones con clientes y usuarios que son cada vez más exigentes y se generan tensiones que conducen a no expresar las opiniones o fingir, para evitar conflictos.

3.- **La autonomía en el trabajo.** La misma se evalúa en función del grado de libertad para la ejecución de las tareas, la previsibilidad del trabajo a realizar, las posibilidades que existen de participar en cuanto a la concepción y la evaluación de la actividad.

4.- **Las relaciones sociales y de trabajo.** Estas crean las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista un reconocimiento por su tarea, asignándoles un margen de autonomía en función de sus competencias. Aquellas provocan sufrimiento si los trabajadores reciben instrucciones contradictorias, no pueden disponer de los medios de trabajo o de la información suficiente para hacer bien la tarea, reciben consignas ambiguas y una baja remuneración. Dentro de este factor de riesgo se pueden distinguir varios tipos de relaciones:

a.- **Con los colegas** que pueden dar lugar a conflictos, pero también a la información y cooperación mutuas, a la participación, promover la integración en el colectivo de trabajo y también a la construcción de una "ideología defensiva del oficio" (Dejours, 1998) para olvidar, subestimar o negar la existencia de los riesgos.

b.- **Con la jerarquía**, que están configuradas según los estilos de la dirección, los modelos de liderazgo, el apoyo técnico que los superiores proporcionan a los subalternos y la valoración que ellos hacen del trabajo del personal.

c.- **Con la empresa u organización para la cual trabajan** dependiendo del nivel y el sistema de remuneración, las posibilidades de promocionar y hacer carrera, la utilización de la ergonomía para adaptar la tarea a las personas y hacer más confortable y seguro el trabajo, los sistemas de evaluación del desempeño y la atención que presta la empresa al bienestar de sus trabajadores.

d.- **Con el exterior de la empresa**, que implica el reconocimiento hacia los trabajadores, por parte de los clientes, los usuarios y por el público en general, así como la valoración que la sociedad hace respecto del oficio o de la profesión (el prestigio social).

e.- **La violencia que se vive dentro de la empresa u organización:** que se expresa en agresiones verbales, la discriminación, trabajadores que sufren el burnout (están quemados, destruidos) y las diversas formas de acoso (moral o sexual), o violencia física proveniente de compañeros de trabajo, clientes o usuarios coléricos o desconformes con los productos o servicios prestados.

5.- **Los conflictos éticos y de valores** surgen cuando un trabajador se ve obligado a adoptar actitudes o comportamientos contrarios a sus propias convicciones o concepciones, porque muchas personas que se desempeñan una institución son interpeladas por los subordinados, los clientes, los funcionarios. A veces los trabajadores como parte sustancial de su trabajo deben ocultar o mentir a los clientes o usuarios respecto de la baja calidad de los productos o servicios que ofrecen, o acerca de la posibilidad de resolver los problemas planteados por aquellos y a término experimentan un malestar que se pone de manifiesto cuando tiene lugar una toma de conciencia o cuando se procura cambiar de trabajo.

6.- **La estabilidad y la seguridad en la situación laboral**, cuando hay amenazas de despidos, se trabaja en condiciones de precariedad en el empleo, y el empleo no está registrado ante los organismos de seguridad social dejándolo desprotegido.

3. Hipótesis de trabajo

1. La variable determinante que configura los factores de riesgo psicosociales en el trabajo es el contenido y la organización del proceso de trabajo (Neffa, 2016).

2.- 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, un 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 de los jefes o supervisores). La construcción de las "ideologías defensivas del oficio" no eliminan los riesgos, porque solo pueden tratar de negarlos o subestimarlos, dando lugar a rutinas que pueden predisponer para accidentes o enfermedades profesionales.

En la siguiente sección de esta publicación se analizan los resultados de la encuesta por cada factor de riesgo y se hace un diagnóstico general.

IV. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN: LAS PRINCIPALES DIMENSIONES DE ANÁLISIS

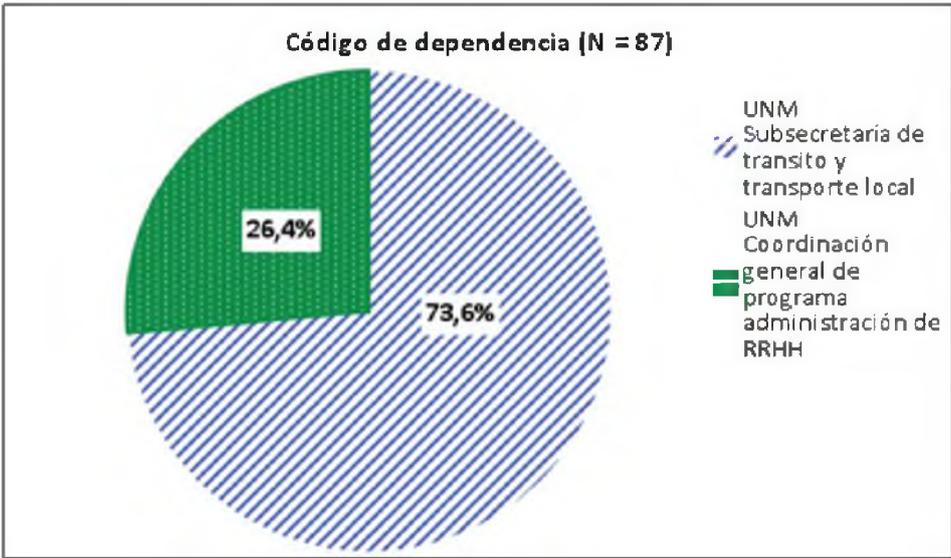
A continuación, detallaremos los resultados obtenidos de acuerdo a las dimensiones analíticas propuestas en el formulario diseñado por nuestro equipo de investigación. Dicho estudio fue realizado durante el año 2017 y se aplicó de manera simultánea en las siguientes dependencias de la Municipalidad de Moreno: la Subsecretaría de tránsito y transporte local y en la Coordinación general de programa administración de RRHH de la Municipalidad de Moreno. La muestra relevada fue de 87 funcionarios/as del total de la plantilla de ambas dependencias públicas.

1. Días y horarios de trabajo

Los datos que resultan de este punto aluden a las características básicas de la población de la muestra y que nos servirán a modo de encuadrar cual es el perfil laboral de las personas encuestadas.

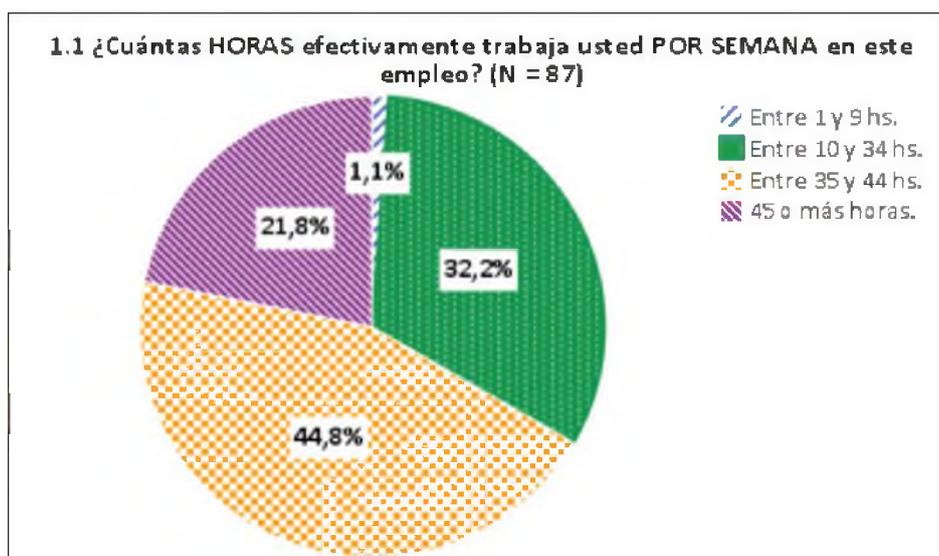
Código de dependencia	Frecuencia	Porcentaje
Subsecretaría de tránsito y transporte local	64	73,6
Coordinación general de programa administración de Recursos Humanos (RR.HH).	23	26,4
Total	87	100,0

Observamos que el 73,6% del total de los encuestados/as se desempeña en la “Subsecretaría de tránsito y transporte local”, mientras que el restante 26,4% trabaja en la “Coordinación general de programa administración de RRHH”.



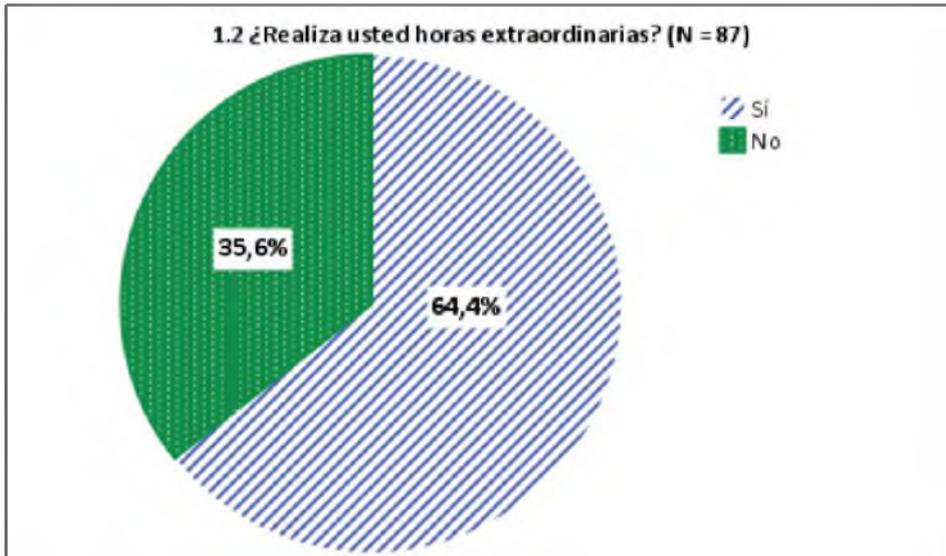
1.1 ¿Cuántas HORAS efectivamente trabaja usted POR SEMANA en este empleo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Entre 1 y 9 hs.	1	1,1
Entre 10 y 34 hs.	28	32,2
Entre 35 y 44 hs.	39	44,8
45 o más hs.	19	21,8
Total	87	100,0

En lo que respecta a la jornada laboral, segundo punto de interés en esta dimensión analítica, los resultados dan cuenta de un escenario heterogéneo. Observamos que el 1,1% respondió "Entre 1 y 9 hs."; el 32,2% optó por la categoría "Entre 10 y 34 hs.", el 44,8% "Entre 35 y 44 hs." y por último el 21,8% restante aseveró que trabaja "45 o más horas.". Es decir, que la mayoría de los/as funcionarios/as trabaja menos de 44 horas y como otro aspecto a considerar respecto a la duración de la jornada, es que una buena parte lo hace a tiempo parcial.



1.2 ¿Realiza usted horas extraordinarias?	Frecuencia	Porcentaje
Sí	56	64,4
No	31	35,6

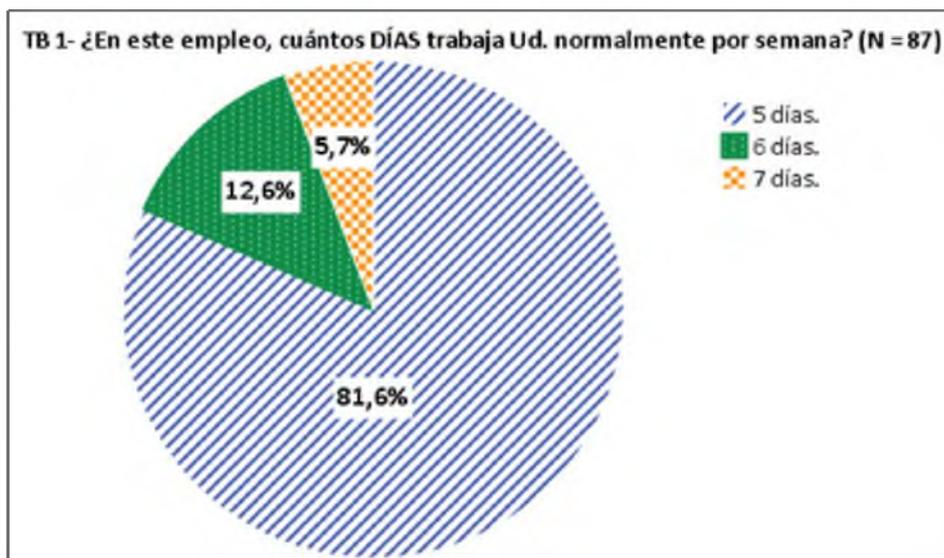
Profundizando nuestro análisis en relación a la jornada laboral, indagamos respecto al cumplimiento de horas extraordinarias en el lugar de trabajo. El 64,4% respondió que "Sí" realiza horas extraordinarias y el 35,6% que "No" las realiza. Un dato central a considerar en el momento de estimar la duración promedio de la jornada de trabajo de un/a funcionario/a del Municipio.



TB 1- ¿En este empleo, cuántos DÍAS trabaja Ud. normalmente por semana?

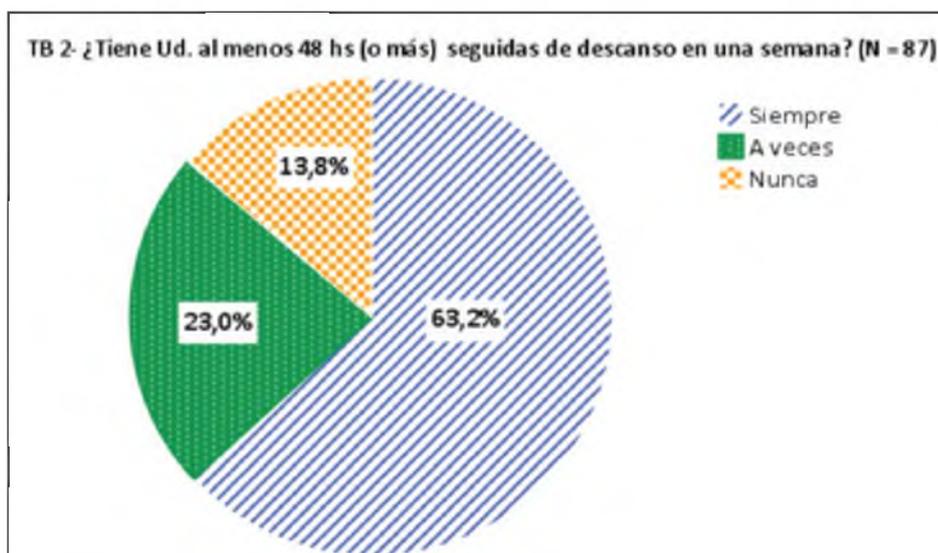
	Frecuencia	Porcentaje
5 días.	71	81,6
6 días.	11	12,6
7 días.	5	5,7
Total	87	100,0

Una clara mayoría destina a su trabajo en el Municipio unos cinco días por semana, (un 81,6% del total), el 12,6% respondió "6 días." y el restante 5,7% trabaja los siete días de la semana.



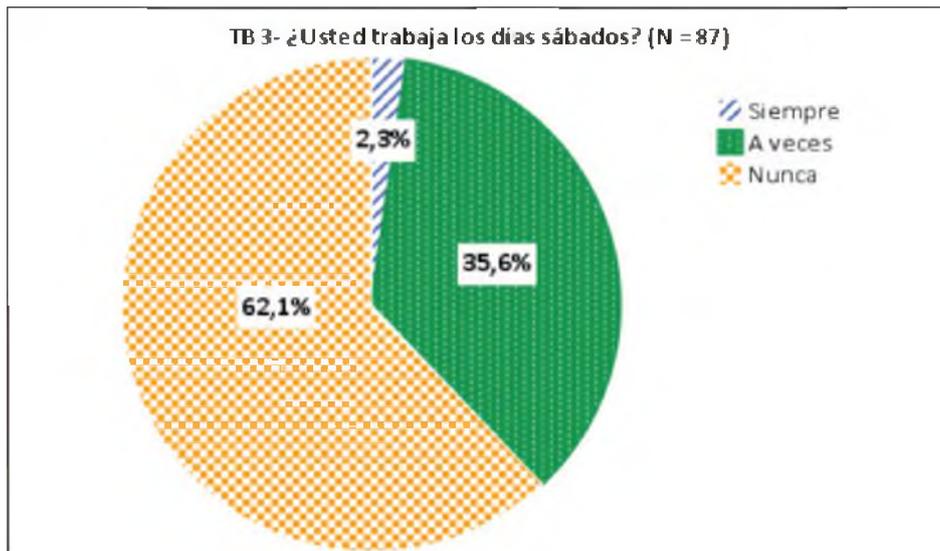
TB 2- ¿Tiene Ud. al menos 48 hs. (o más) seguidas de descanso en una semana?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	63,2
A veces	20	23,0
Nunca	12	13,8
Total	87	100,0

La siguiente pregunta interroga respecto a un ítem de suma relevancia para el análisis de las CyMAT y los RPST en el trabajo: la cantidad de horas de descanso que tiene el/la funcionario/a. Solo un 13,8% del total no tiene 48 horas de descanso en una semana, pues en respuesta a la pregunta "TB 2- ¿Tiene Ud. al menos 48 hs. (o más) seguidas de descanso en una semana?" el 63,2% respondió "Siempre", el 23% "A veces" y por último, el 13,8% afirmó que "Nunca" tiene la posibilidad de descansar esa cantidad de horas en la semana.



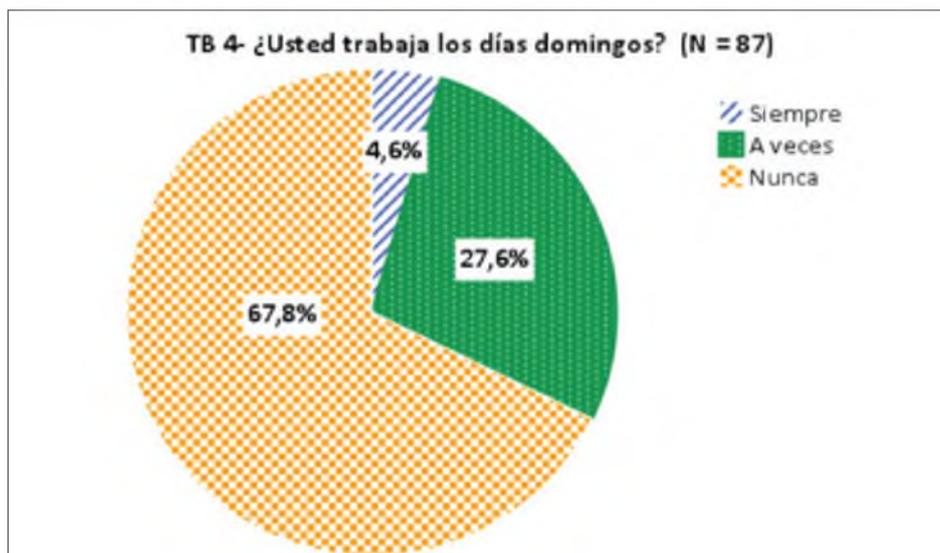
TB 3-¿Usted trabaja los días sábados?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,3
A veces	31	35,6
Nunca	54	62,1
Total	87	100,0

En respuesta a la pregunta "¿Usted trabaja los días sábados?" el 2,3% contestó "Siempre", el 35,6% "A veces" y el 62,1% "Nunca" trabaja los días sábados.



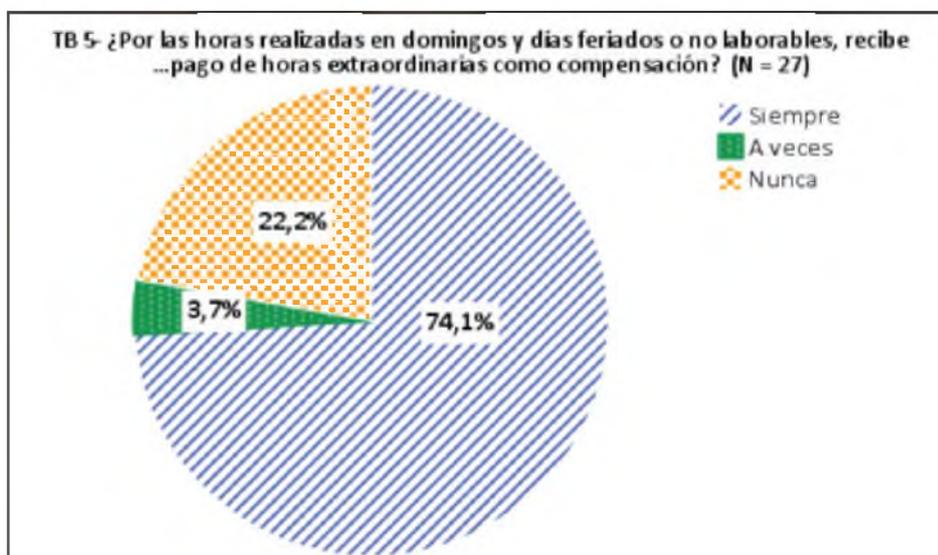
TB 4- ¿Usted trabaja los días domingo?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	4	4,6
A veces	24	27,6
Nunca	59	67,8
Total	87	100,0

Interrogábamos anteriormente sobre si los/as funcionarios/as trabajan los días sábado en el Municipio. Ahora, la pregunta es idéntica, pero respecto al día domingo. El 4,6% expresó que "Siempre" trabaja los días domingos, el 27,6% "A veces" y el 67,8% "Nunca".



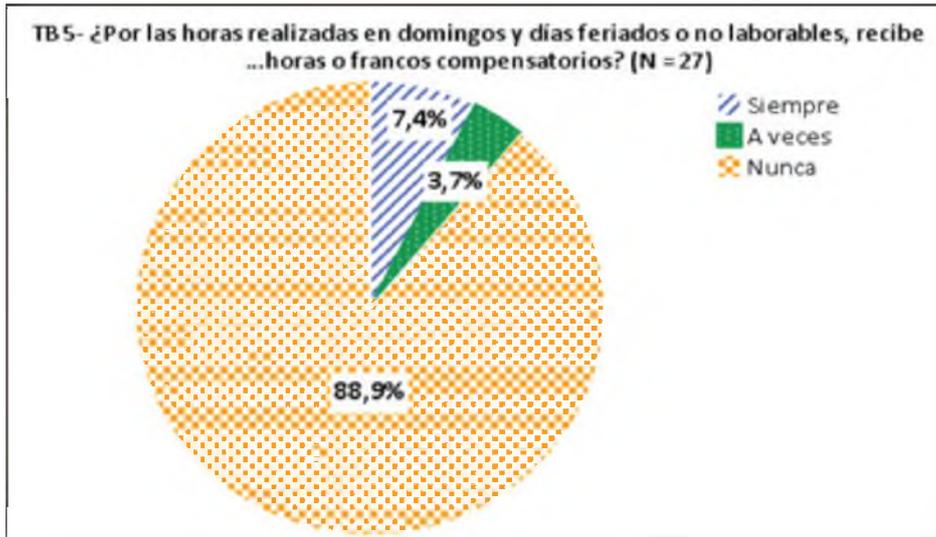
TB 5- ¿Por las horas realizadas en domingos y días feriados o no laborables, recibe ...pago de horas extraordinarias como compensación?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	74,1
A veces	1	3,7
Nunca	6	22,2
Total	27	100,0

La mayoría de los trabajan en domingos y días feriados reciben alguna compensación, en respuesta a la pregunta "TB 5- ¿Por las horas realizadas en domingos y días feriados o no laborables, recibe pago de horas extraordinarias como compensación?" el 74,1% contestó "Siempre", el 3,7% "A veces" y sólo el 22,2% respondió "Nunca".



TB 5- ¿Por las horas realizadas en domingos y días feriados o no laborables, recibe ...horas o francos compensatorios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	7,4
A veces	1	3,7
Nunca	24	88,9
Total	27	100,0

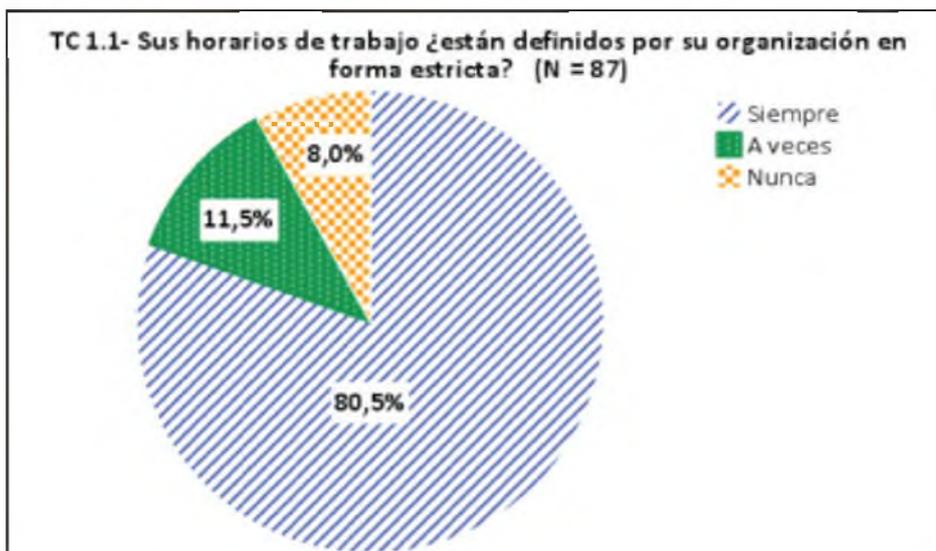
Una cifra cercana al 89% de los/las encuestados/as, no recibe horas o francos compensatorios por su trabajo los días domingos y días feriados. Sólo el 7,4% indicó "Siempre" y el 3,7% "A veces".



TC 1.1- Sus horarios de trabajo ¿están definidos por su organización en forma estricta?

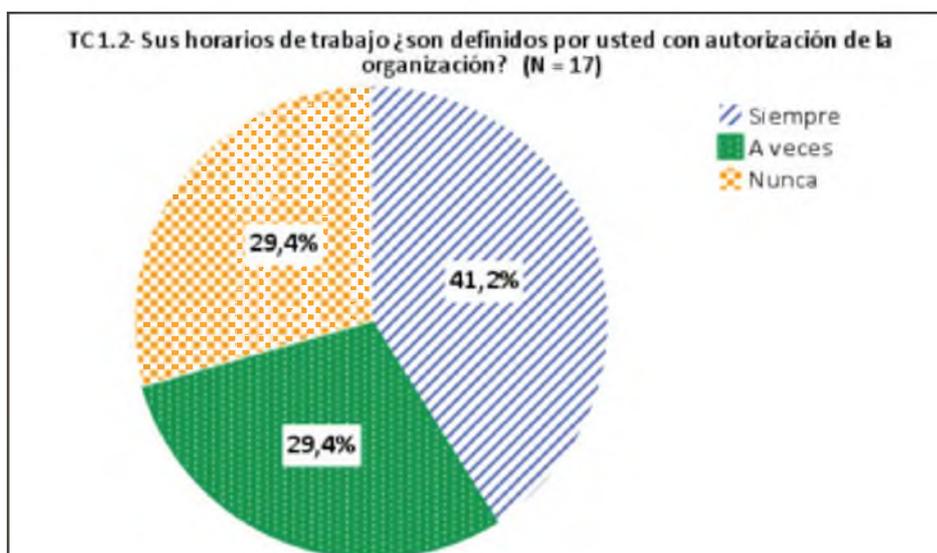
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	70	80,5
A veces	10	11,5
Nunca	7	8,0
Total	87	100,0

La Municipalidad define los horarios de trabajo de manera estricta, pues en respuesta a la pregunta "TC 1.1- Sus horarios de trabajo ¿están definidos por su organización en forma estricta?" el 80,5% contestó "Siempre", el 11,5% "A veces" y el 8% "Nunca".



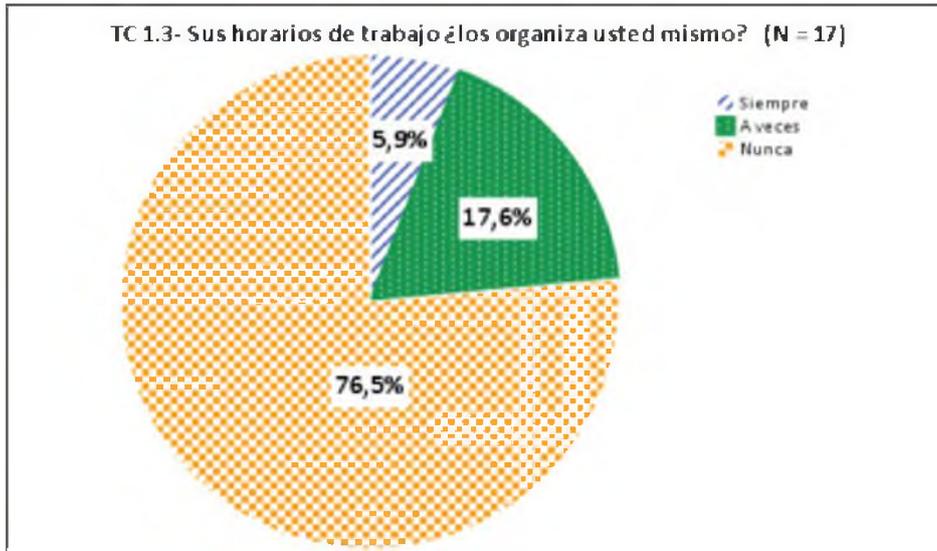
TC 1.2- Sus horarios de trabajo ¿son definidos por usted con autorización de la organización?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	7	41,2
A veces	5	29,4
Nunca	5	29,4
Total	17	100,0

En esta pregunta sucede la particularidad que hubo un nivel de respuesta muy bajo. De una acotada muestra de 17 personas, las respuestas fueron el 41,2% "Siempre" (solo 7 personas), el 29,4% "A veces" y el 29,4% "Nunca" son definidos por la persona con autorización por parte de la organización.



TC 1.3- Sus horarios de trabajo ¿los organiza usted mismo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5,9
A veces	3	17,6
Nunca	13	76,5
Total	17	100,0

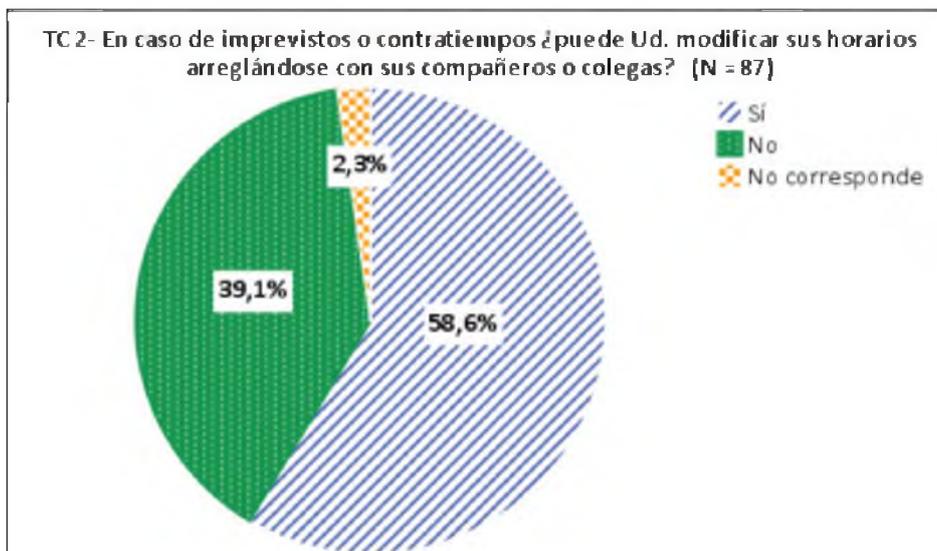
La baja respuesta por parte de los/las encuestados/as se mantuvo en esta pregunta. Las respuestas fueron dadas como resultados que el 5,9% indicó "Siempre" (1 respuesta), el 17,6% "A veces" y el 76,5% "Nunca" organiza por su propia cuenta los horarios de trabajo.



TC 2- En caso de imprevistos o contratiempos ¿puede Ud. modificar sus horarios arreglándose con sus compañeros o colegas?

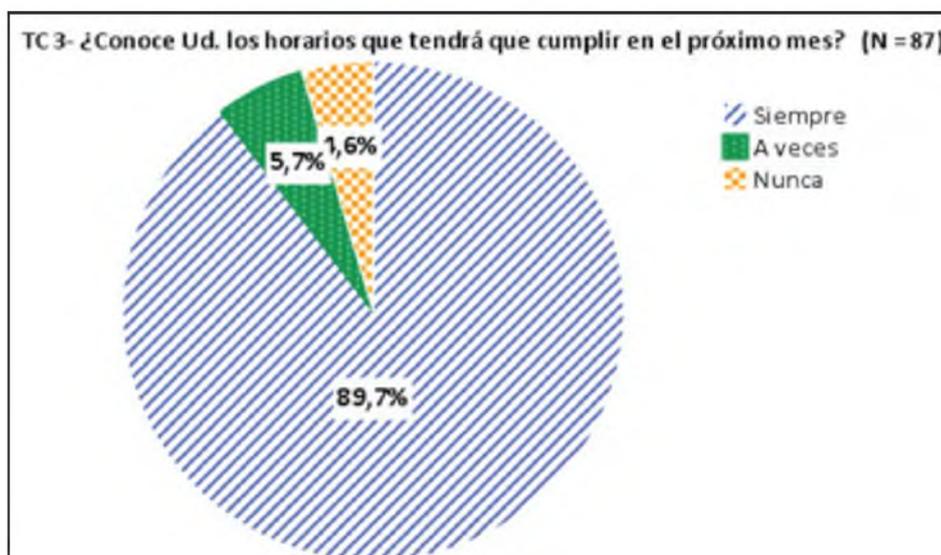
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	51	58,6
No	34	39,1
No corresponde	2	2,3
Total	87	100,0

De acuerdo a los datos recogidos, existe un 58,6% de los/las trabajadores/as que tienen la posibilidad de modificar sus horarios acordando con sus compañeros de trabajo. Por otro lado, el 39,1% manifiesta que no puede y el 2,3% que "No corresponde" la pregunta en su caso particular.



TC 3- ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir en el próximo mes?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	78	89,7
A veces	5	5,7
Nunca	4	4,6
Total	87	100,0

La mayoría conoce los horarios de trabajo a futuro, ya que en respuesta a la pregunta "TC 3- ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir en el próximo mes?" el 89,7% indicó "Siempre", el 5,7% "A veces" y el 4,6% "Nunca".



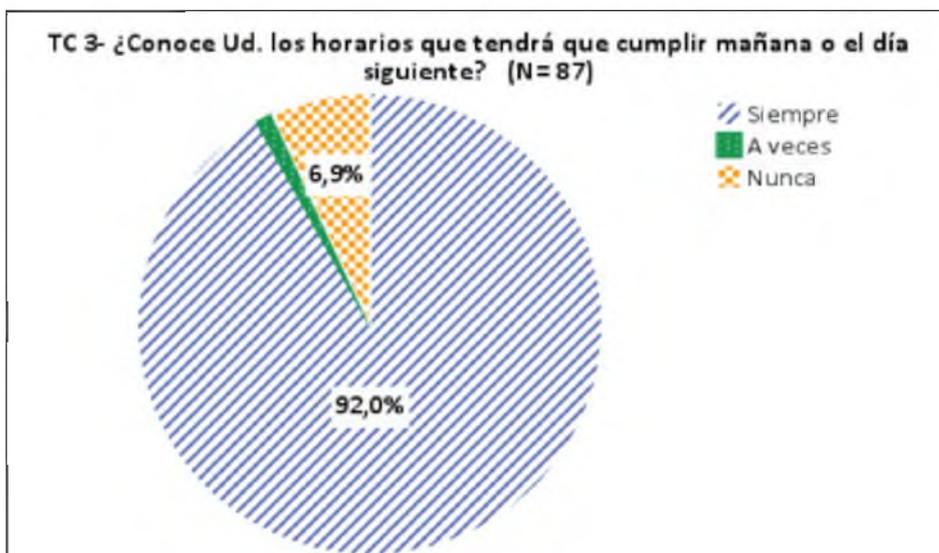
TC 3- ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir en la próxima semana?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	79	90,8
A veces	2	2,3
Nunca	6	6,9
Total	87	100,0

Se deduce que los/las trabajadores/as cuentan con horarios previsibles para su tarea; esto se desprende de los resultados antes la pregunta "TC 3- ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir en la próxima semana?" el 90,8% indicó "Siempre", el 2,3% "A veces" y el 6,9% "Nunca".



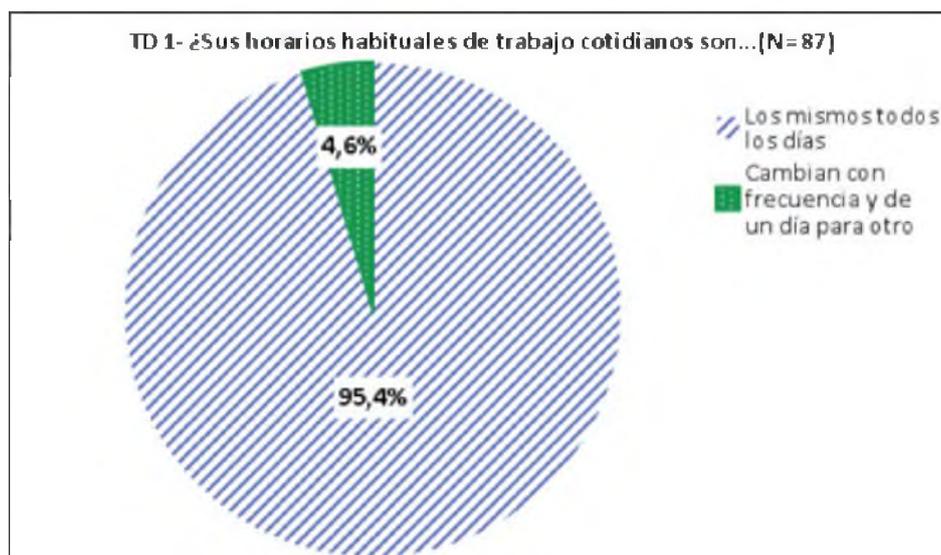
TC 3- ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir mañana o el día siguiente?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	80	92,0
A veces	1	1,1
Nunca	6	6,9
Total	87	100,0

Una contundente mayoría respondió afirmativamente ante el planteo "TC 3- ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir mañana o el día siguiente?", ya que el 92% contestó "Siempre", el 1,1% "A veces" y el 6,9% "Nunca".



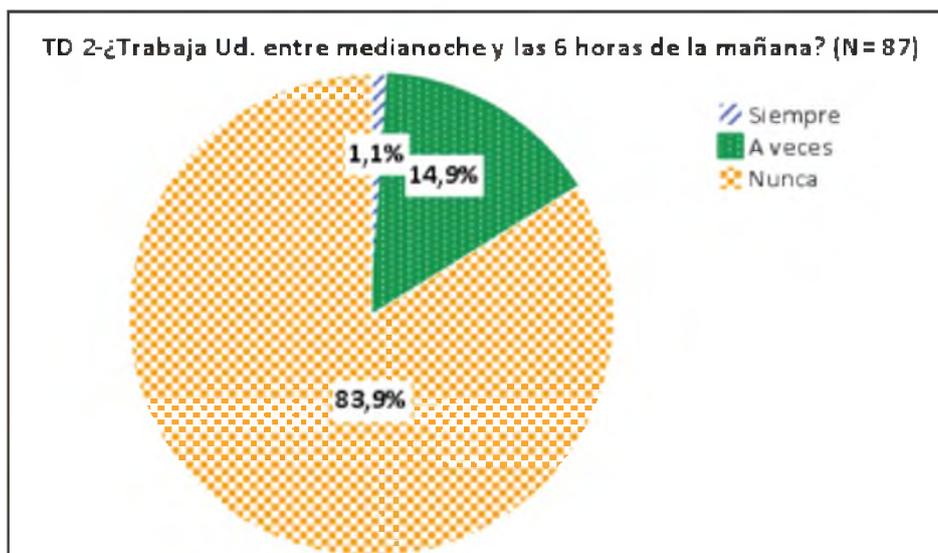
TD 1- Sus horarios habituales de trabajo cotidiano son...	Frecuencia	Porcentaje
Los mismos todos los días	83	95,4
Cambian con frecuencia y de un día para otro	4	4,6
Total	87	100,0

Hay pocos cambios de horarios de un día para otro, pues ante la pregunta "TD 1- sobre los horarios habituales de trabajo cotidianos, el 95,4% respondió "Los mismos todos los días" y sólo el 4,6% "Cambian con frecuencia y de un día para otro".



TD 2-¿Trabaja Ud. entre medianoche y las 6 horas de la mañana?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,1
A veces	13	14,9
Nunca	73	83,9
Total	87	100,0

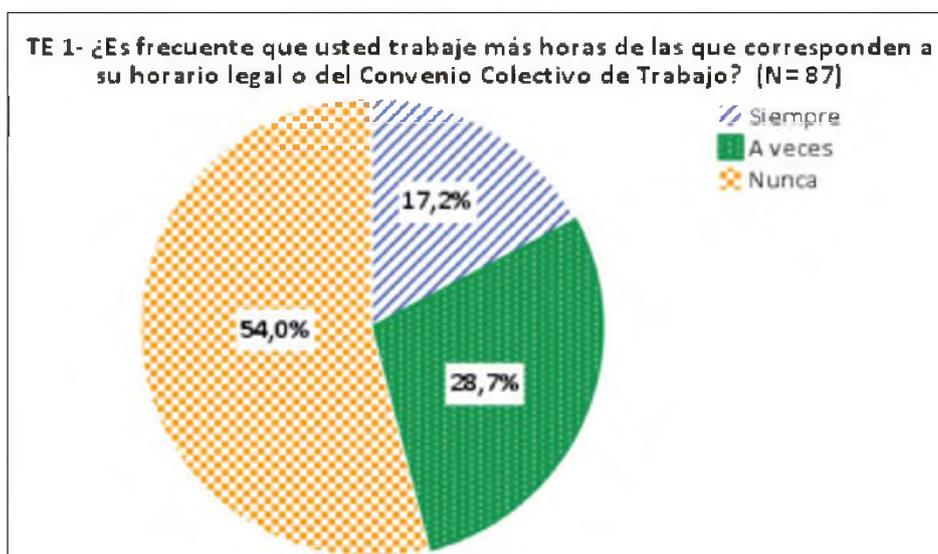
Muy pocos trabajan entre medianoche y las 6 horas de la mañana: sólo el 1,1% contestó "Siempre", el 14,9% "A veces" y el 83,9% "Nunca".



TE 1- ¿Es frecuente que usted trabaje más horas de las que corresponden a su horario legal o del Convenio Colectivo de Trabajo?

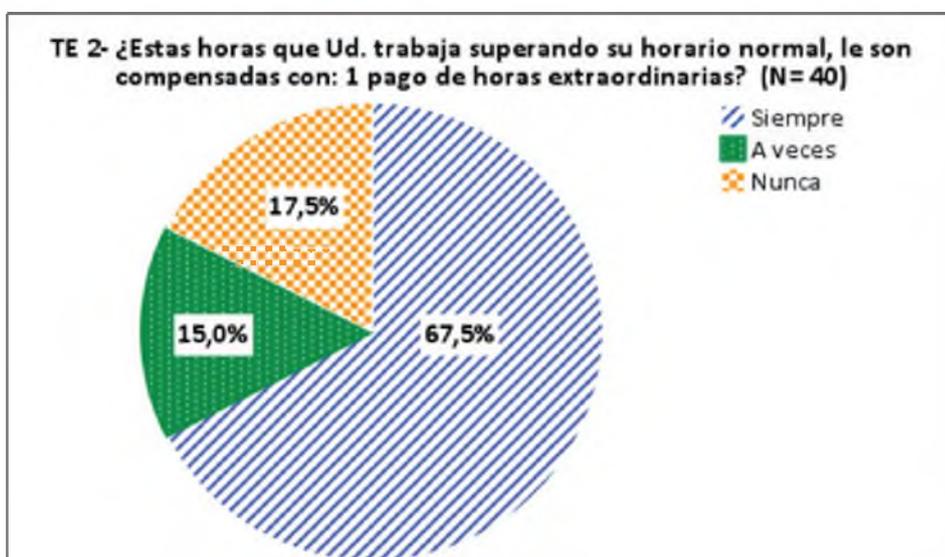
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	17,2
A veces	25	28,7
Nunca	47	54,0
Total	87	100,0

Un resultado a destacar en relación a las condiciones de trabajo de los/las funcionarios/as es que el 54% nunca trabaja más horas de las que les corresponde por su CCT. Poco menos de un tercio del total (28,7%) aseveró que en algunas ocasiones debe hacerlo.



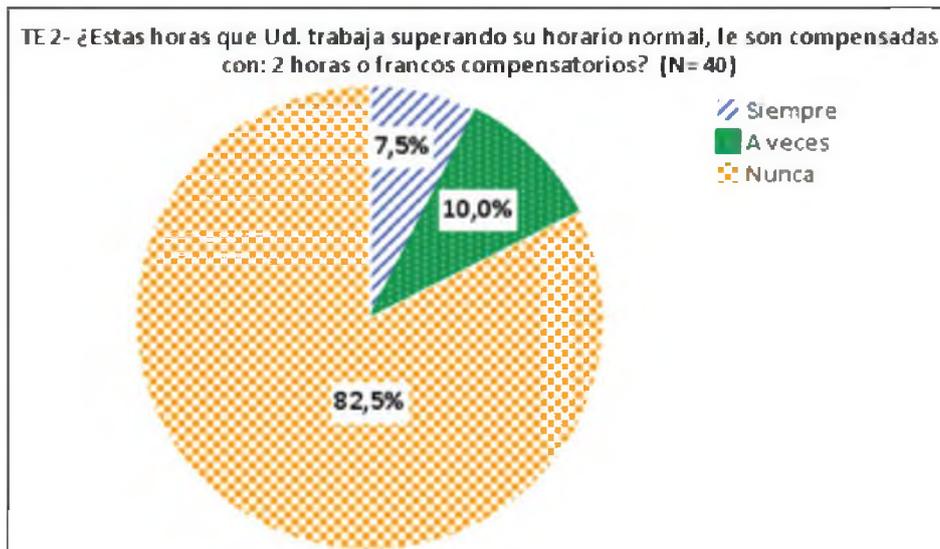
TE 2- ¿Estas horas que Ud. trabaja superando su horario normal, le son compensadas con: 1 pago de horas extraordinarias?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	67,5
A veces	6	15,0
Nunca	7	17,5
Total	40	100,0

A la mayoría de los respondientes (82,5%) siempre o a veces les pagan horas extraordinarias, pero no existen compensaciones por vía de horas o días de francos compensatorios.



TE 2- ¿Estas horas que Ud. trabaja superando su horario normal, le son compensadas con: 2 horas o francos compensatorios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	7,5
A veces	4	10,0
Nunca	33	82,5
Total	40	100,0

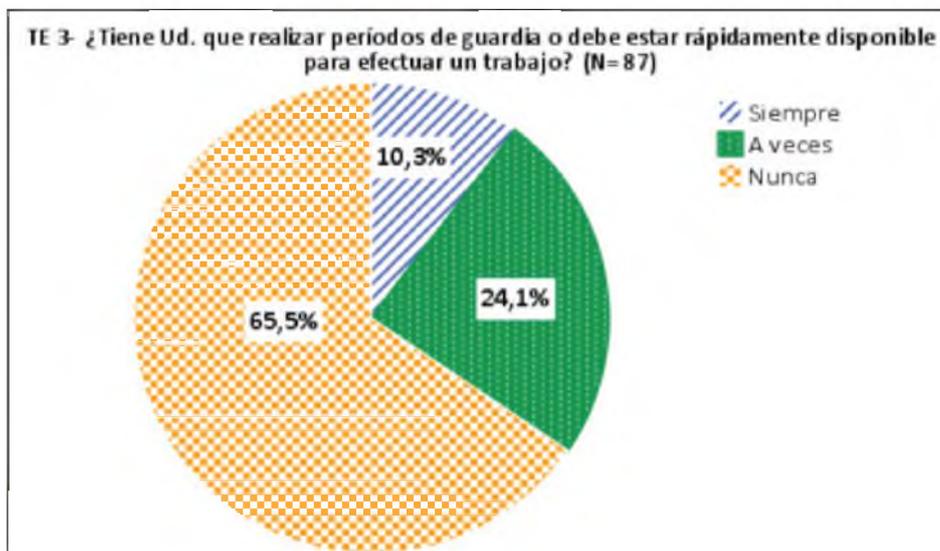
Las horas que trabajan superando su horario normal, no son compensadas con horas o francos compensatorios, pues sólo el 7,5% respondió "Siempre", el 10% "A veces" y el 82,5% "Nunca".



TE 3- ¿Tiene Ud. que realizar períodos de guardia o debe estar rápidamente disponible para efectuar un trabajo?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	10,3
A veces	21	24,1
Nunca	57	65,5
Total	87	100,0

En respuesta a la pregunta "TE 3-¿Tiene Ud. que realizar períodos de guardia o debe estar rápidamente disponible para efectuar un trabajo?" sólo el 10,3% contestó «Siempre», el 24,1% «A veces» y el 65,5% «Nunca».



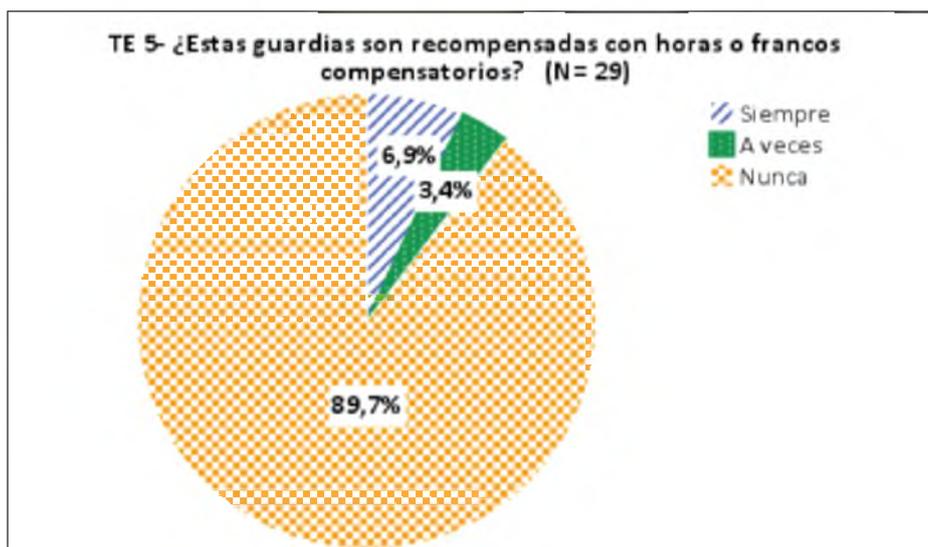
TE 5- ¿Estas guardias son recompensadas con pago de horas extraordinarias?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	75,9
Nunca	7	24,1
Total	29	100,0

Estas guardias son recompensadas con pago de horas extraordinarias siempre para el 75,9% y nunca para el 24,1%.



TE 5- ¿Estas guardias son recompensadas con horas o francos compensatorios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	6,9
A veces	1	3,4
Nunca	26	89,7
Total	29	100,0

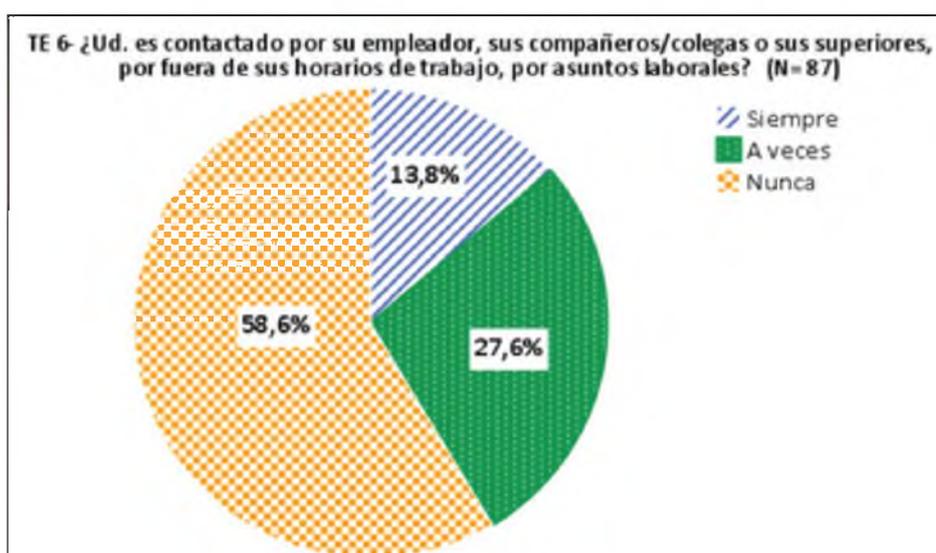
Las guardias, de acuerdo a los datos recogidos, no son recompensadas con horarios o la posibilidad de francos compensatorios (un 89,7% del total de respuestas). El 6,9% respondió afirmativamente y el restante 3,4% afirmó que "A veces" sus guardias han sido compensadas de esta manera.



TE 6- ¿Ud. es contactado por su empleador, sus compañeros/colegas o sus superiores, por fuera de sus horarios de trabajo, por asuntos laborales?

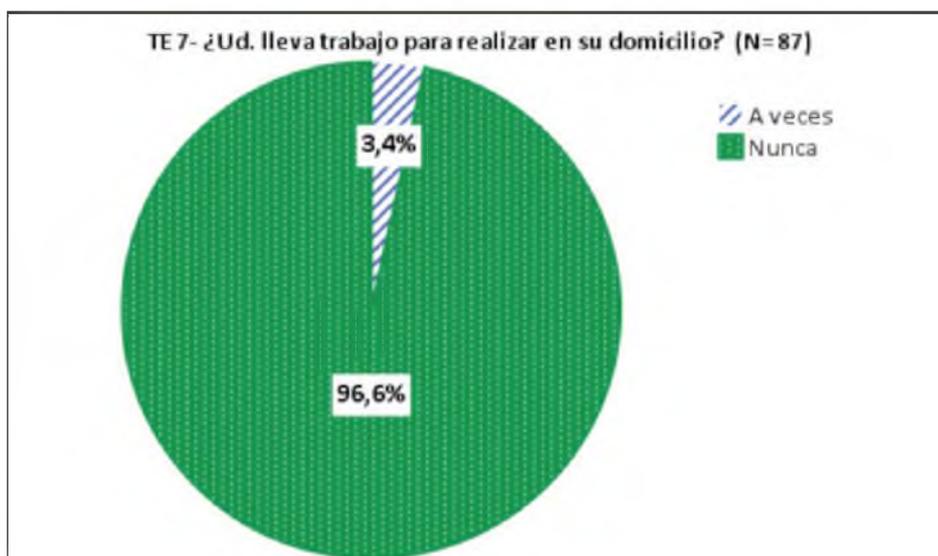
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	13,8
A veces	24	27,6
Nunca	51	58,6
Total	87	100,0

A dos tercios de los empleados, la organización los contacta por fuera de los horarios de trabajo por asuntos laborales. El 13,8% contestó que eso sucede "Siempre", el 27,6% "A veces" y el 58,6% "Nunca".



TE 7- ¿Ud. lleva trabajo para realizar en su domicilio?	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	3,4
Nunca	84	96,6
Total	87	100,0

Es muy raro que los trabajadores/as lleven trabajo para hacer en el domicilio ya que sólo el 3,4% indicó "A veces", frente a una abrumada mayoría de respuestas por la opción de "No" (un 96,6%).



TE 9- ¿Su trabajo lo obliga a dormir fuera de su domicilio?	Frecuencia	Porcentaje
Una vez por semana o más.	3	3,5
Nunca.	82	95,3
No contesta.	1	1,2
Total	86	100,0

Un escaso porcentaje de los/las encuestados/as se enfrenta a la situación de estar obligado por su trabajo a dormir fuera de su domicilio, pues en respuesta a la pregunta "TE 9- ¿Su trabajo lo obliga a dormir fuera de su domicilio?" el 3,5% indicó "Una vez por semana o más."; mientras que el 95,3% "Nunca" y el 1,2% optó por no contestar la consulta.



2. Vacaciones, licencias y días de ausencia autorizados

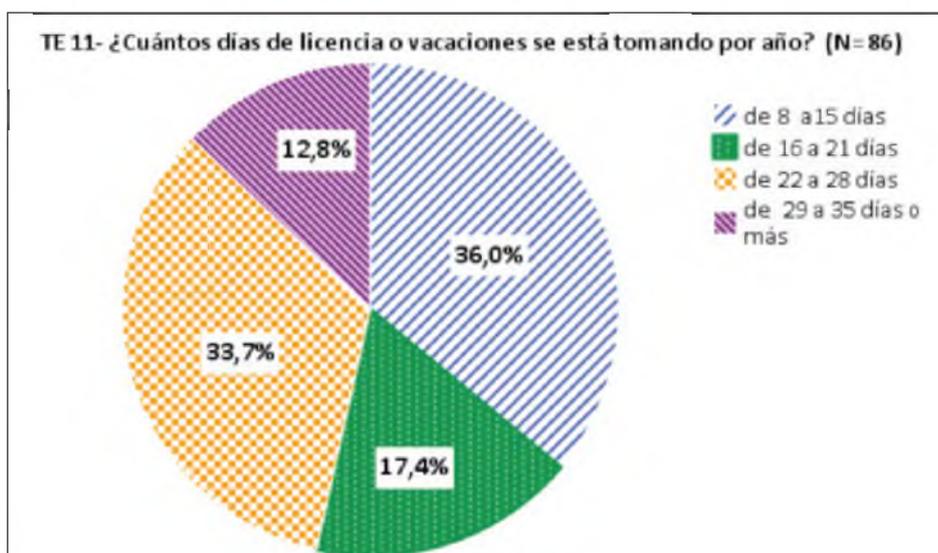
TE 10- ¿Tiene legalmente derecho a vacaciones / licencias?	Frecuencia	Porcentaje
No	0	0
Sí	87	100,0

Ante la consulta específica sobre el derecho a usufructuar vacaciones/licencias, el total absoluto de la muestra respondió afirmativamente



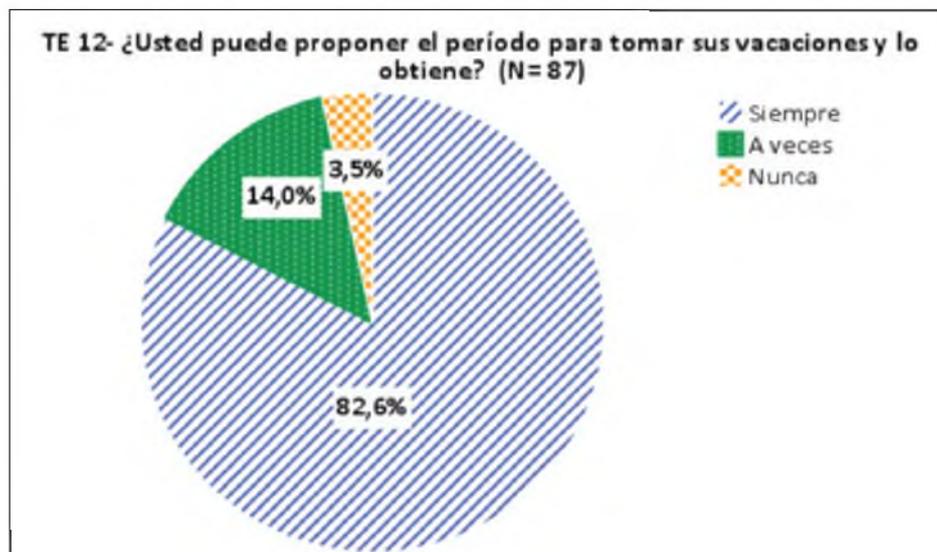
TE 11- ¿Cuántos días de licencia o vacaciones se está tomando por año?		
	Frecuencia	Porcentaje
de 8 a 15 días	31	36,0
de 16 a 21 días	15	17,4
de 22 a 28 días	29	33,7
de 29 a 35 días o más	11	12,8
Total	86	100,0

El número de días de licencia o vacaciones es diverso, según la antigüedad en la Municipalidad. En respuesta a la pregunta "TE 11- ¿Cuántos días de licencia o vacaciones se está tomando por año?" el 36% contestó "de 8 a 15 días", el 17,4% "de 16 a 21 días", el 33,7% "de 22 a 28 días" y el 12,8% "de 29 a 35 días o más".



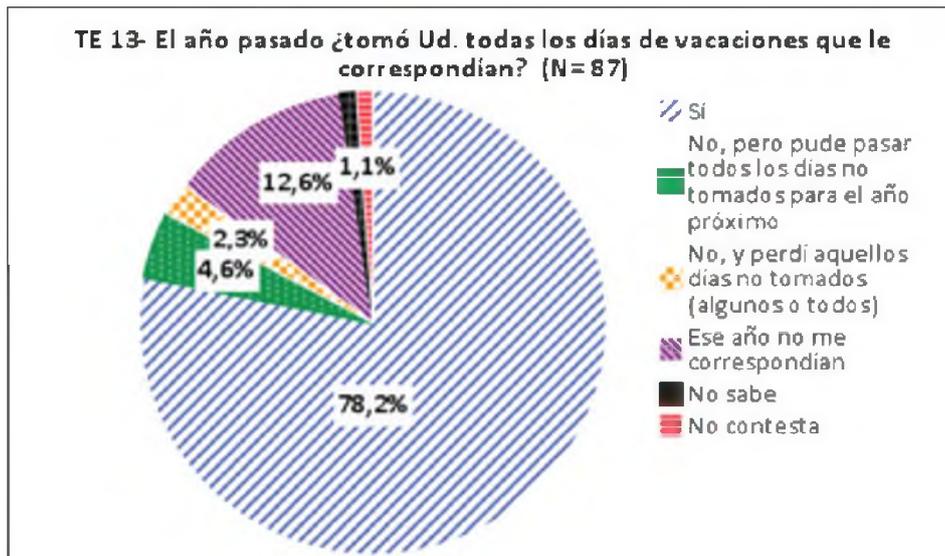
TE 12- ¿Usted puede proponer el período para tomar sus vacaciones y lo obtiene?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	71	82,6
A veces	12	14,0
Nunca	3	3,5
Total	86	100,0

En respuesta a la pregunta "TE 12- ¿Usted puede proponer el período para tomar sus vacaciones y lo obtiene?" el 82,6% contestó "Siempre", el 14% "A veces" y el 3,5% "Nunca".



TE 13- El año pasado ¿tomó Ud. todas los días de vacaciones que le correspondían?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	68	78,2
No, pero pude pasar todos los días no tomados para el año próximo	4	4,6
No, y perdí aquellos días no tomados (algunos o todos)	2	2,3
Ese año no me correspondían	11	12,6
No sabe	1	1,1
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

En respuesta a la pregunta "TE 13- El año pasado ¿tomó Ud. todas los días de vacaciones que le correspondían?" el 78,2% indicó "Sí", el 4,6% "No, pero pude pasar todos los días no tomados para el año próximo", el 2,3% "No, y perdí aquellos días no tomados (algunos o todos)", el 12,6% "Ese año no me correspondían", el 1,1% "No sabe" y el 1,1% "No contesta".

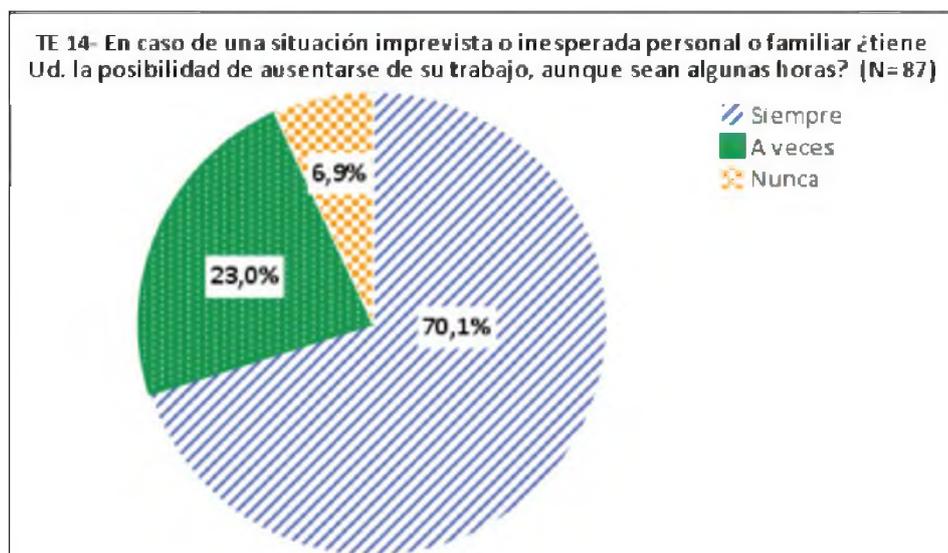


3. Situación de trabajo

TE 14- En caso de una situación imprevista o inesperada personal o familiar ¿tiene Ud. la posibilidad de ausentarse de su trabajo, aunque sean algunas horas?

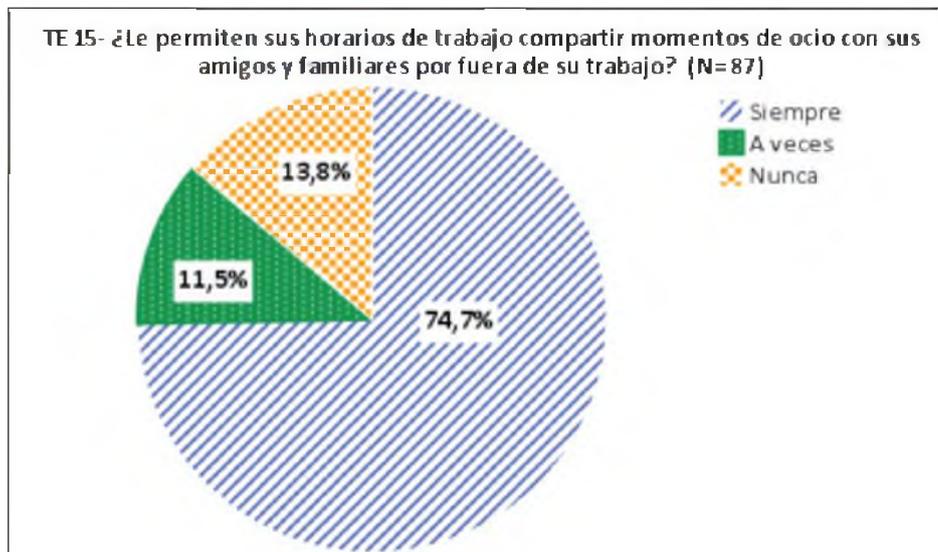
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	61	70,1
A veces	20	23,0
Nunca	6	6,9
Total	87	100,0

La mayoría de los/las trabajadores/as, con exactitud el 70,1% puede ausentarse de su trabajo algunas horas en casos de urgencia, mientras que el 23% puede hacerlo "A veces" y sólo el 6,9% "Nunca" lo puede realizar.



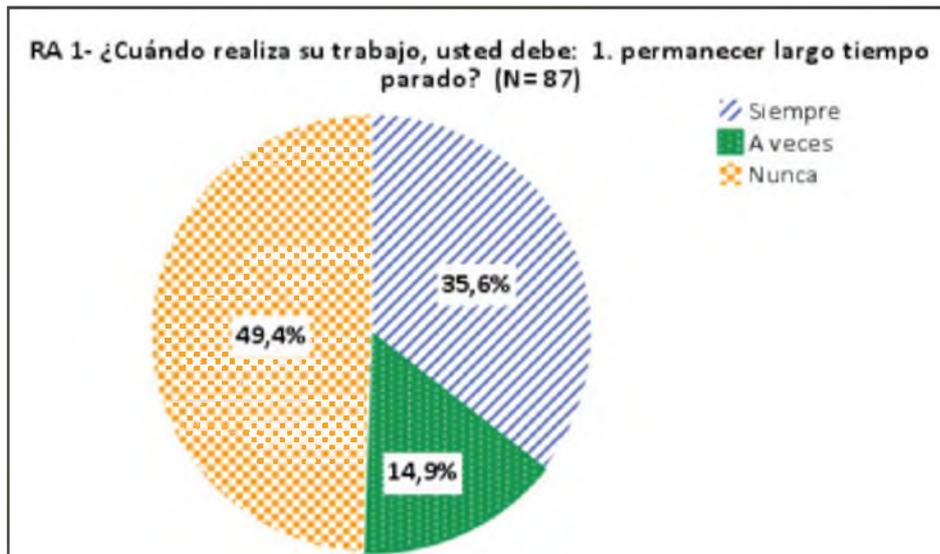
TE 15- ¿Le permiten sus horarios de trabajo compartir momentos de ocio con sus amigos y familiares por fuera de su trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	65	74,7
A veces	10	11,5
Nunca	12	13,8
Total	87	100,0

La posibilidad de compartir instancias de ocio con amigos y familiares por fuera de los horarios de trabajo, es posible para el 74,7% de las personas y el 11,5% sólo a veces tienen instancias de ocio. Por último, el 13,8% respondió que nunca puede disfrutar por causa de sus horarios laborales.



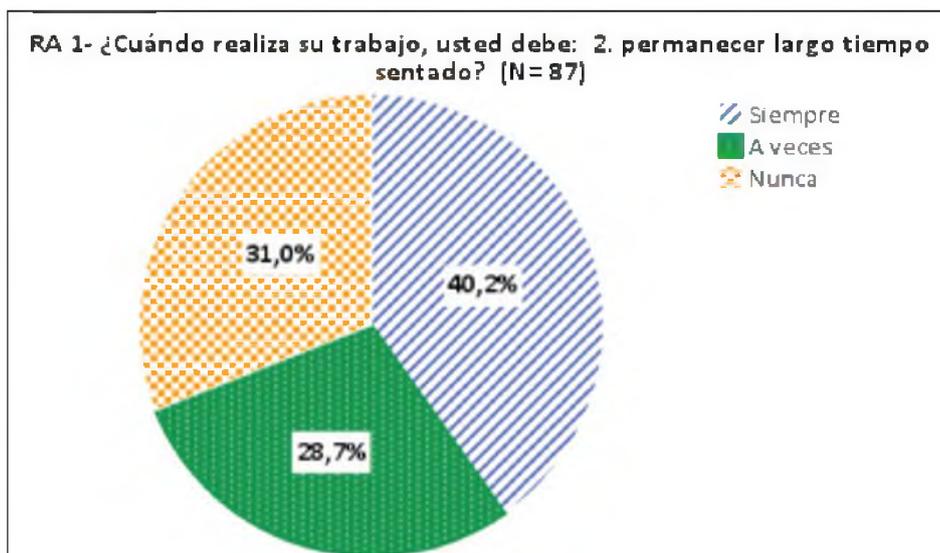
RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: permanecer largo tiempo parado?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	35,6
A veces	13	14,9
Nunca	43	49,4
Total	87	100,0

En esta pregunta, el 35,6% optó por "Siempre" para definir su situación, luego, el 14,9% "A veces" y la mayoría, un 49,4% que "Nunca" debe permanecer largo tiempo parado cuando realiza su trabajo.



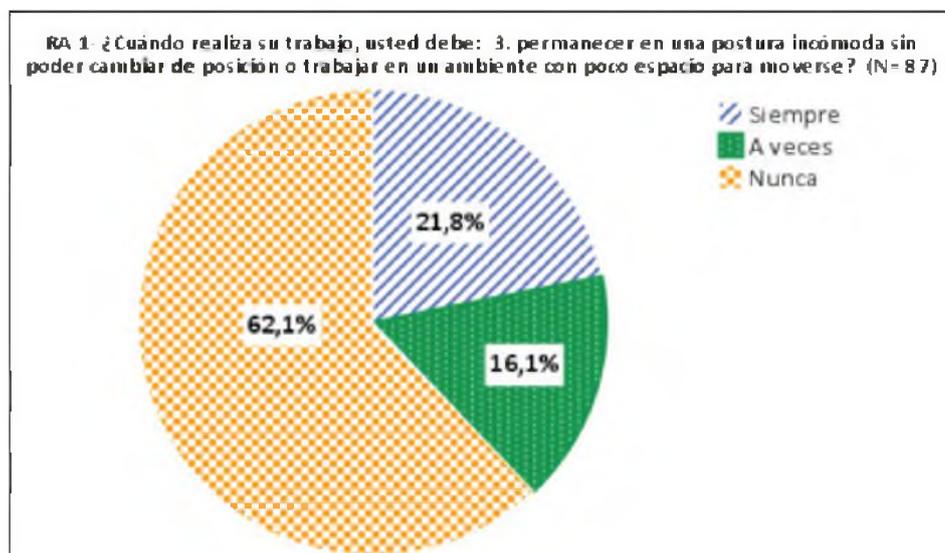
RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: permanecer largo tiempo sentado?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	35	40,2
A veces	25	28,7
Nunca	27	31,0
Total	87	100,0

El 40,2% respondió "Siempre", el 28,7% "A veces" y el 31% que "Nunca" cuando realizan su trabajo deben permanecer largo tiempo sentados.



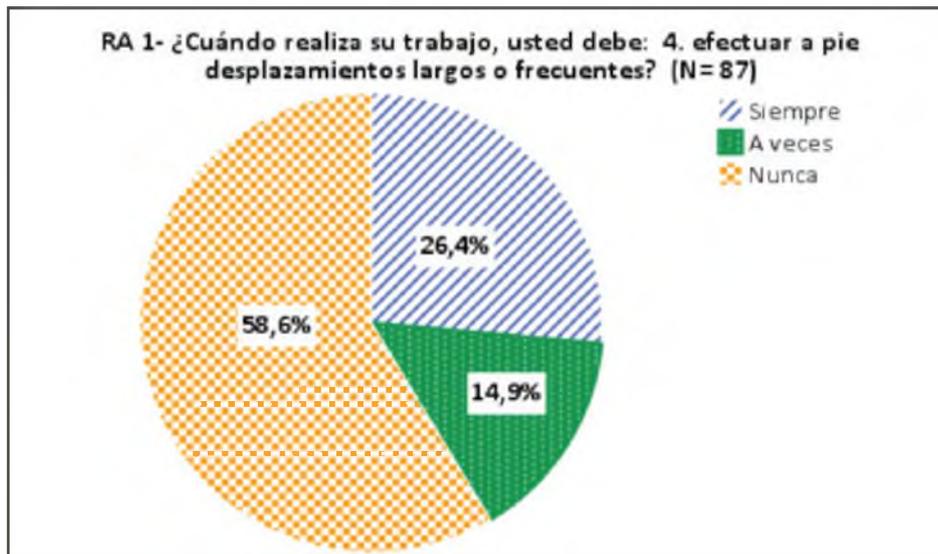
RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: permanecer en una postura incómoda sin poder cambiar de posición o trabajar en un ambiente con poco espacio para moverse		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	21,8
A veces	14	16,1
Nunca	54	62,1
Total	87	100,0

En cuanto a las posturas incómodas, en respuesta a "RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe permanecer en una postura incómoda sin poder cambiar de posición o trabajar en un ambiente con poco espacio para moverse?" el 21,8% contestó "Siempre", el 16,1% "A veces" y casi dos tercios, el 62,1%, respondió "Nunca".



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: efectuar a pie desplazamientos largos o frecuentes?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	26,4
A veces	13	14,9
Nunca	51	58,6
Total	87	100,0

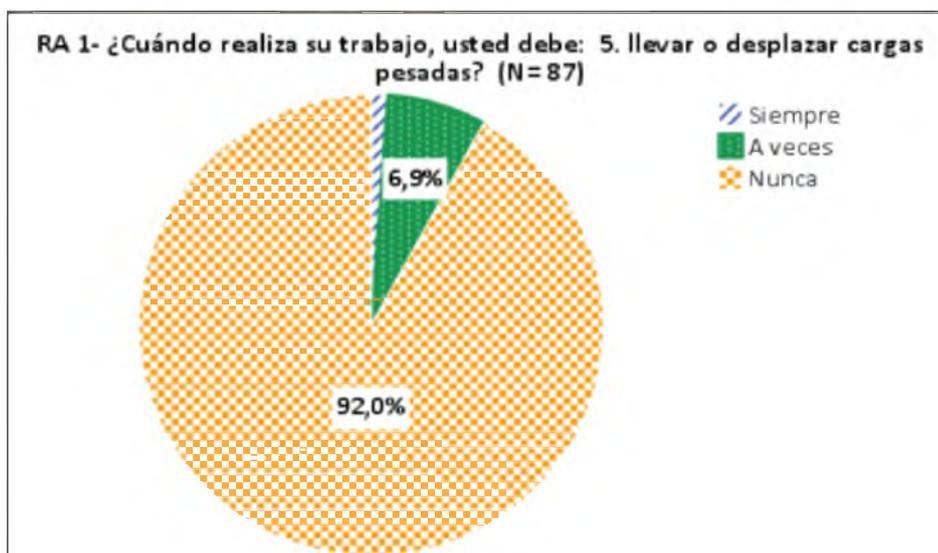
Un poco más de un cuarto de los trabajadores/as (el 26,4%) debe hacer a pie desplazamientos largos o frecuentes cuando trabaja, un 14,9% veces, y el 58,6% nunca debe realizar ese tipo de esfuerzos.



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: llevar o desplazar cargas pesadas?

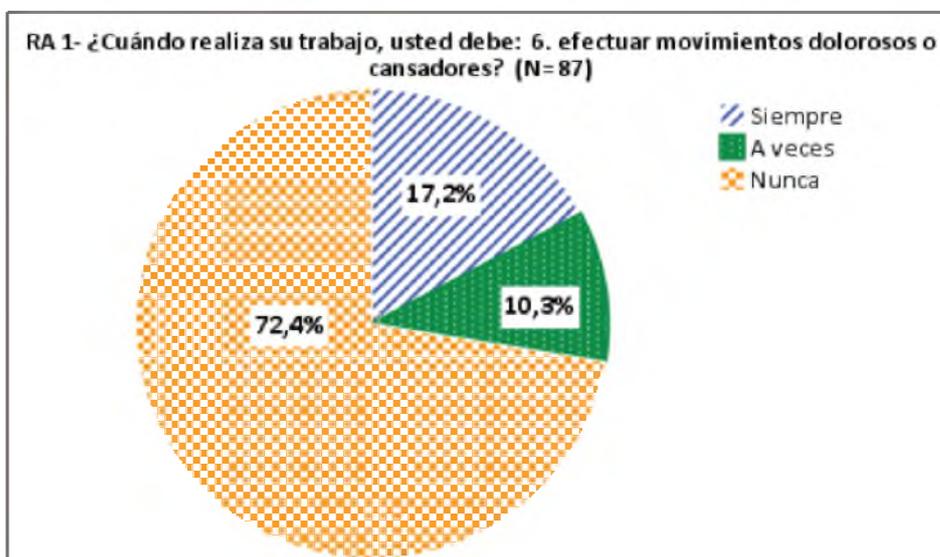
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,1
A veces	6	6,9
Nunca	80	92,0
Total	87	100,0

La casi totalidad (un 92.0%) no tiene que llevar o desplazar cargas pesadas en su trabajo, un resultado para valorar positivamente. Luego, un 6,9% lo debe hacer en ocasiones y el 1,1% contestó que "Siempre" debe hacerlo.



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: efectuar movimientos dolorosos o cansadores?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	17,2
A veces	9	10,3
Nunca	63	72,4
Total	87	100,0

El mayor porcentaje de las personas encuestadas, un 72,4% del total, afirma no tener que efectuar movimientos dolorosos o cansadores mientras realizan su trabajo. La contraparte de esta situación, es el 17,2% que siempre debe realizar ese tipo de movimientos que pueden poner en riesgo su salud.



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: soportar sacudidas o vibraciones?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,3
A veces	5	5,7
Nunca	80	92,0
Total	87	100,0

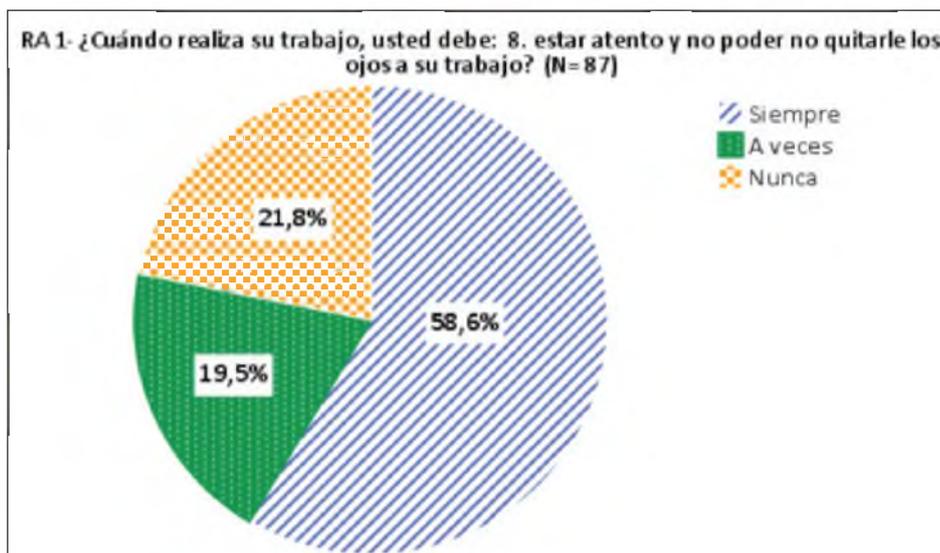
Solo un 8% experimenta siempre o a veces sacudidas o vibraciones durante su trabajo, una situación que no sucede a los 92% restantes de los/las encuestados/as.



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: estar atento y no poder no quitarle los ojos a su trabajo?

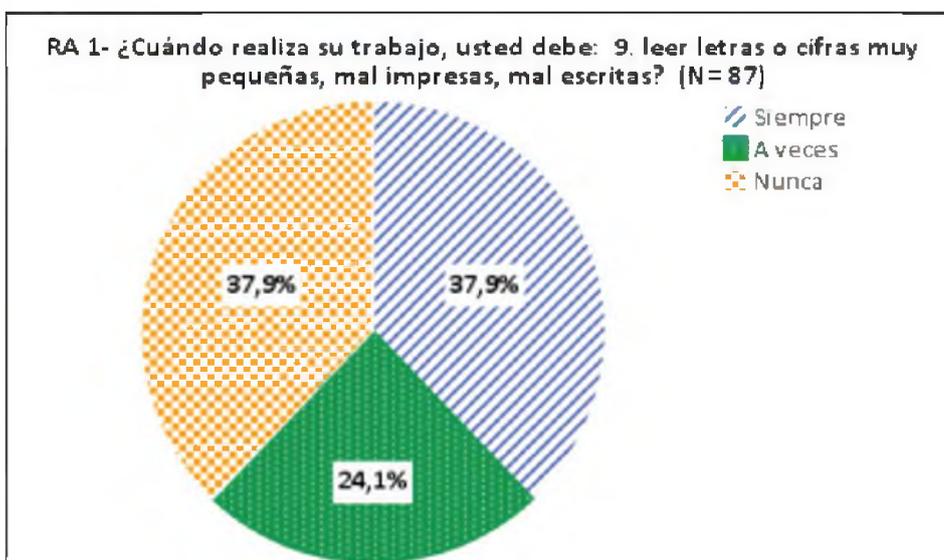
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	51	58,6
A veces	17	19,5
Nunca	19	21,8
Total	87	100,0

Es un trabajo que requiere estar atentos, pues en respuesta a la pregunta "RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: 8. estar atento y no poder no quitarle los ojos a su trabajo?" el 58,6% contestó "Siempre", el 19,5% "A veces" y el 21,8% "Nunca".



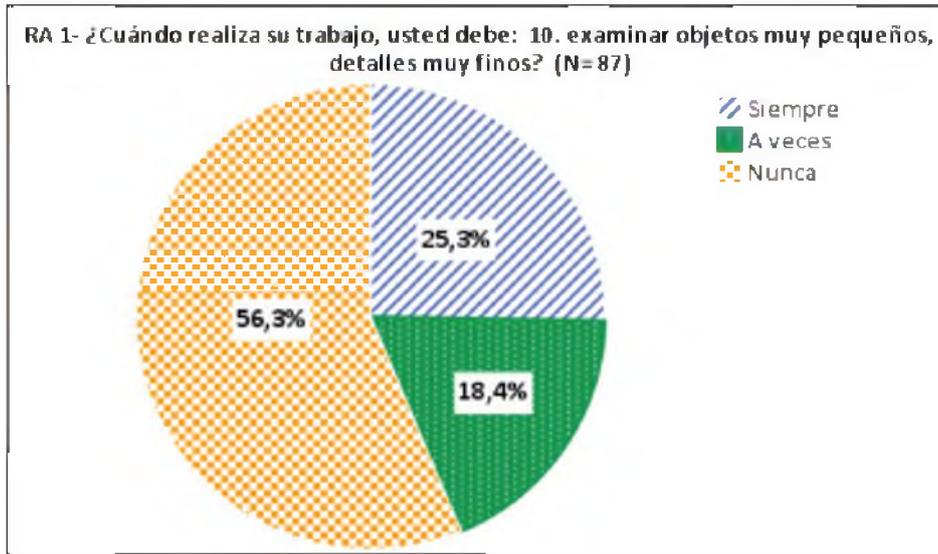
RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas, mal escritas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	37,9
A veces	21	24,1
Nunca	33	37,9
Total	87	100,0

Con frecuencia se debe hacer un esfuerzo para leer, pues en respuesta a "RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas, mal escritas?" el 37,9% contestó que "Siempre" se debía enfrentar a esa situación, el 24,1% "A veces" y el 37,9% "Nunca".



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: examinar objetos muy pequeños, detalles muy finos?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	25,3
A veces	16	18,4
Nunca	49	56,3
Total	87	100,0

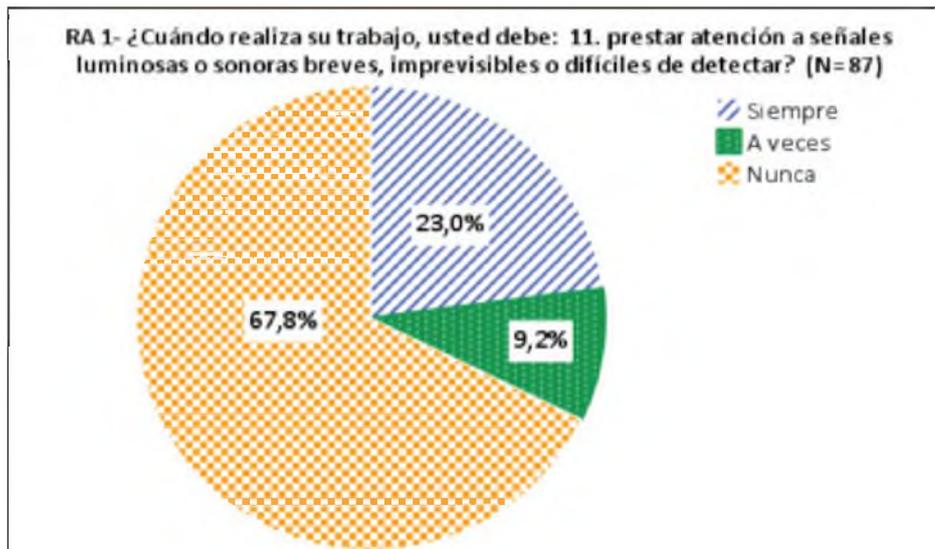
Por lo general no se deben observar objetos muy pequeños en el trabajo, pues en respuesta a la pregunta "RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe examinar objetos muy pequeños, detalles muy finos?" el 25,3% contestó "Siempre", el 18,4% "A veces" y el 56,3% "Nunca".



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: prestar atención a señales luminosas o sonoras breves, imprevisibles o difíciles de detectar?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	23,0
A veces	8	9,2
Nunca	59	67,8
Total	87	100,0

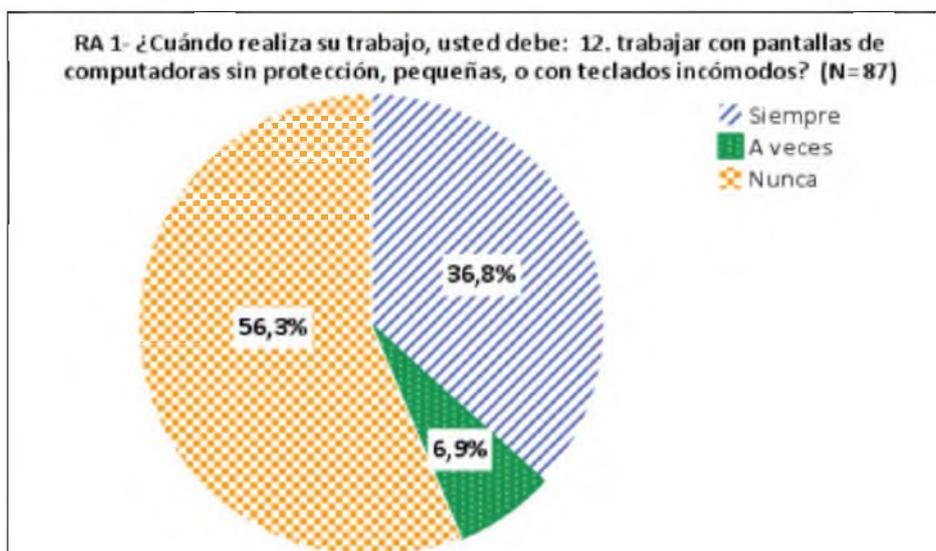
Un tercio de los trabajadores/as debe prestar atención a señales, usualmente o en ocasiones. En respuesta a la pregunta "RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe prestar atención a señales luminosas o sonoras breves, imprevisibles o difíciles de detectar, el 23% indicó "Siempre", el 9,2% "A veces" y el 67,8% "Nunca".



RA 1- ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe: trabajar con pantallas de computadoras sin protección, pequeñas, o con teclados incómodos?

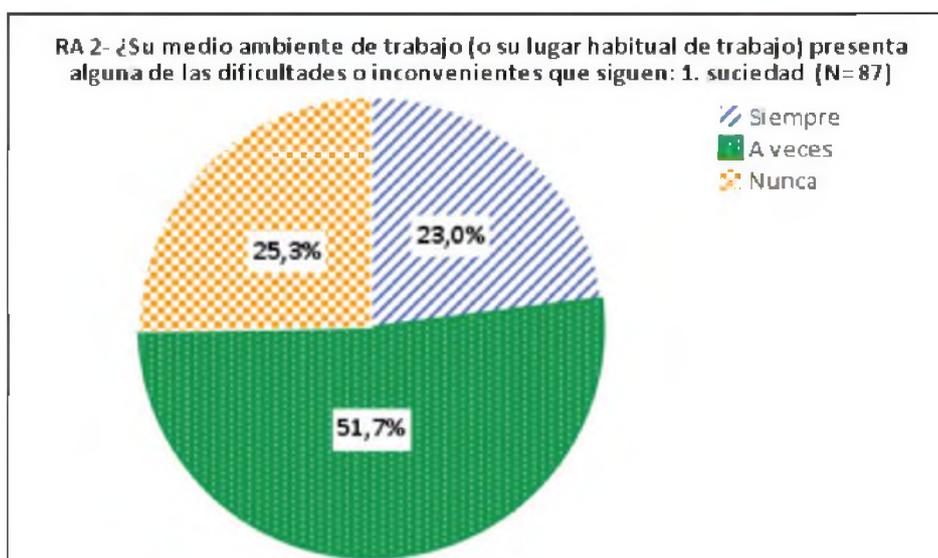
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	36,8
A veces	6	6,9
Nunca	49	56,3
Total	87	100,0

Más de la mitad de los trabajadores/as trabajan con equipos de computación con una prevención inadecuada, ya que el 36,8% contestó "Siempre", el 6,9% "A veces" y el 56,3% "Nunca" afrontaba esa situación.



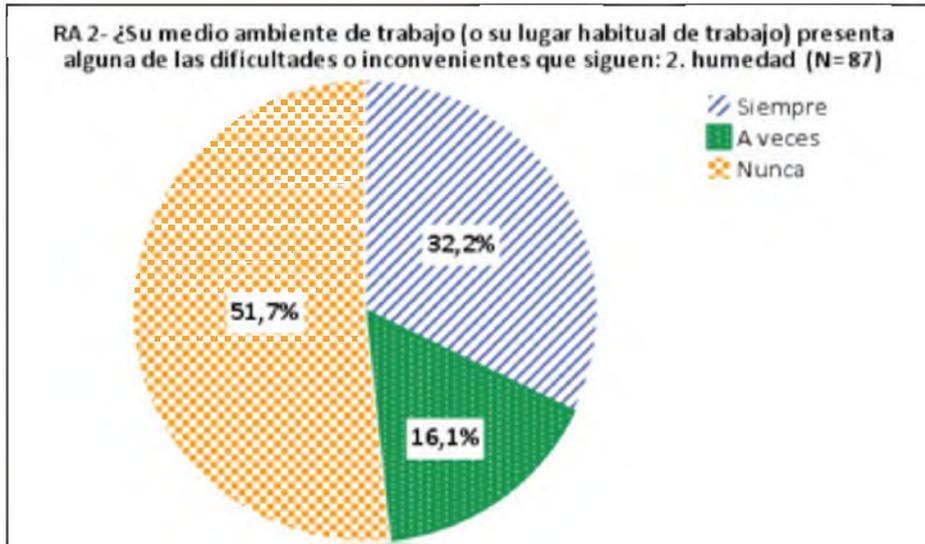
RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: suciedad		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	23,0
A veces	45	51,7
Nunca	22	25,3
Total	87	100,0

Con frecuencia para las tres cuartas parte del personal existe suciedad en los lugares de trabajo, el 23% contestó "Siempre", el 51,7% "A veces" y sólo el 25,3% "Nunca" lo percibe.



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: humedad		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	32,2
A veces	14	16,1
Nunca	45	51,7
Total	87	100,0

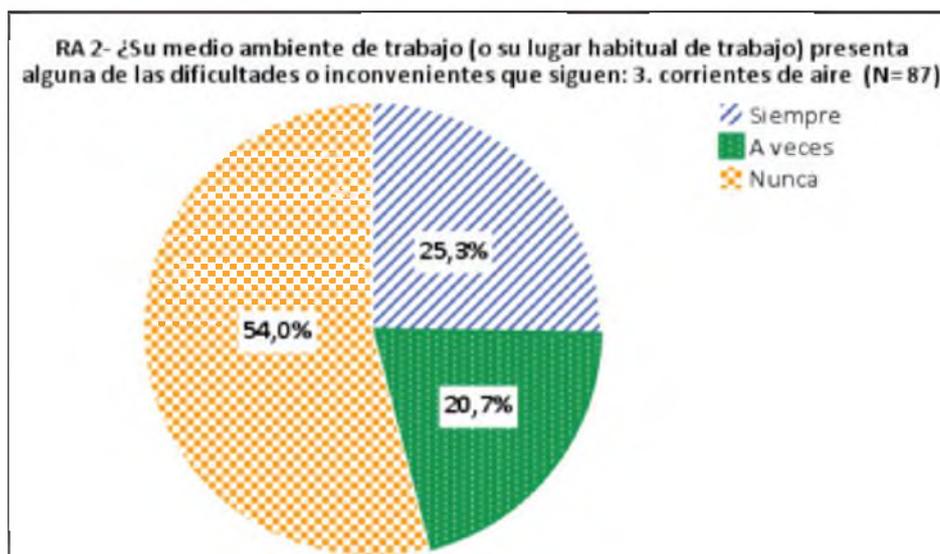
Casi la mitad de las personas experimentan problemas con la humedad en su ambiente de trabajo: el 32,2% contestó "Siempre", el 16,1% "A veces". Por otro lado, el resto (51,7%) aseveró que nunca tuvo dificultades de ese tipo.



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: corrientes de aire

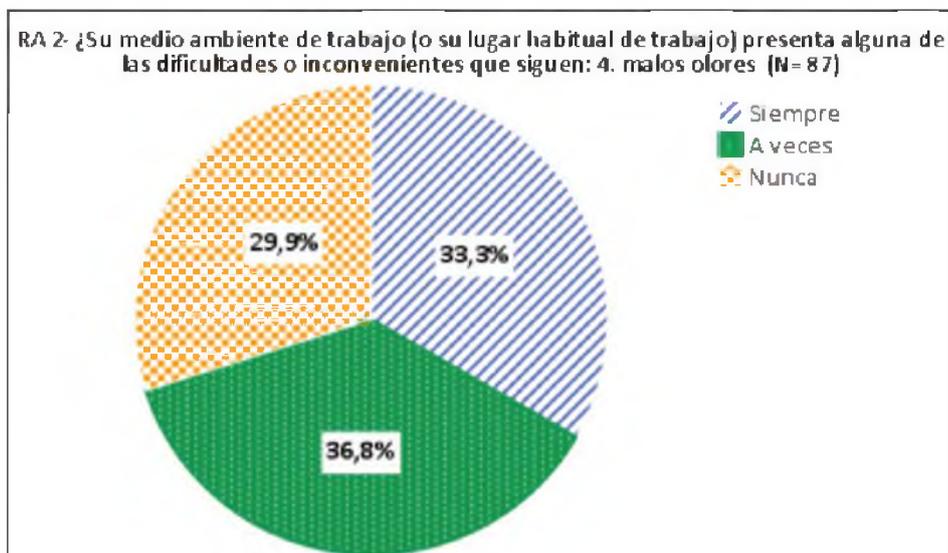
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	22	25,3
A veces	18	20,7
Nunca	47	54,0
Total	87	100,0

Un poco más de la mitad, exactamente el 54% no experimentó inconvenientes con las corrientes de aire; el 25,3% contestó "Siempre" y el 20,7%.



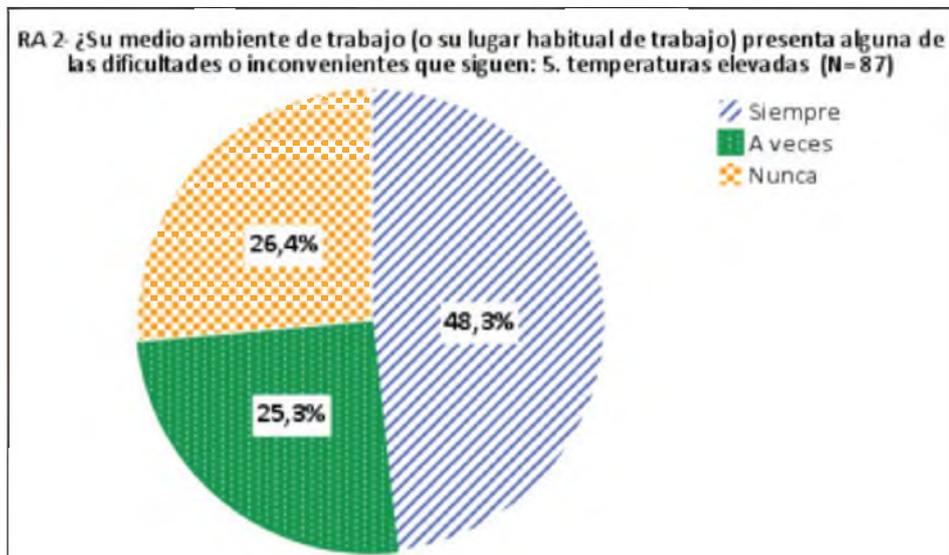
RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: malos olores		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	33,3
A veces	32	36,8
Nunca	26	29,9
Total	87	100,0

El 33,3% respondió que "Siempre", el 36,8% "A veces" (casi 70% en total) y sólo el 29,9% que "Nunca" percibe malos olores".



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: temperaturas elevadas		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	48,3
A veces	22	25,3
Nunca	23	26,4
Total	87	100,0

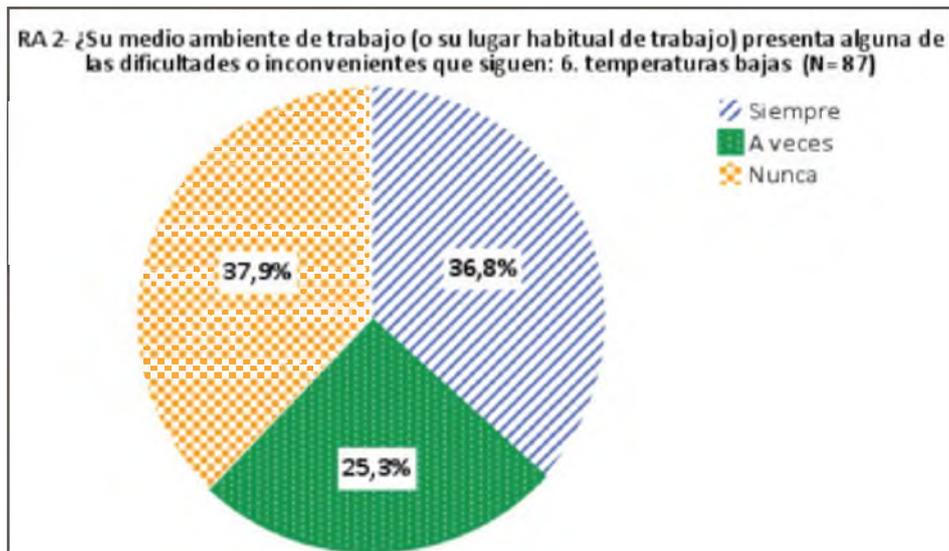
Casi las tres cuartas partes de los trabajadores/as experimenta siempre o a veces temperaturas elevadas: el 48,3% contestó "Siempre", el 25,3% "A veces" y sólo el 26,4% "Nunca" lo experimenta.



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: temperaturas bajas

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	36,8
A veces	22	25,3
Nunca	33	37,9
Total	87	100,0

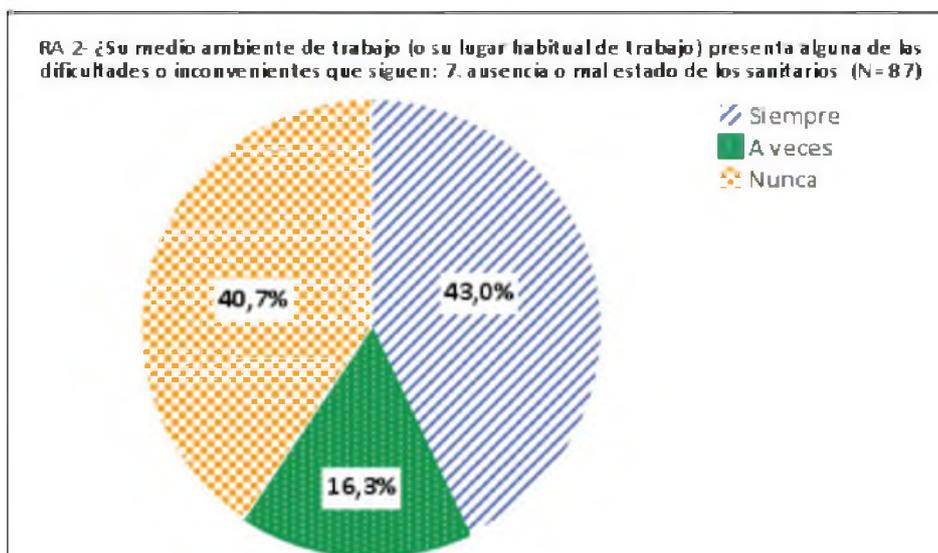
Dos tercios, siempre o a veces percibe bajas temperaturas pues el 36,8% contestó "Siempre", el 25,3% "A veces" y sólo el 37,9% "Nunca" lo percibe.



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: ausencia o mal estado de los sanitarios

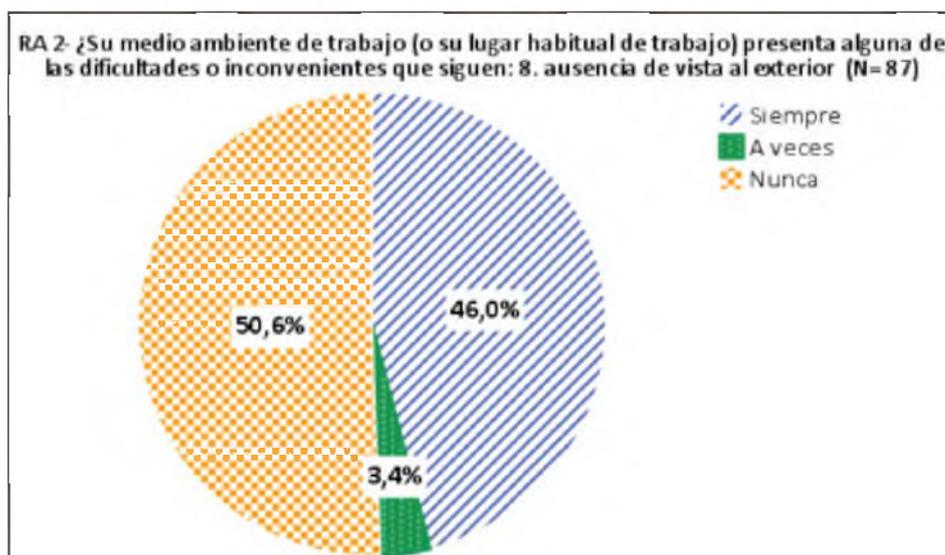
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	43,0
A veces	14	16,3
Nunca	35	40,7
Total	86	100,0

Dos tercios percibe siempre o a veces una ausencia o mal estado de los sanitarios, esto se infiere de que el 43% contestó que lo percibe "Siempre", el 16,3% "A veces" y el 40,7% "Nunca".



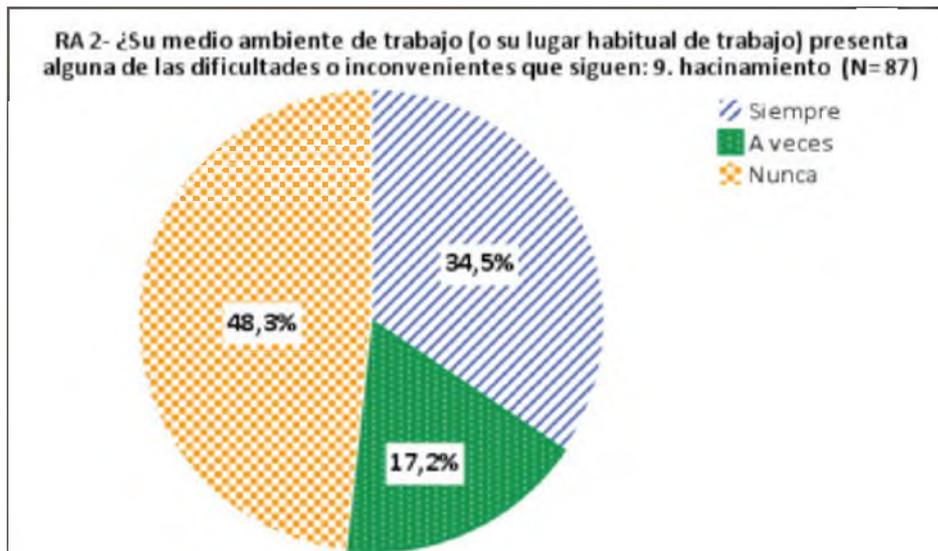
RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: ausencia de vista al exterior		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	46,0
A veces	3	3,4
Nunca	44	50,6
Total	87	100,0

El 46% respondió que "Siempre", el 3,4% "A veces" y el 50,6% que "Nunca" su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta como inconveniente la ausencia de vista al exterior".



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: hacinamiento		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	34,5
A veces	15	17,2
Nunca	42	48,3
Total	87	100,0

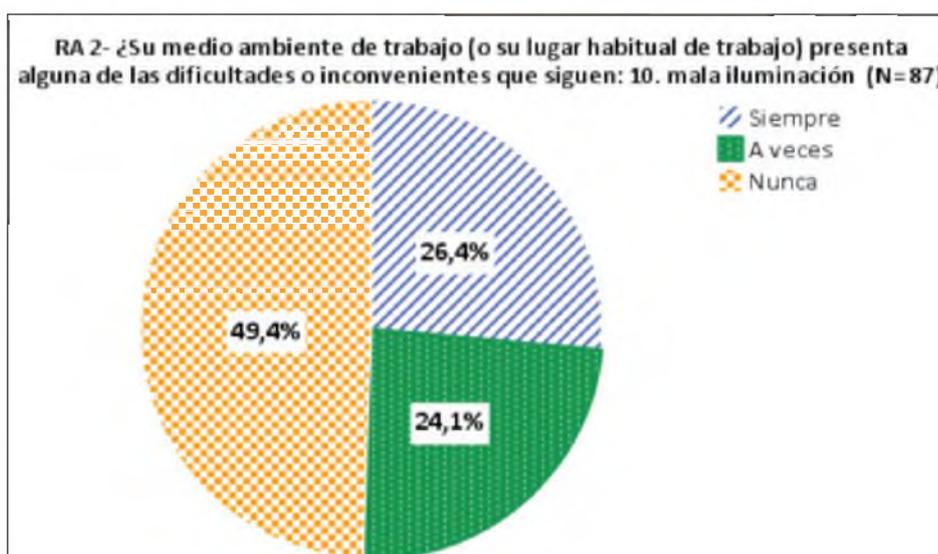
Ante la pregunta sobre la percepción de hacinamiento en su lugar de trabajo, el 34,5% contestó "Siempre", el 17,2% "A veces" y el 48,3% "Nunca".



RA 2- ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: mala iluminación

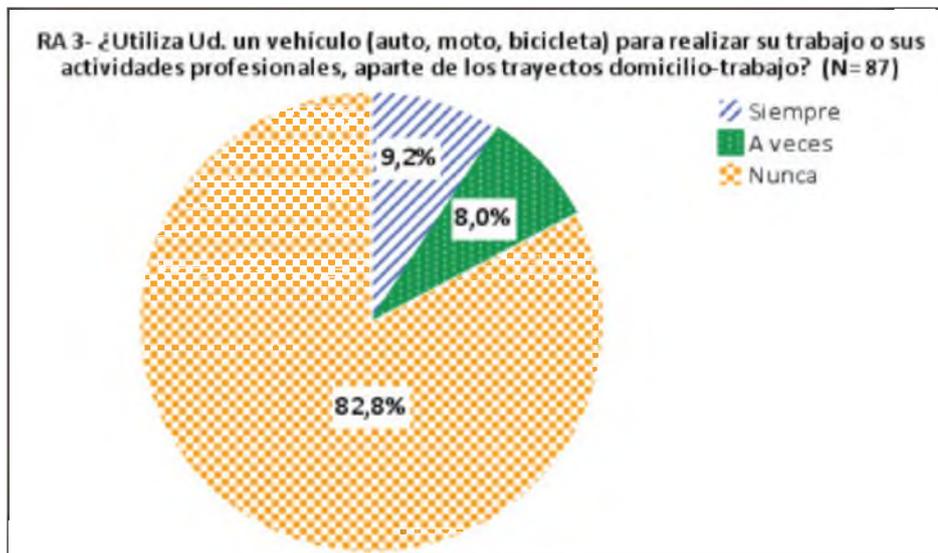
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	26,4
A veces	21	24,1
Nunca	43	49,4
Total	87	100,0

El 26,4% respondió que "Siempre", el 24,1% "A veces" y sólo el 49,4% que "Nunca" en su lugar de trabajo perciben una mala iluminación.



RA 3- ¿Utiliza Ud. un vehículo (auto, moto, bicicleta) para realizar su trabajo o sus actividades profesionales, aparte de los trayectos domicilio-trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	9,2
A veces	7	8,0
Nunca	72	82,8
Total	87	100,0

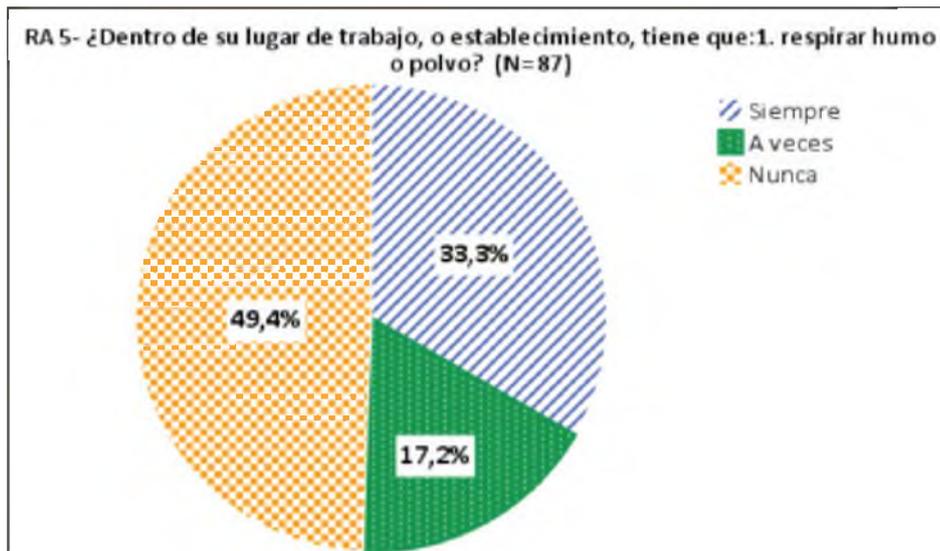
La mayoría no debe transportarse en auto o bicicleta para realizar su trabajo en el Municipio (un 82,8%), mientras que el 9,2% respondió que lo hace "Siempre" y el 8% "A veces".



Los 10 empleados en esa situación, hacen en promedio 50 kilómetros por mes.

RA 5- ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que respirar humo o polvo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	29	33,3
A veces	15	17,2
Nunca	43	49,4
Total	87	100,0

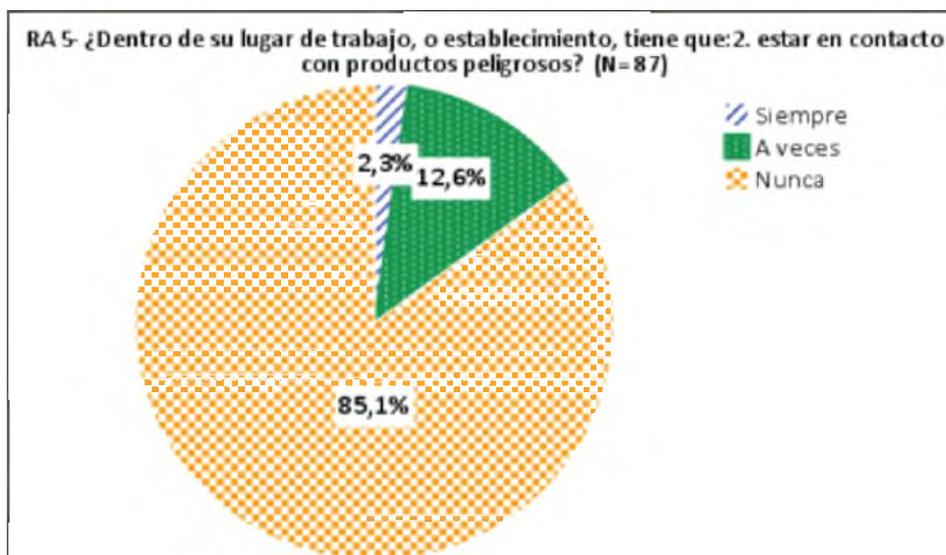
Deben respirar siempre o a veces polvo o humo en su lugar de trabajo más del 50% de los/las entrevistados/as, pues respondieron el 33,3% que lo sufre "Siempre", el 17,2% "A veces" y el 49,4% "Nunca".



RA 5- ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que estar en contacto con productos peligrosos?

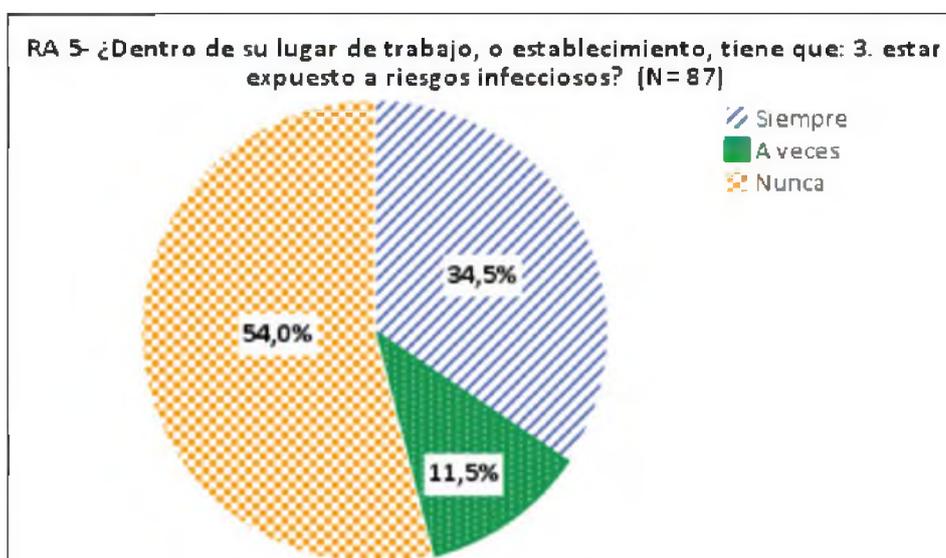
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,3
A veces	11	12,6
Nunca	74	85,1
Total	87	100,0

Solo un 14,9% siempre o a veces está en contacto con productos peligrosos en su lugar de trabajo, pues en respuesta a la pregunta "RA 5- ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que estar en contacto con productos peligrosos?" el 2,3% indicó "Siempre", el 12,6% "A veces" y el 85,1% "Nunca".



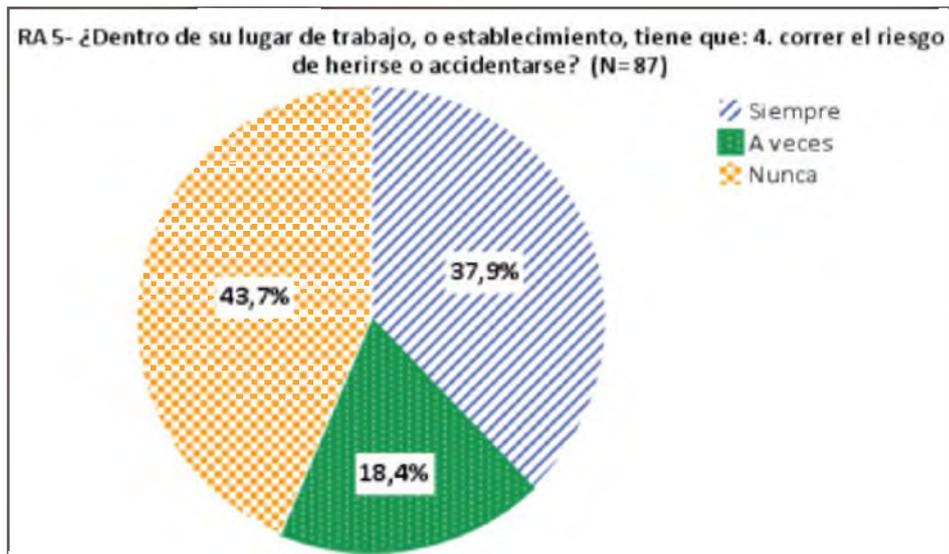
RA 5- ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que estar expuesto a riesgos infecciosos?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	34,5
A veces	10	11,5
Nunca	47	54,0
Total	87	100,0

El 34,5% indicó que "Siempre", el 11,5% "A veces" y el 54% que "Nunca" en su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que estar expuesto a riesgos infecciosos.



RA 5- ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que correr riesgo de herir o accidentarse?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	37,9
A veces	16	18,4
Nunca	38	43,7
Total	87	100,0

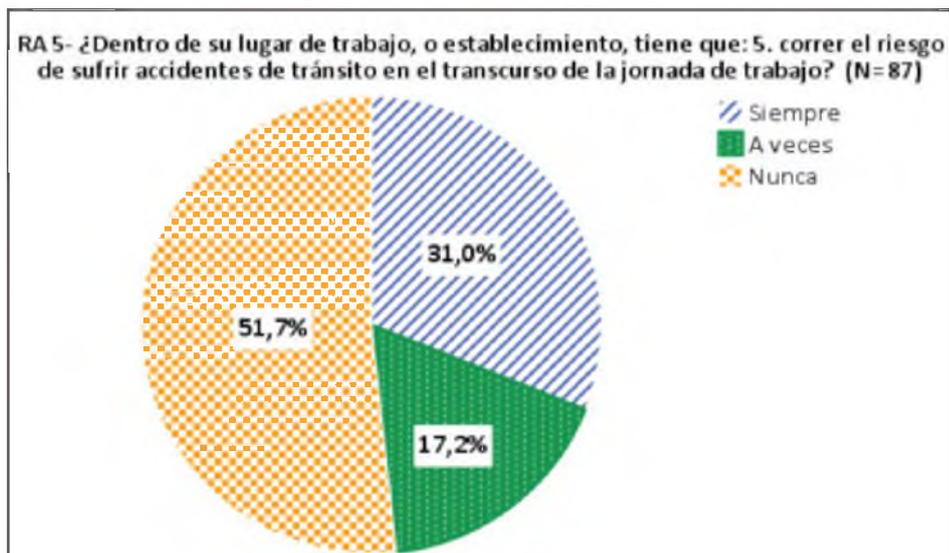
Un gran porcentaje contestó que perciben riesgos de herirse o sufrir un accidente en su lugar de trabajo "Siempre" el 37,9%, "A veces" un 18,4% y el 43,7% "Nunca".



RA 5- ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que correr riesgo de sufrir accidentes de tránsito en el transcurso de la jornada de trabajo?

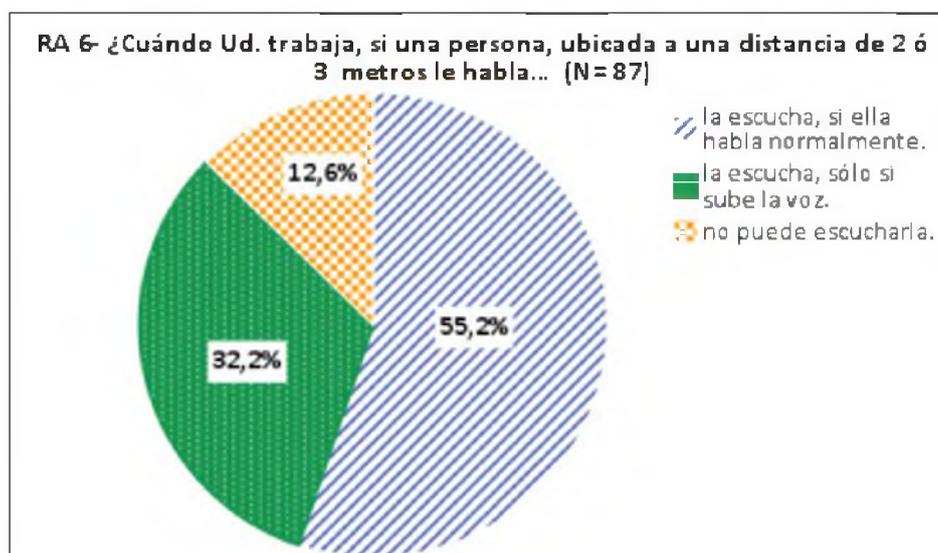
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	31,0
A veces	15	17,2
Nunca	45	51,7
Total	87	100,0

Más de la mitad siempre o a veces corrió el riesgo de sufrir un accidente de trabajo, dentro o fuera de su lugar de trabajo, ya que el 31% contestó "Siempre", el 17,2% "A veces" y el 51,7% "Nunca".



RA 6. ¿Cuándo Ud. trabaja, si una persona, ubicada a una distancia de 2 o 3 metros le habla...		
	Frecuencia	Porcentaje
La escucha, si ella habla normalmente.	48	55,2
La escucha, sólo sube la voz.	28	32,2
No puede escucharla.	11	12,6
Total	87	100,0

Un 45% respondió que tiene dificultades en su aparato auditivo, pues en respuesta a la pregunta de si una persona, ubicada a una distancia de 2 o 3 metros le habla, el 55,2% indicó que "La escucha, si ella habla normalmente, pero el 32,2% "La escucha, sólo si sube la voz." y el 12,6% "No puede escucharla".



RA 7- ¿Su empleador le provee de elementos de protección personal adecuados según los riesgos a los que está expuesto?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	13	14,9
No	74	85,1
Total	87	100,0

El 85,1% considera que el empleador no le provee los equipos de protección personal para hacer frente a los riesgos a los que están expuestos, pues en respuesta a la pregunta sólo el 14,9% respondió que "Sí".



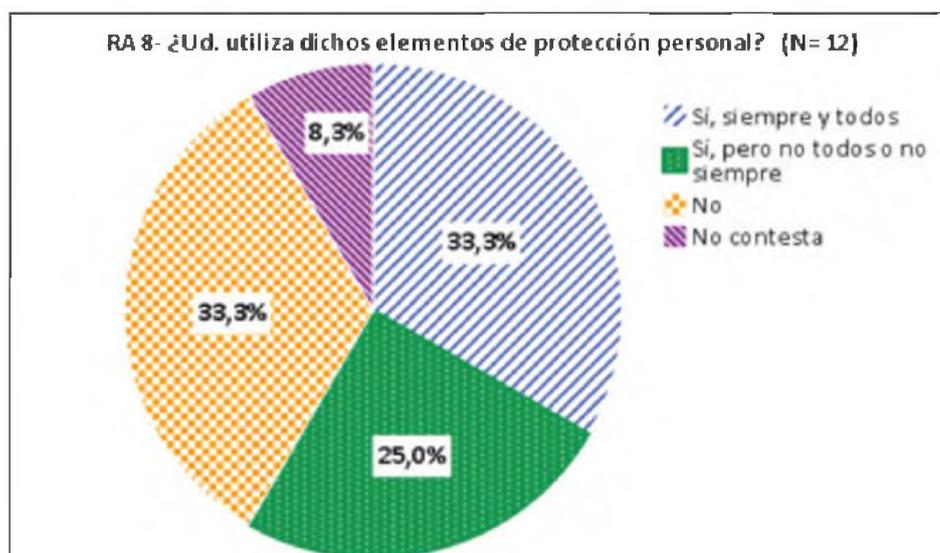
A la pregunta RA7.1- ¿Por qué no se los provee? Las principales respuestas agrupadas fueron

1. Porque no son policías (que sí deberían tenerlos)
2. Porque ni siquiera piensan en que puede haber riesgos en ese puesto
3. Por falta de conocimiento
4. Falta de insumos
5. Falta de conocimiento a primera instancia
6. Por emergencia económica, se trata de normalizar
7. No sabe porque nunca los dieron
8. Tiene que comprarlos ellos mismos
9. No están contemplados en los suministros
10. Porque no aplica para la tarea
11. No los necesitan, pero en el sector de archivos hay ratas y cucarachas
12. Porque trabaja como inspector de tránsito y no hay elementos de protección para esa actividad
13. Porque es nueva en la organización

Respondiendo a la pregunta sobre los equipos de protección personal que la municipalidad provee a los empleados, los más citados son chaleco, uniformes, alcohol en gel, botiquín paraguas, elementos de desinfección, protector de pantalla, bastones luminosos, etc.

RA 8- ¿Ud. utiliza dichos elementos de protección personal?	Frecuencia	Porcentaje
Sí, siempre y todos	4	33,3
Sí, pero no todos o no siempre	3	25,0
No	4	33,3
No contesta	1	8,3
Total	12	100,0

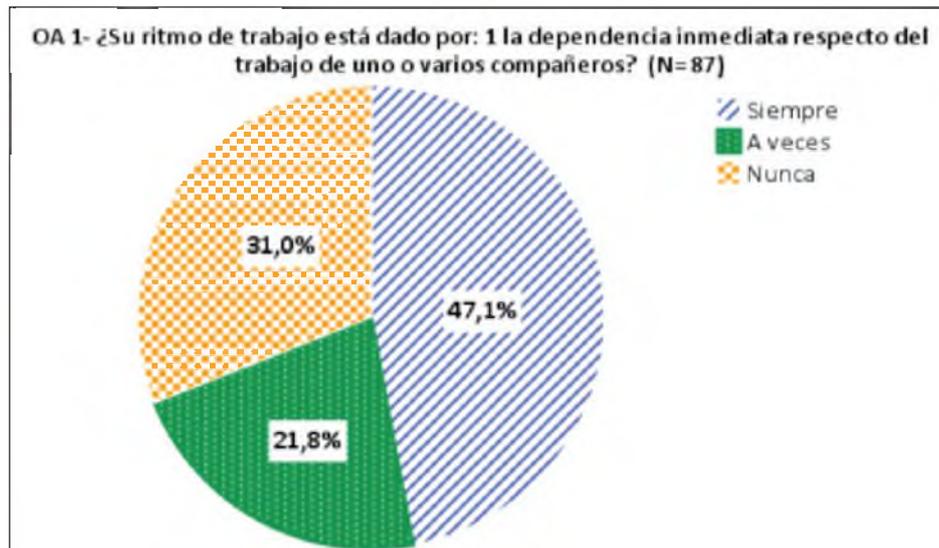
Hubo muy pocas respuestas sobre la utilización de los equipos de protección personal, pero solo un tercio de los 12 que respondieron los usan siempre y a todos en la pregunta RA- 8. El 33,3% contestó que "Sí, los usa siempre y todos", el 25% "Sí, pero no todos o no siempre", el 33,3% "No" y el 8,3% "No contesta".



4. La organización y ritmo de su trabajo

OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: 1 la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	41	47,1
A veces	19	21,8
Nunca	27	31,0
Total	87	100,0

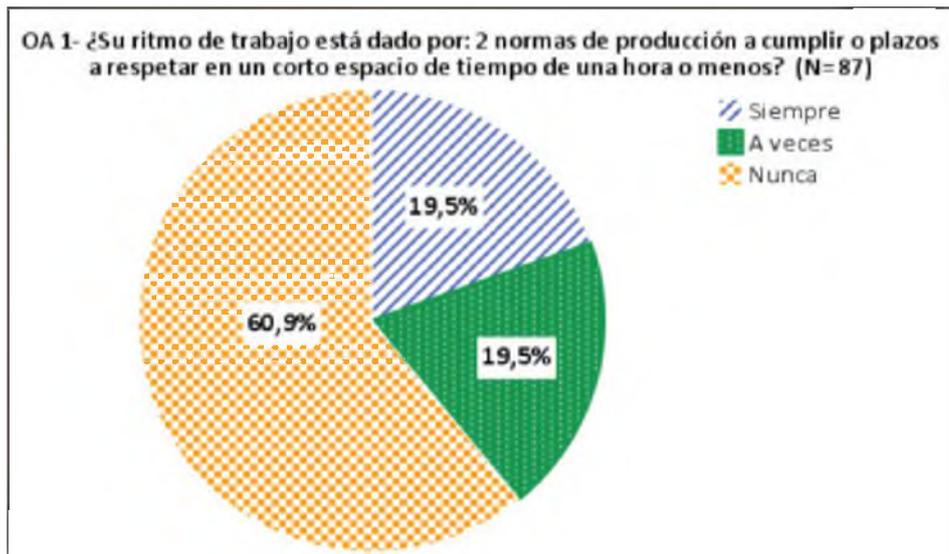
El ritmo de trabajo para la mayoría siempre o a veces está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros, porque en respuesta a la pregunta "OA 1" el 47,1% contestó "Siempre", el 21,8% "A veces" y el 31% "Nunca".



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: normas de producción a cumplir o plazos a respetar en un corto espacio de tiempo de una hora o menos?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	19,5
A veces	17	19,5
Nunca	53	60,9
Total	87	100,0

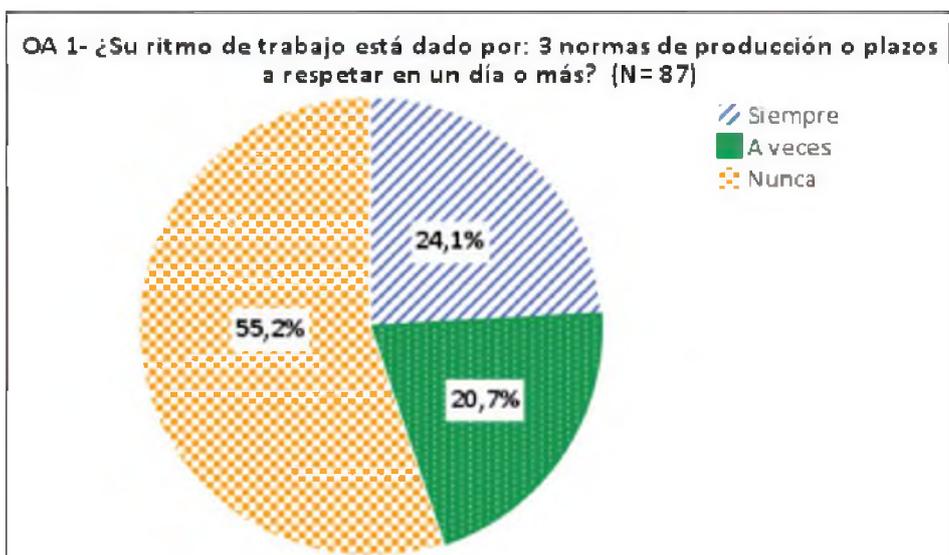
Solo el 19,5% siempre y otro tanto a veces tiene un ritmo de trabajo dado por normas de producción estrictos, pues en respuesta a la pregunta "OA 1", el 19,5% contestó "Siempre", el 19,5% "A veces" y el 60,9% "Nunca".



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: normas de producción o plazos a respetar en un día o más?

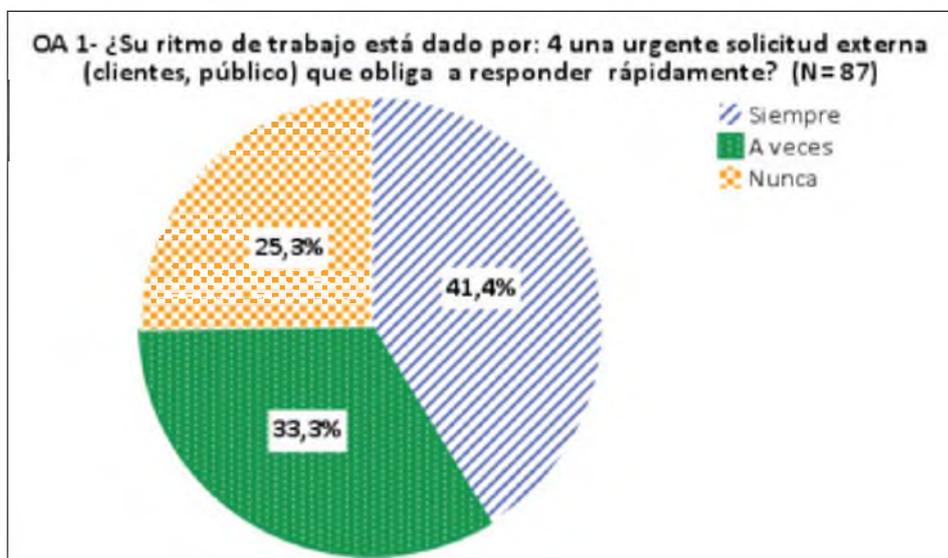
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	24,1
A veces	18	20,7
Nunca	48	55,2
Total	87	100,0

También el ritmo de producción está dado por normas o plazos que hay que respetar en un día o más, siempre para el 24,1% y a veces para el 20,7%, pero para el 55,2% eso "Nunca" sucede.



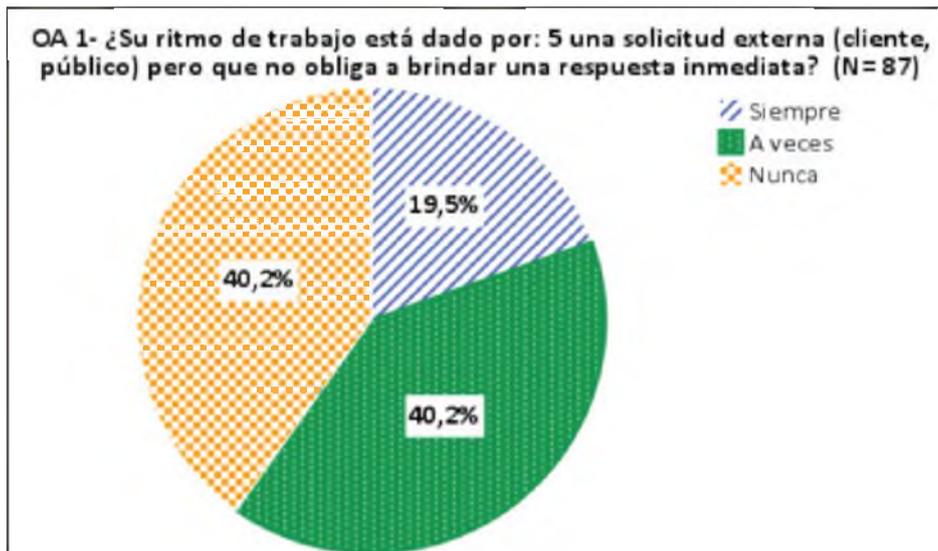
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: una urgente solicitud externa (clientes, público) que obliga a responder rápidamente?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	41,4
A veces	29	33,3
Nunca	22	25,3
Total	87	100,0

Siempre el 41,4% y a veces el 33,3% están obligados a responder rápidamente a demandas del público, cuando hay una urgente solicitud externa. Sólo el 25,3% respondió "Nunca".



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: una solicitud externa (cliente, público) pero que no obliga a brindar una respuesta inmediata?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	17	19,5
A veces	35	40,2
Nunca	35	40,2
Total	87	100,0

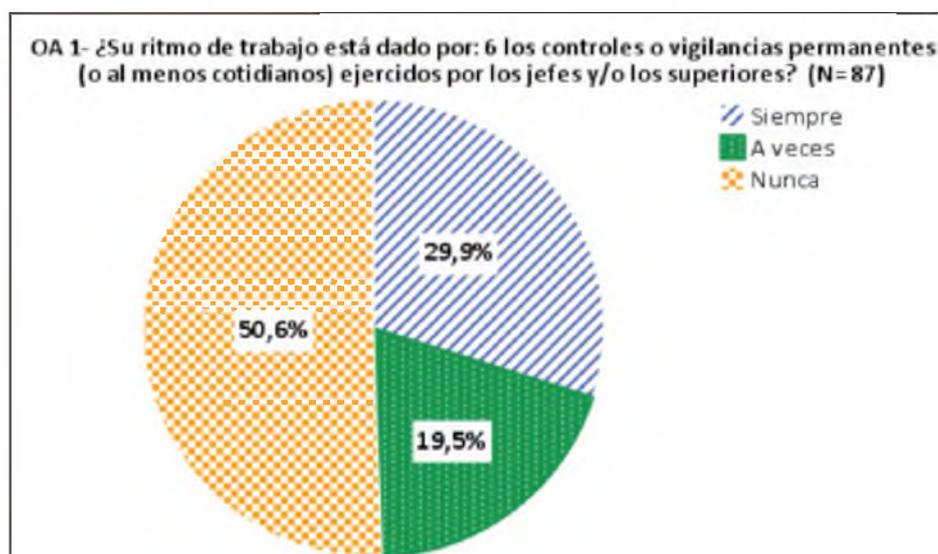
La situación definida por una solicitud externa (cliente, público) pero que no obliga a brindar una respuesta inmediata y por lo tanto no afecta su ritmo habitual de trabajo, le sucede siempre a un 19,5% de la muestra, y en cifras idénticas a un 40,2% le ocurre a veces y otro tanto no le ha sucedido.



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores?

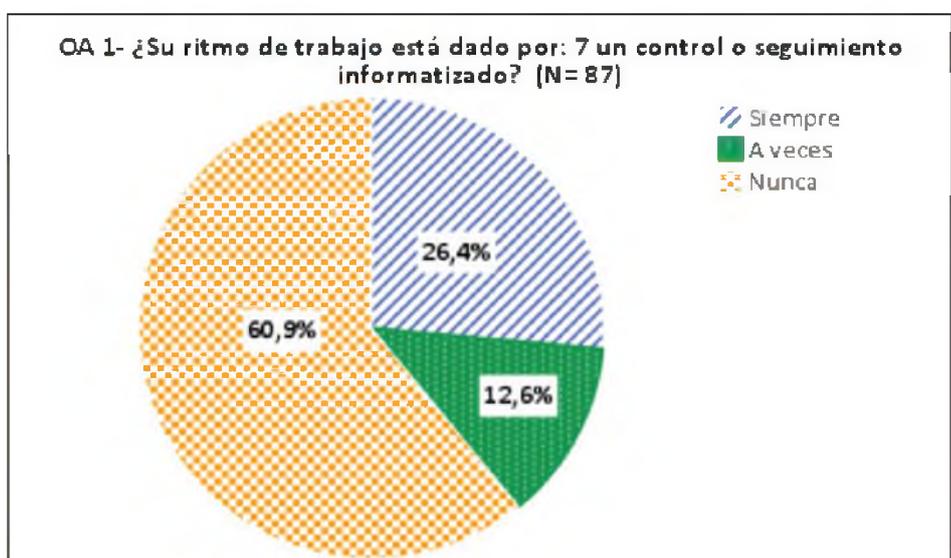
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	29,9
A veces	17	19,5
Nunca	44	50,6
Total	87	100,0

Según las respuestas a la pregunta para el 29,9% su ritmo de trabajo está dado por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores, mientras el 19,5% lo experimenta "A veces" y el 50,6% "Nunca".



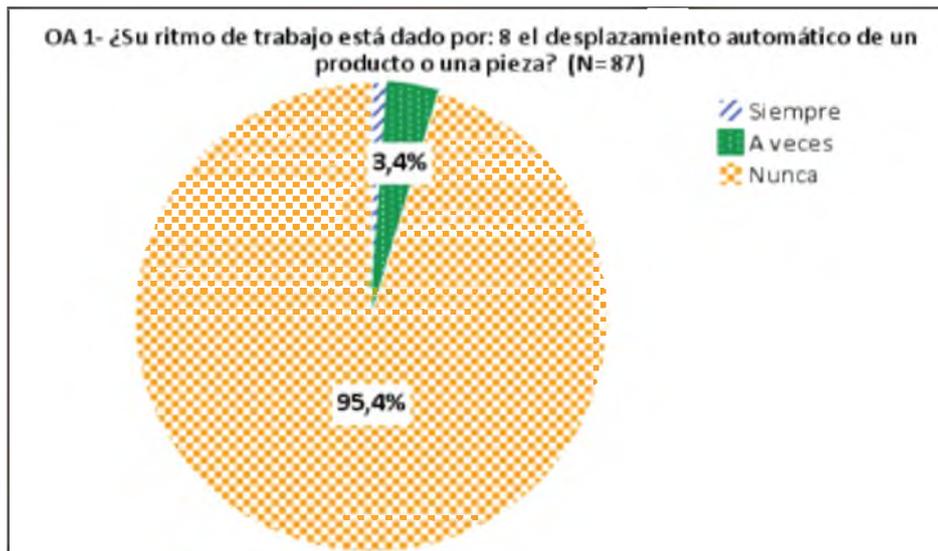
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: un control o seguimiento informatizado?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	23	26,4
A veces	11	12,6
Nunca	53	60,9
Total	87	100,0

Para el 26,4% siempre su ritmo de trabajo está dado por un control o seguimiento informatizado, pero el 12,6% respondió "A veces" y el 60,9% "Nunca".



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: el desplazamiento automático de un producto o una pieza?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,1
A veces	3	3,4
Nunca	83	95,4
Total	87	100,0

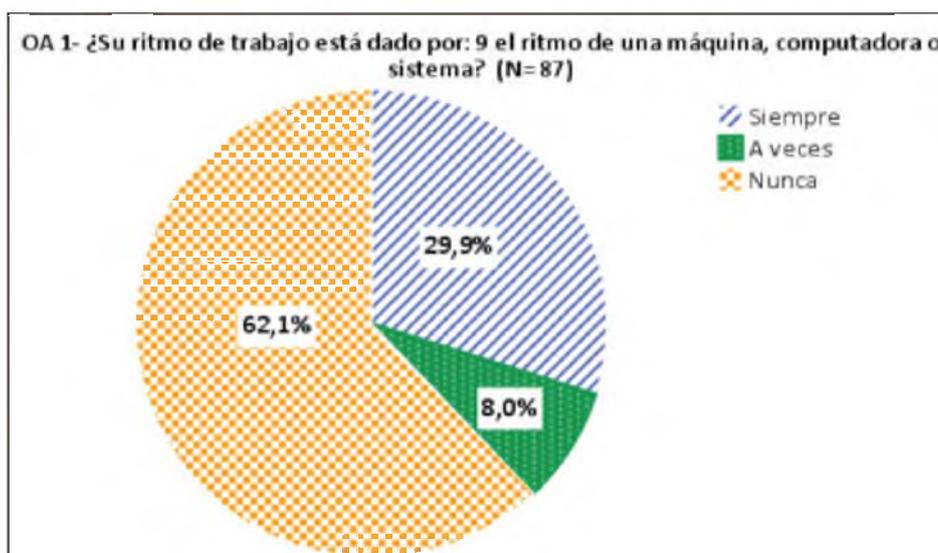
Para muy pocos el ritmo de trabajo está dado por el desplazamiento de un producto o una pieza, el 1,1%; el 3,4% contestó "Siempre", "A veces", mientras para el 95,4% eso nunca sucedía.



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: el ritmo de una máquina, computadora o sistema?

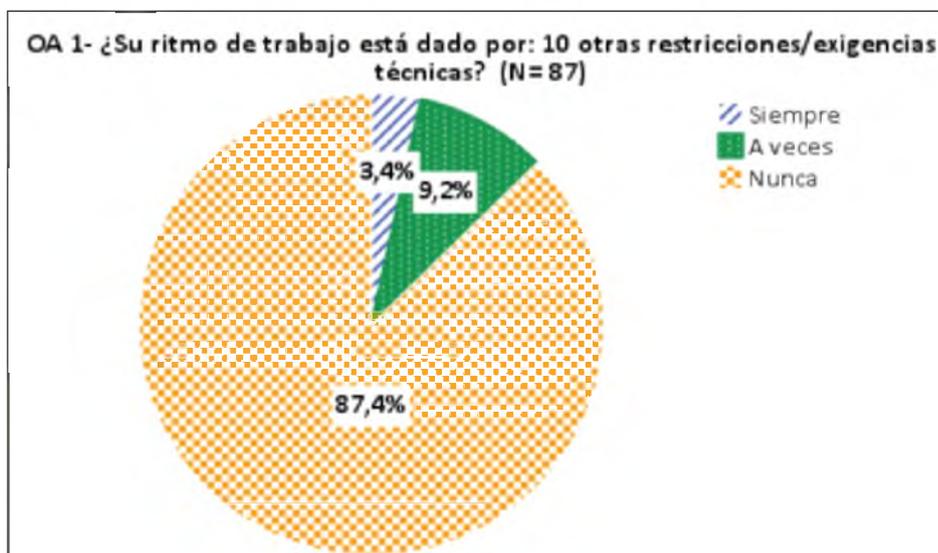
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	29,9
A veces	7	8,0
Nunca	54	62,1
Total	87	100,0

Pero el ritmo de trabajo no está dado por el ritmo de una máquina, computadora o sistema, sólo se da siempre para el 29,9%, "A veces" para el 8% y el 62,1% respondió que eso "Nunca" sucede.



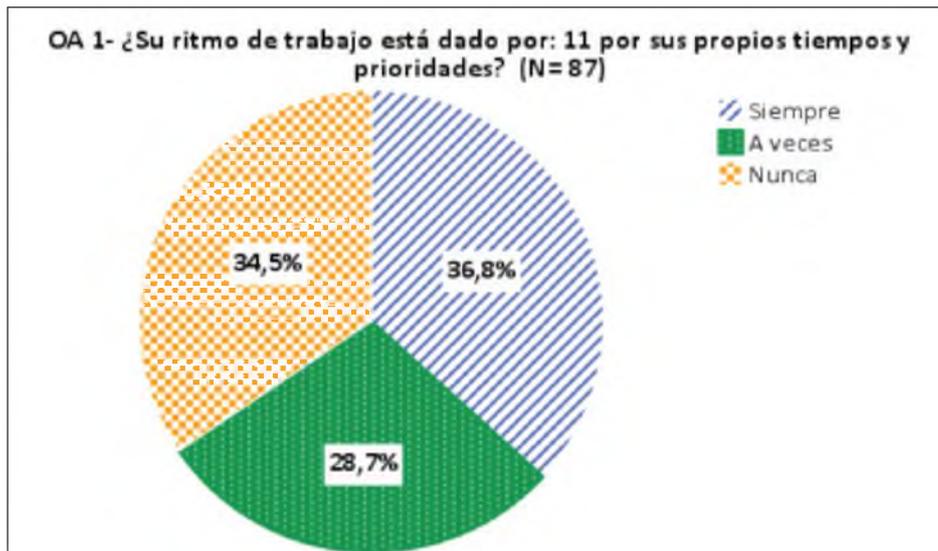
OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: otras restricciones/exigencias técnicas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3,4
A veces	8	9,2
Nunca	76	87,4
Total	87	100,0

Tampoco se respondió mayoritariamente que el ritmo de trabajo esté dado por otras restricciones/exigencias técnicas pues sólo el 3,4% indicó "Siempre", el 9,2% "A veces" y el 87,4% contestó "Nunca".



OA 1- ¿Su ritmo de trabajo está dado por: por sus propios tiempos y prioridades?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	32	36,8
A veces	25	28,7
Nunca	30	34,5
Total	87	100,0

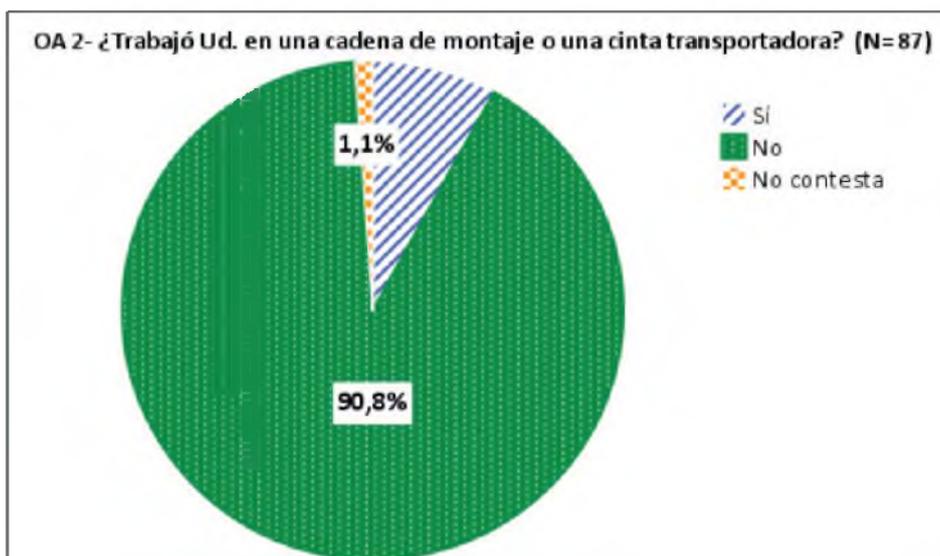
En cuanto a la autonomía, siempre el ritmo de trabajo está dado "Siempre" por sus propios tiempos y prioridades para el 36,8%, mientras el 28,7% respondió "A veces" y el 34,5% "Nunca".



OA 2- ¿Trabajó Ud. en una cadena de montaje o una cinta transportadora?

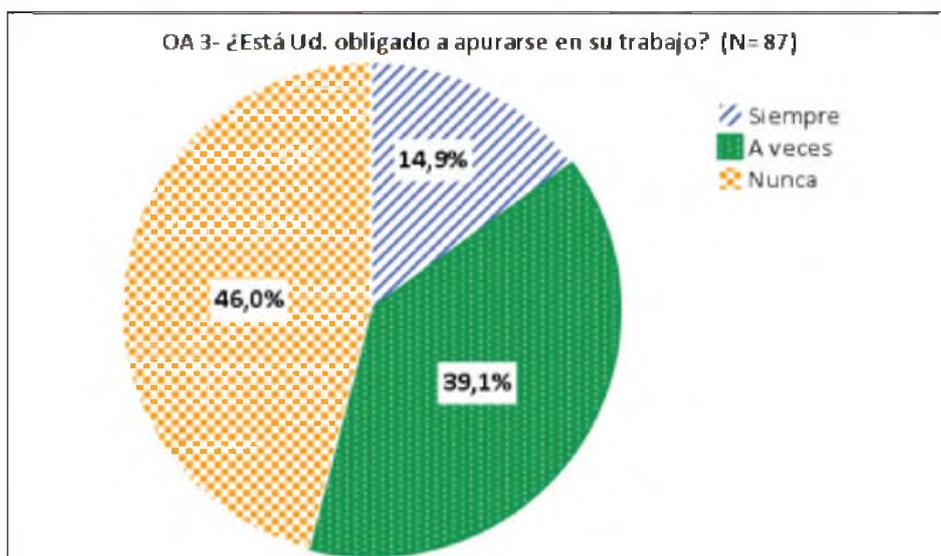
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	7	8,0
No	79	90,8
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

Sólo un 8% había trabajado antes en una cadena de montaje o cinta transportadora.



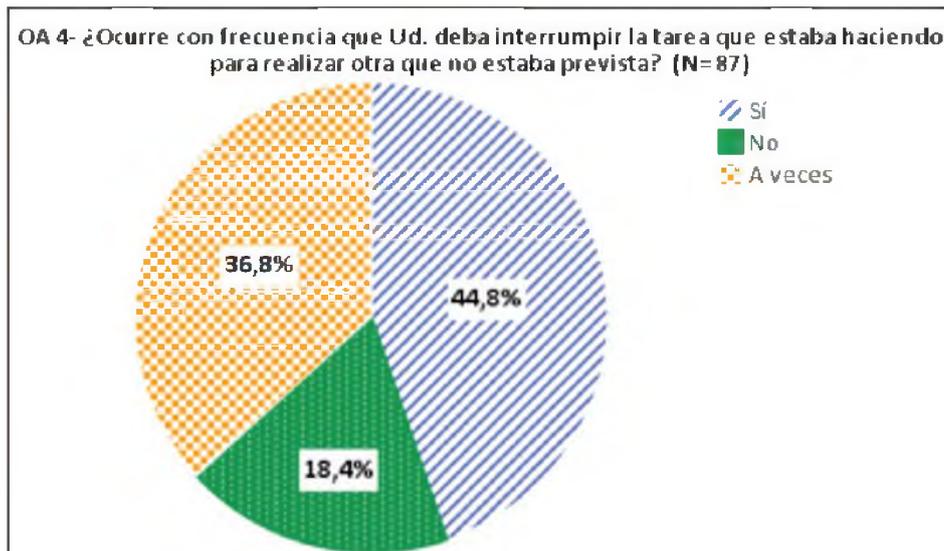
OA 3- ¿Está Ud. obligado a apurarse en su trabajo?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	13	14,9
A veces	34	39,1
Nunca	40	46,0
Total	87	100,0

Por las respuestas, pareciera que solo están "Siempre" obligados a apurarse en su trabajo, el 14,9%, mientras que el 39,1% respondió "A veces" y el 46% "Nunca".



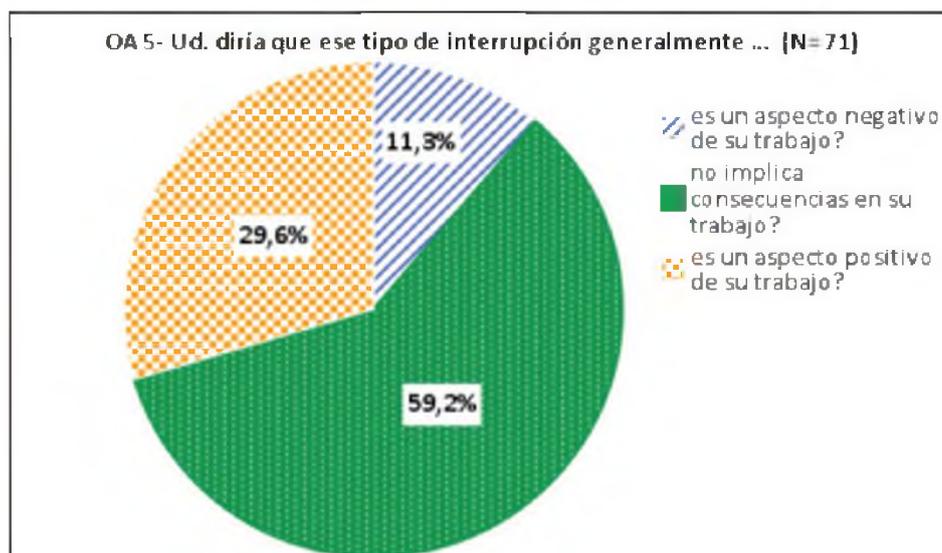
OA 4- ¿Ocurre con frecuencia que Ud. deba interrumpir la tarea que estaba haciendo para realizar otra que no estaba prevista?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	39	44,8
No	16	18,4
A veces	32	36,8
Total	87	100,0

Es frecuente que el 44,8% deba interrumpir siempre la tarea que estaban haciendo para realizar otra que no estaba prevista, y el 36,8% lo debe hacer "A veces".



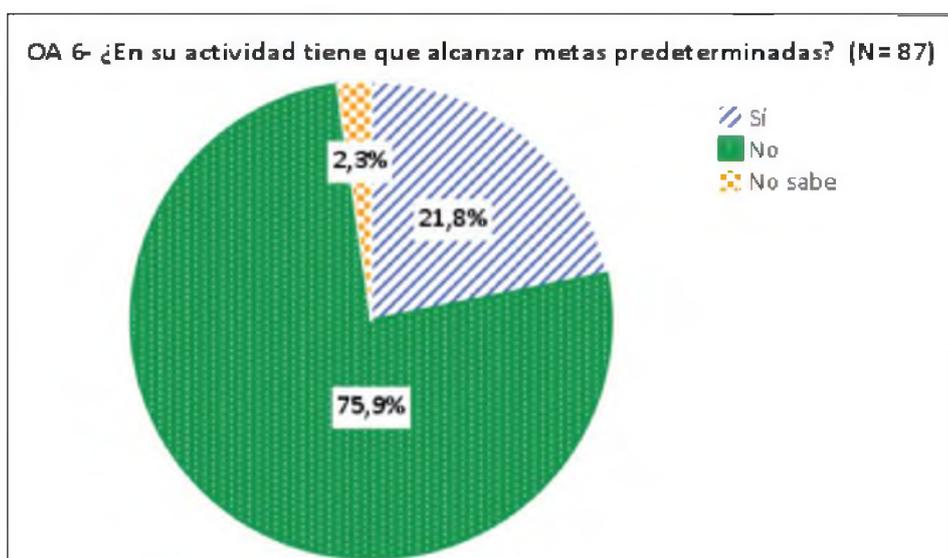
OA 5- Ud. diría que ese tipo de interrupción generalmente ...	Frecuencia	Porcentaje
Es un aspecto negativo de su trabajo?	8	11,3
No implica consecuencias en su trabajo?	42	59,2
Es un aspecto positivo de su trabajo?	21	29,6
Total	71	100,0

Para la mayoría, el 59,2% ese tipo de interrupción no implica consecuencias negativas en su trabajo y para el 29,6% lo perciben como un aspecto positivo de su trabajo y solo el 11,3% lo considera negativo.



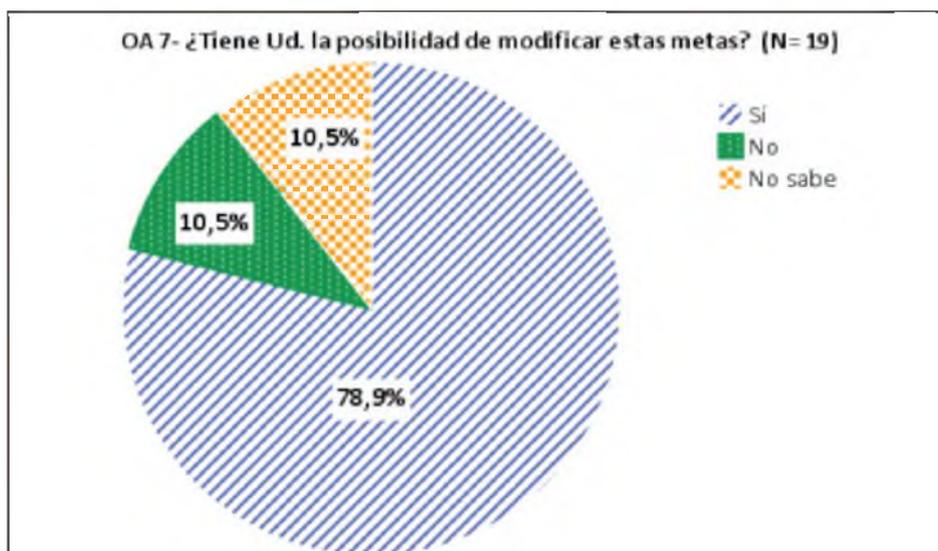
OA 6- ¿En su actividad tiene que alcanzar metas predeterminadas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	19	21,8
No	66	75,9
No sabe	2	2,3
Total	87	100,0

Para más dos tercios (75,9%), en su actividad no tiene que alcanzar metas predeterminadas, mientras el 21,8% respondió "Sí" y el 2,3% "No sabe".



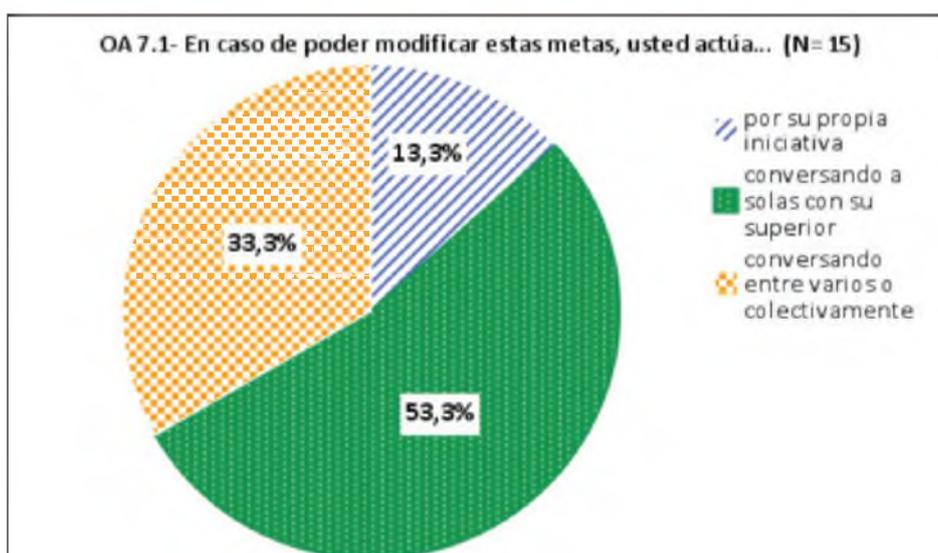
OA 7- ¿Tiene Ud. la posibilidad de modificar estas metas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	78,9
No	2	10,5
No sabe	2	10,5
Total	19	100,0

Hubo pocas respuestas sobre la posibilidad de modificar estas metas, pero sobre 19 respuestas el 78,9% contestó que "Sí", el 10,5% "No" y el 10,5% que "No sabe".



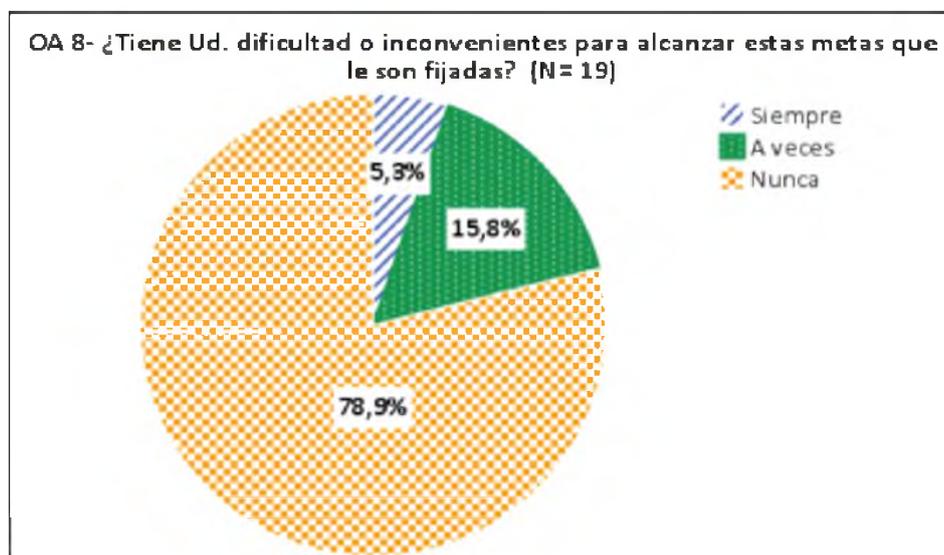
OA 7:1 En caso de poder modificar estas metas, usted actúa...	Frecuencia	Porcentaje
por su propia iniciativa	2	13,3
conversando a solas con su superior	8	53,3
conversando entre varios o colectivamente	5	33,3
Total	15	100,0

Cuando se pueden modificar esas metas con pocas respuestas, sólo el 13,3% actúa por su propia iniciativa, mientras que el 53,3% lo hace «conversando a solas con su superior» y el 33,3% «conversando entre varios o colectivamente».



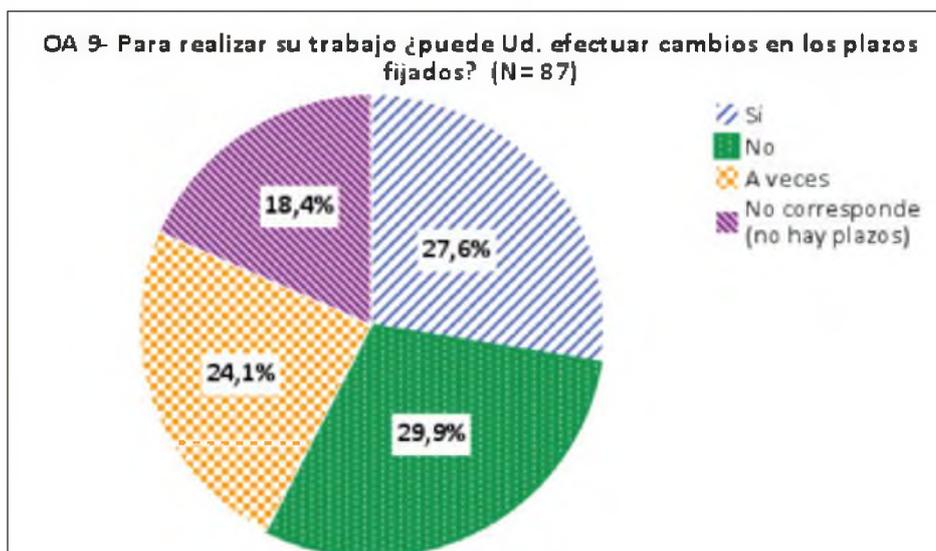
OA 8- ¿Tiene Ud. dificultad o inconvenientes para alcanzar estas metas que le son fijadas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5,3
A veces	3	15,8
Nunca	15	78,9
Total	19	100,0

En cuanto a las metas que les son fijadas, el 78,9% "Nunca" tiene dificultad o inconvenientes para alcanzar estas metas, mientras el 5,3% indicó "Siempre", y el 15,8% "A veces".



OA 9- Para realizar su trabajo ¿puede Ud. efectuar cambios en los plazos fijados?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	24	27,6
No	26	29,9
A veces	21	24,1
No corresponde (no hay plazos)	16	18,4
Total	87	100,0

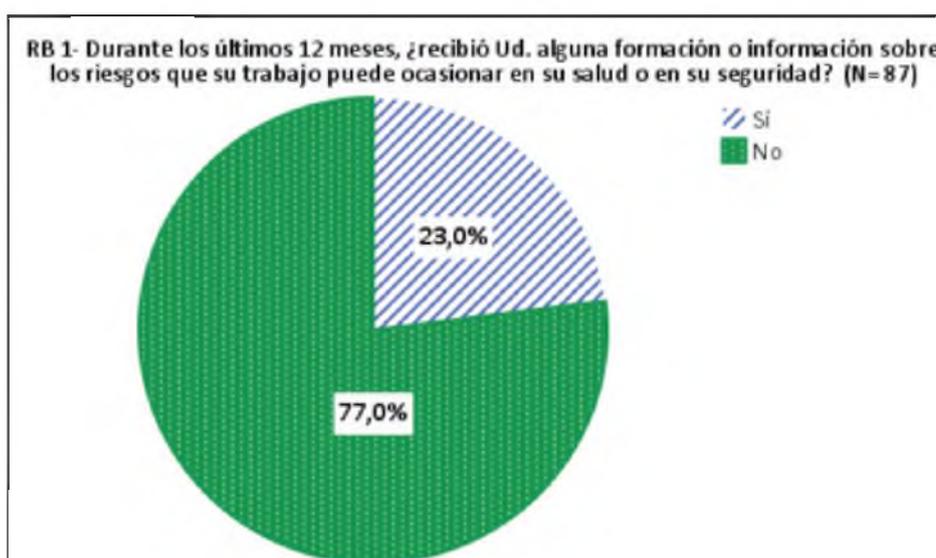
En cuanto a la posibilidad de efectuar cambios en los plazos fijados, el 27,6% indicó "Sí", el 29,9% "No", el 24,1% lo puede hacer "A veces" y para el 18,4% la respuesta fue "No corresponde (no hay plazos)".



RB 1- Durante los últimos 12 meses, ¿recibió Ud. alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad?

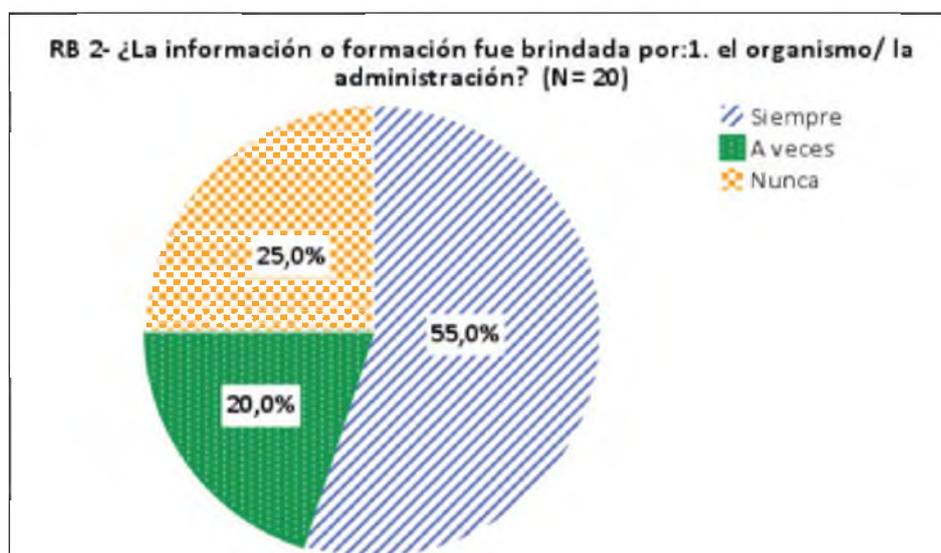
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	23,0
No	67	77,0
Total	87	100,0

Durante los últimos 12 meses, sólo el 23% respondió que "Sí" recibió alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad, pero la mayoría, el 77%, respondió que "No".



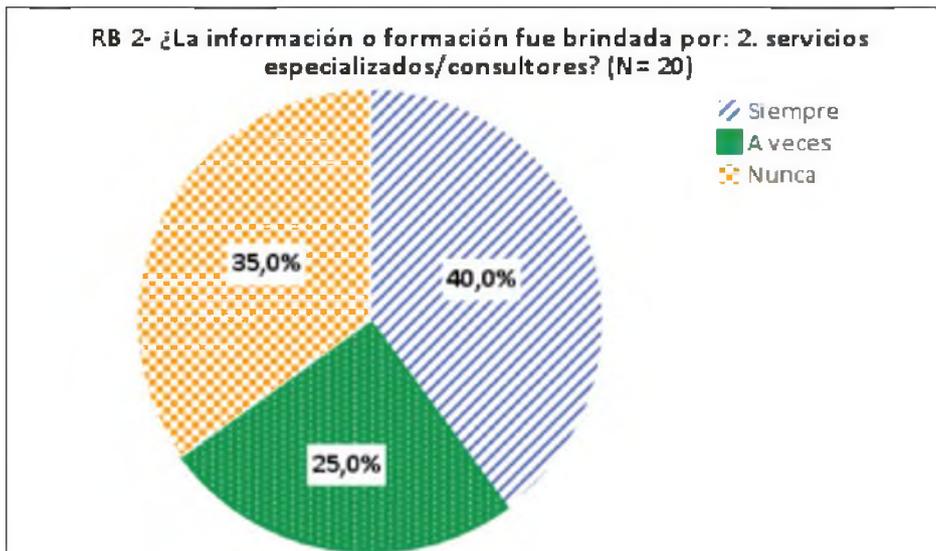
RB 2- ¿La información o formación fue brindada por 1 el organismo/ la administración?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	55,0
A veces	4	20,0
Nunca	5	25,0
Total	20	100,0

Sobre una baja cantidad de respuestas, el 55% indicó que "Siempre" la información o formación le fue brindada por el organismo, pero el 20% respondió "A veces" y el 25% "Nunca".



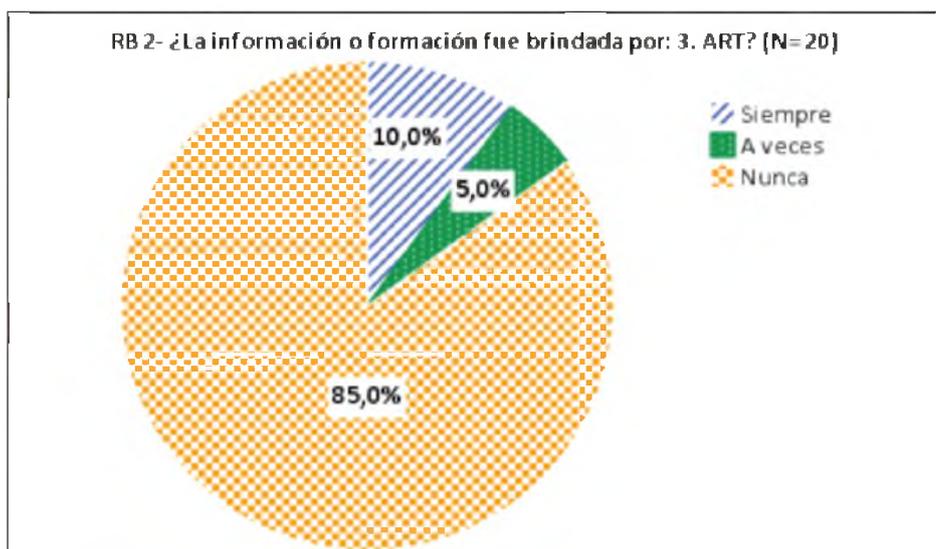
RB 2- ¿La información o formación fue brindada por servicios especializados/consultores?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	8	40,0
A veces	5	25,0
Nunca	7	35,0
Total	20	100,0

La información o formación le fue brindada "Siempre" por servicios especializados/consultores al 40%, el 25% "A veces" y para el 35% "Nunca".



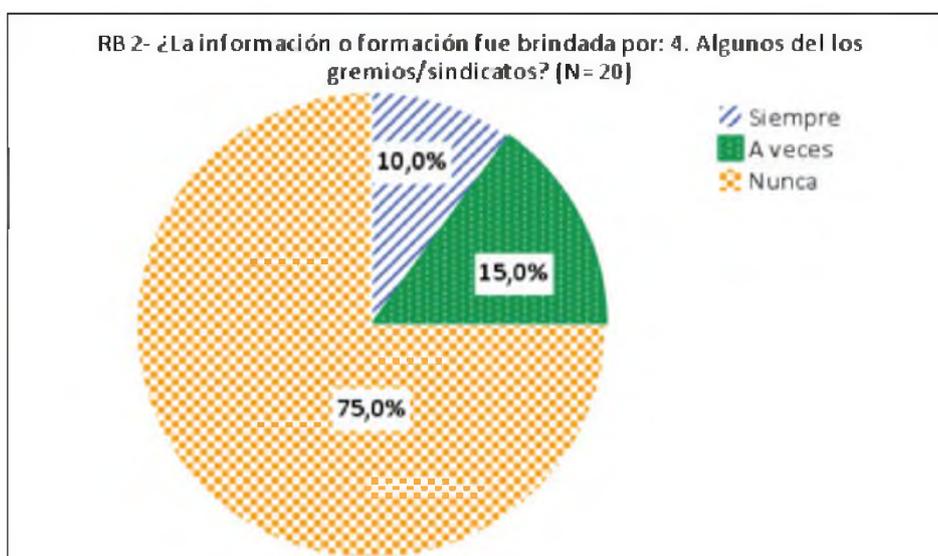
RB 2- ¿La información o formación fue brindada por ART?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10,0
A veces	1	5,0
Nunca	17	85,0
Total	20	100,0

Con pocas respuestas, solo en dos casos, el 10% la información o formación fue brindada por una ART mientras el 5% respondió "A veces" y el 85% "Nunca".



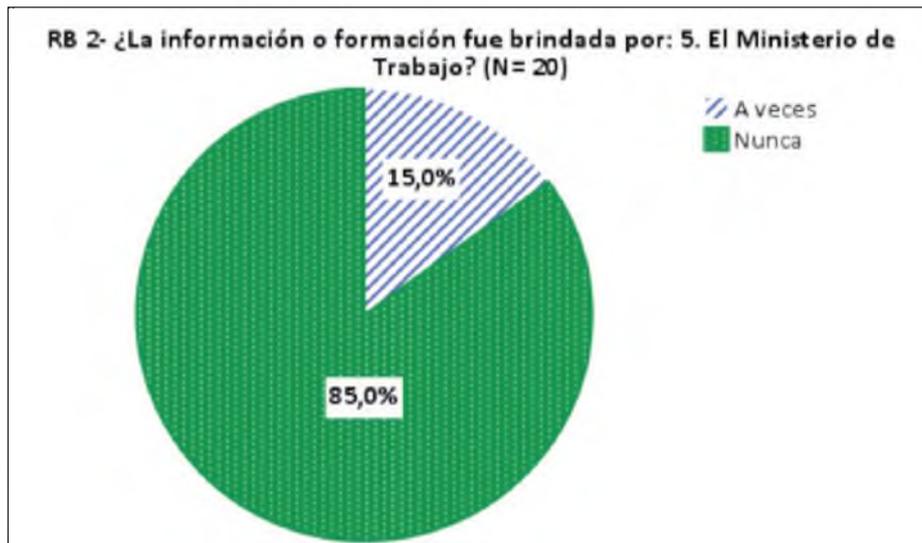
RB 2- ¿La información o formación fue brindada por: Algunos de los gremios/sindicatos?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	10,0
A veces	3	15,0
Nunca	15	75,0
Total	20	100,0

Solo en dos casos "Siempre" y otra cantidad similar tres "A veces" la información o formación fue brindada por algunos de los gremios/sindicato, pero el 75% respondió "Nunca".



RB 2- ¿La información o formación fue brindada por El Ministerio de Trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	15,0
Nunca	17	85,0
Total	20	100,0

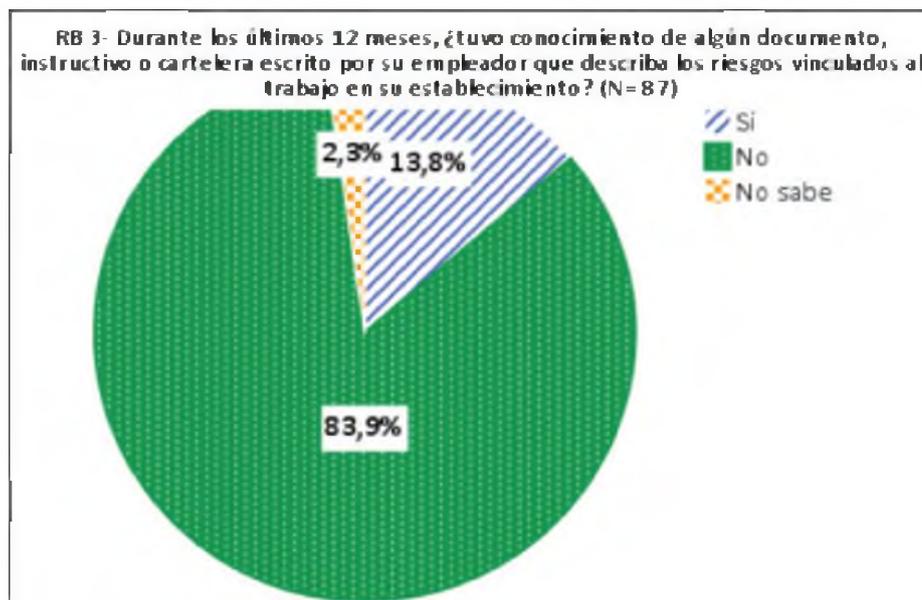
Sobre 20 respuestas, en el 85% de los casos, la formación o información le fue brindada por el Ministerio de Trabajo, y eso ocurrió a veces en el 15% de los casos (3 personas)



RB 3- Durante los últimos 12 meses, ¿tuvo conocimiento de algún documento, instructivo cartelera escrito por su empleador que describa los riesgos vinculados al trabajo en su establecimiento?

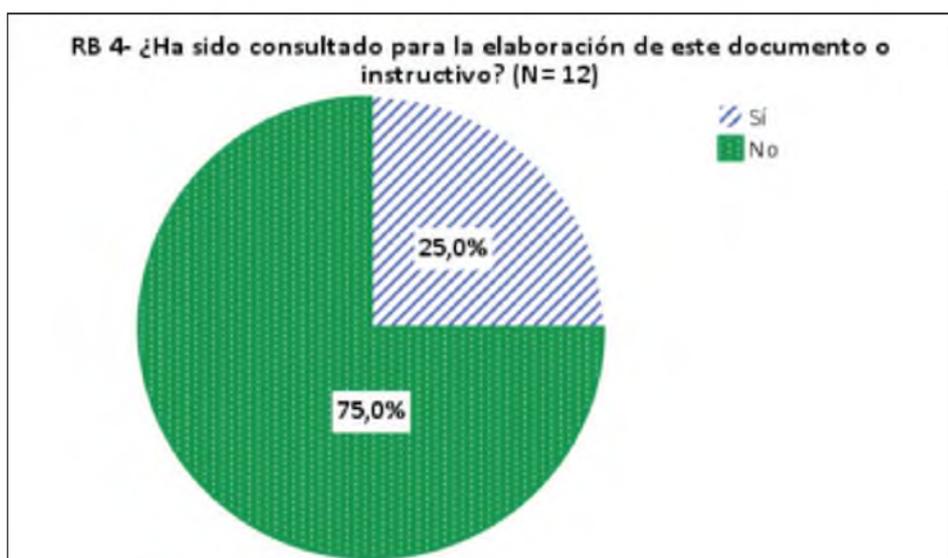
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	13,8
No	73	83,9
No sabe	2	2,3
Total	87	100,0

Solo el 13,8% tuvo conocimiento de algún documento, instructivo o cartelera escrito por su empleador que describa los riesgos vinculados al trabajo en su establecimiento, mientras que el 83,9% respondió que no.



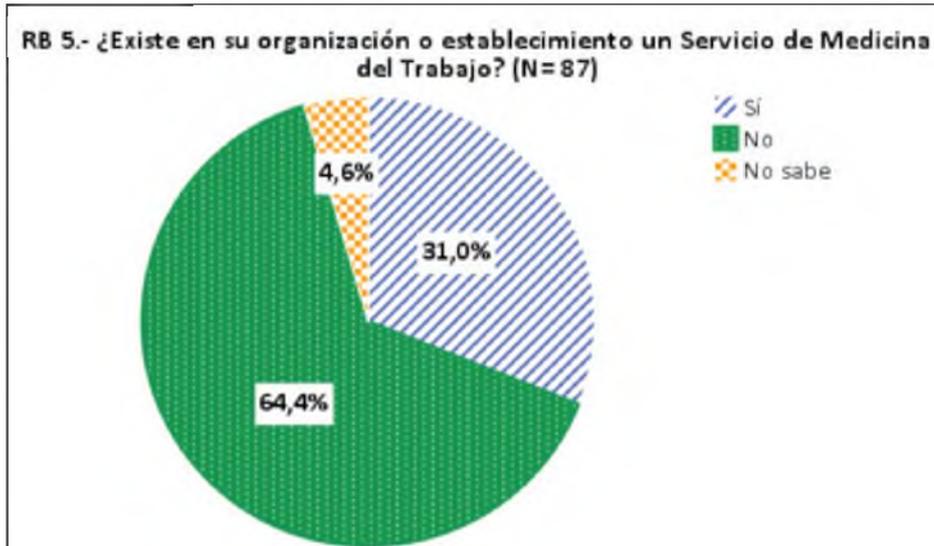
RB 4- ¿Ha sido consultado para la elaboración de este documento o instructivo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	3	25,0
No	9	75,0
Total	12	100,0

Sobre sólo 12 respuestas, tres personas (25%) respondieron que habían sido consultados cuando se elaboró ese documento o instructivo.



RB 5.- ¿Existe en su organización o establecimiento un Servicio de Medicina del Trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	31,0
No	56	64,4
No sabe	4	4,6
Total	87	100,0

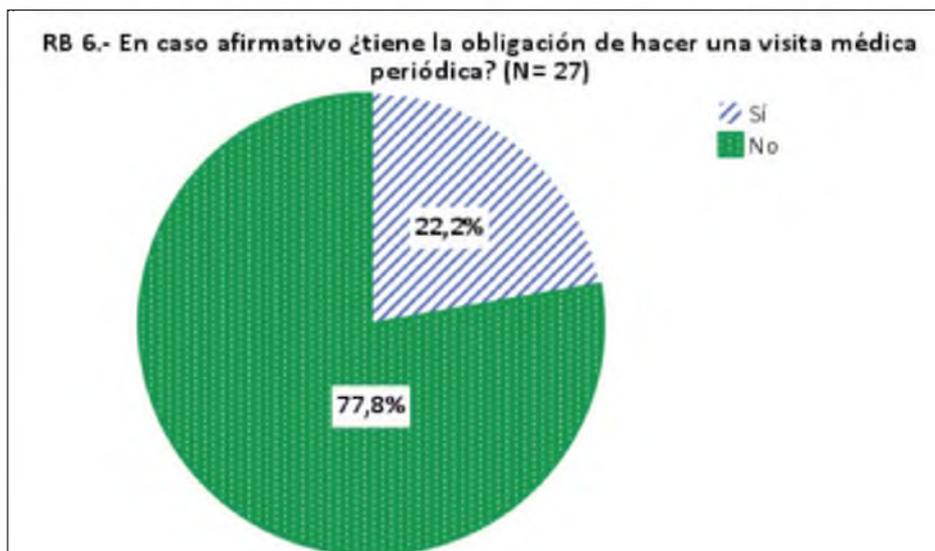
El 31,0% respondió afirmativamente que en la organización o establecimiento existe un Servicio de Medicina del Trabajo, pero el 64,4% contestó "No" y el 4,6% que "No sabe". Pero falta confirmar si se trata efectivamente de un servicio de medicina del trabajo o de un médico clínico.



RB 6.- En caso afirmativo ¿tiene la obligación de hacer una visita médica periódica?

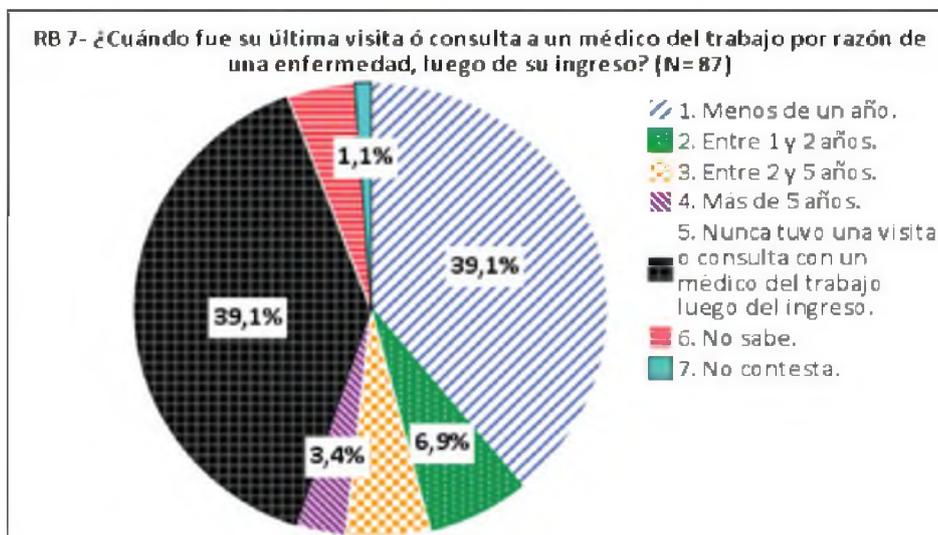
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	22,2
No	21	77,8
Total	27	100,0

Sobre 27 respuestas, 6 (el 22,2%) respondieron que tienen la obligación de hacer una visita médica periódica y el restante 77,8% (21 personas) dijo que no.



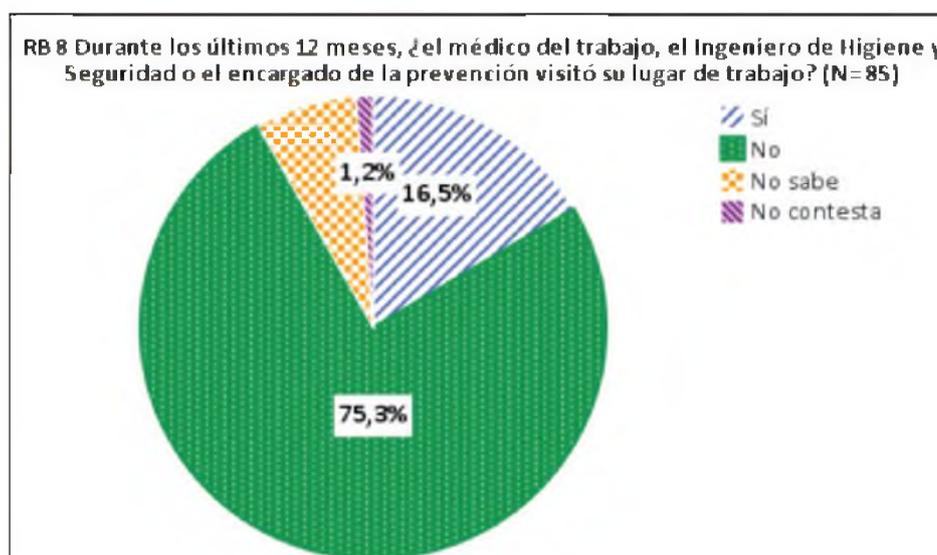
RB 7- ¿Cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad, luego de su ingreso?		
	Frecuencia	Porcentaje
1. Menos de un año.	34	39,1
2. Entre 1 y 2 años.	6	6,9
3. Entre 2 y 5 años.	5	5,7
4. Más de 5 años.	3	3,4
5. Nunca tuvo una visita o consulta con un médico del trabajo luego del ingreso.	34	39,1
6. No sabe.	4	4,6
7. No contesta.	1	1,1
Total	87	100,0

Ante la pregunta “¿Cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad, luego de su ingreso?” el 39,1% indicó “Menos de un año”, el 6,9% entre 1 y 2 años.”, el 5,7% “Entre 2 y 5 años.”, el 3,4% Más de 5 años.”. Pero el 39,1% nunca tuvo una visita o consulta con un médico del trabajo luego del ingreso.



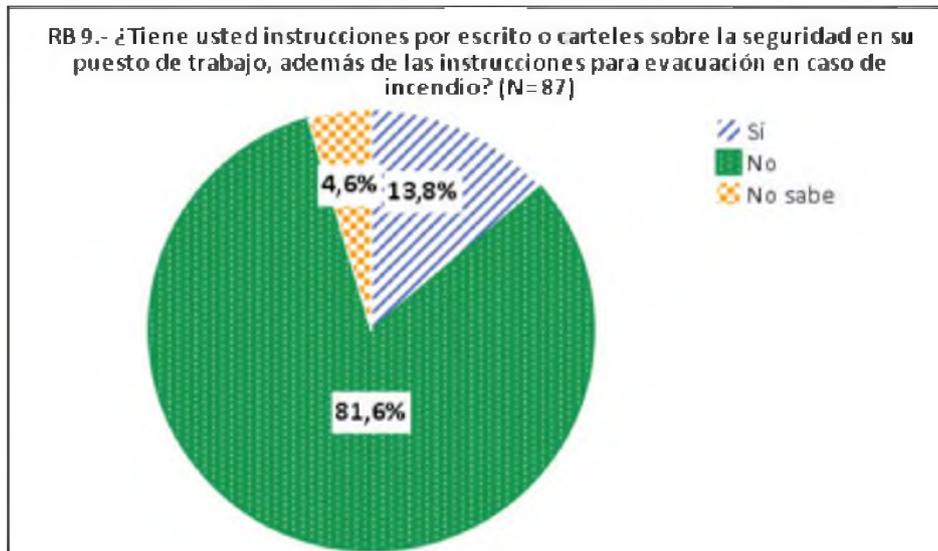
RB 8 Durante los últimos 12 meses, ¿el médico del trabajo, el Ingeniero de Higiene y Seguridad o el encargado de la prevención visitó su lugar de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	14	16,5
No	64	75,3
No sabe	6	7,1
No contesta	1	1,2
Total	85	100,0

En respuesta a la pregunta respecto a si durante el último año, el médico del trabajo, el Ingeniero de Higiene y Seguridad o el encargado de la prevención visitó su lugar de trabajo, el 16,5% (14 personas) indicó "Sí", el 75,3% que "No", el 7,1% "No sabe".



RB 9.- ¿Tiene usted instrucciones por escrito o carteles sobre la seguridad en su puesto de trabajo, además de las instrucciones para evacuación en caso de incendio? (si contesta NO, No sabe, No contesta pasa a R.C. 1)		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	13,8
No	71	81,6
No sabe	4	4,6
Total	87	100,0

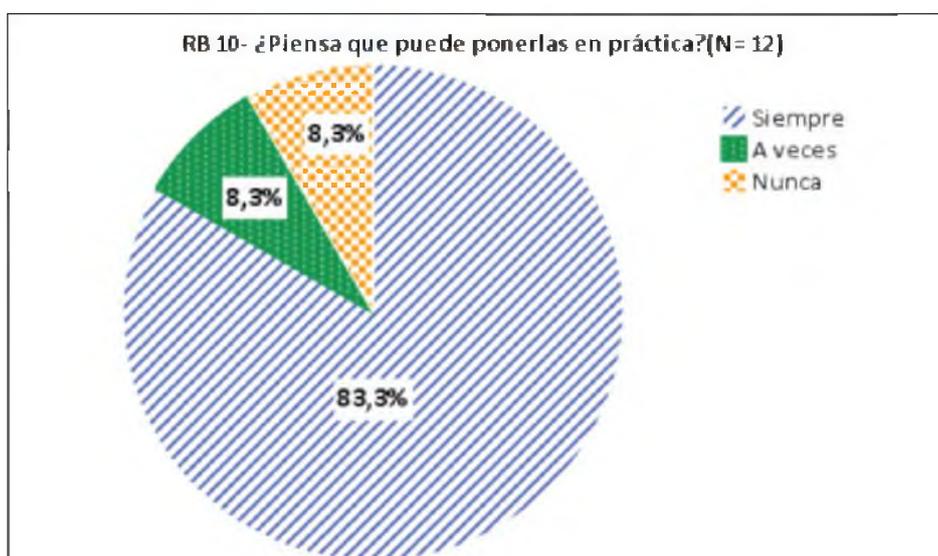
El 13,8% contestó que "Sí", y el 81,6% "No" y el 4,6% "No sabe" si tiene instrucciones por escrito o carteles sobre la seguridad en su puesto de trabajo, además de las instrucciones para evacuación en caso de incendio.



RB 10- ¿Piensa que puede ponerlas en práctica?(si contesta siempre pasa a R.C.1)

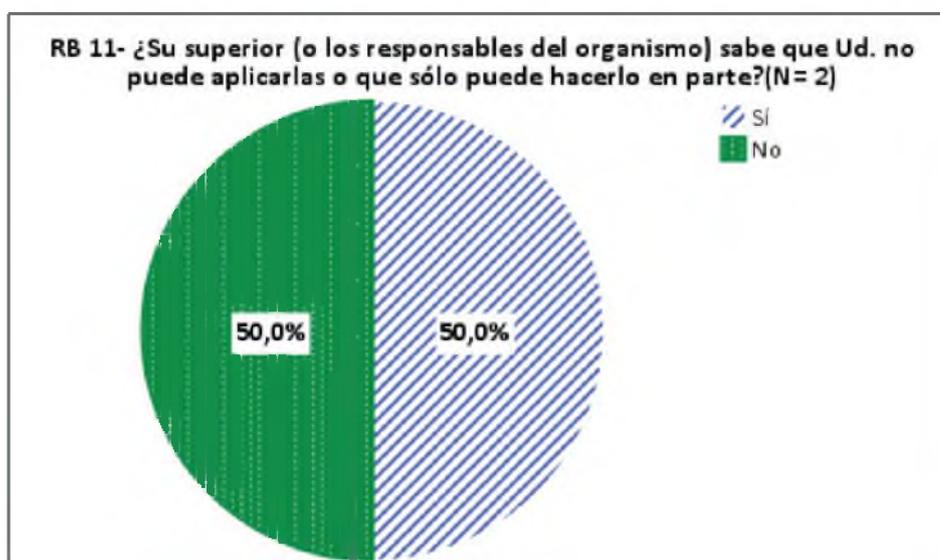
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	10	83,3
A veces	1	8,3
Nunca	1	8,3
Total	12	100,0

Sobre solo 12 respuestas, el 83,3% respondió "Siempre", el 8,3% "A veces" y el 8,3% que "Nunca" piensa que puede ponerlas en práctica.



RB 11- ¿Su superior (o los responsables del organismo) sabe que Ud. no puede aplicarlas o que sólo puede hacerlo en parte?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	50,0
No	1	50,0
Total	2	100,0

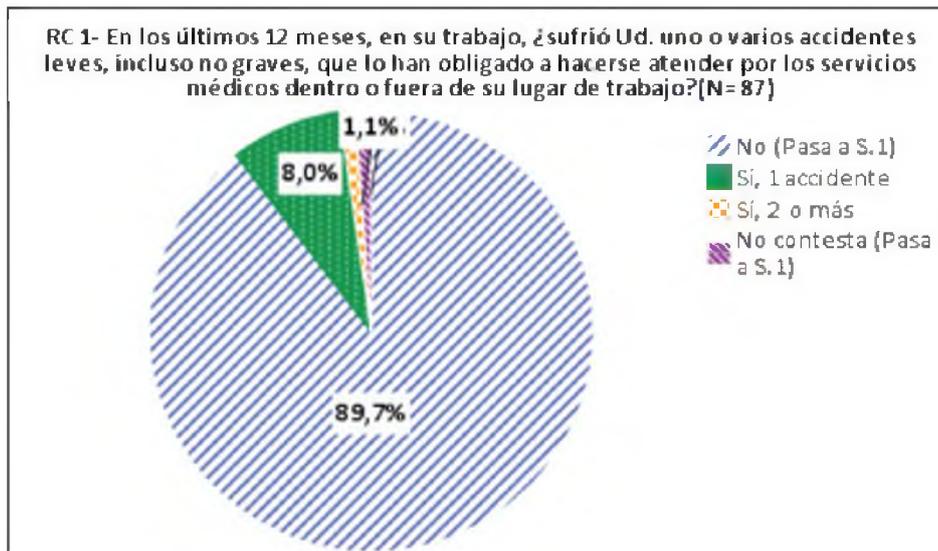
La pregunta sobre si su superior (o los responsables del organismo) saben que no puede aplicarlas o que sólo puede hacerlo en parte, tuvo muy pocas respuestas.



5. El último accidente ocurrido

En los últimos 12 meses, en su trabajo, sólo una persona sufrió uno o varios accidentes leves, incluso no graves, que lo han obligado a hacerse atender por los servicios médicos dentro o fuera de su lugar de trabajo. El 89,7% no lo sufrió.

RC 1- En los últimos 12 meses, en su trabajo, ¿sufrió Ud. uno o varios accidentes leves, incluso no graves, que lo han obligado a hacerse atender por los servicios médicos dentro o fuera de su lugar de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
No (Pasa a S.1)	78	89,7
Sí, 1 accidente	7	8,0
Sí, 2 o más	1	1,1
No contesta (Pasa a S.1)	1	1,1
Total	87	100,0

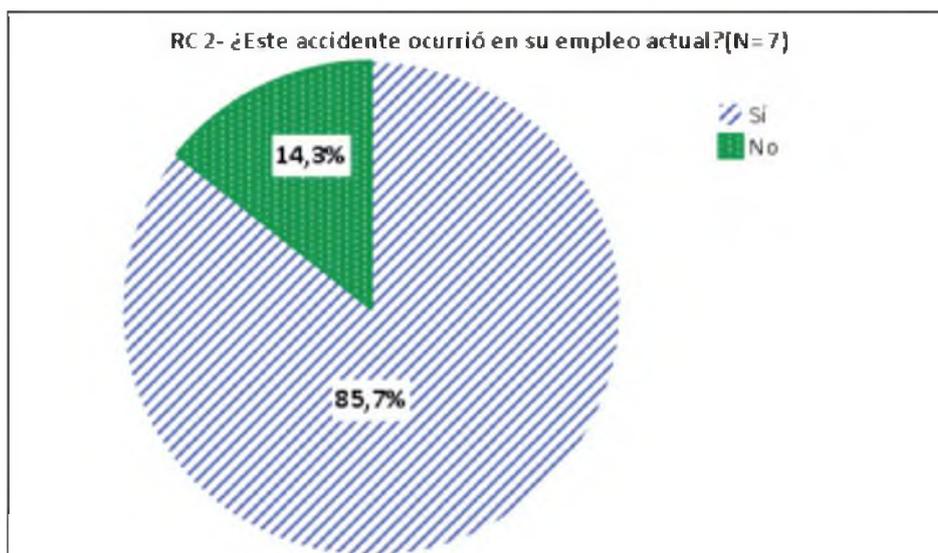


RC 1.1 ¿Qué tipo de accidente?

1. Fue chocada por un auto
2. Infarto cerebral
3. Parálisis facial
4. Por mala postura en la silla.
5. Respiración nerviosa (cuadro asmático nervioso)
6. Un golpe en la pierna
7. Una camioneta escapando de la inspección, lo golpeó en un brazo con el espejo
8. Embestida por autos en más de una ocasión.
9. Los accidentes ocurrieron uno en 2002, y dos en 2015 y obligaron a abandonar o interrumpir el trabajo en el 75% de los casos durante varios días (4, 2 y 2 días respectivamente).

RC 2- ¿Este accidente ocurrió en su empleo actual?	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	85,7
No	1	14,3
Total	7	100,0

Para la mayoría de los accidentes, el 85,7% ocurrió en su empleo actual.

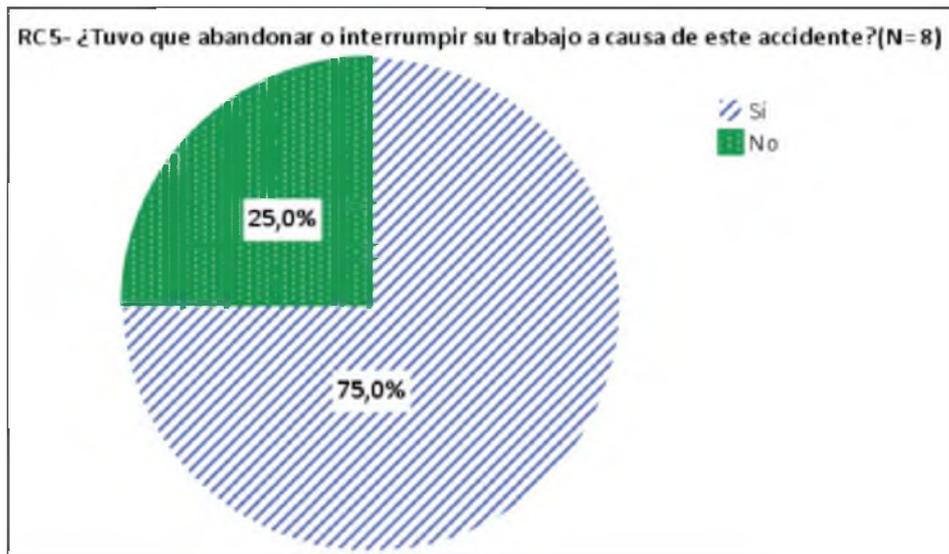


Los accidentes ocurrieron uno en 2002, y dos en 2015 y obligaron a abandonar o interrumpir el trabajo en el 75% de los casos durante varios días (4, 2 y 2 días respectivamente). En todos los casos, esos 8 accidentes fueron informados a la autoridad.

RC 4- ¿En qué fecha aproximada ocurrió este accidente		
19-jul-2002	1	
01-abr-2015	1	
31-dic-2015	1	

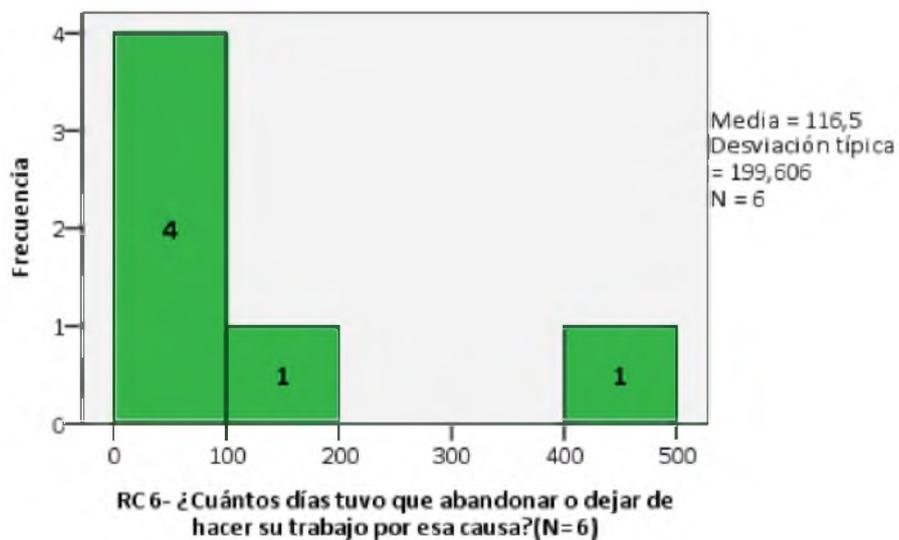
En respuesta a la pregunta "RC 5- ¿Tuvo que abandonar o interrumpir su trabajo a causa de este accidente?" el 75% indicó "Sí" y el 25% "No".

RC 5- ¿Tuvo que abandonar o interrumpir su trabajo a causa de este accidente?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	75,0
No	2	25,0
Total	8	100,0



RC 6- ¿Cuántos días tuvo que abandonar o dejar de hacer su trabajo por esa causa?

N	Válidos	6
	Perdidos	81
Media		116,50
Mediana		9,50
Moda		1
Percentiles	25	1,00
	50	9,50
	75	259,50

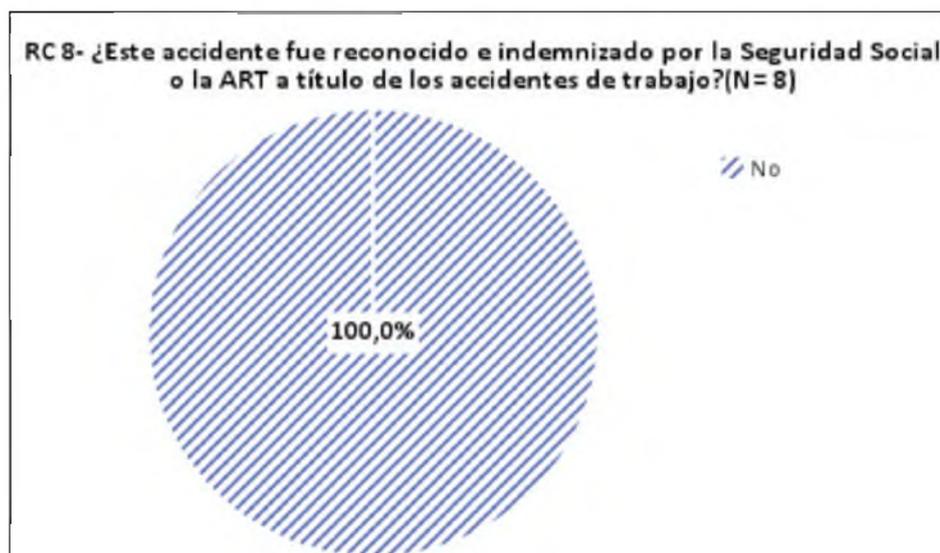


Los accidentados informaron al empleador, pero esos accidentes no fueron reconocidos e indemnizados por la Seguridad Social o la ART a título de los accidentes de trabajo.

RC 7- ¿Le informó Ud. este accidente a su empleador?	Frecuencia	Porcentaje
Sí	8	100,0

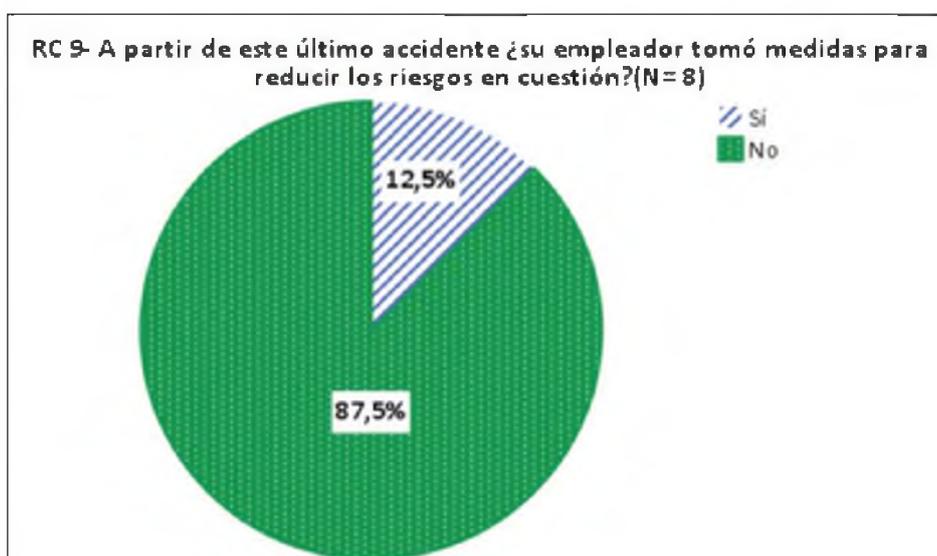


RC 8- ¿Este accidente fue reconocido e indemnizado por la Seguridad Social o la ART a título de los accidentes de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
No	8	100,0



RC 9- A partir de este último accidente ¿su empleador tomó medidas para reducir los riesgos en cuestión?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	1	12,5
No	7	87,5
Total	8	100,0

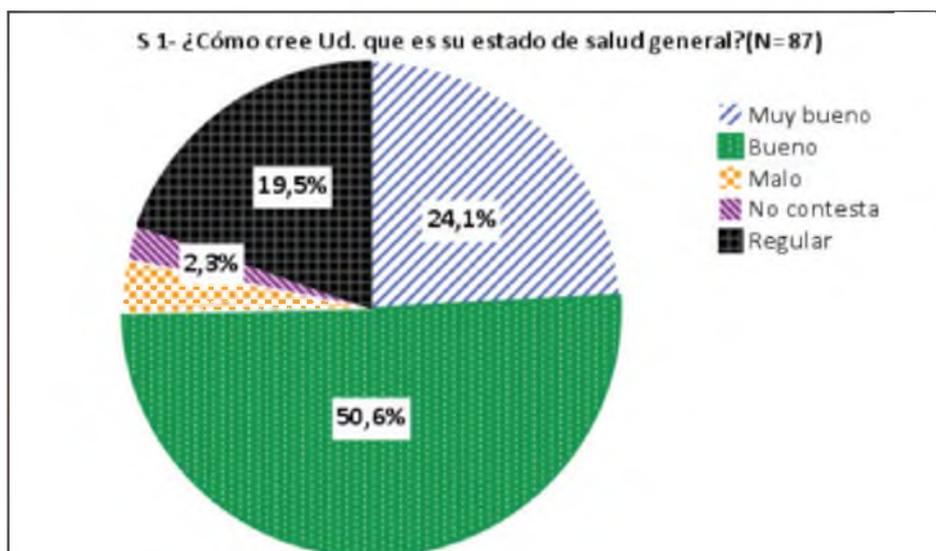
A partir de entonces el empleador para solo 1 de los 8 casos,(12,5%) tomó medidas de prevención, pero para el resto, el 87,5% "No".



6. Su salud

S 1- ¿Cómo cree Ud. que es su estado de salud general?	Frecuencia	Porcentaje
Muy bueno	21	24,1
Bueno	44	50,6
Malo	3	3,4
No contesta	2	2,3
Regular	17	19,5
Total	87	100,0

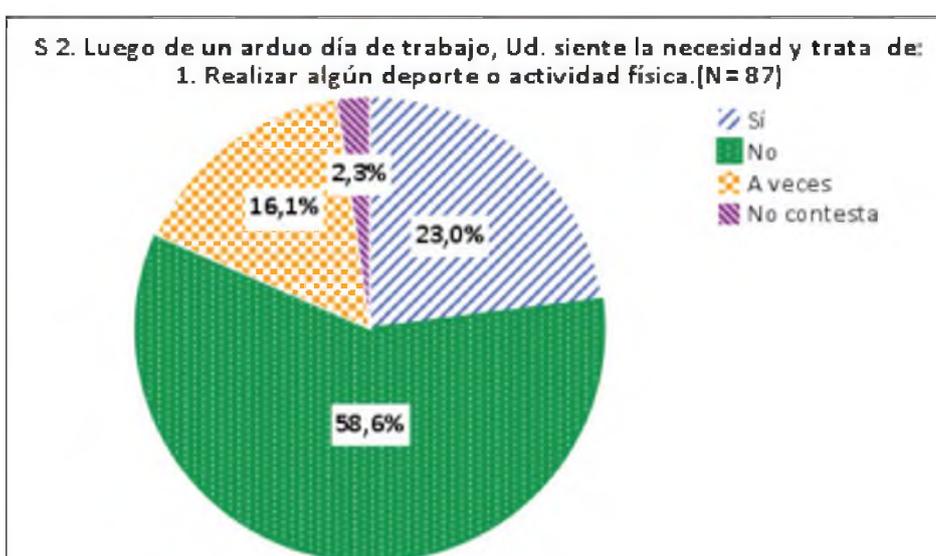
En cuanto a las creencias sobre su estado de salud, el 24,1% respondió que era "Muy bueno", el 50,6% "Bueno", el 3,4% "Malo", el 2,3% "No contesta" y el 19,5% "Regular".



S 2. Luego de un arduo día de trabajo, Ud. siente la necesidad y trata de: Realizar algún deporte o actividad física.

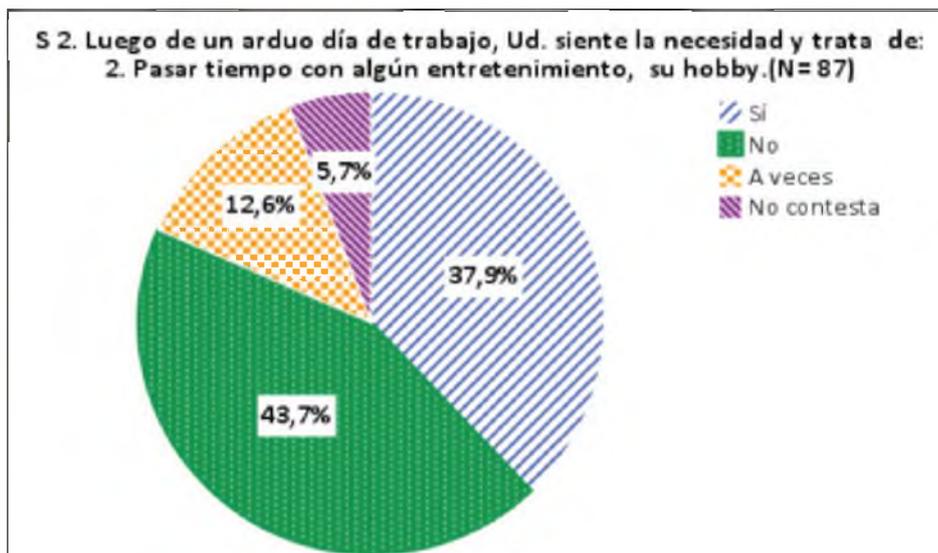
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	23,0
No	51	58,6
A veces	14	16,1
No contesta	2	2,3
Total	87	100,0

En respuesta a la pregunta de si luego de un arduo día de trabajo, sienten la necesidad y trata realizar algún deporte o actividad física, el 23% indicó "Sí", el 16,1% "A veces", el 58,6% "No", y el 2,3% "No contesta".



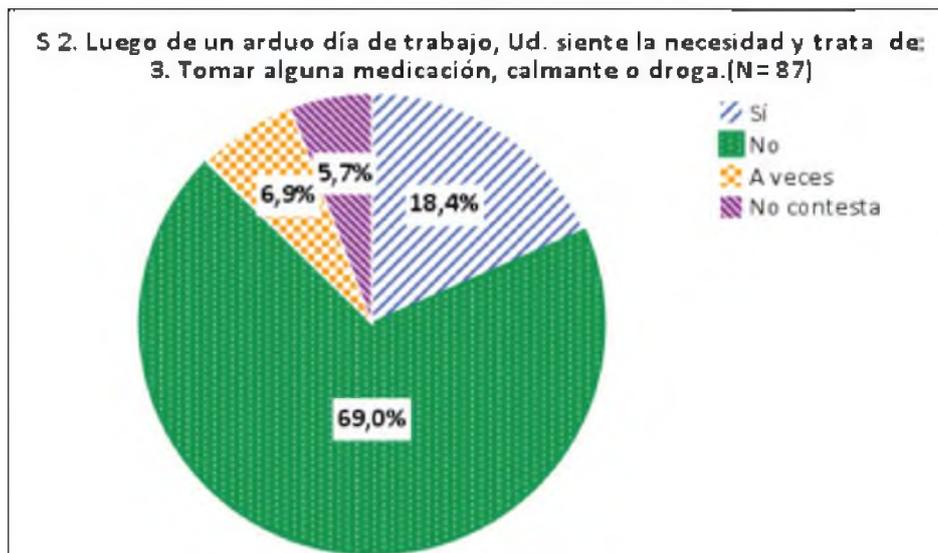
S 2. Luego de un arduo día de trabajo, Ud. siente la necesidad y trata de Pasar tiempo con algún entretenimiento, su hobby.		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	37,9
No	38	43,7
A veces	11	12,6
No contesta	5	5,7
Total	87	100,0

Y en cuanto a la pregunta de si luego de un arduo día de trabajo, sienten la necesidad y tratan de pasar tiempo con algún entretenimiento, o su hobby el 37,9% contestó que "Sí", el 43,7% "No", el 12,6% "A veces" y el 5,7% "No contesta".



S 2. Luego de un arduo día de trabajo, Ud. siente la necesidad y trata de Tomar alguna medicación, calmante o droga.		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	18,4
No	60	69,0
A veces	6	6,9
No contesta	5	5,7
Total	87	100,0

El 18,4% indicó que luego de un arduo día de trabajo, sienten la necesidad y tratan de tomar alguna medicación, calmante o droga, pero el 69% respondió que "No", el 6,9% "A veces" y el 5,7% "No contesta".



S 2. Luego de un arduo día de trabajo, Ud. siente la necesidad y trata de Continuar con sus actividades habituales.

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	78	89,7
No	3	3,4
A veces	3	3,4
No contesta	3	3,4
Total	87	100,0

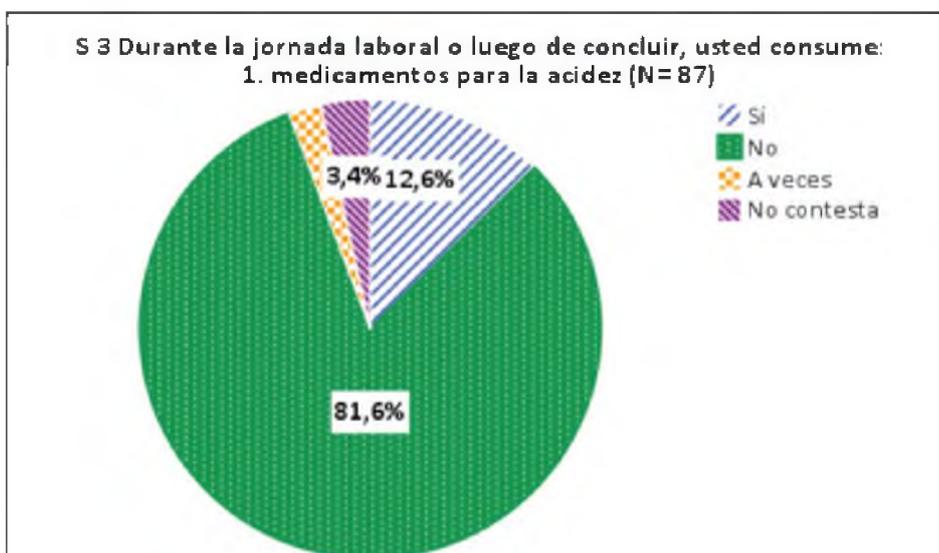
Luego de un arduo día de trabajo, el 89,7% indicó que siente la necesidad y trata de continuar con sus actividades habituales, el 3,4% "No", el 3,4% "A veces" y el 3,4% "No contesta".



S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, usted consume: medicamentos para la acidez

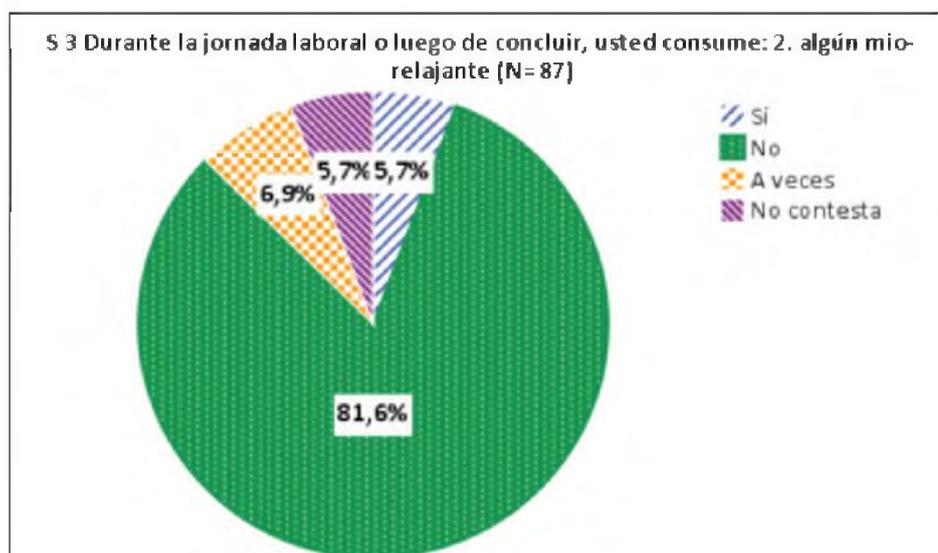
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	12,6
No	71	81,6
A veces	2	2,3
No contesta	3	3,4
Total	87	100,0

Durante la jornada laboral o luego de concluir, el 12,6% consume medicamentos para la acidez", el 2,3% "A veces", el 81,6% "No" y el 3,4% "No contesta".



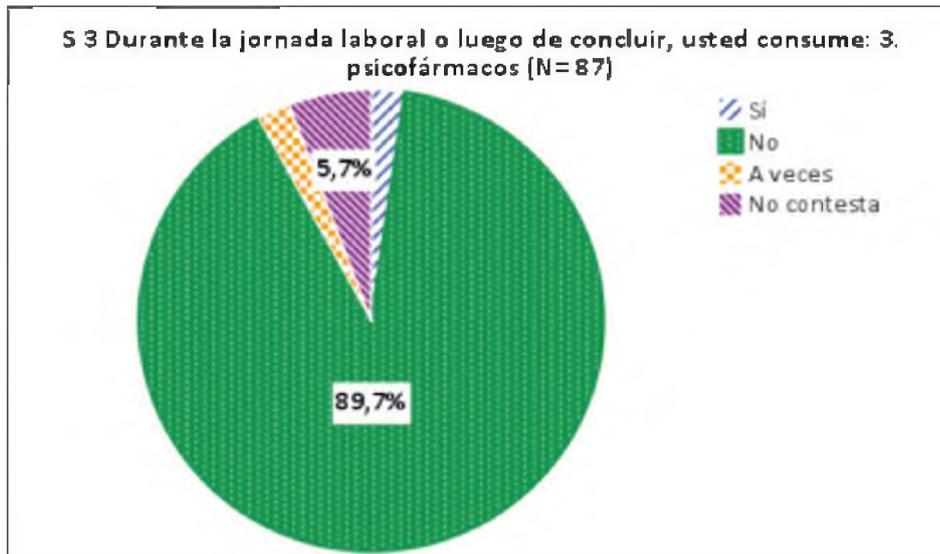
S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, usted consume: algún mio-relajante		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	5,7
No	71	81,6
A veces	6	6,9
No contesta	5	5,7
Total	87	100,0

En respuesta a la pregunta "S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, usted consume: algún mio-relajante", el 5,7% contestó que "Sí", el 81,6% "No", el 6,9% "A veces" y el 5,7% "No contesta".



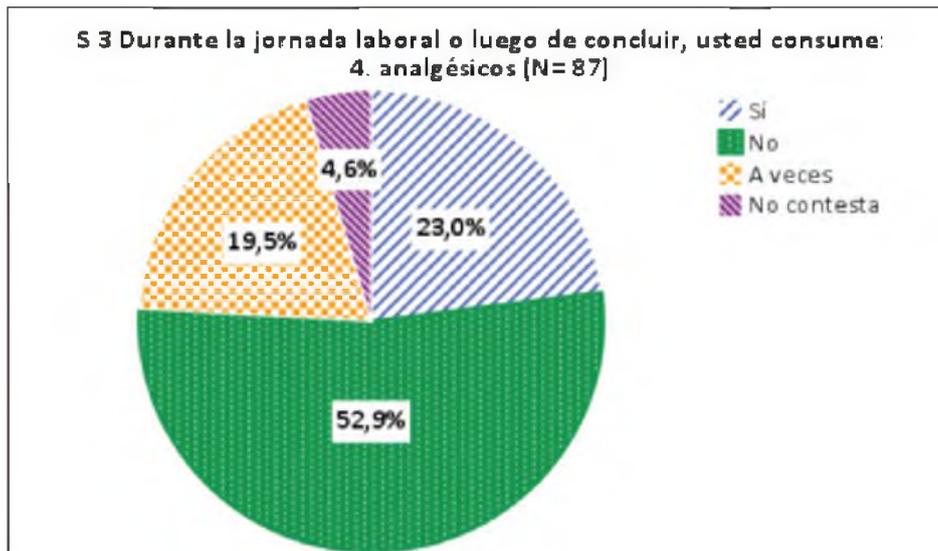
S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, usted consume: psicofármacos		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	2,3
No	78	89,7
A veces	2	2,3
No contesta	5	5,7
Total	87	100,0

Sólo 2,3% respondió que "Sí", e igual porcentaje que "a veces", pero durante la jornada o luego de concluir la misma, el 89,7% contestó que no consume psicofármacos y el 5,7% "No contesta".



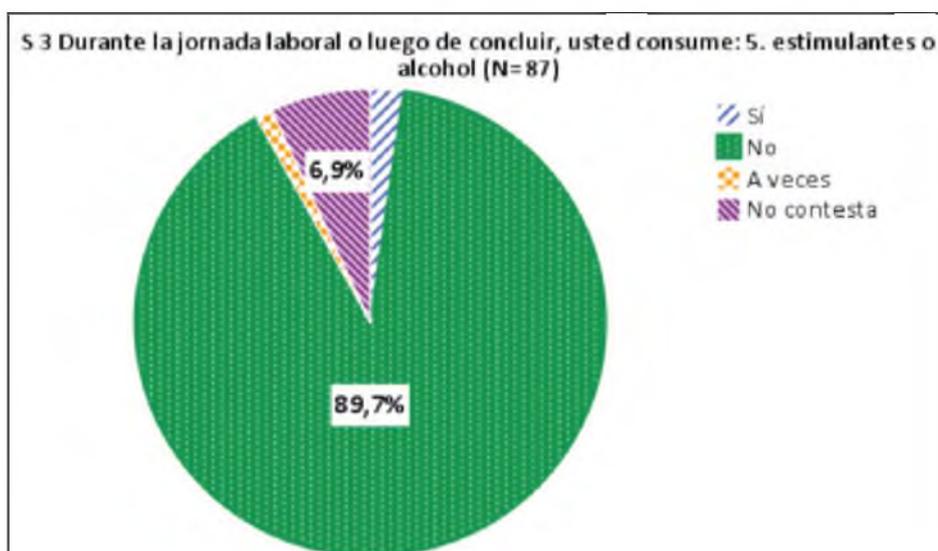
S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, usted consume: analgésicos		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	23,0
No	46	52,9
A veces	17	19,5
No contesta	4	4,6
Total	87	100,0

Pero en cuanto a los analgésicos, durante la jornada laboral o luego de concluir, el 23% indicó que "Sí" consume, el 19,5% "A veces" (ambas un 43%), el 52,9% "No" y el 4,6% "No contesta".



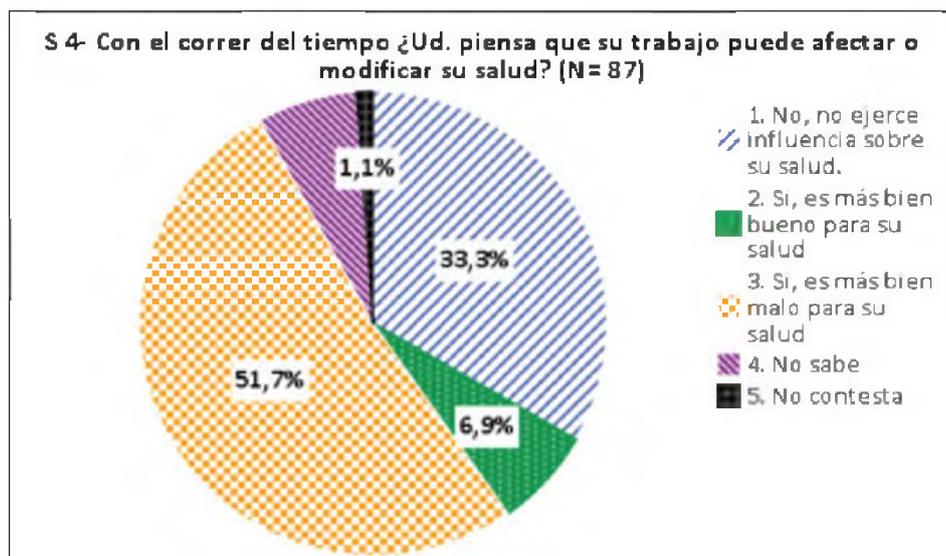
S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, usted consume: estimulantes o alcohol		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	2,3
No	78	89,7
A veces	1	1,1
No contesta	6	6,9
Total	87	100,0

Solo el 2,3% indicó que "Sí", durante la jornada laboral o luego de concluir consume estimulantes o alcohol, mientras el 89,7% respondió que "No", el 1,1% "A veces" y el 6,9% "No contesta".



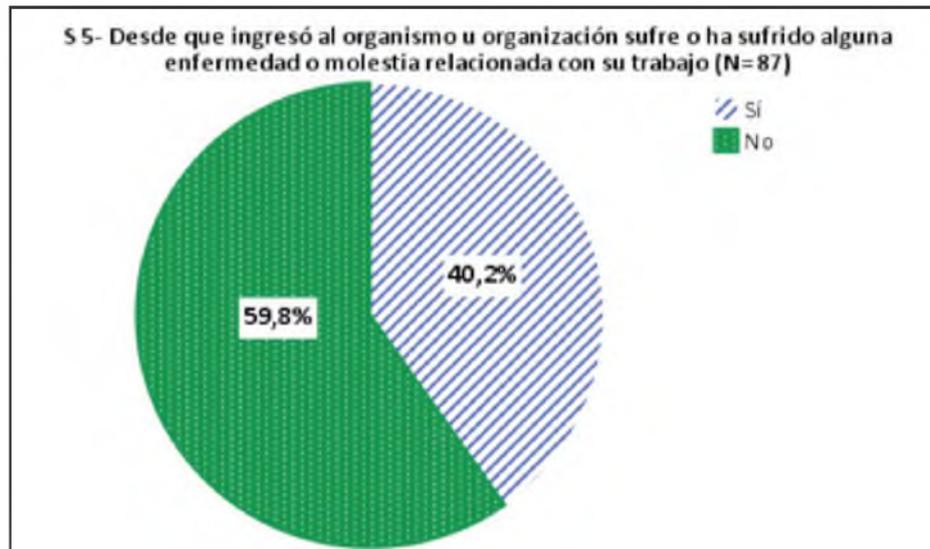
S 4- Con el correr del tiempo ¿Ud. piensa que su trabajo puede afectar o modificar su salud?		
	Frecuencia	Porcentaje
1. No, no ejerce influencia sobre su salud.	29	33,3
2. Sí, es más bien bueno para su salud	6	6,9
3. Sí, es más bien malo para su salud	45	51,7
4. No sabe	6	6,9
5. No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

A la pregunta de si con el correr del tiempo piensan que su trabajo puede afectar o modificar su salud, el 51,7% respondió que "Sí, es más bien malo para su salud", el 33,3% indicó no ejerce influencia sobre su salud, el 6,9% que "es más bien bueno para su salud", el 6,9% "No sabe" y el 1,1% "5. No contesta".



S 5- Desde que ingresó al organismo u organización sufre o ha sufrido alguna enfermedad o molestia relacionada con su trabajo		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	35	40,2
No	52	59,8
Total	87	100,0

Desde que ingresaron al Municipio, el 40,2% respondió que "Sí" sufre o ha sufrido alguna enfermedad o algún tipo de molestia relacionada con su trabajo. El 59,8% respondió que "No".

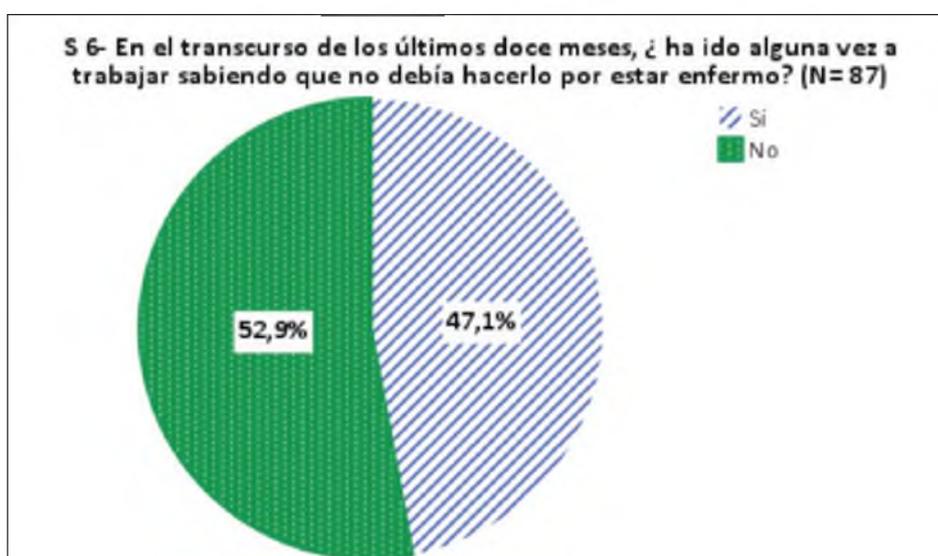


Las enfermedades o molestias más frecuentemente declaradas, son:

- Calambres en las piernas y alergia por el humo de los vehículos.
- Desmayo por el calor
- Dolor de cabeza debido al calor.
- Dolor de cintura y espalda.
- Dolor de cintura, de cabeza (exposición al sol), torceduras.
- Dolor de espalda.
- Dolor de espalda. Vista.
- Dolor de piernas
- Dolor de piernas y columna
- Dolor del nervio ciático.
- Dolor en cintura y piernas
- Dolor en los huesos
- Esguince de tobillo.
- Estrés laboral
- Estrés laboral
- Gastritis nerviosa
- Golpes de calor
- Gripe
- Hernia de disco y ataques de pánico
- Lumbalgia y problemas en la cervical, provocados por el choque que recibió.
- Migrañas. Enojos y fastidio referentes a injusticias.
- Problemas de audición
- Problemas de audición.
- Problemas en la vista por usar computadoras sin protección.
- Problemas en la vista por usar la computadora sin protección, lo que derivó en una infección ocular, además tuvo estrés laboral, un pre infarto que la dejó en terapia intensiva
- Problemas en la vista, dolor de cervical y piernas.
- Problemas en la vista, mala postura y varices
- Rodillas (muchas horas de pie)
- Se queda sin voz

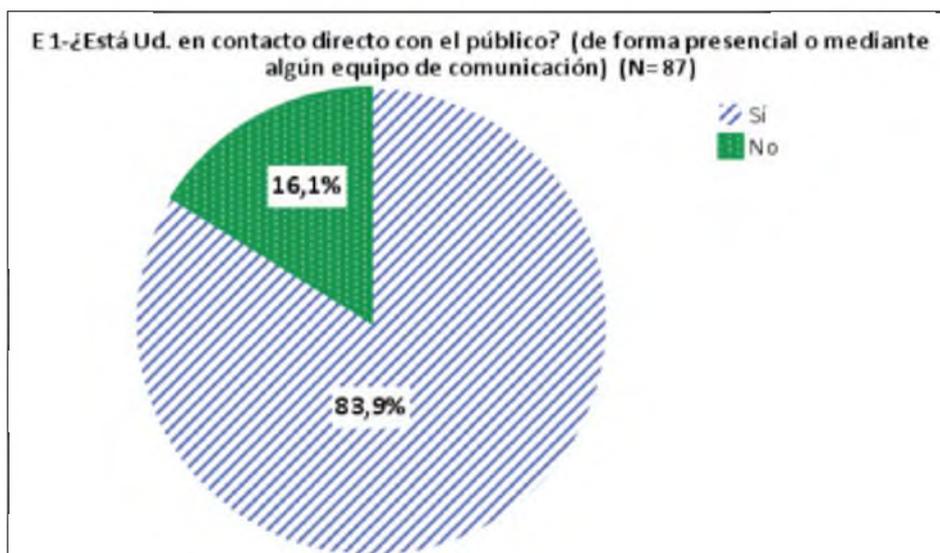
S 6- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ha ido alguna vez a trabajar sabiendo que no debía hacerlo por estar enfermo? (Si contesta NO, No sabe, No contesta pasa a E. 1)		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	47,1
No	46	52,9
Total	87	100,0

En el transcurso de los últimos doce meses, el 47,1% contestó que "Sí" y el 52,9% que "No" han ido alguna vez a trabajar sabiendo que no debían hacerlo por estar enfermos. En total eso ocurrió 37 veces en el último año.



E 1-¿Está Ud. en contacto directo con el público? (de forma presencial o mediante algún equipo de comunicación) Si contesta NO, No sabe, No contesta pasa a E 4		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	73	83,9
No	14	16,1
Total	87	100,0

El 83,9% de los trabajadores/as está en contacto directo con el público y el 16,1% "No".



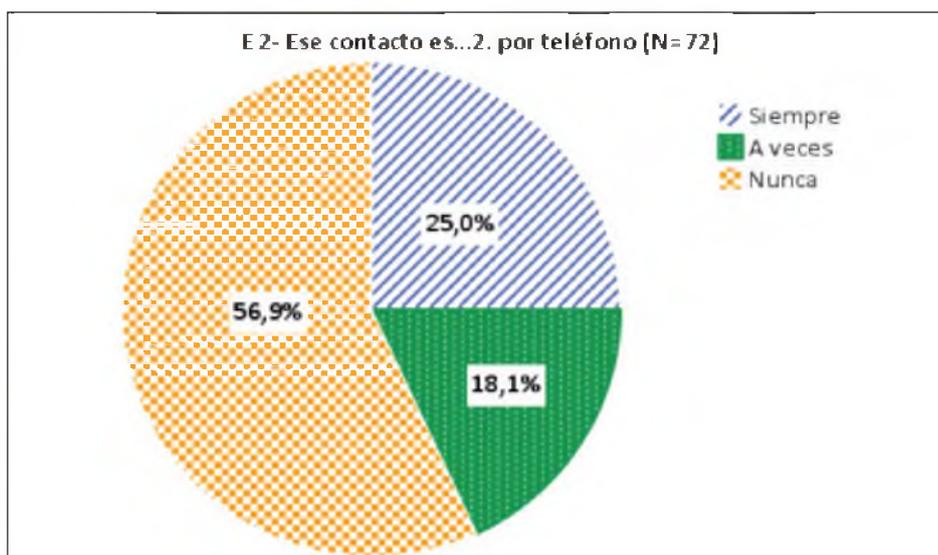
E 2- Ese contacto es...cara a cara	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	64	87,7
A veces	7	9,6
Nunca	2	2,7
Total	73	100,0

Ese contacto es fundamentalmente a través del "cara a cara" para el 87,7% de los casos y a veces para el 9,6% de las personas.



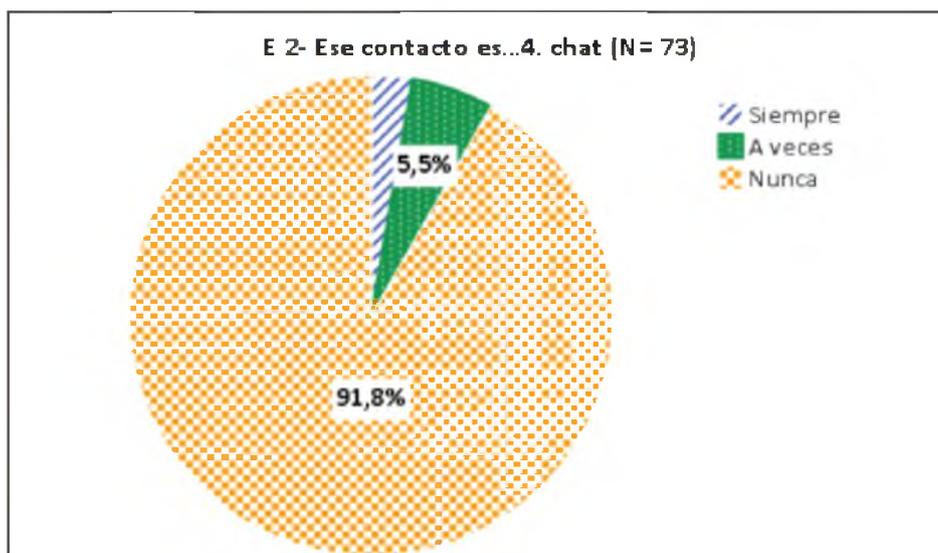
E 2- Ese contacto es... por teléfono	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	18	25,0
A veces	13	18,1
Nunca	41	56,9
Total	72	100,0

Ese contacto es por teléfono "Siempre" para el 25%, el 18,1% "A veces" y para el 56,9% "Nunca".



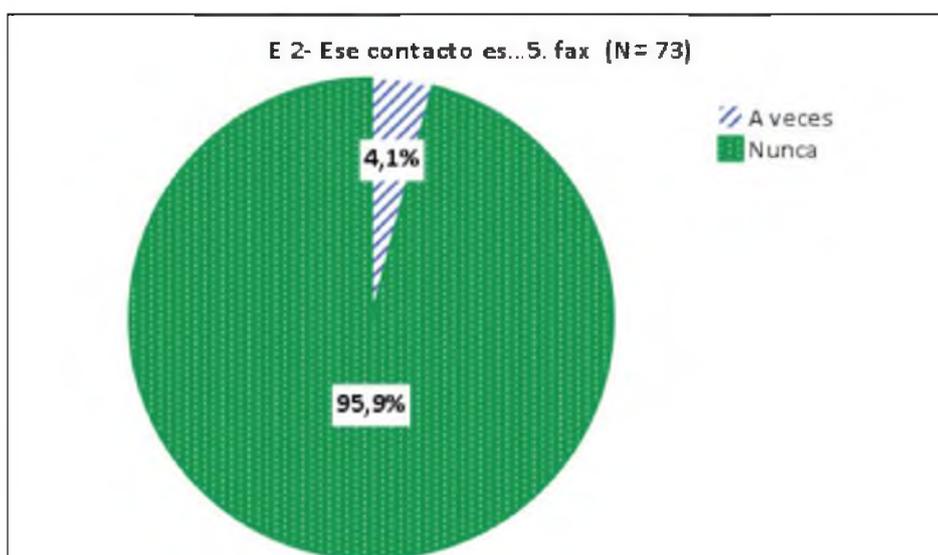
E 2- Ese contacto es... chat	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,7
A veces	4	5,5
Nunca	67	91,8
Total	73	100,0

El contacto por chat es menos frecuente, ocurre para el 2,7% que indicó "Siempre", el 5,5% "A veces" y para el 91,8% "Nunca".



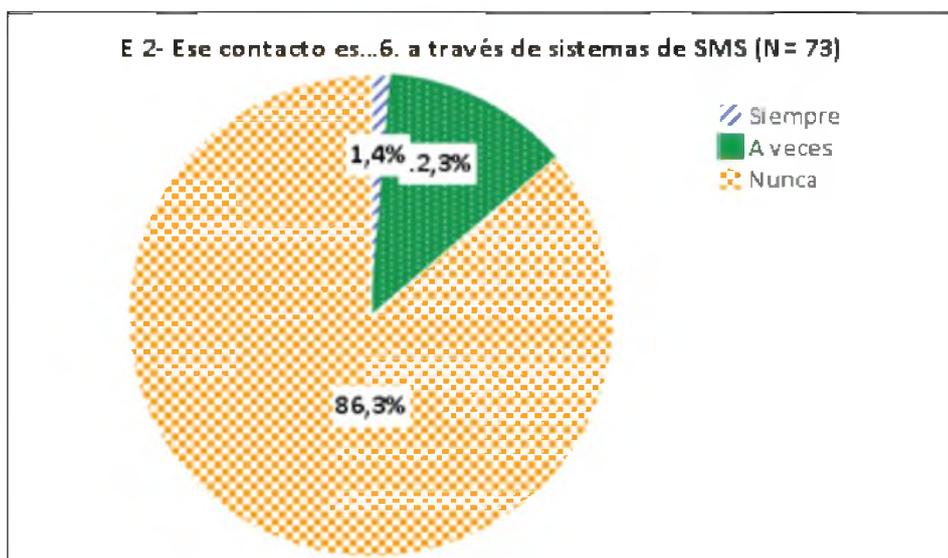
E 2- Ese contacto es... fax	Frecuencia	Porcentaje
A veces	3	4,1
Nunca	70	95,9
Total	73	100,0

Ese contacto por fax" ocurre "A veces" para el 4,1% y para el mayoritario 95,9% eso no ocurre en ninguna situación.



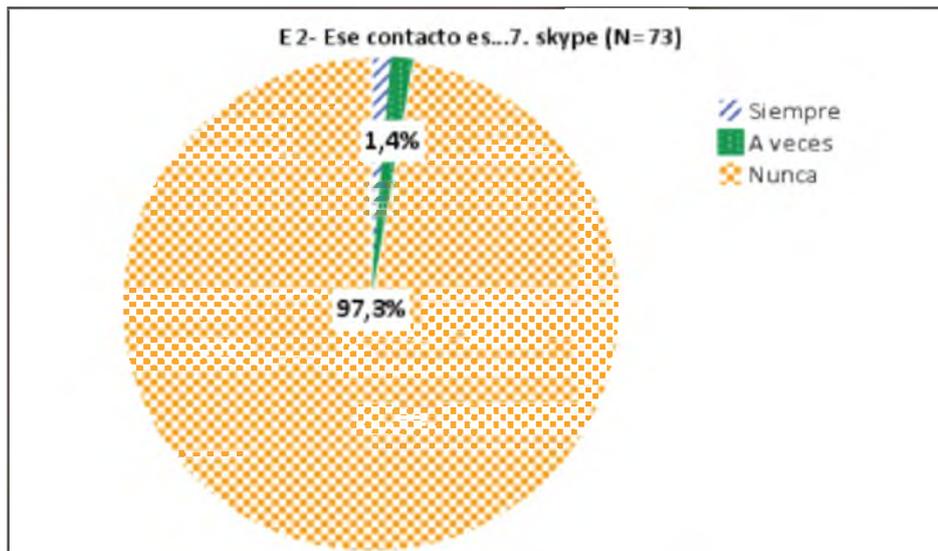
E 2- Ese contacto es... a través de sistemas de SMS	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,4
A veces	9	12,3
Nunca	63	86,3
Total	73	100,0

El contacto a través de mensajes de texto solo ocurre "Siempre" para el 1,4%, para el 12,3% "A veces" y 86,3% el contacto por ese medio "Nunca" pasa.



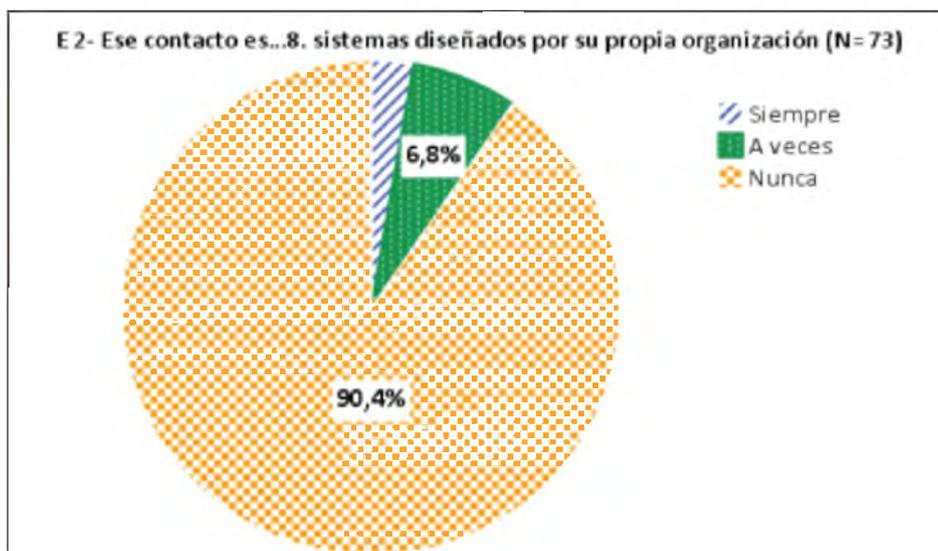
E 2- Ese contacto es... skype	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	1,4
A veces	1	1,4
Nunca	71	97,3
Total	73	100,0

Es también raro el contacto a través del Skype, el 1,4% (un caso) indicó "Siempre", el 1,4% "A veces" pero el 97,3% respondió "Nunca".



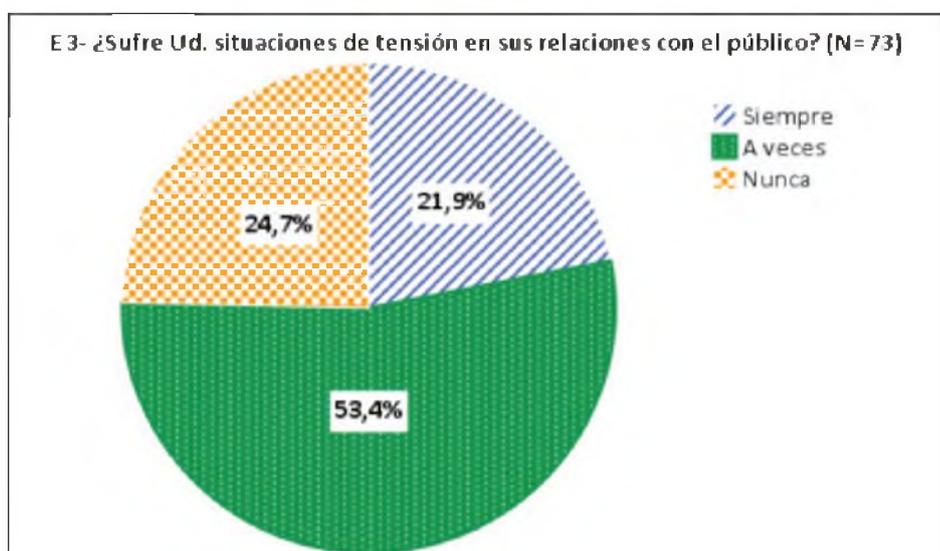
E 2- Ese contacto es... sistemas diseñados por su propia organización		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,7
A veces	5	6,8
Nunca	66	90,4
Total	73	100,0

El contacto se lleva a cabo mediante sistemas diseñados por la propia organización siempre para el 2,7%, el 6,8% "A veces" y "Nunca" para el 90,4%.



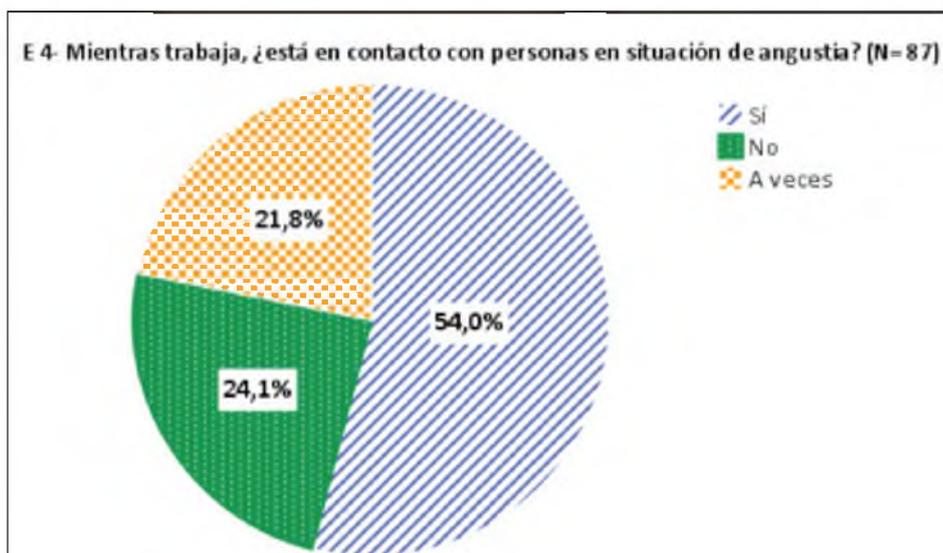
E 3- ¿Sufre Ud. situaciones de tensión en sus relaciones con el público?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	16	21,9
A veces	39	53,4
Nunca	18	24,7
Total	73	100,0

Con cierta frecuencia, el 21,9% sufre siempre situaciones de tensión en sus relaciones con el público, el 53,4% "A veces" y el 24,7% "Nunca".



E 4- Mientras trabaja, ¿está en contacto con personas en situación de angustia?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	47	54,0
No	21	24,1
A veces	19	21,8
Total	87	100,0

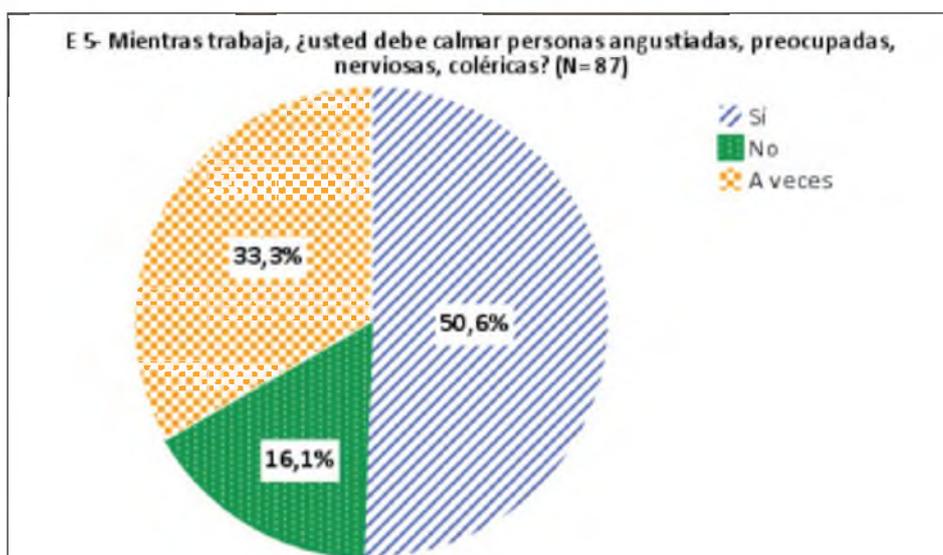
El 54% respondió que mientras trabajan, siempre lo hacen en contacto con personas en situación de angustia, el 21,8% "A veces" y el 24,1% "No" lo experimenta.



E 5- Mientras trabaja, ¿usted debe calmar personas angustiadas, preocupadas, nerviosas, coléricas?

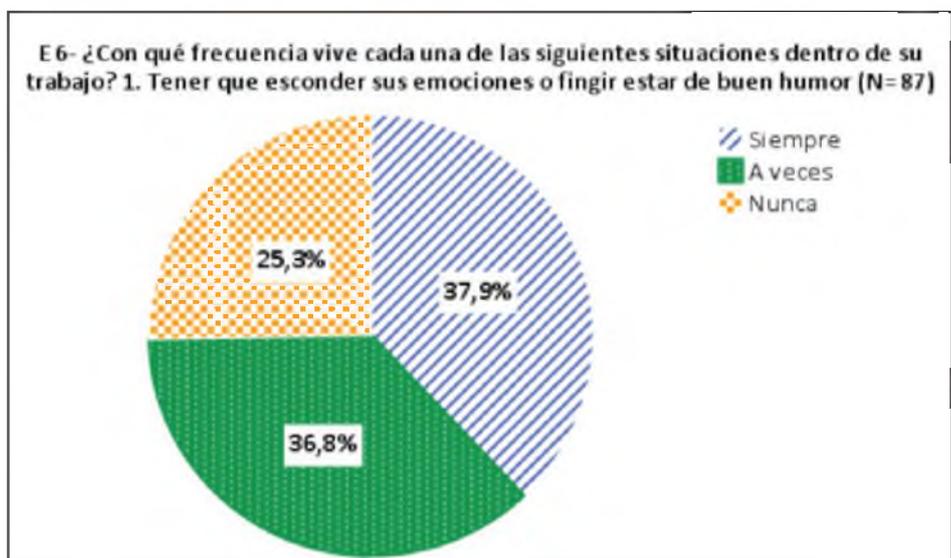
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	44	50,6
No	14	16,1
A veces	29	33,3
Total	87	100,0

Mientras trabajan, un elevado porcentaje de los/las funcionarios/as deben calmar personas angustiadas (un 50,6%), el 33,3% "A veces" y sólo el 16,1% contestó que No".



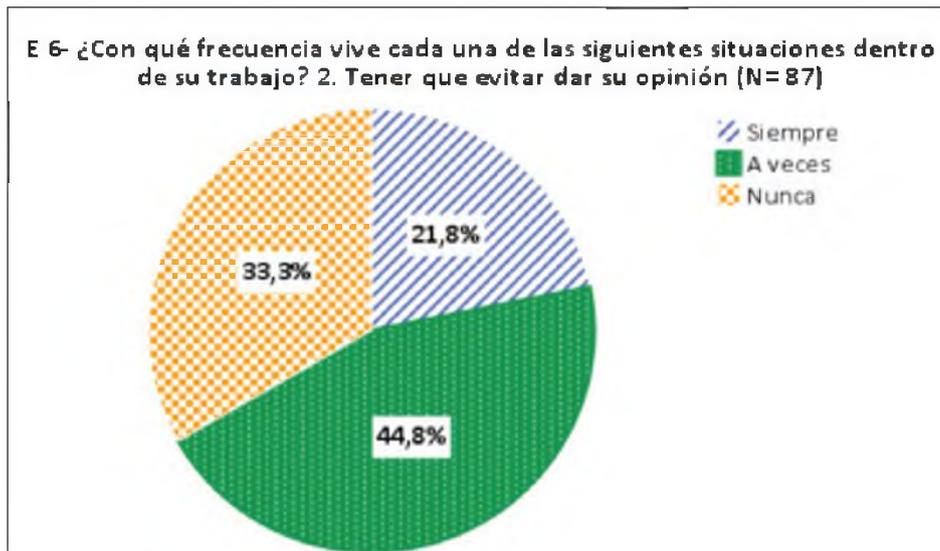
E 6- ¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo? Tener que esconder sus emociones o fingir estar de buen humor		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	33	37,9
A veces	32	36,8
Nunca	22	25,3
Total	87	100,0

El 37,9% respondió "Siempre" y el 36,8% "A veces" dentro de su trabajo tienen que esconder o fingir sus emociones, pero el 25,3% "Nunca" vive esas situaciones.



E 6- ¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo? Tener que evitar dar su opinión		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	19	21,8
A veces	39	44,8
Nunca	29	33,3
Total	87	100,0

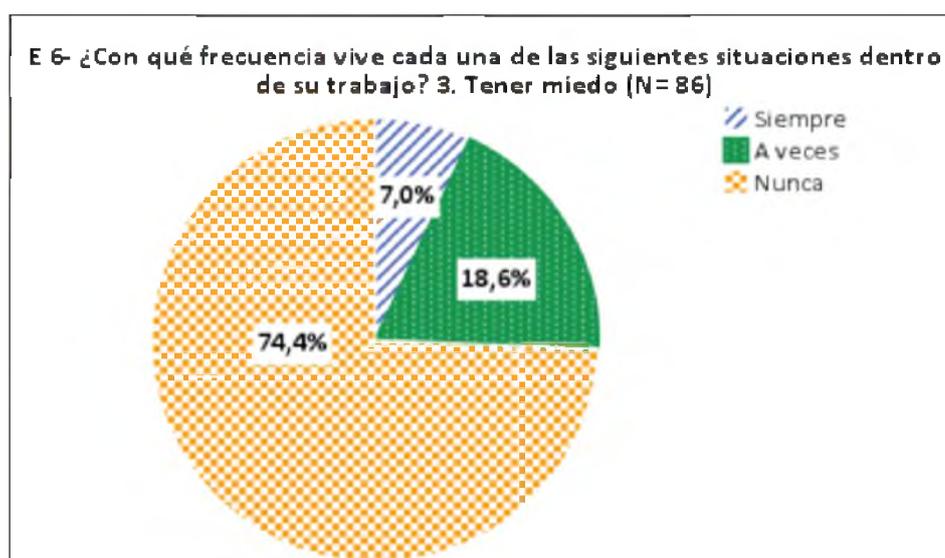
El 21,8% respondió "Siempre" y el 44,8% que "A veces" vive dentro de su trabajo la situación de tener que evitar dar su opinión. Pero eso no ocurre "nunca" para el 33,3%.



E 6- ¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo? Tener miedo

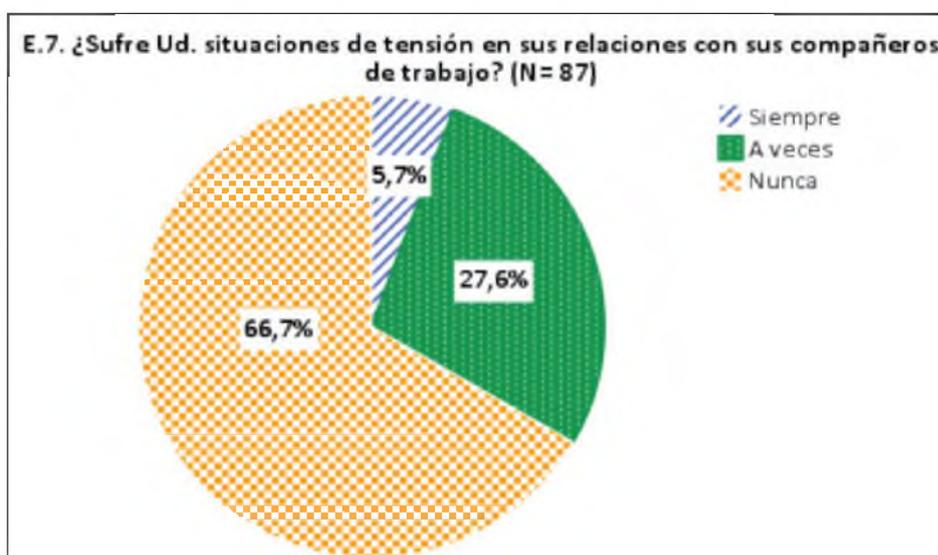
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	7,0
A veces	16	18,6
Nunca	64	74,4
Total	86	100,0

Con respecto a tener miedo dentro de su trabajo, sólo "el 7% respondió "Siempre", el 18,6% "A veces" pero el 74,4% contestó "Nunca".



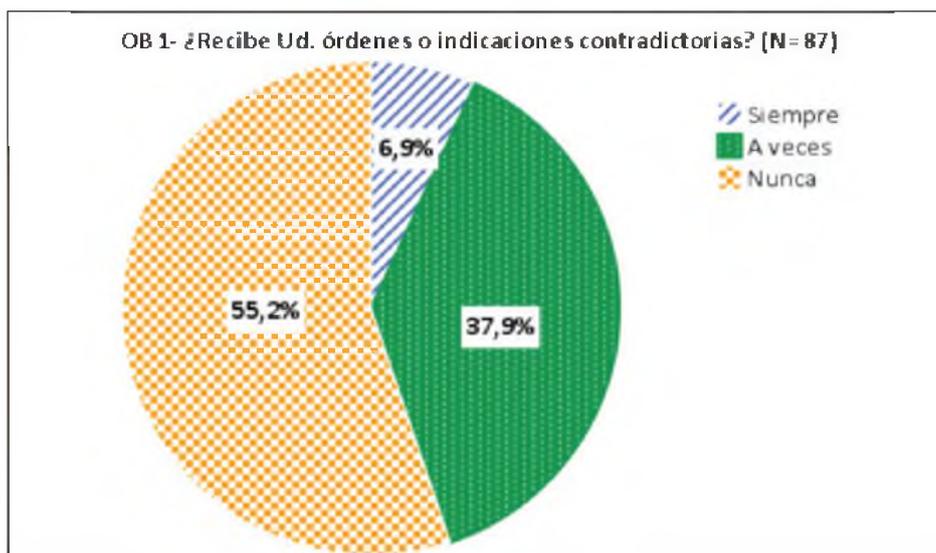
E.7. ¿Sufre Ud. situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	5	5,7
A veces	24	27,6
Nunca	58	66,7
Total	87	100,0

El 5,7% contestó "Siempre", el 27,6% "A veces" y el 66,7% que no ha sufrido situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros de trabajo.



OB 1- ¿Recibe Ud. órdenes o indicaciones contradictorias?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	6,9
A veces	33	37,9
Nunca	48	55,2
Total	87	100,0

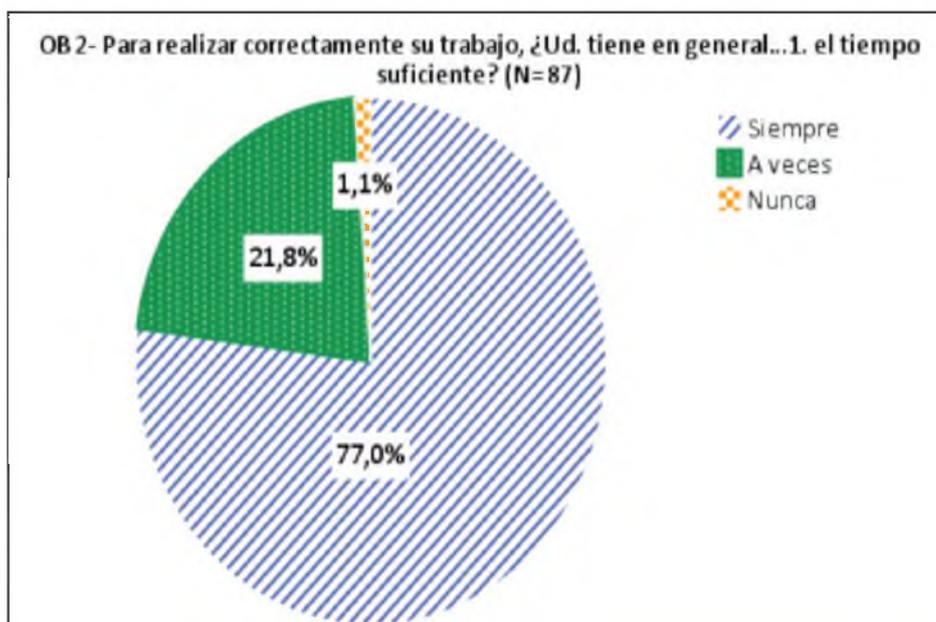
El 6,9% respondió "Siempre" y el 37,9% "A veces" pero el 55,2% contestó que "Nunca" recibe órdenes o indicaciones contradictorias.



OB 2-Para realizar correctamente su trabajo, ¿Ud. tiene en general...el tiempo suficiente?

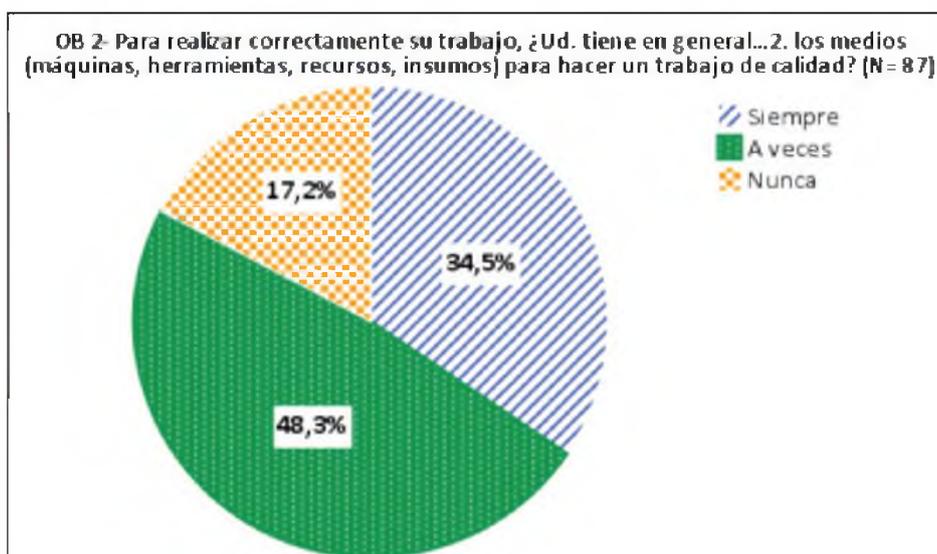
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	67	77,0
A veces	19	21,8
Nunca	1	1,1
Total	87	100,0

Para realizar correctamente su trabajo el 77% tiene "Siempre" el tiempo suficiente, y el 21,8% "A veces".



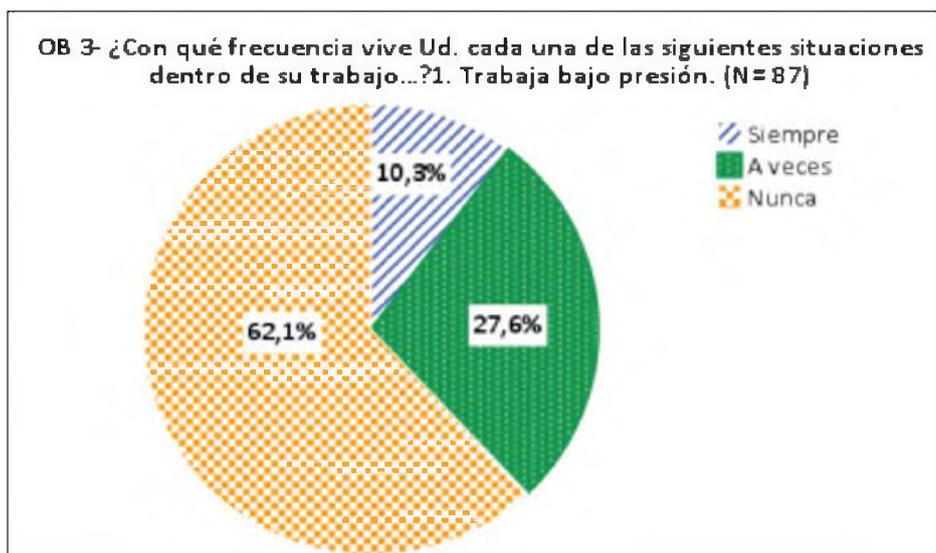
OB 2- Para realizar correctamente su trabajo, ¿Ud. tiene en general... los medios (máquinas, herramientas, recursos, insumos) para hacer un trabajo de calidad?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	30	34,5
A veces	42	48,3
Nunca	15	17,2
Total	87	100,0

Ante el planteo de si para realizar correctamente su trabajo tienen los medios para hacer un trabajo de calidad (máquinas, herramientas, recursos, insumos), el 34,5% respondió "Siempre", el 48,3% "A veces", pero el 17,2% contestó que "Nunca" lo tiene.



OB 3- ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? Trabaja bajo presión.		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	9	10,3
A veces	24	27,6
Nunca	54	62,1
Total	87	100,0

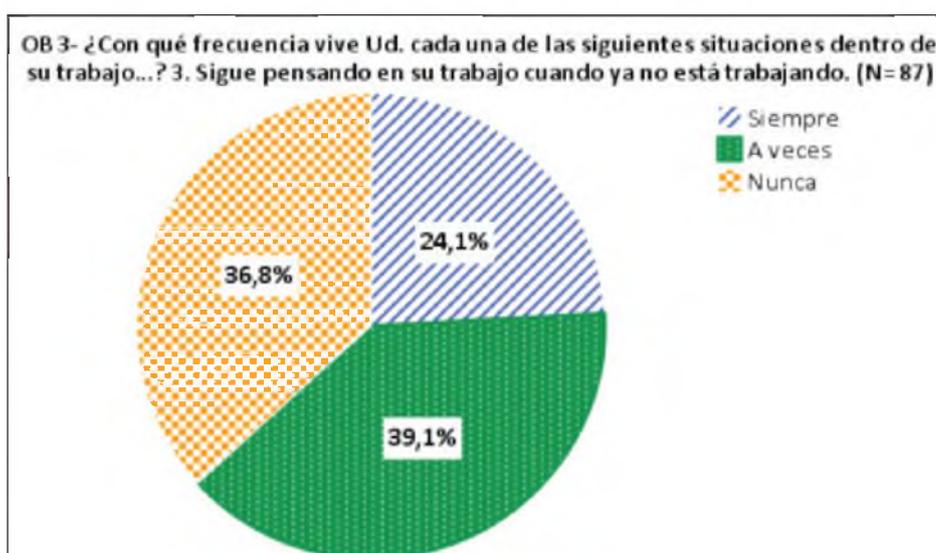
El 10,3% respondió que "Siempre", el 27,6% "A veces" pero el 62,1% contestó que "Nunca" trabaja bajo presión.



OB 3- ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? Tiene que pensar en muchas cosas a la vez.

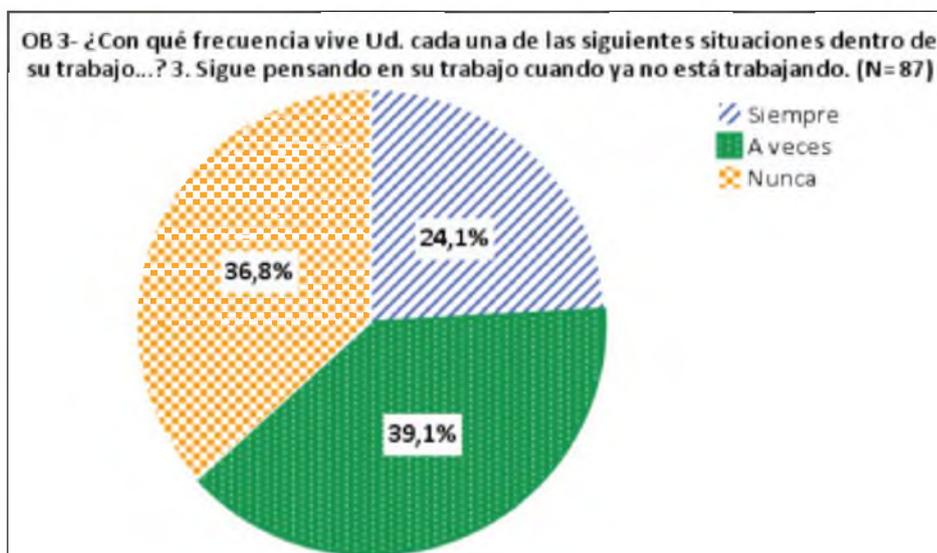
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	26	29,9
A veces	29	33,3
Nunca	32	36,8
Total	87	100,0

El 29,9% contestó que "Siempre", el 33,3% "A veces" y el 36,8% que "Nunca", tiene que pensar en muchas cosas a la vez.



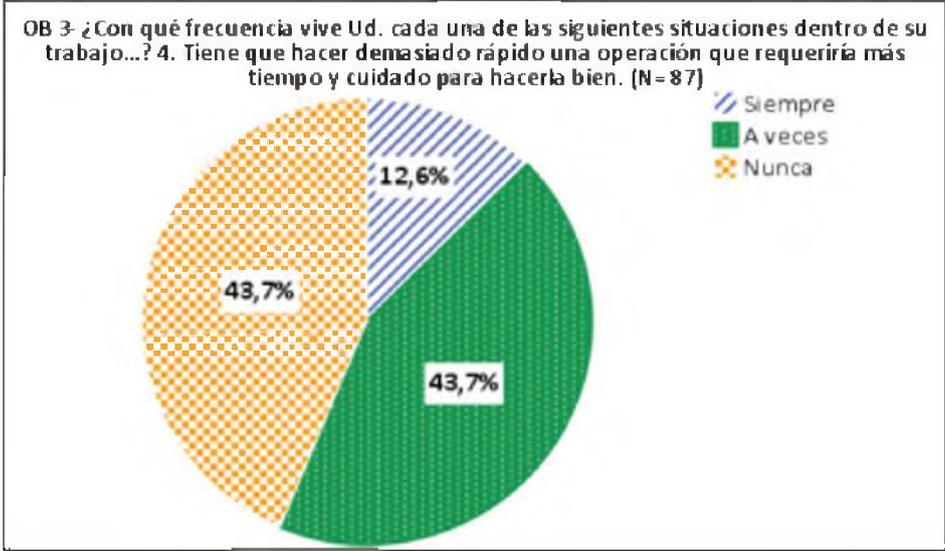
OB 3- ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? Sigue pensando en su trabajo cuando ya no está trabajando		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	21	24,1
A veces	34	39,1
Nunca	32	36,8
Total	87	100,0

El 24,1% contestó que "Siempre", el 39,1% "A veces" y el 36,8% que "Nunca" sigue pensando en su trabajo cuando está fuera de éste.



OB 3- ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? Tiene que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien.		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	11	12,6
A veces	38	43,7
Nunca	38	43,7
Total	87	100,0

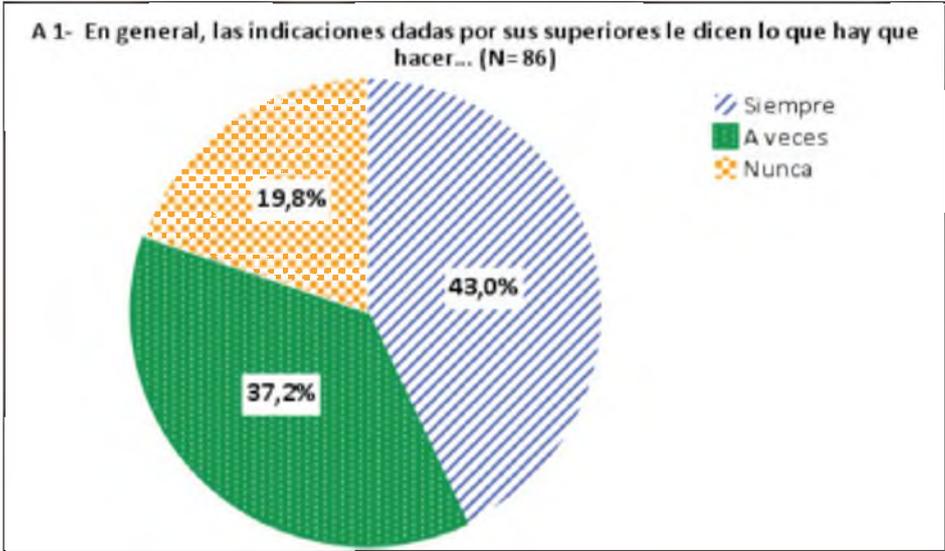
El 12,6% respondió que "Siempre", el 43,7% "A veces" y el 43,7% que "Nunca" vive la situación de que tiene que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien.



A 1- En general, las indicaciones dadas por sus superiores le dicen lo que hay que hacer...

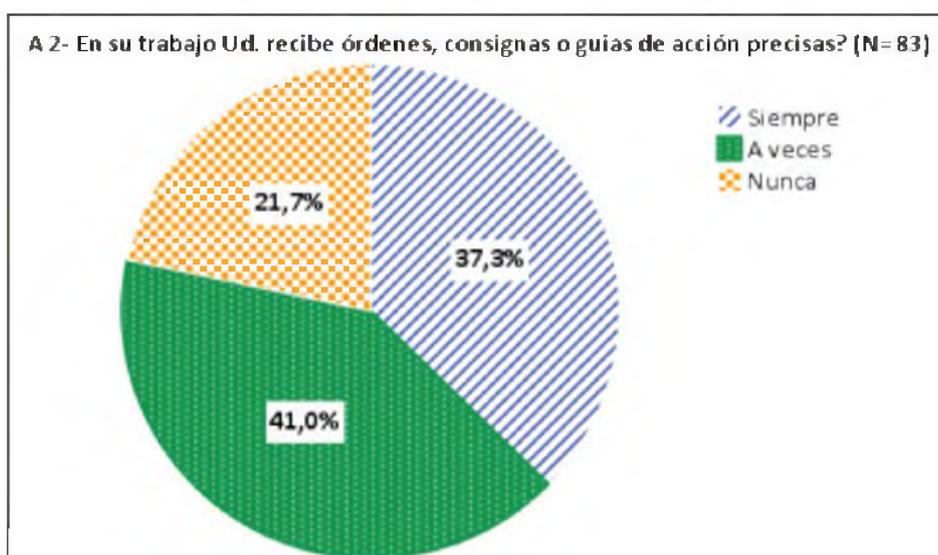
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	37	43,0
A veces	32	37,2
Nunca	17	19,8
Total	86	100,0

En general, las indicaciones dadas por sus superiores les dicen lo que hay que hacer siempre al 43%, al 37,2% "A veces" pero al 19,8% "Nunca".



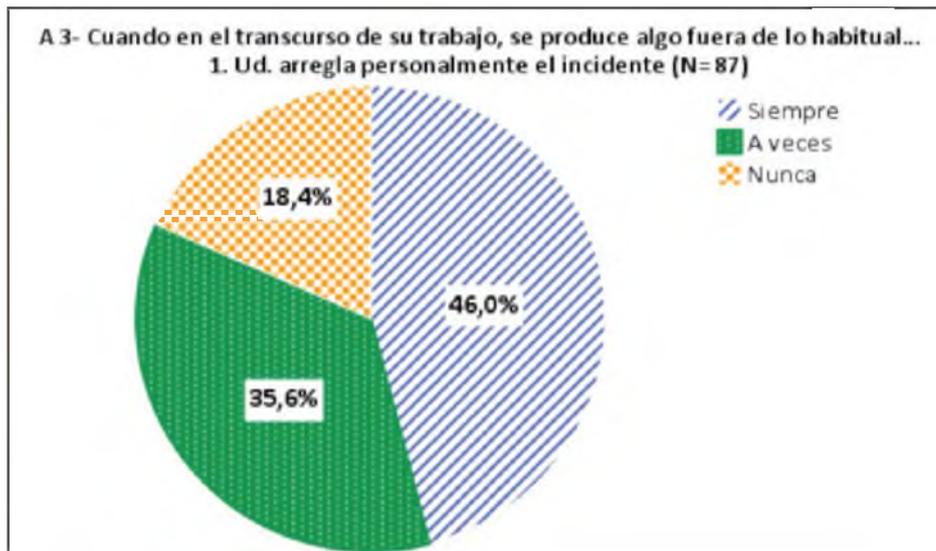
A 2- En su trabajo Ud. recibe órdenes, consignas o guías de acción precisas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	31	37,3
A veces	34	41,0
Nunca	18	21,7
Total	83	100,0

El 37,3% recibe "Siempre" en su trabajo órdenes, consignas o guías de acción precisas, el 41% "A veces" y el 21,7% "Nunca".



A 3- Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual... Ud. arregla personalmente el incidente		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	46,0
A veces	31	35,6
Nunca	16	18,4
Total	87	100,0

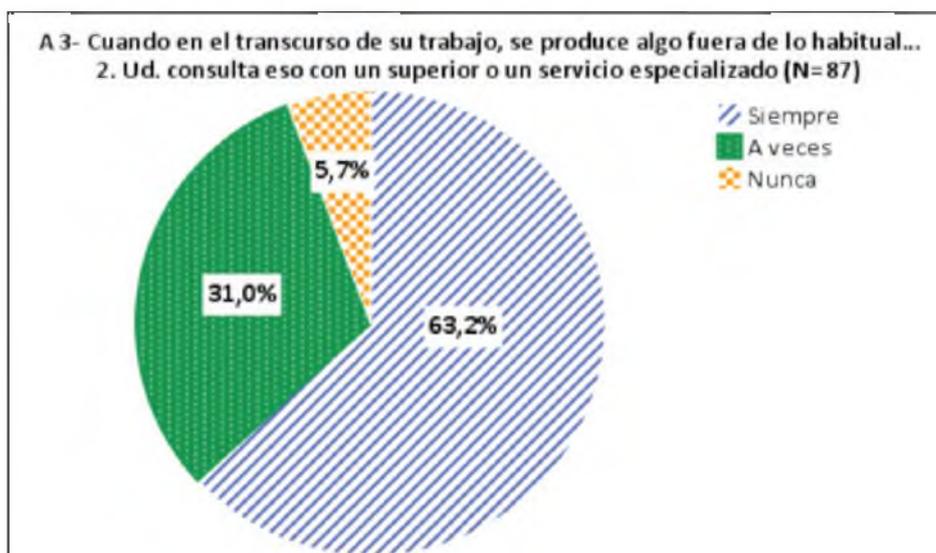
Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual el 46% respondió que "Siempre" arregla personalmente el incidente, para el 35,6% eso ocurre "A veces", pero para el 18,4% "Nunca" pasa.



**A 3- Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual...
Ud. consulta eso con un superior o un servicio especializado**

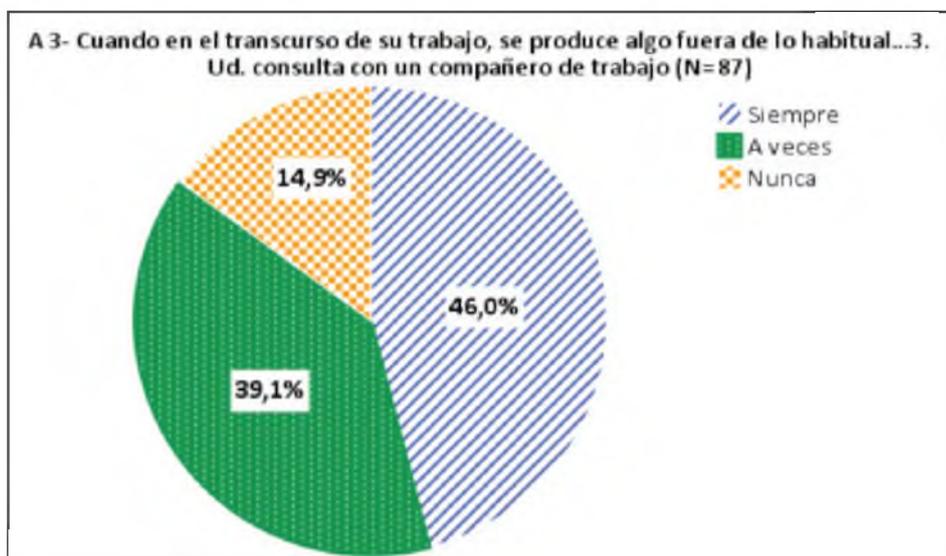
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	55	63,2
A veces	27	31,0
Nunca	5	5,7
Total	87	100,0

El 63,2% indicó que cuando se produce algo fuera de lo habitual "Siempre" consulta eso con un superior o un servicio especializado, el 31% lo hace "A veces", pero para el 5,7% eso "Nunca" ocurre.



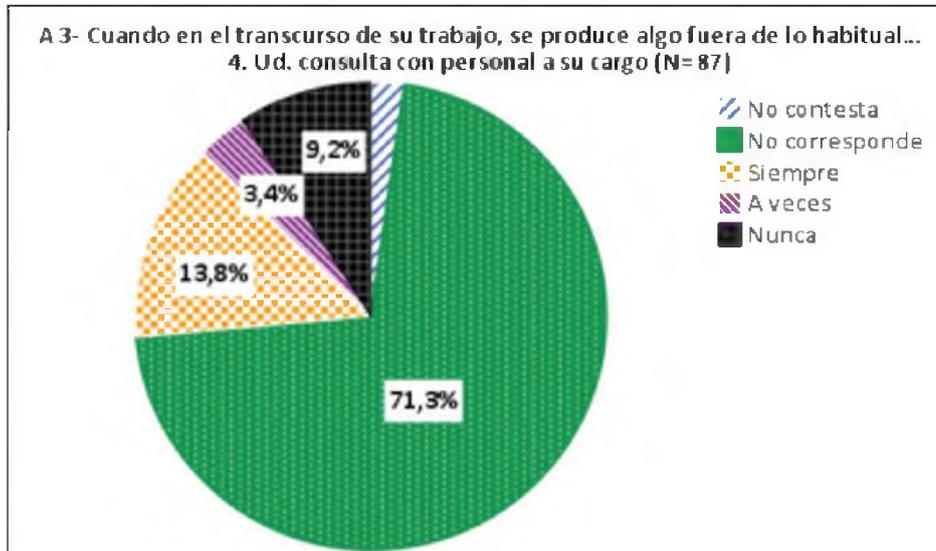
A 3- Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual... Ud. consulta con un compañero de trabajo,		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	40	46,0
A veces	34	39,1
Nunca	13	14,9
Total	87	100,0

Cuando ocurre algo fuera de lo habitual, el 46% "Siempre" consulta eso con un compañero de trabajo, el 39,1% lo hace "A veces" y el 14,9% "Nunca".



A 3- Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual... Ud. consulta con personal a su cargo		
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	2	2,3
No corresponde	62	71,3
Siempre	12	13,8
A veces	3	3,4
Nunca	8	9,2
Total	87	100,0

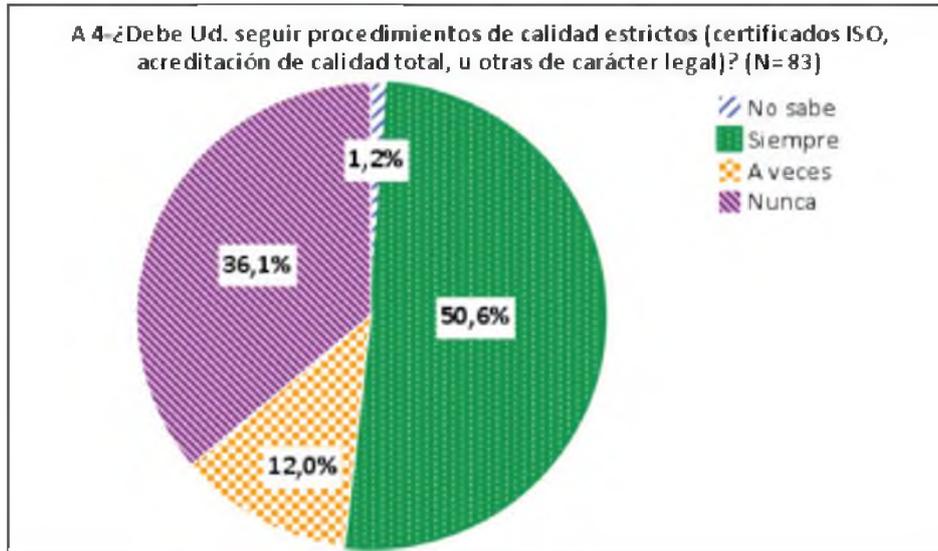
Cuando en el transcurso de su trabajo se produce algo fuera de lo habitual, muy pocos consultan a veces con personal a su cargo, cuando lo tienen, pero lo hace 13,8% "Siempre", el 3,4% "A veces" y el 9,2% "Nunca". Un elevado porcentaje (71,3%) respondió que no corresponde, tal vez porque no tenían personal a cargo.



A 4-¿Debe Ud. seguir procedimientos de calidad estrictos (certificados ISO, acreditación de calidad total, u otras de carácter legal)?

	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	1	1,2
Siempre	42	50,6
A veces	10	12,0
Nunca	30	36,1
Total	83	100,0

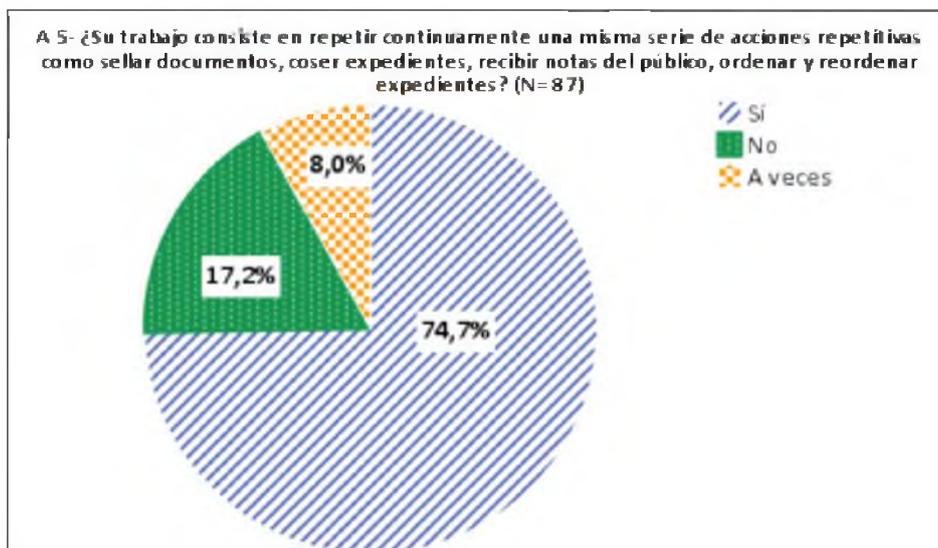
Si bien no se tiene información sobre la existencia de normas ISO de calidad certificada, el 50,6% respondió que "Siempre" debe seguir procedimientos de calidad estrictos, el 12% "A veces" y el 36,1% "Nunca".



A 5- ¿Su trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes?

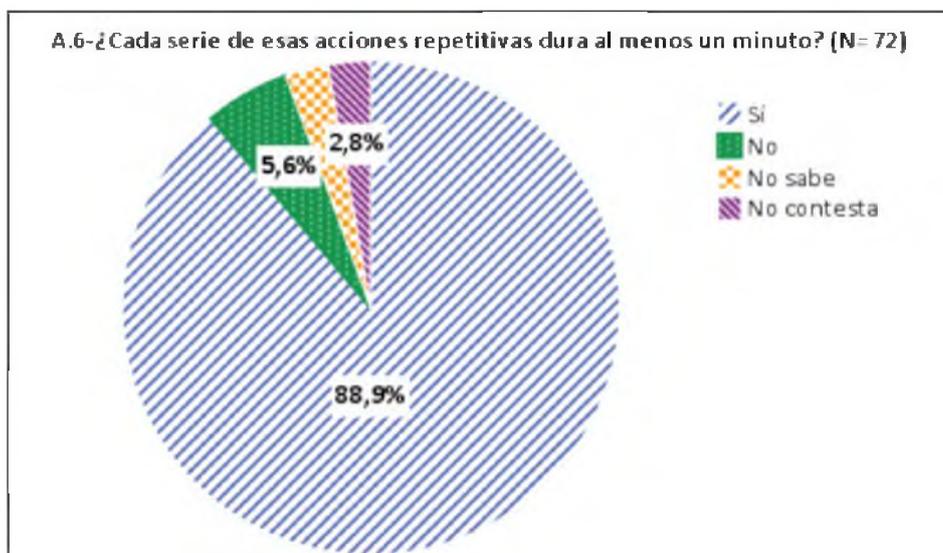
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	65	74,7
No	15	17,2
A veces	7	8,0
Total	87	100,0

Para un 74,7% el trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes pero esto ocurre "A veces" para el 8%.



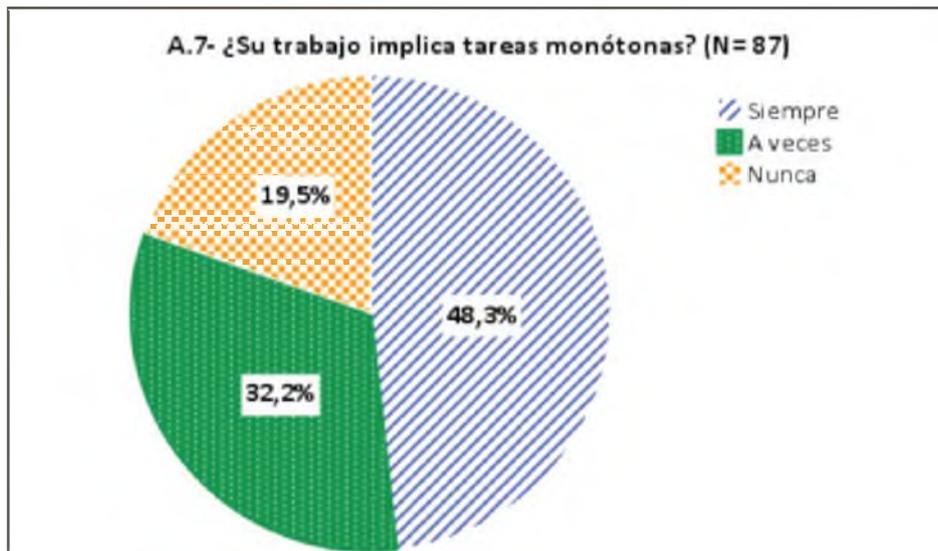
A.6-¿Cada serie de esas acciones repetitivas dura al menos un minuto?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	64	88,9
No	4	5,6
No sabe	2	2,8
No contesta	2	2,8
Total	72	100,0

Esa serie de esas acciones repetitivas mencionadas anteriormente dura al menos un minuto para el 88,9% de los empleados, y no es el caso para el 5,6%.



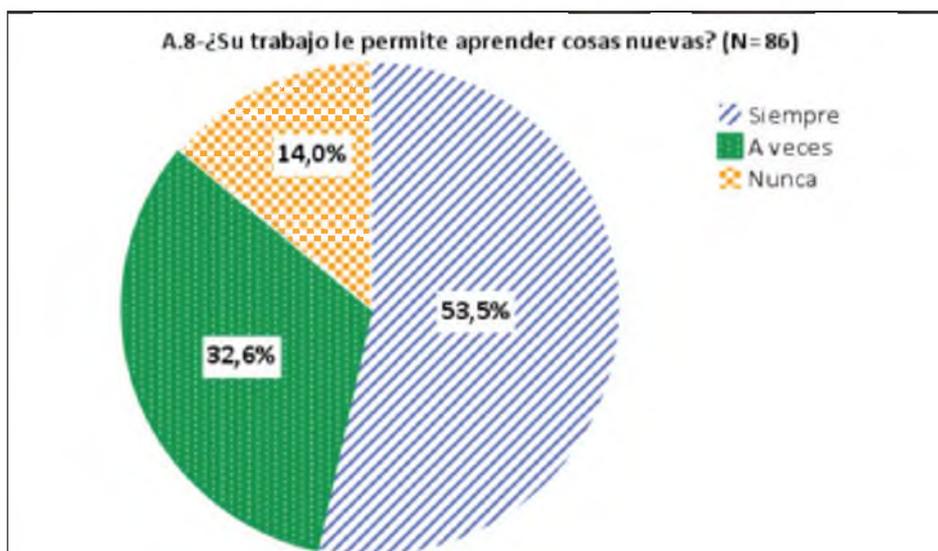
A.7- ¿Su trabajo implica tareas monótonas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	42	48,3
A veces	28	32,2
Nunca	17	19,5
Total	87	100,0

El 48,3% respondió que "Siempre" su trabajo implica tareas monótonas, para el 32,2% eso ocurre "A veces" y Nunca" para el 19,5%.



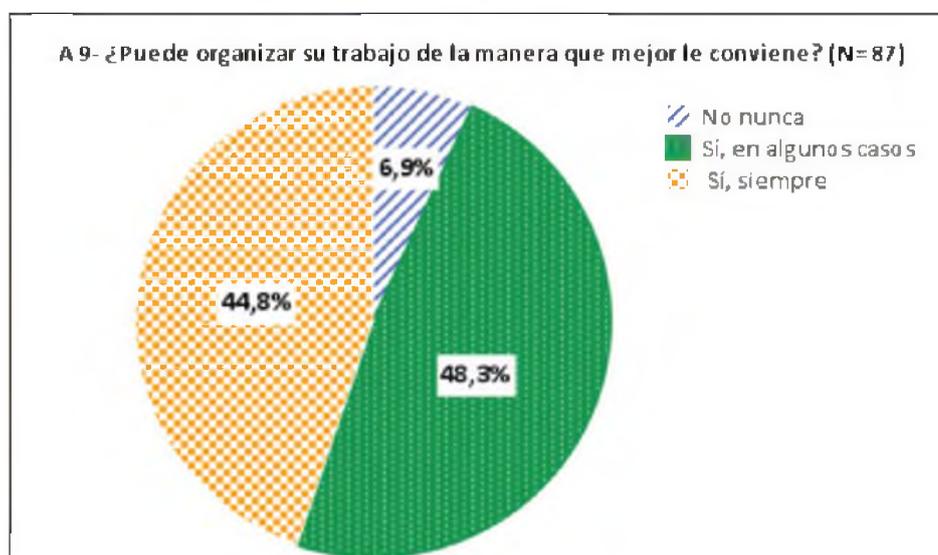
A.8-¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	46	53,5
A veces	28	32,6
Nunca	12	14,0
Total	86	100,0

El 53,5% respondió que "Siempre" su trabajo le permite aprender cosas nuevas, eso ocurre para el 32,6% "A veces" y "Nunca" para el 14%.



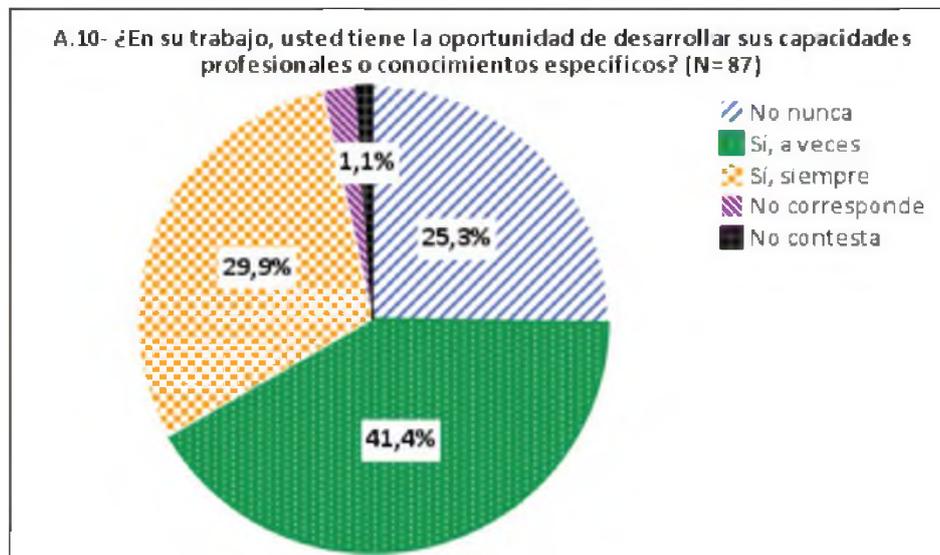
A 9- ¿Puede organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene?		
	Frecuencia	Porcentaje
No nunca	6	6,9
Sí, en algunos casos	42	48,3
Sí, siempre	39	44,8
Total	87	100,0

A la pregunta de si pueden organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene, el 44,8% respondió "Sí, siempre", el 48,3% "Sí, pero en algunos casos" y el 6,9% indicó "No, nunca".



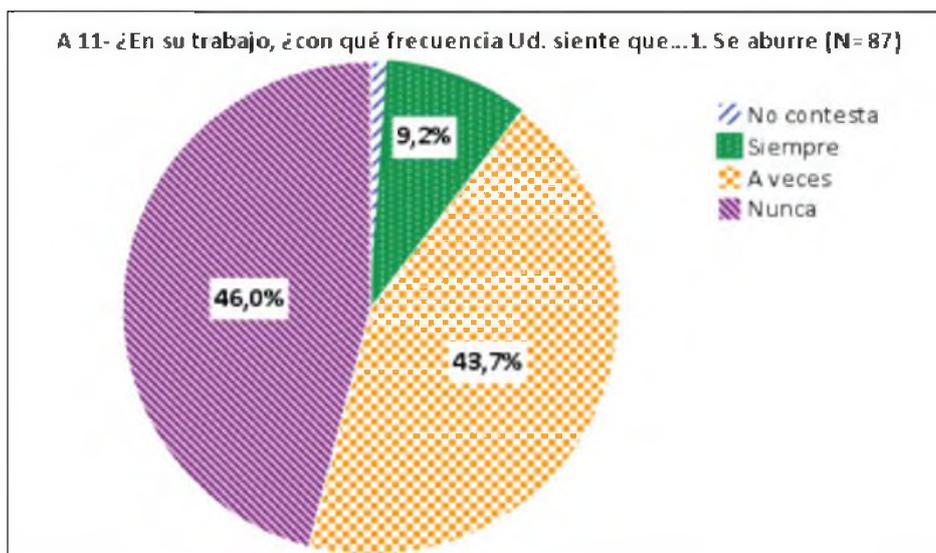
A.10-¿En su trabajo, usted tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos?		
	Frecuencia	Porcentaje
No nunca	22	25,3
Sí, a veces	36	41,4
Sí, siempre	26	29,9
No corresponde	2	2,3
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

En cuanto a si en su trabajo tienen la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos, el 29,9% respondió "Sí, siempre", el 41,4% "Sí, a veces", pero el 25,3% respondió "No, nunca".



A 11- ¿En su trabajo, ¿con qué frecuencia Ud. siente que... Se aburre		
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	1	1,1
Siempre	8	9,2
A veces	38	43,7
Nunca	40	46,0
Total	87	100,0

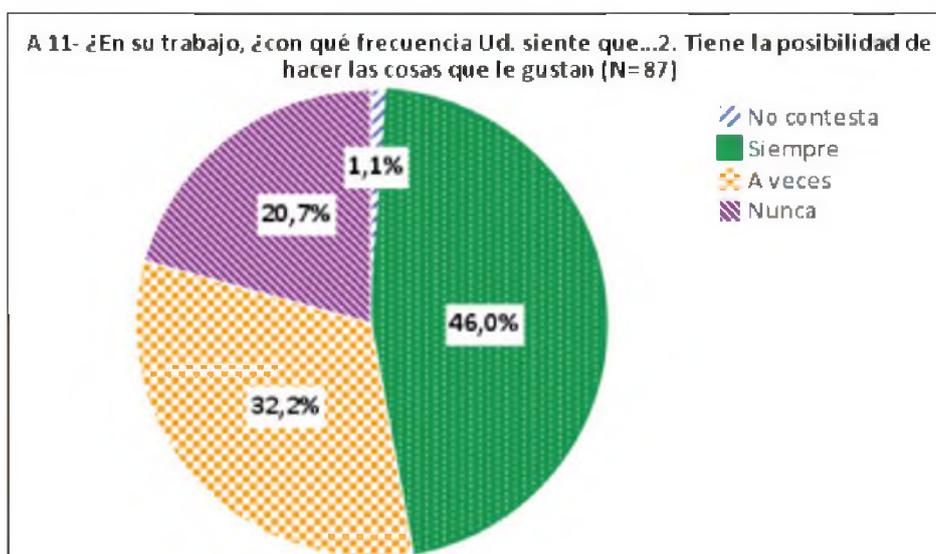
El 9,2% "Siempre" y el 43,7% "A veces" se aburre en su trabajo, mientras para el 46% eso "Nunca" sucede.



A 11- ¿En su trabajo, ¿con qué frecuencia Ud. siente que... Tiene la posibilidad de hacer las cosas que le gustan

	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	1	1,1
Siempre	40	46,0
A veces	28	32,2
Nunca	18	20,7
Total	87	100,0

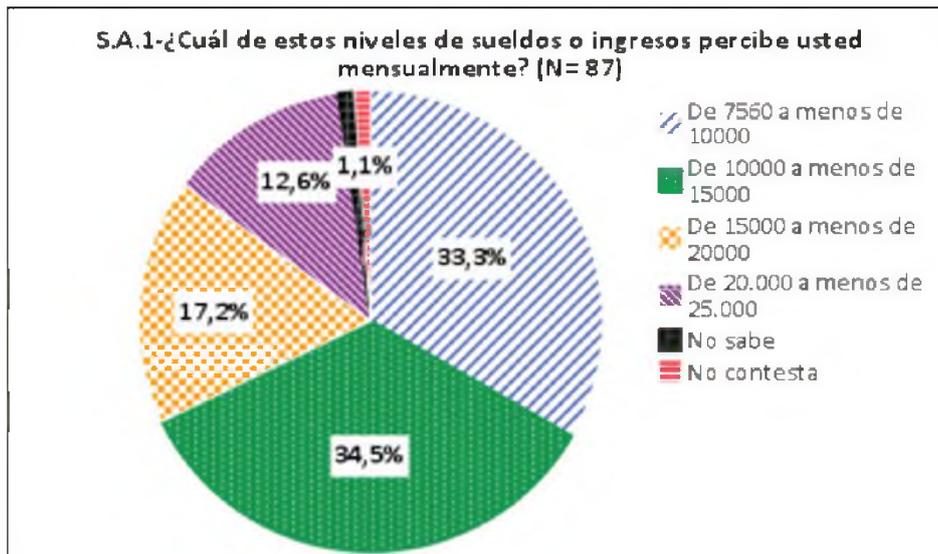
En su trabajo, el 46% "Siempre" y el 32,2% "A veces" puede hacer las cosas que le gustan, pero para el 20,7% eso no sucede "Nunca".



7. Relaciones con otras personas en el marco de su trabajo

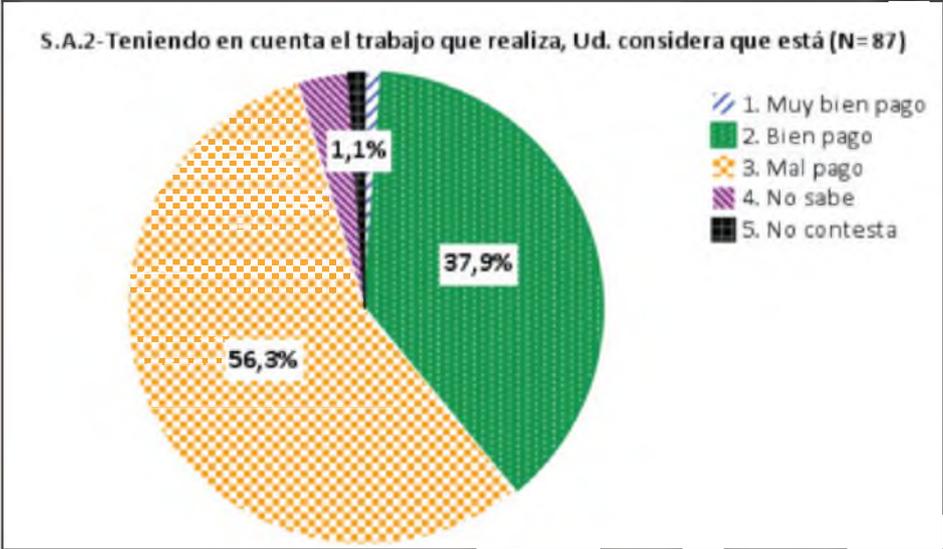
S.A.1-¿Cuál de estos niveles de sueldos o ingresos percibe usted mensualmente?		
	Frecuencia	Porcentaje
De 7560 a menos de 10000	29	33,3
De 10000 a menos de 15000	30	34,5
De 15000 a menos de 20000	15	17,2
De 20.000 a menos de 25.000	11	12,6
No sabe	1	1,1
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

En cuanto a los niveles de sueldos o ingresos percibidos mensualmente, el 33,3% indicó "De 7.560 a menos de 10.000", el 34,5% "De 10.000 a menos de 15.000", el 17,2% "De 15.000 a menos de 20.000", el 12,6% "De 20.000 a menos de 25.000", el 1,1% "No sabe" y el 1,1% "No contesta". Es decir que la mayoría 67,8% los salarios en el momento de la encuesta eran inferiores a 20.000 pesos.



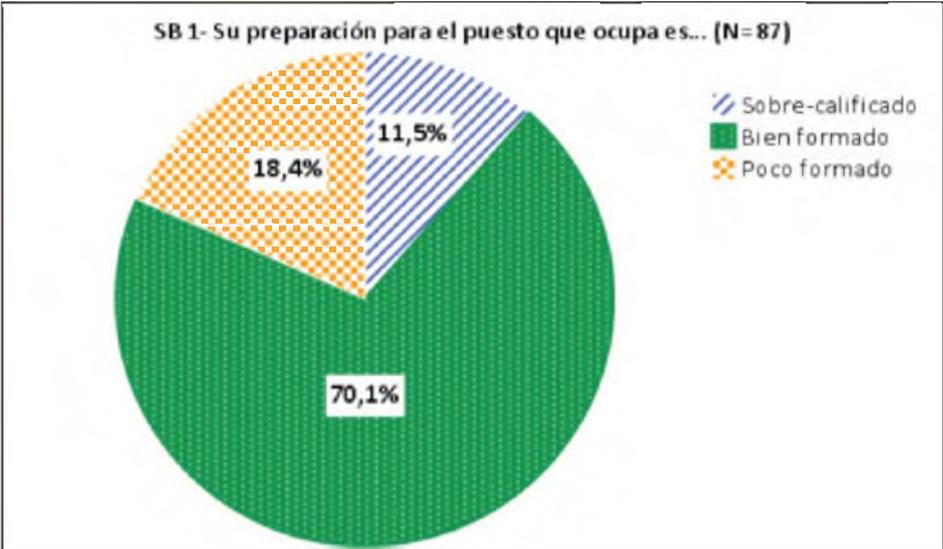
S.A.2-Teniendo en cuenta el trabajo que realiza, Ud. considera que está		
	Frecuencia	Porcentaje
1. Muy bien pago	1	1,1
2. Bien pago	33	37,9
3. Mal pago	49	56,3
4. No sabe	3	3,4
5. No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

En cuanto a la opinión con respecto al nivel de la recompensa monetaria sólo el 1,1% indicó estar "Muy bien pago", el 37,9% "Bien pago", pero la mayoría, el 56,3% se consideraba Mal pago".



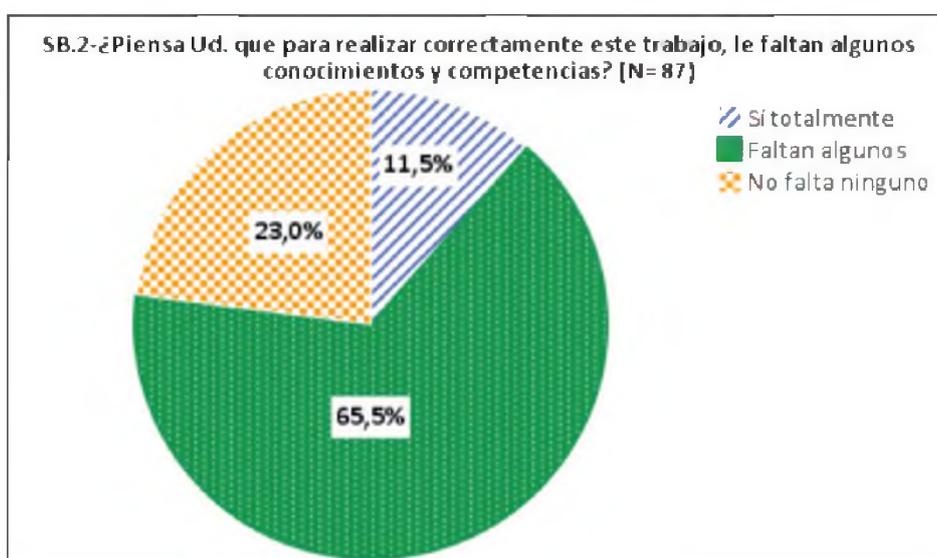
SB 1- Su preparación para el puesto que ocupa es...	Frecuencia	Porcentaje
Sobre-calificado	10	11,5
Bien formado	61	70,1
Poco formado	16	18,4
Total	87	100,0

En cuanto a la calificación para el puesto que ocupan y su preparación, el 11,5% respondió estar "Sobre-calificado", el 70,1% "Bien formado" y el 18,4% "Poco formado".



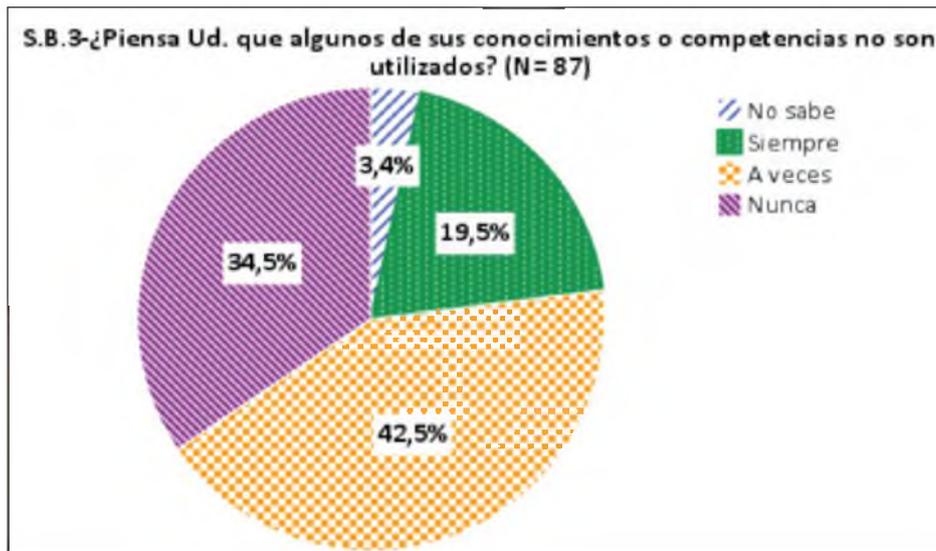
SB.2-¿Piensa Ud. que para realizar correctamente este trabajo, le faltan algunos conocimientos y competencias?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí totalmente	10	11,5
Faltan algunos	57	65,5
No falta ninguno	20	23,0
Total	87	100,0

En cuanto al nivel de calificaciones y competencias para realizar correctamente su trabajo, el 11,5% indicó que las posee totalmente, para el 65,5% "Faltan algunos" y sólo para el 23% "No falta ninguno".



S.B.3-¿Piensa Ud. que algunos de sus conocimientos o competencias no son utilizados?		
	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	3	3,4
Siempre	17	19,5
A veces	37	42,5
Nunca	30	34,5
Total	87	100,0

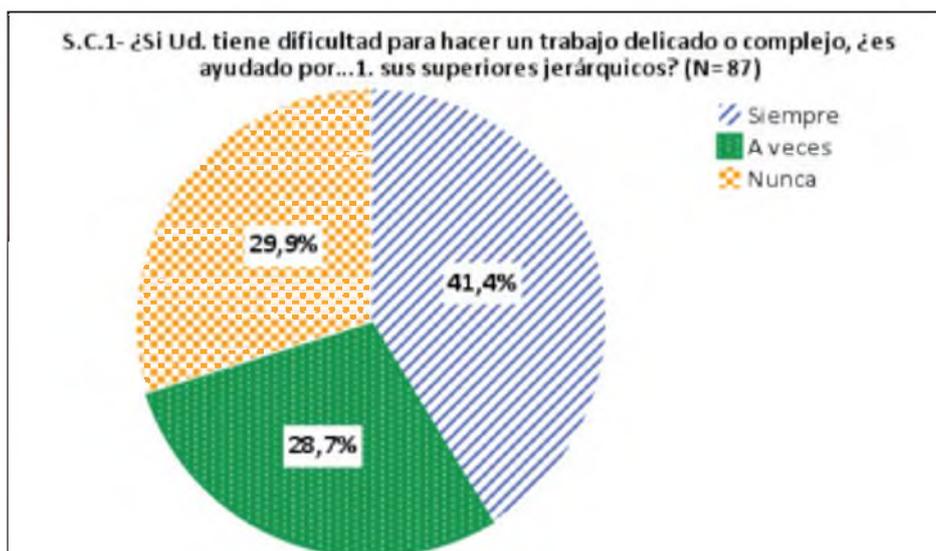
En cuanto a la pregunta de si algunos de sus conocimientos o competencias no son utilizados, el 19,5% respondió que "Siempre" era el caso y el 42,5% "A veces", pero el 34,5% contestó que eso "Nunca" pasaba y el 3,4% indicó "No sabe".



S.C.1- ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por... sus superiores jerárquicos?

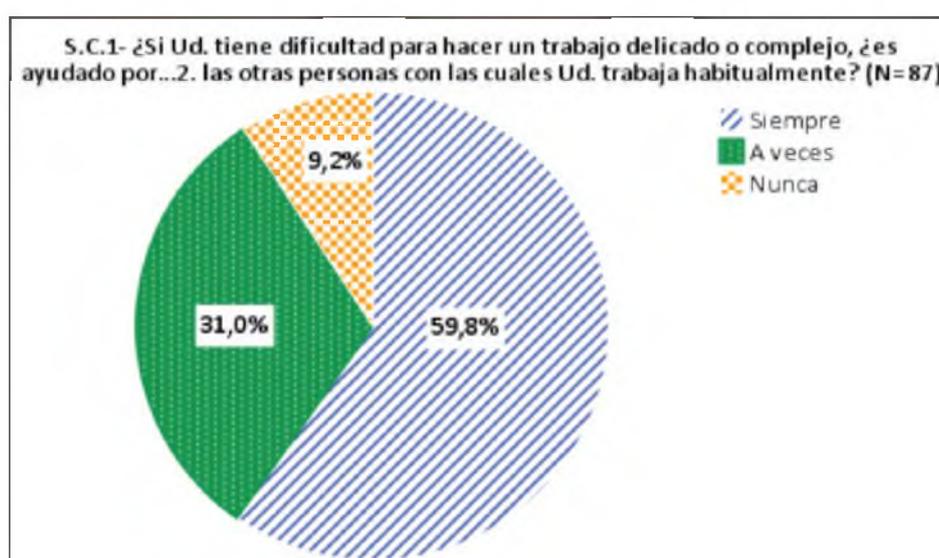
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	36	41,4
A veces	25	28,7
Nunca	26	29,9
Total	87	100,0

En el caso de dificultades para hacer un trabajo delicado o complejo, el 41,4% respondió que "Siempre", el 28,7% "A veces" y el 29,9% que "Nunca" es ayudado por sus superiores jerárquicos.



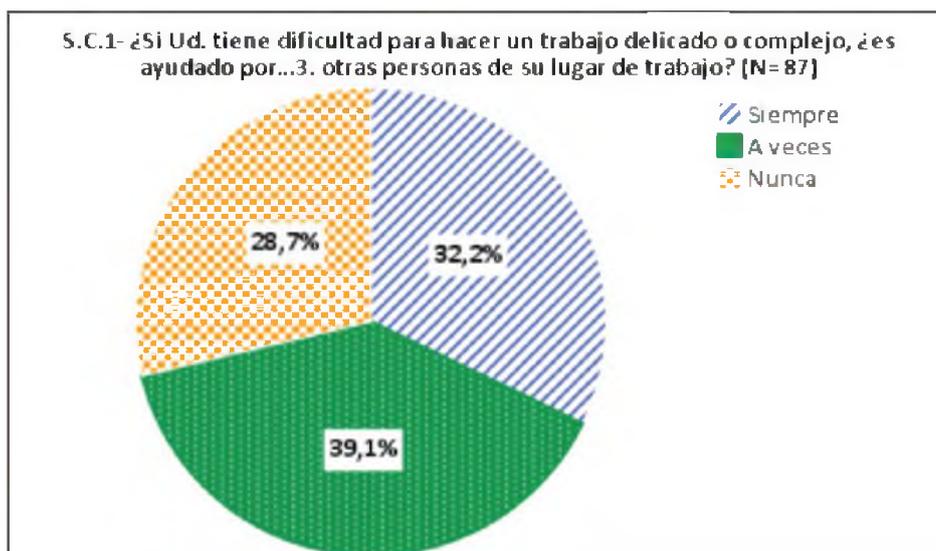
S.C.1- ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por... las otras personas con las cuales Ud. trabaja habitualmente?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	59,8
A veces	27	31,0
Nunca	8	9,2
Total	87	100,0

El 59,8% respondió que "Siempre", el 31% "A veces" y el 9,2% que "Nunca" es ayudado por las otras personas con las cuales trabaja habitualmente, cuando tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo.



S.C.1- ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por... otras personas de su lugar de trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	28	32,2
A veces	34	39,1
Nunca	25	28,7
Total	87	100,0

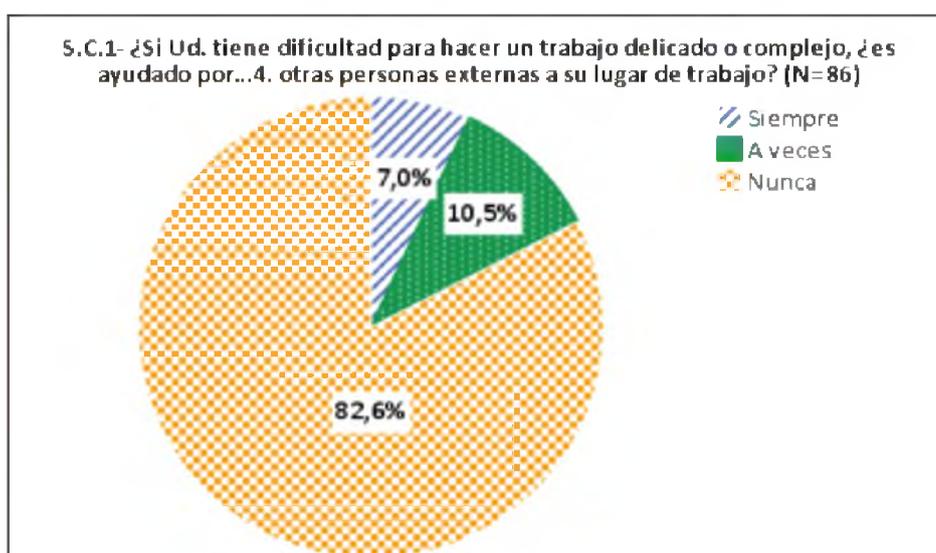
Y si tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, el 32,2% indicó que "Siempre", el 39,1% "A veces" y el 28,7% que "Nunca" es ayudado por otras personas de su lugar de trabajo.



S.C.1- ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por... otras personas externas a su lugar de trabajo?

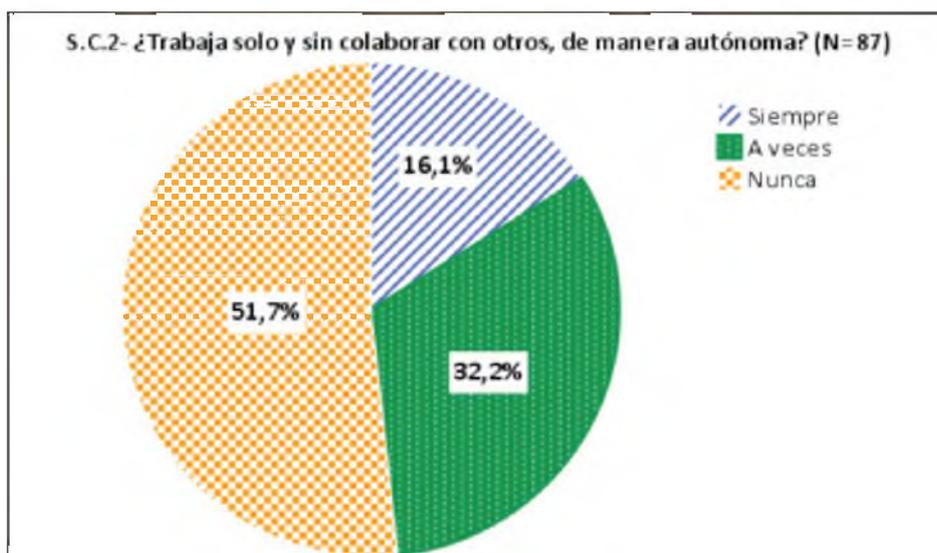
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	7,0
A veces	9	10,5
Nunca	71	82,6
Total	86	100,0

Y en el caso de tener que hacer un trabajo delicado o complejo, el 7% contestó que “Siempre”, el 10,5% “A veces” y el 82,6% que “Nunca” son ayudados por otras personas externas a su lugar de trabajo.



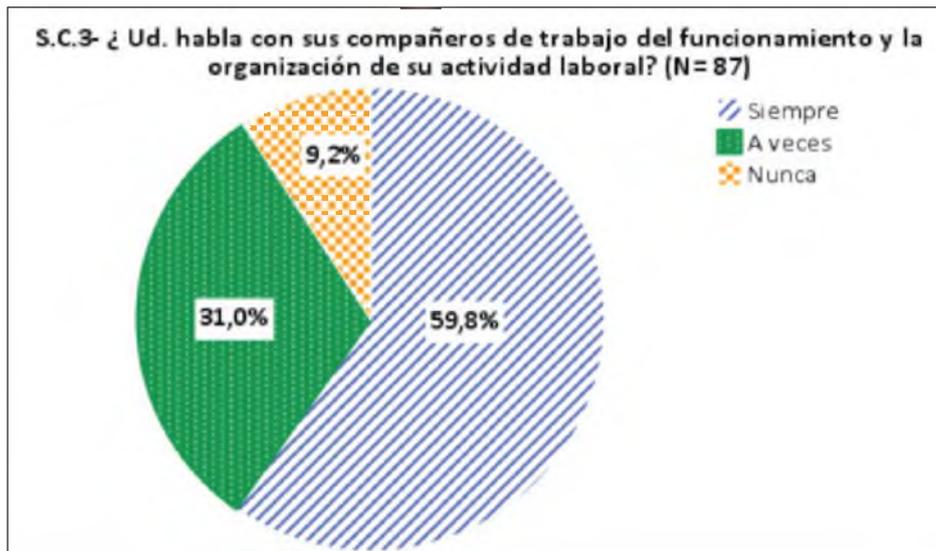
S.C.2 - ¿Trabaja solo y sin colaborar con otros, de manera autónoma?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	14	16,1
A veces	28	32,2
Nunca	45	51,7
Total	87	100,0

El 16,1% respondió que "Siempre", pero el 32,2% "A veces" y el 51,7% que "Nunca" trabaja solo y sin colaborar con otros, de manera autónoma.



S.C.3- ¿ Ud. habla con sus compañeros de trabajo del funcionamiento y la organización de su actividad laboral?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	52	59,8
A veces	27	31,0
Nunca	8	9,2
Total	87	100,0

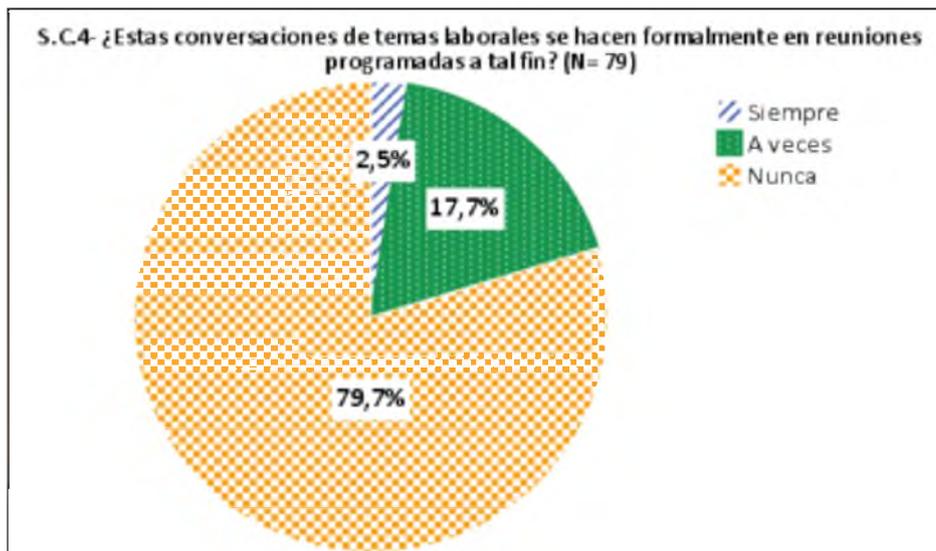
El 59,8% contestó que "Siempre", el 31% "A veces" y el 9,2% que "Nunca" habla con sus compañeros de trabajo del funcionamiento y la organización de su actividad laboral.



S.C.4- ¿Estas conversaciones de temas laborales se hacen formalmente en reuniones programadas a tal fin?

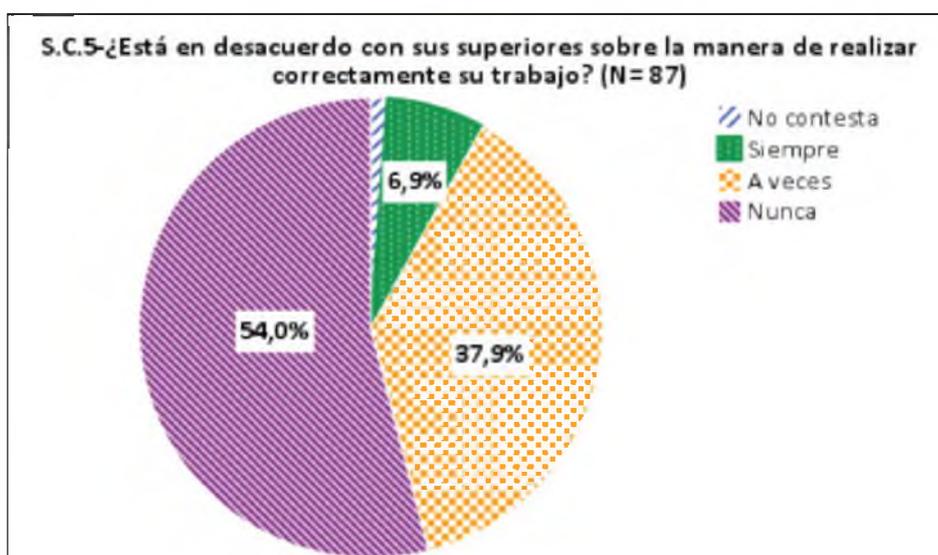
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,5
A veces	14	17,7
Nunca	63	79,7
Total	79	100,0

Estas conversaciones sobre temas laborales no siempre se hacen en reuniones formales programados para tal fin, ya que sólo el 2,5% contestó "Siempre", el 17,7% "A veces" y el 79,7% respondió que eso "Nunca" sucedía.



S.C.5-¿Está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo?		
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	1	1,1
Siempre	6	6,9
A veces	33	37,9
Nunca	47	54,0
Total	87	100,0

El 6,9% contestó que "Siempre", el 37,9% "A veces" y un 54% "Nunca" está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo.



S.C.6- ¿En caso de desacuerdo, puede Ud. conversar sobre el tema con sus superiores?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	69	79,3
A veces	13	14,9
Nunca	5	5,7
Total	87	100,0

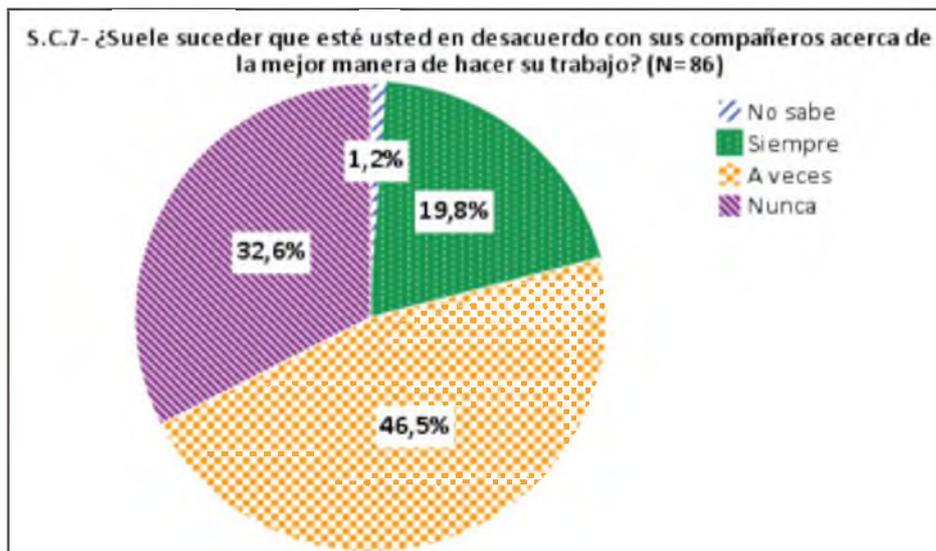
En caso de desacuerdo con sus superiores el 79,3% contestó que "Siempre", el 14,9% "A veces" y sólo el 5,7% respondió que "Nunca" puede conversar con ellos para arreglar ese tema.



S.C.7- ¿Suele suceder que esté usted en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo?

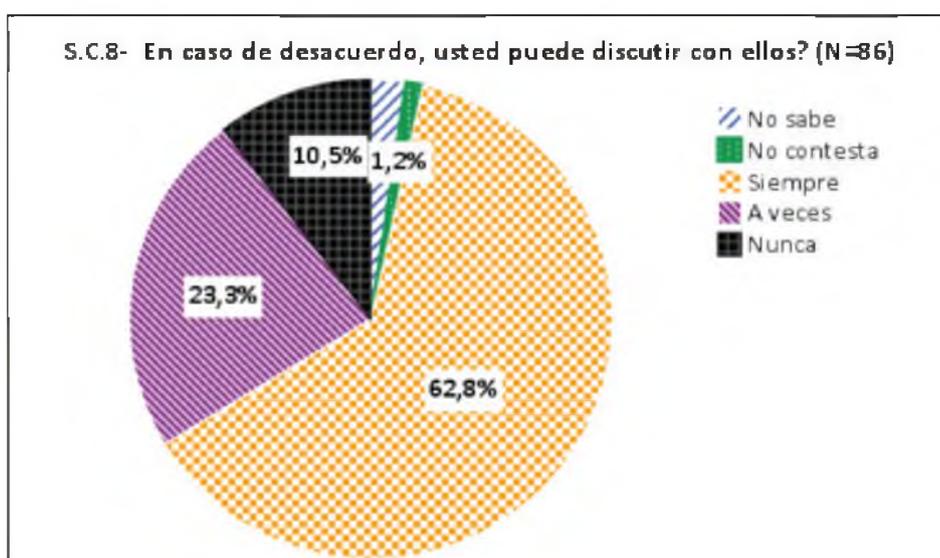
	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	1	1,2
Siempre	17	19,8
A veces	40	46,5
Nunca	28	32,6
Total	86	100,0

El 19,8% contestó que "Siempre", el 46,5% "A veces" y el 32,6% que "Nunca" está en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo.



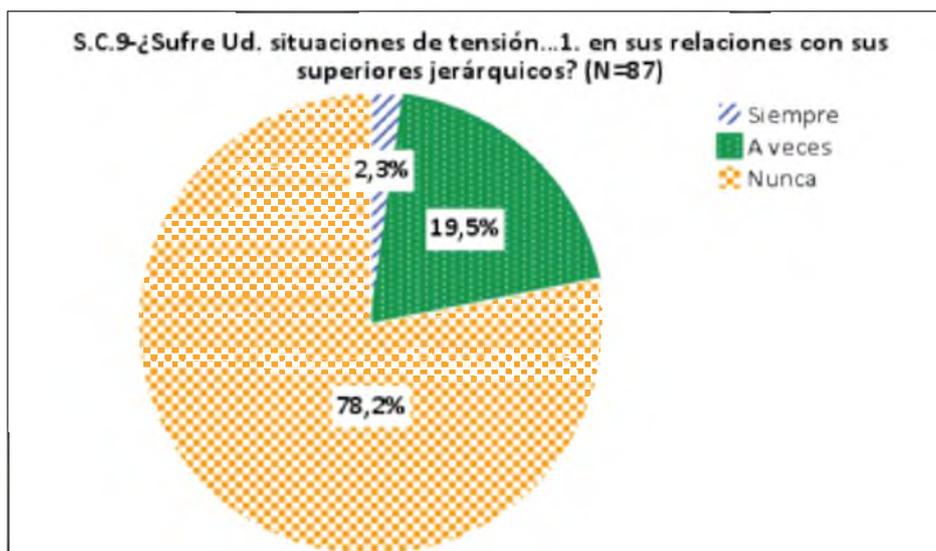
S.C.8- En caso de desacuerdo, usted puede discutir con ellos?		
	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	2	2,3
No contesta	1	1,2
Siempre	54	62,8
A veces	20	23,3
Nunca	9	10,5
Total	86	100,0

Cuando hay ese desacuerdo con sus compañeros de trabajo, el 62,8% contestó que "Siempre", el 23,3% "A veces" y sólo el 10,5% respondió que "Nunca" puede discutir con ellos.



S.C.9- ¿Sufre Ud. situaciones de tensión... en sus relaciones con sus superiores jerárquicos?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	2	2,3
A veces	17	19,5
Nunca	68	78,2
Total	87	100,0

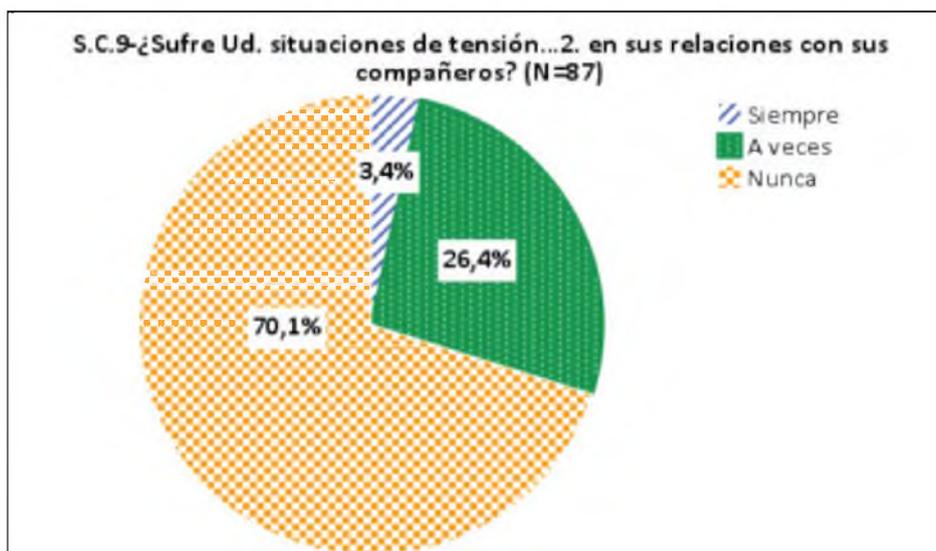
La mayoría de las personas encuestadas (un 78,2% del total) nunca sufrió situaciones de tensión que involucraran a sus superiores jerárquicos. Luego, el 2,3% respondió "Siempre" y el 19,5% "A veces".



S.C.9- ¿Sufre Ud. situaciones de tensión... en sus relaciones con sus compañeros?

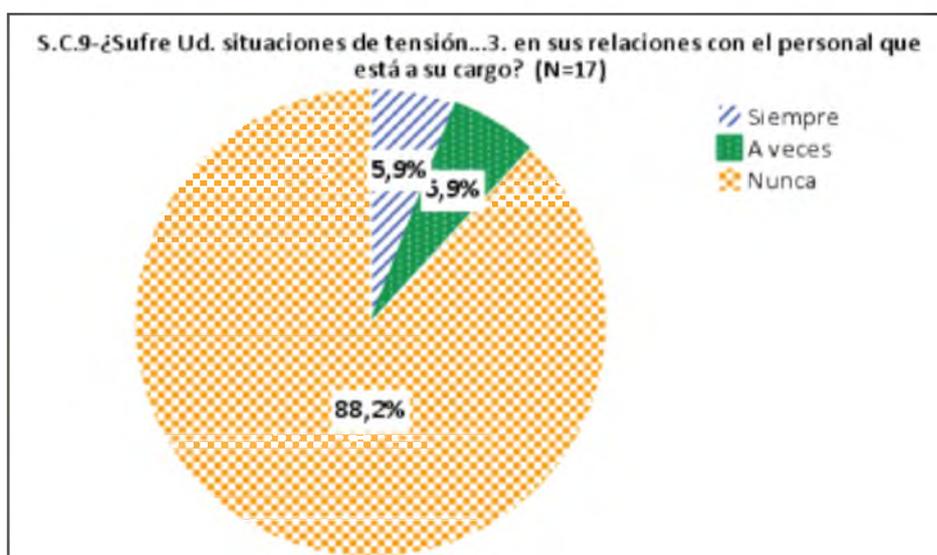
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	3	3,4
A veces	23	26,4
Nunca	61	70,1
Total	87	100,0

El 3,4% contestó que "Siempre", el 26,4% "A veces" y el 70,1% que "Nunca" sufre situaciones de tensión en las relaciones con sus compañeros.



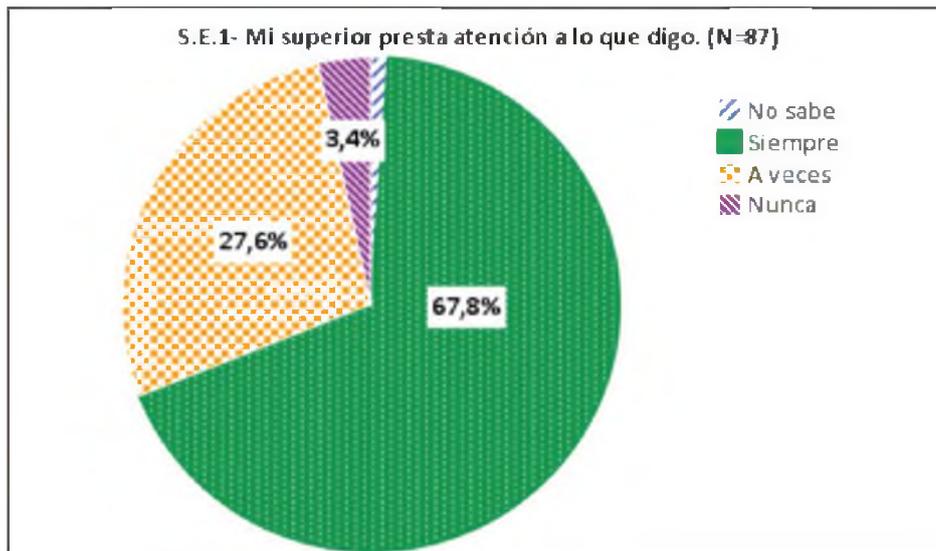
S.C.9-¿Sufre Ud. situaciones de tensión... en sus relaciones con el personal que está a su cargo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	1	5,9
A veces	1	5,9
Nunca	15	88,2
Total	17	100,0

Hubo pocas respuestas, pero el 5,9% respondió que "Siempre", el 5,9% "A veces" y el 88,2% que "Nunca" ha sufrido relaciones de tensión en sus relaciones con el personal que está a su cargo. Probablemente no estaban en una situación de jerarquía frente a un/a tercero/a.



S.E.1- Mi superior presta atención a lo que digo.	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	1	1,1
Siempre	59	67,8
A veces	24	27,6
Nunca	3	3,4
Total	87	100,0

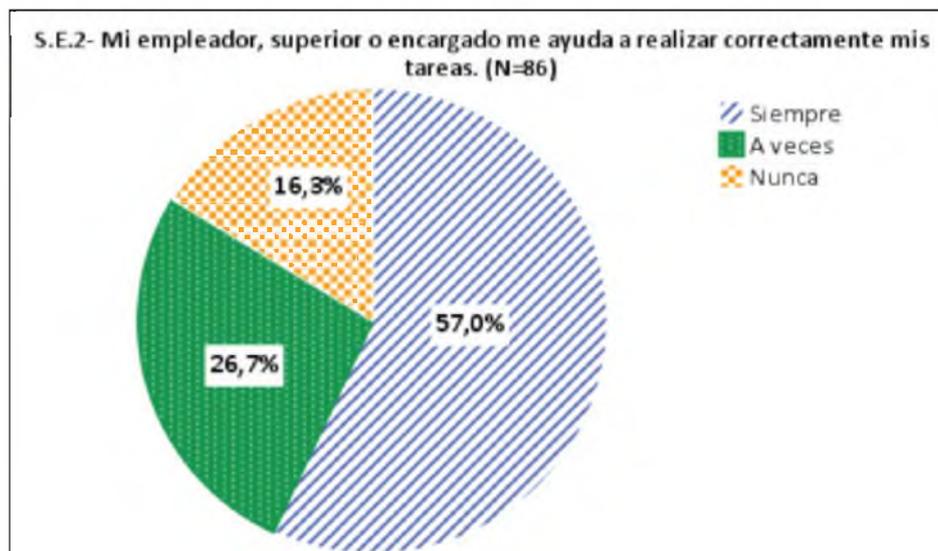
En cuanto a la situación de si el superior presta atención a lo que dice el empleado, el 67,8% contestó que "Siempre", el 27,6% "A veces" y sólo el 3,4% respondió que eso "Nunca" sucedía.



S.E.2- Mi empleador, superior o encargado me ayuda a realizar correctamente mis tareas.

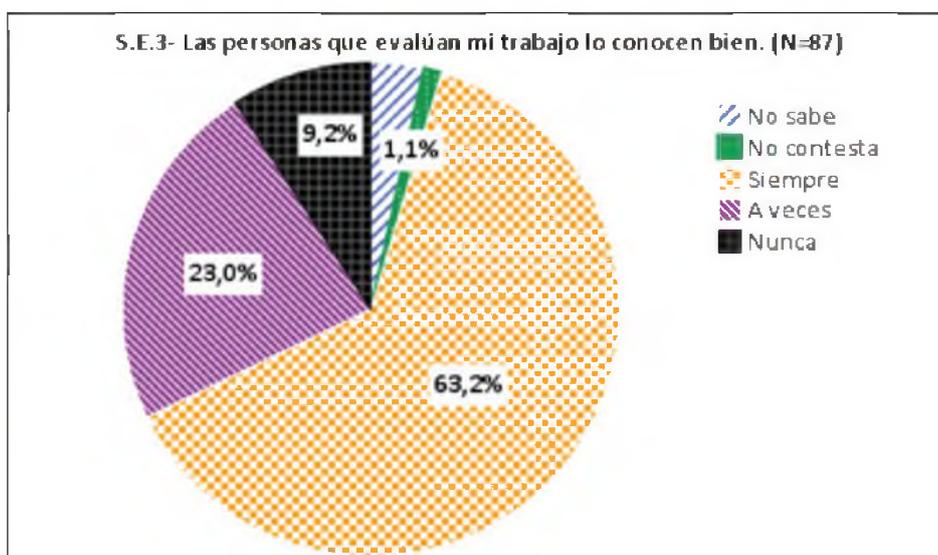
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	49	57,0
A veces	23	26,7
Nunca	14	16,3
Total	86	100,0

El 57% contestó que "Siempre", el 26,7% "A veces" y el 16,3% que "Nunca" el empleador, superior o encargado lo ayudaba a realizar correctamente sus tareas.



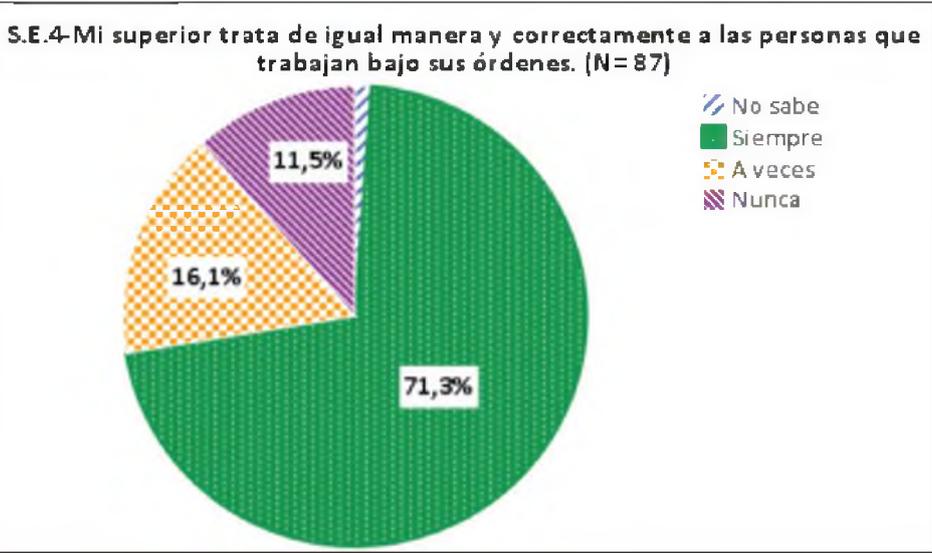
S.E.3 -Las personas que evalúan mi trabajo lo conocen bien.	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	3	3,4
No contesta	1	1,1
Siempre	55	63,2
A veces	20	23,0
Nunca	8	9,2
Total	87	100,0

El 63,2% respondió que "Siempre", el 23% "A veces" y el 9,2% que "Nunca" las personas que evalúan su trabajo lo conocen bien.



S.E.4-Mi superior trata de igual manera y correctamente a las personas que trabajan bajo sus órdenes.		
	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	1	1,1
Siempre	62	71,3
A veces	14	16,1
Nunca	10	11,5
Total	87	100,0

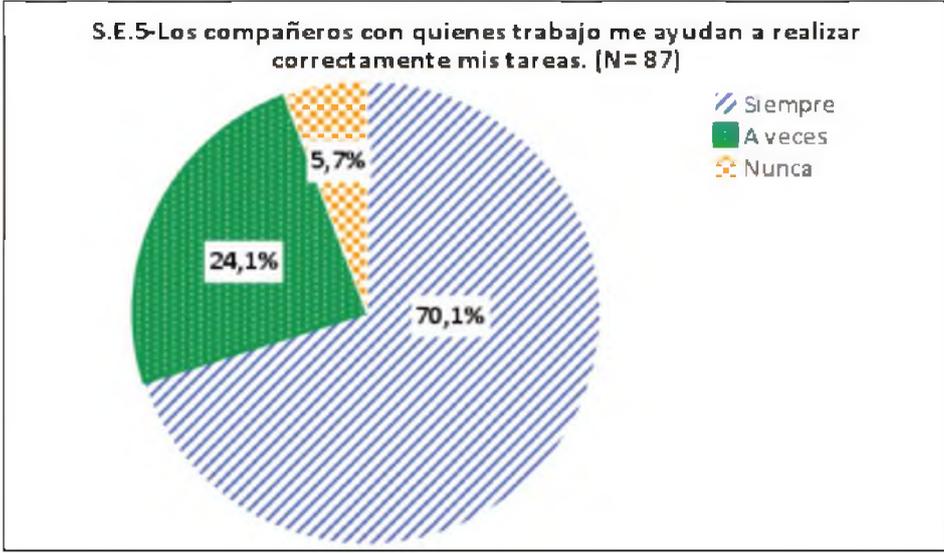
El 71,3% respondió que "Siempre", el 16,1% "A veces" y el 11,5% que "Nunca" su superior trata de igual manera y correctamente a todas las personas que trabajan bajo sus órdenes.



S.E.5 -Los compañeros con quienes trabajo me ayudan a realizar correctamente mis tareas.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	61	70,1
A veces	21	24,1
Nunca	5	5,7
Total	87	100,0

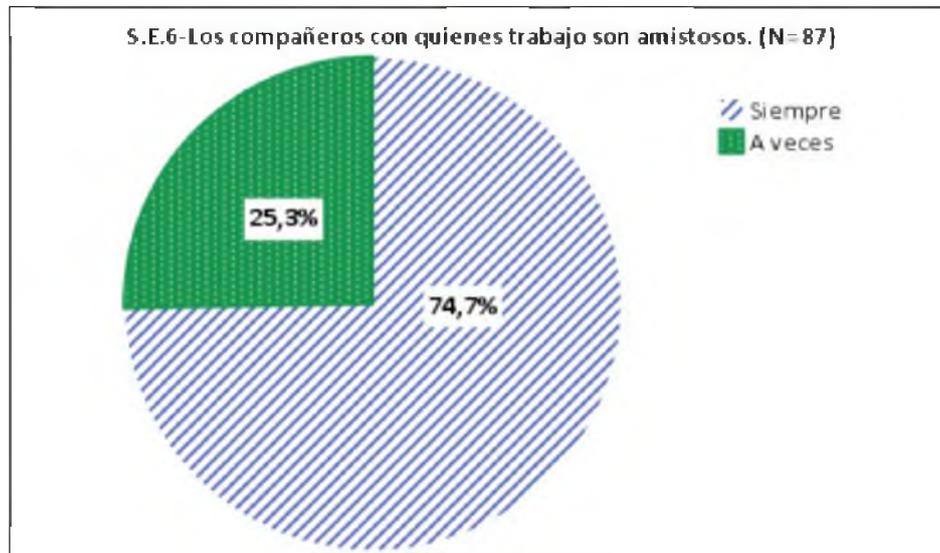
El 70,1% contestó que "Siempre", el 24,1% "A veces" pero sólo el 5,7% que "Nunca" los compañeros con los cuales trabaja le ayudan a realizar correctamente sus tareas."



S.E.6-Los compañeros con quienes trabajo son amistosos.

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	65	74,7
A veces	22	25,3
Total	87	100,0

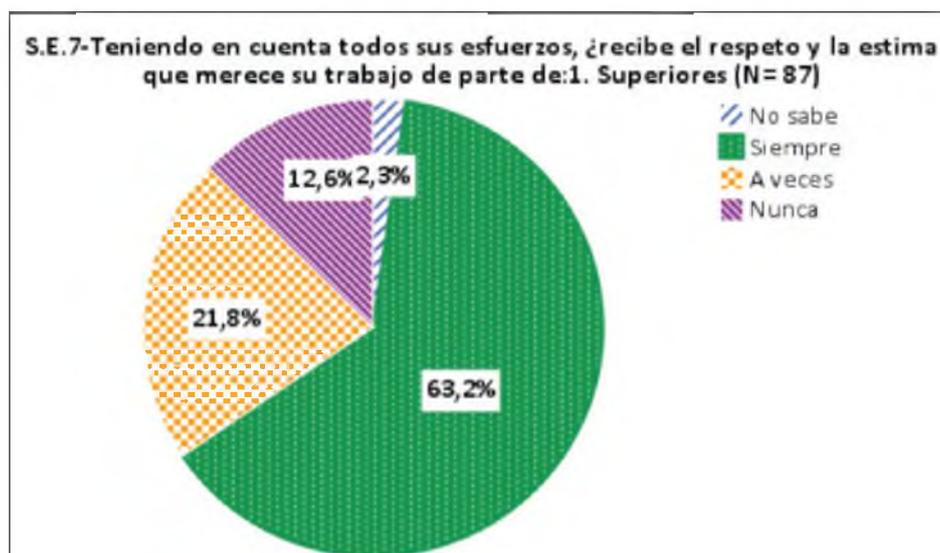
El 74,7% contestó que "Siempre" y el 25,3% que "A veces" los compañeros con quienes trabaja son amistosos."



S.E.7-Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de Superiores

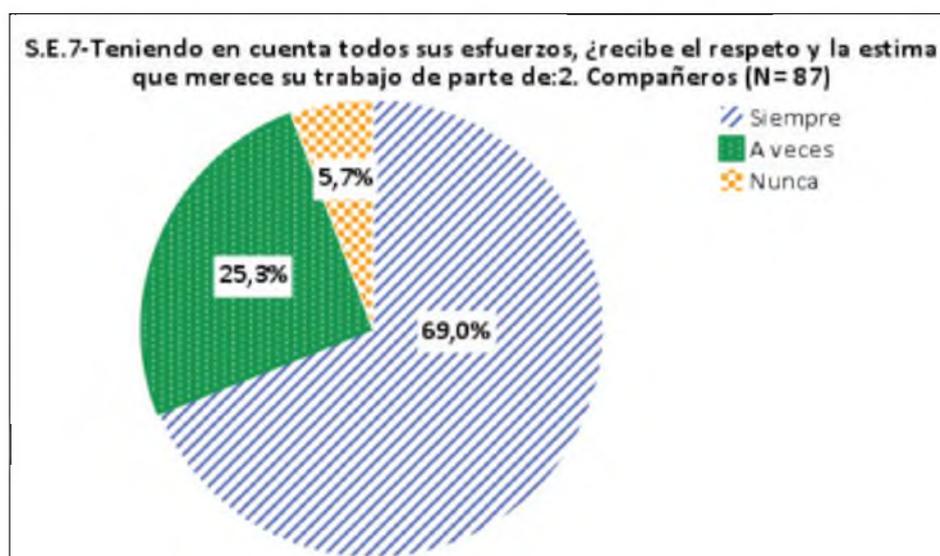
	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	2	2,3
Siempre	55	63,2
A veces	19	21,8
Nunca	11	12,6
Total	87	100,0

A pesar del esfuerzo que pueda realizar, el 63,2% contestó que "Siempre", el 21,8% "A veces" y el 12,6% que "Nunca" recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de sus superiores.



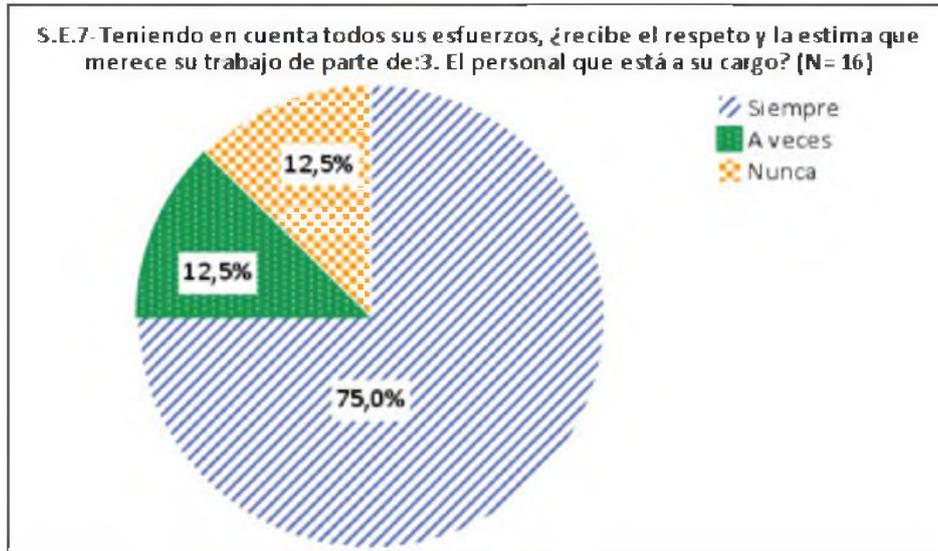
S.E.7-Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de Compañeros		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	69,0
A veces	22	25,3
Nunca	5	5,7
Total	87	100,0

El 69% respondió que "Siempre", el 25,3% "A veces" y el 5,7% que "Nunca" recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de los/ las compañeros/as.



S.E.7-Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de El personal que está a su cargo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	12	75,0
A veces	2	12,5
Nunca	2	12,5
Total	16	100,0

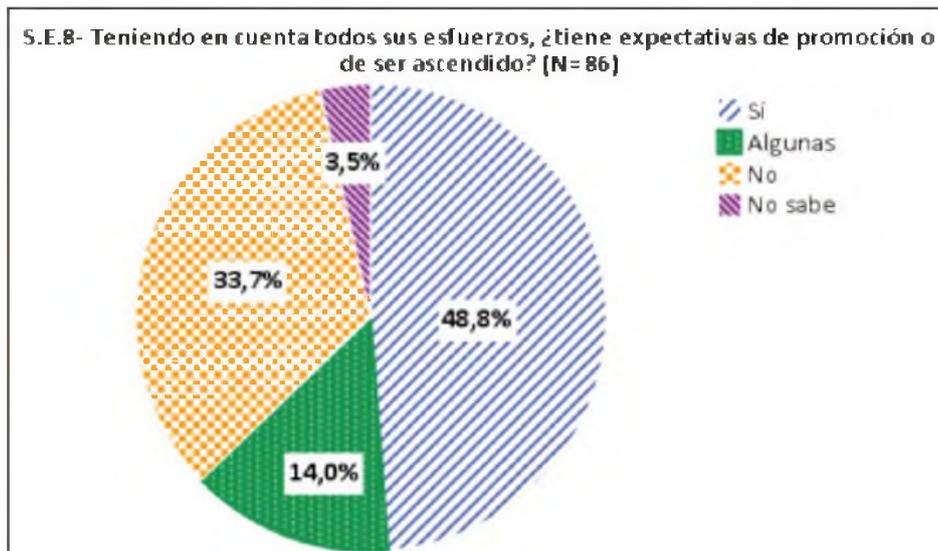
El 75% indicó que "Siempre", el 12,5% "A veces" y el 12,5% que "Nunca" recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte del personal que está a su cargo, teniendo en cuenta todos sus esfuerzos.



S.E.8- Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿tiene expectativas de promoción o de ser ascendido?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	42	48,8
Algunas	12	14,0
No	29	33,7
No sabe	3	3,5
Total	86	100,0

El 48,8% respondió que "Sí", el 14% "Algunas (expectativas)", el 33,7% que "No" y el 3,5% "No sabe" si teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, tiene expectativas de promoción o de ser ascendido.



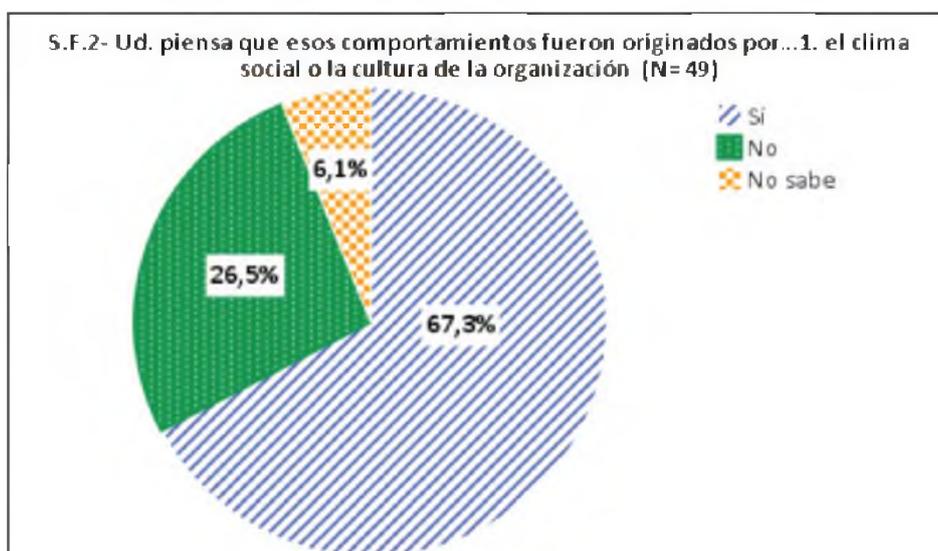
En el transcurso de los últimos doce meses, una o varias personas se comportaron en forma constante de la siguiente manera:

	Sí - Persona/s de la organización	Sí - Usuario/s, beneficiarios	Sí - Otra/s persona/s
1. lo ignoran, como si usted no estuviera allí (lo ningunean)	19	12	4
2. le impiden expresarse o hablar	11	9	0
3. lo ridiculizan en público.	6	10	0
4. critican injustamente su trabajo.	17	16	1
5. lo cargan de tareas inútiles.	12	4	1
6. sabotean su trabajo, le impiden trabajar correctamente	11	5	1
7. dejan entender que usted está mentalmente enfermo.	3	5	0
8. lo agreden verbalmente o lo insultan	5	20	0
9. le hacen propuestas de carácter sexual de manera insistente	2	4	1
10. lo agredieron físicamente	1	8	1
11. le hacen bromas	7	11	1

Es un número considerable la frecuencia de estos comportamientos que generan sufrimiento y deterioran el clima laboral. Es un tema que requiere hacer entrevistas para comprender mejor la complejidad del tema. En un primer análisis se evidencia que los comportamientos agresivos, de ninguneo o cualquier actitud que atente a un funcionario, no es exclusividad de ningún en particular. Los usuarios, compañeros/as del Municipio y demás actores son proclives a tener actitudes de ese tipo.

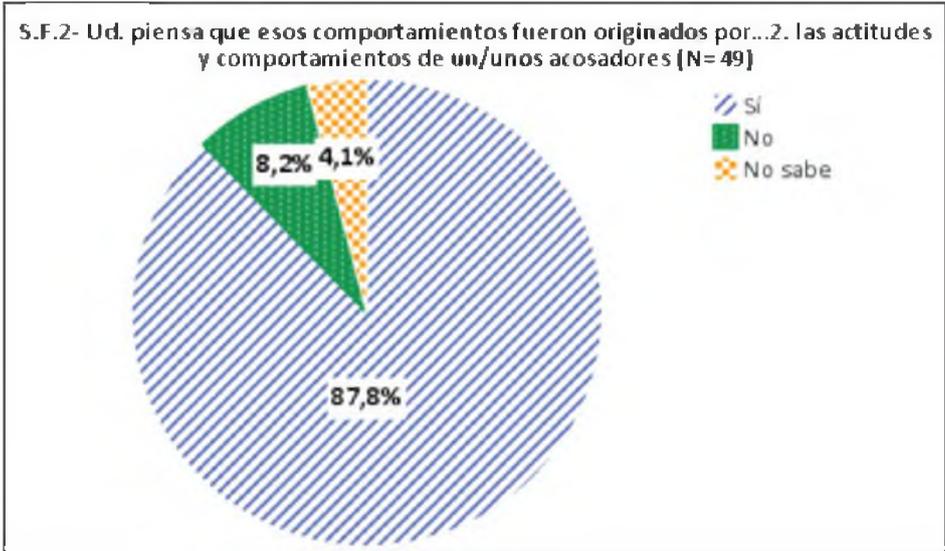
S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... el clima social o la cultura de la organización		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	33	67,3
No	13	26,5
No sabe	3	6,1
Total	49	100,0
	36	
Sin Responder	2	
Total	38	

El 67,3% contestó que "Sí", el 26,5% "No" y el 6,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por el clima social o la cultura de la organización.



S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... las actitudes y comportamientos de un/unos acosadores		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	43	87,8
No	4	8,2
No sabe	2	4,1
Total	49	100,0

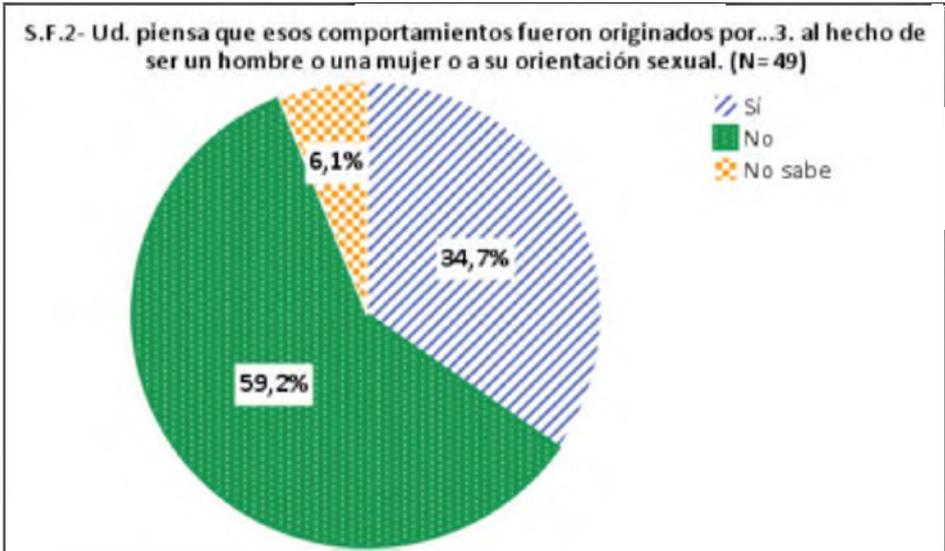
El 87,8% contestó que "Sí", el 8,2% "No" y el 4,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por las actitudes y comportamientos de un/unos hostigadores o acosadores.



S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... el hecho de ser un hombre o una mujer o a su orientación sexual.

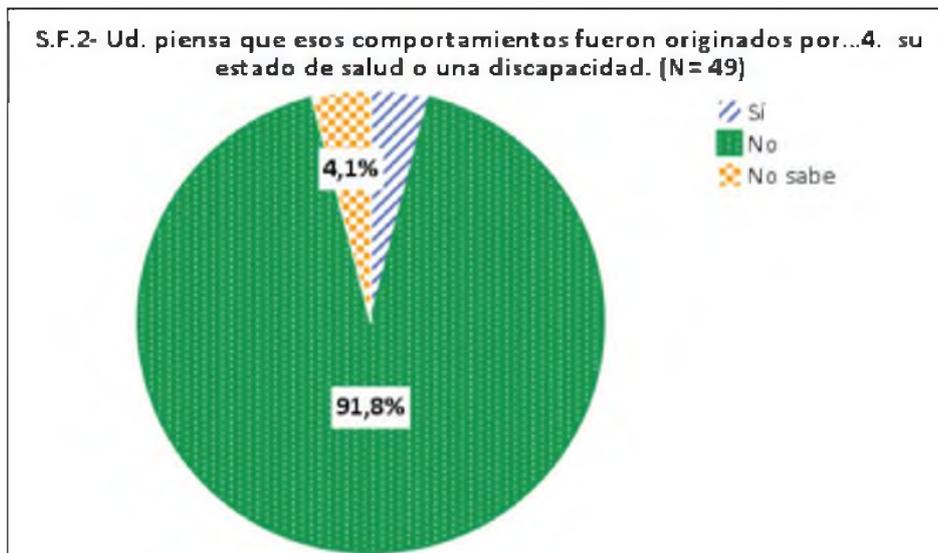
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	17	34,7
No	29	59,2
No sabe	3	6,1
Total	49	100,0

El 59,2% "No" y el 6,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por el hecho de ser un hombre o una mujer o a su orientación sexual.



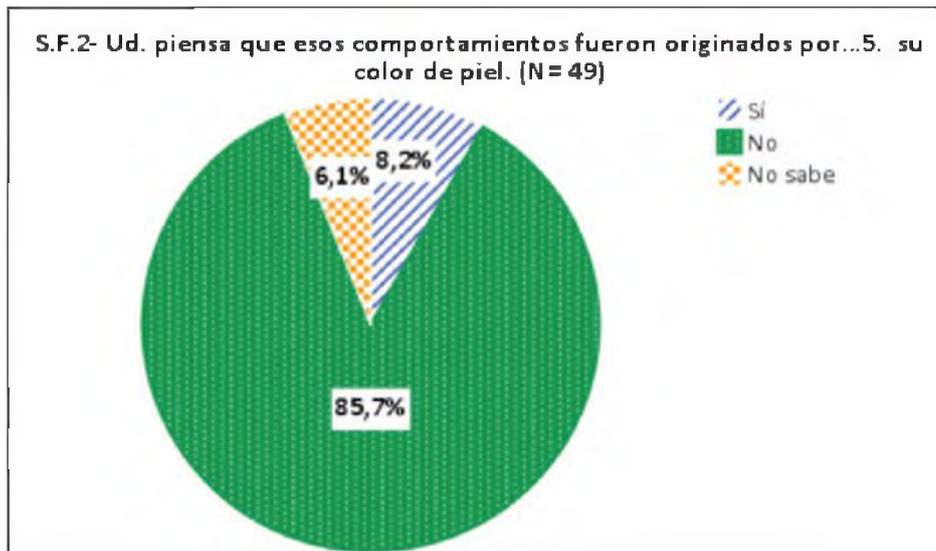
S.F.2 Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... su estado de salud o una discapacidad.		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	4,1
No	45	91,8
No sabe	2	4,1
Total	49	100,0

El 4,1% contestó que "Sí", el 91,8% "No" y el 4,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por su estado de salud o una discapacidad.



S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... su color de piel.		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	4	8,2
No	42	85,7
No sabe	3	6,1
Total	49	100,0

El 8,2% indicó "Sí", el 85,7% "No" y el 6,1% "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por su color de piel.



S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... sus orígenes o su nacionalidad.

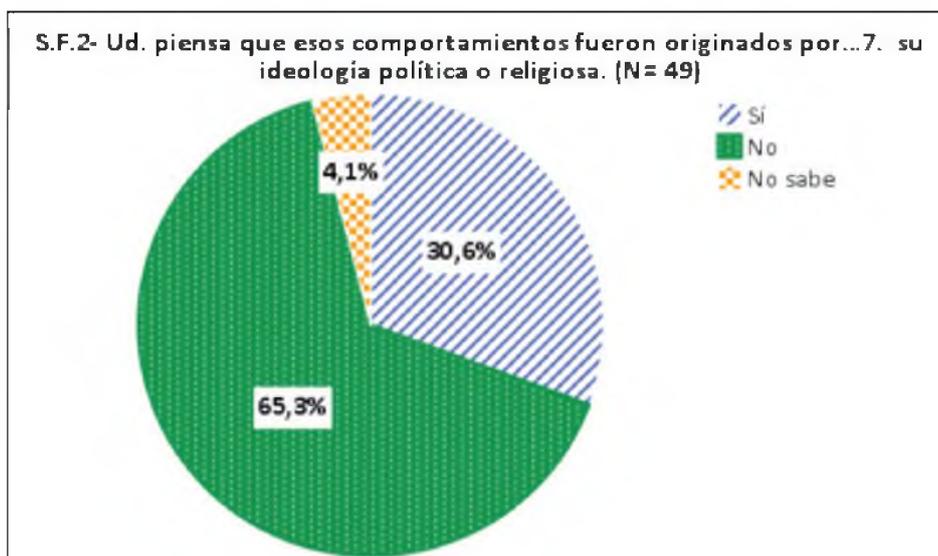
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	2	4,1
No	45	91,8
No sabe	2	4,1
Total	49	100,0

El 4,1% contestó que "Sí", el 91,8% "No" y el 4,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por sus orígenes o su nacionalidad.



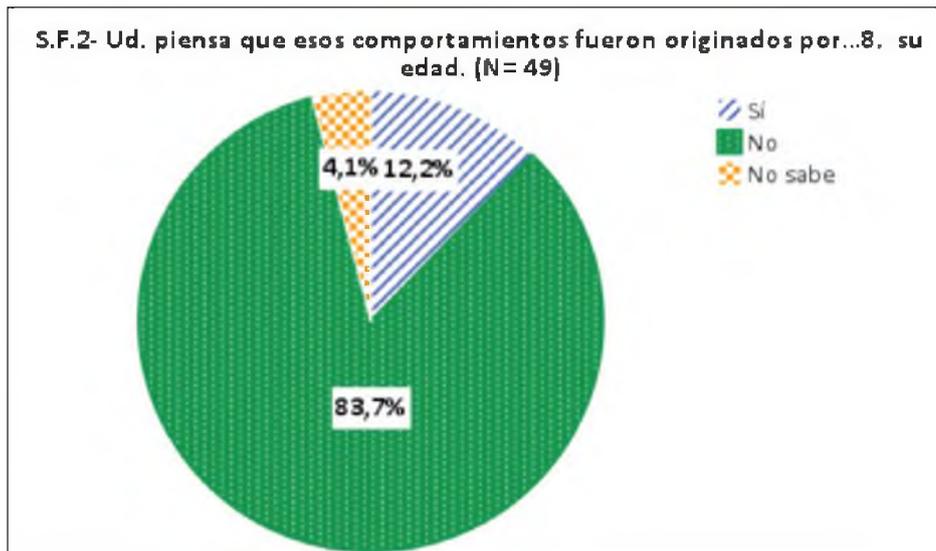
S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... su ideología política o religiosa.		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	15	30,6
No	32	65,3
No sabe	2	4,1
Total	49	100,0

El 30,6% contestó que "Sí", el 65,3% "No" y el 4,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por su ideología política o religiosa.



S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... su edad		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	6	12,2
No	41	83,7
No sabe	2	4,1
Total	49	100,0

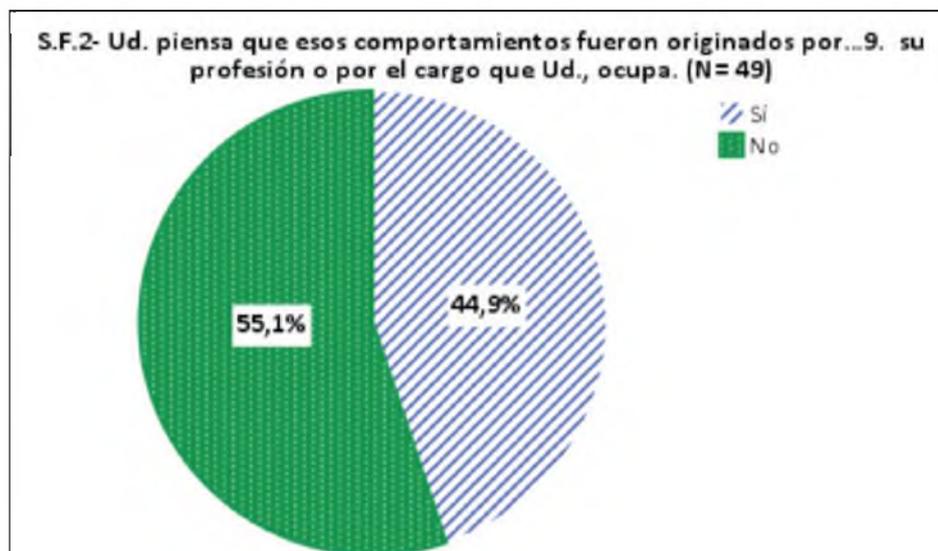
El 12,2% respondió que "Sí", el 83,7% "No" y el 4,1% que "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por su edad."



S.F.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... profesión o por el cargo que Ud., ocupa.

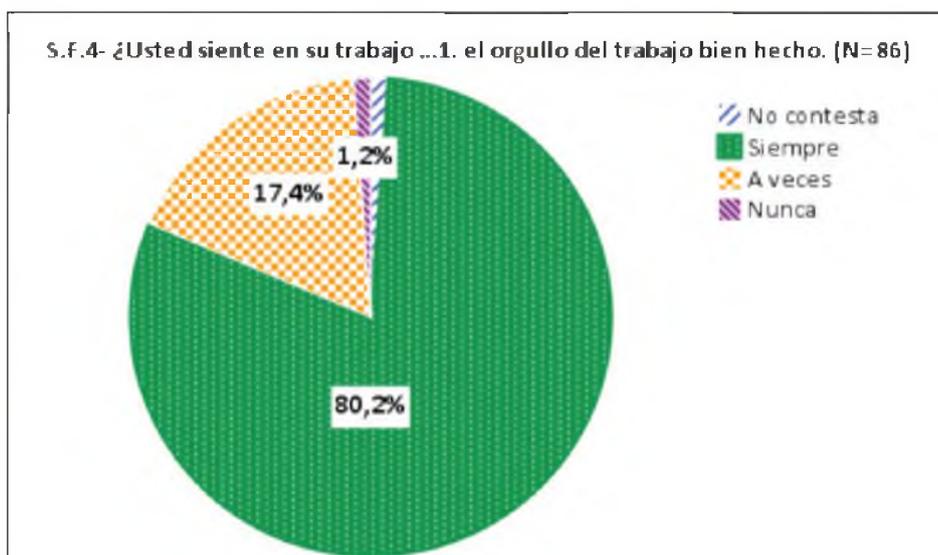
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	22	44,9
No	27	55,1
Total	49	100,0

El 44,9% contestó que "Sí" y el 55,1% que "No" se originaron por la profesión o por el cargo que ocupan.



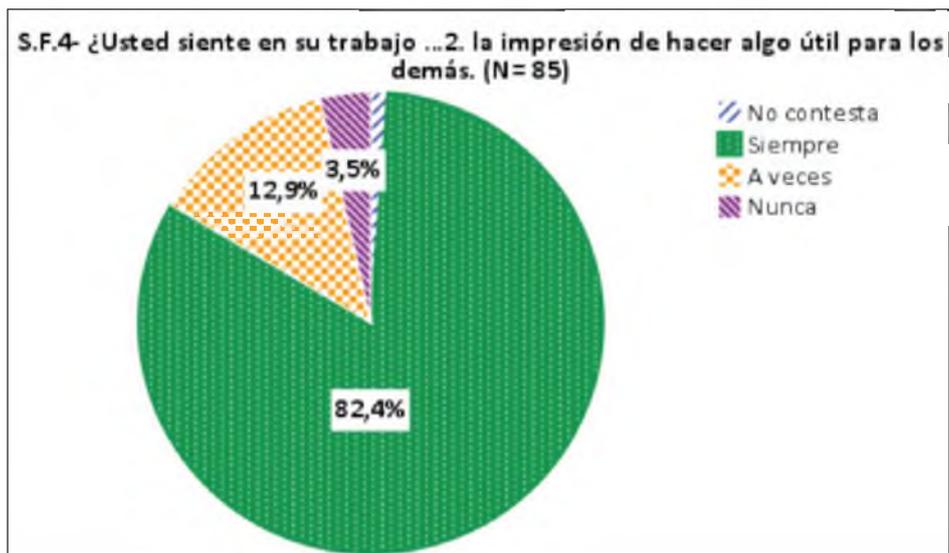
S.F.4- ¿Usted siente en su trabajo ... el orgullo del trabajo bien hecho.		
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	1	1,2
Siempre	69	80,2
A veces	15	17,4
Nunca	1	1,2
Total	86	100,0

El 80,2% contestó que "Siempre", el 17,4% "A veces" y sólo el 1,2% respondió que "Nunca" siente en su trabajo el orgullo del trabajo bien hecho.



S.F.4- ¿Usted siente en su trabajo ... la impresión de hacer algo útil para los demás.		
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	1	1,2
Siempre	70	82,4
A veces	11	12,9
Nunca	3	3,5
Total	85	100,0

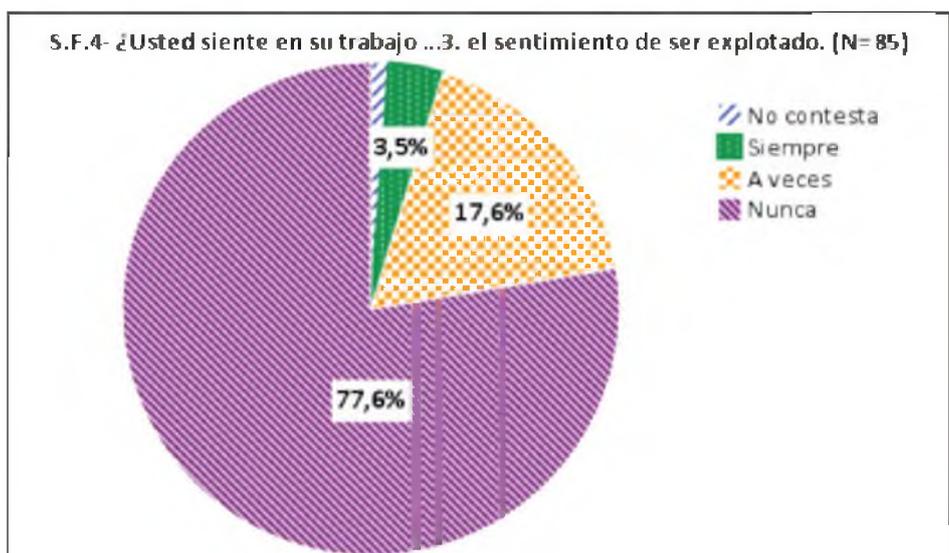
El 1,2% "No contestó", pero el 82,4% respondió que "Siempre", el 12,9% "A veces" y el 3,5% respondió que "Nunca" siente en su trabajo la impresión de hacer algo útil para los demás.



S.F.4- ¿Usted siente en su trabajo ... el sentimiento de ser explotado.

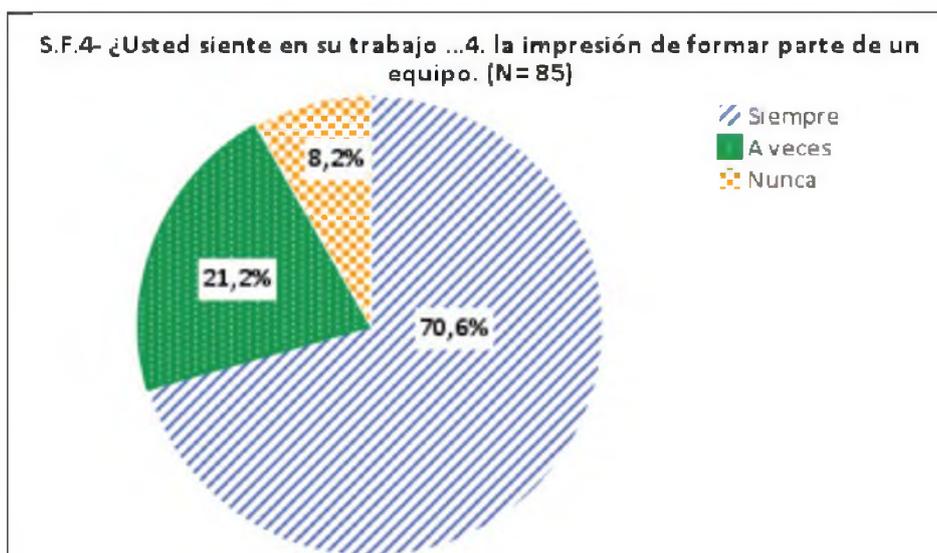
	Frecuencia	Porcentaje
No contesta	1	1,2
Siempre	3	3,5
A veces	15	17,6
Nunca	66	77,6
Total	85	100,0

El 3,5% respondió "Siempre", el 17,6% "A veces" y el 77,6% que "Nunca" sienten en su trabajo el sentimiento de ser explotados.



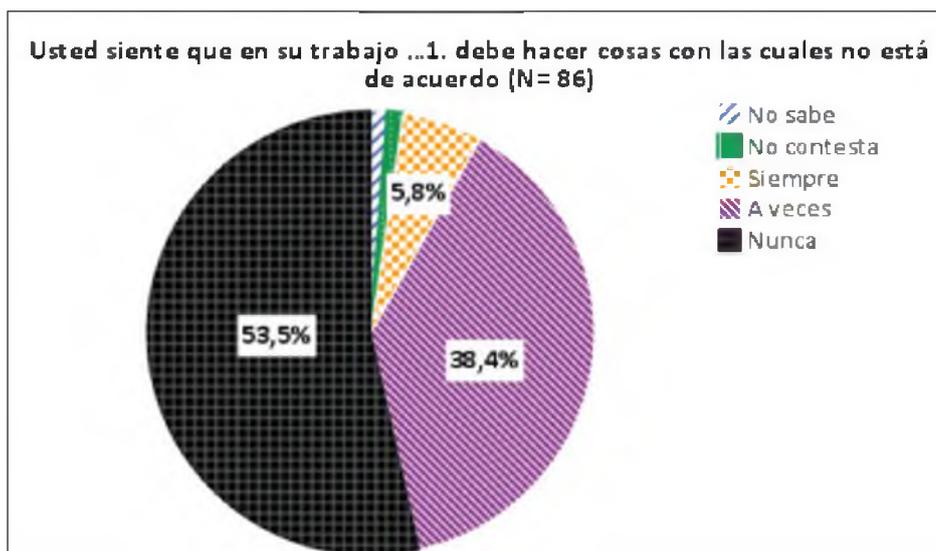
S.F.4- ¿Usted siente en su trabajo ... la impresión de formar parte de un equipo.		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	60	70,6
A veces	18	21,2
Nunca	7	8,2
Total	85	100,0

El 70,6% contestó que "Siempre", el 21,2% "A veces" y sólo el 8,2% respondió que "Nunca" sienten en su trabajo la impresión de estar formando parte de un equipo.



Usted siente que en su trabajo ... debe hacer cosas con las cuales no está de acuerdo		
	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	1	1,2
No contesta	1	1,2
Siempre	5	5,8
A veces	33	38,4
Nunca	46	53,5
Total	86	100,0

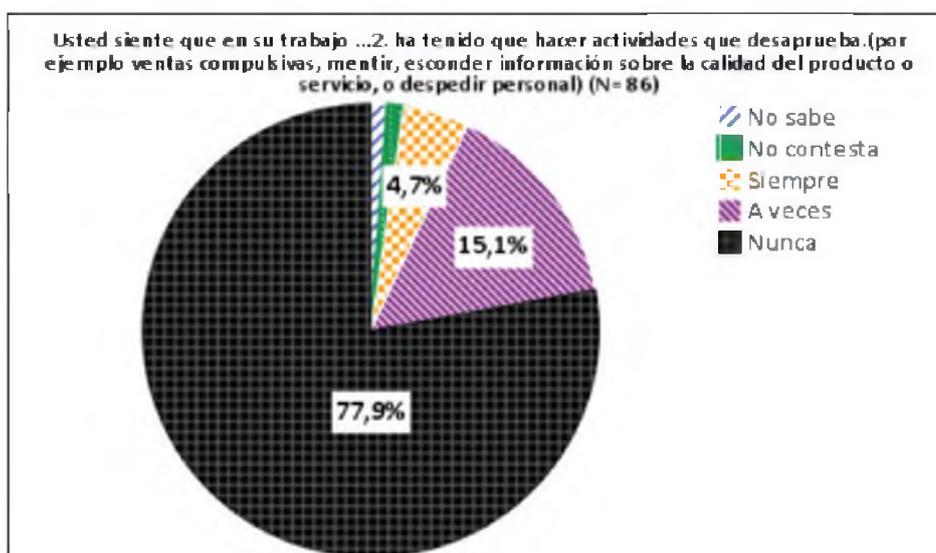
El 1,2% "No contestó", el 5,8% respondió que "Siempre", el 38,4% "A veces" y el 53,5% que "Nunca" siente que en su trabajo debe hacer cosas con las cuales no está de acuerdo.



Usted siente que en su trabajo ... ha tenido que hacer actividades que desaprueba.(por ejemplo ventas compulsivas, mentir, esconder información sobre la calidad del producto servicio, o despedir personal)

	Frecuencia	Porcentaje
No sabe	1	1,2
No contesta	1	1,2
Siempre	4	4,7
A veces	13	15,1
Nunca	67	77,9
Total	86	100,0

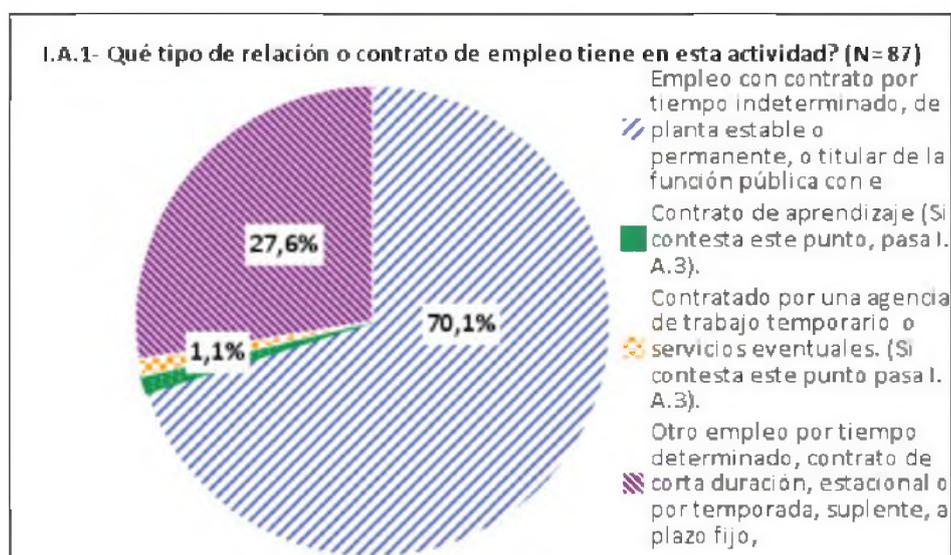
El 1,2% indicó "No sabe", el 1,2% "No contesta", el 4,7% contestó que "Siempre", el 15,1% "A veces" y el 77,9% respondió que "Nunca" han tenido que hacer actividades que desaprueban.



8. La organización en la que trabaja

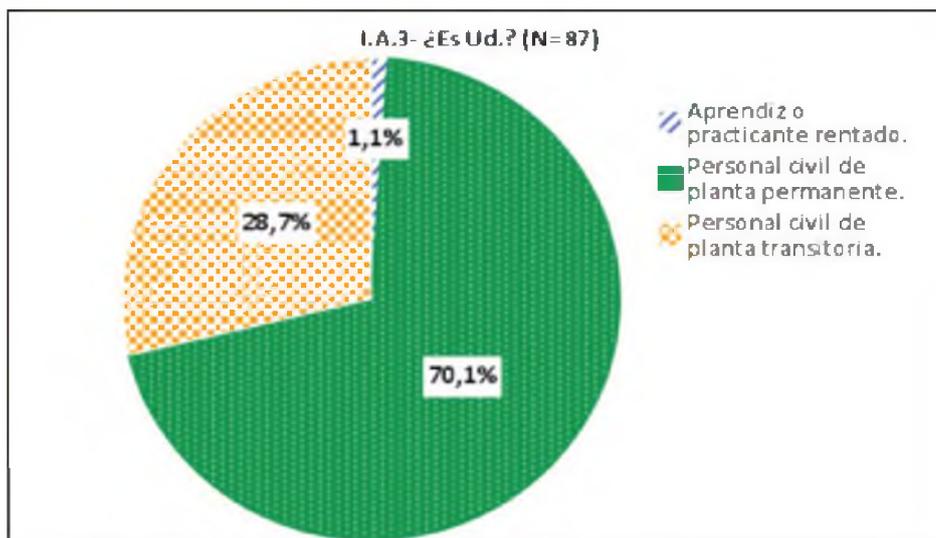
I.A.1- Qué tipo de relación o contrato de empleo tiene en esta actividad?		
	Frecuencia	Porcentaje
Empleo con contrato por tiempo indeterminado, de planta estable o permanente, o titular de la función pública con e	61	70,1
Contrato de aprendizaje (Si contesta este punto, pasa I.A.3).	1	1,1
Contratado por una agencia de trabajo temporario o servicios eventuales. (Si contesta este punto pasa I.A.3).	1	1,1
Otro empleo por tiempo determinado, contrato de corta duración, estacional o por temporada, suplente, a plazo fijo,	24	27,6
Total	87	100,0

Con respecto al tipo de relación o contrato de empleo que tiene en esta actividad el 70,1% de las personas respondió que son por tiempo indeterminado, de planta estable o permanente, o titular de la función pública. Apenas el 1,1% tiene un contrato de los conocidos como "de aprendizaje", mismo porcentaje de "Contratado por una agencia de trabajo temporario o servicios eventuales" y el 27,6% respondió "Otro empleo por tiempo determinado, contrato de corta duración, estacional o por temporada, suplente, a plazo fijo", entendiéndose por éstos como contratos precarios.



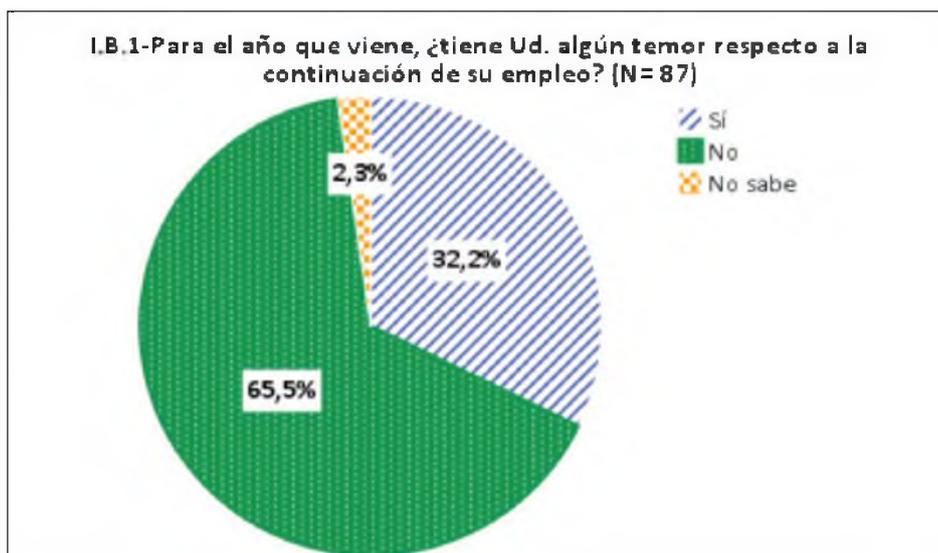
I.A.3- ¿Es Ud.?	Frecuencia	Porcentaje
Aprendiz o practicante rentado.	1	1,1
Personal civil de planta permanente.	61	70,1
Personal civil de planta transitoria.	25	28,7
Total	87	100,0

Con respecto a la relación salarial, el 1,1% respondió ser "Aprendiz o practicante rentado.", el 70,1% "Personal civil de planta permanente" y el 28,7% "Personal civil de planta transitoria".



I.B.1.Para el año que viene, ¿tiene Ud. algún temor respecto a la continuación de su empleo?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	28	32,2
No	57	65,5
No sabe	2	2,3
Total	87	100,0

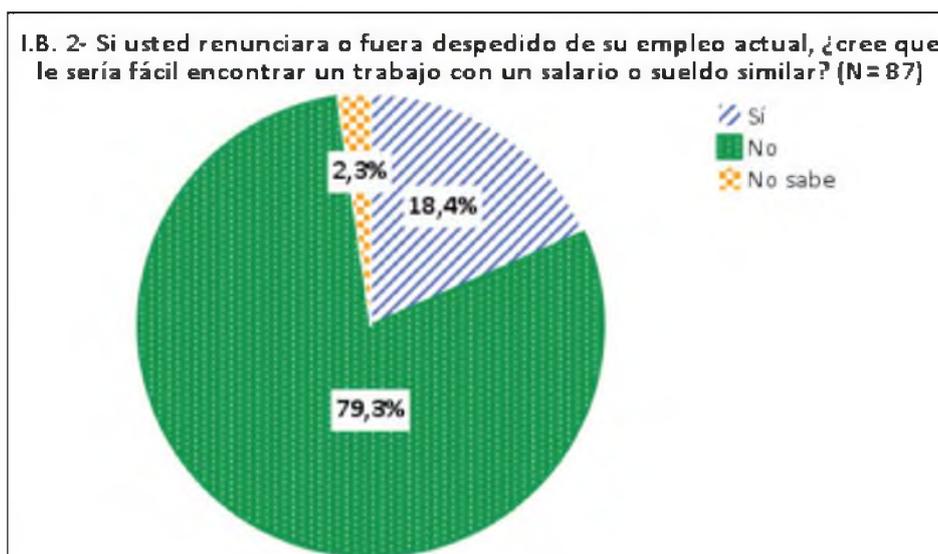
Para el año que viene (2018) el 32,2% tiene temor con respecto a la continuación de su empleo, y el 65,5% no, pero aquel es un porcentaje elevado dado que se trata de un empleo en el sector público donde predomina el empleo con estabilidad por ley. Y como surge de la información recogida, existe un número considerable de trabajadoras de planta transitoria.



I.B. 2- Si usted renunciara o fuera despedido de su empleo actual, ¿cree que le sería fácil encontrar un trabajo con un salario o sueldo similar?

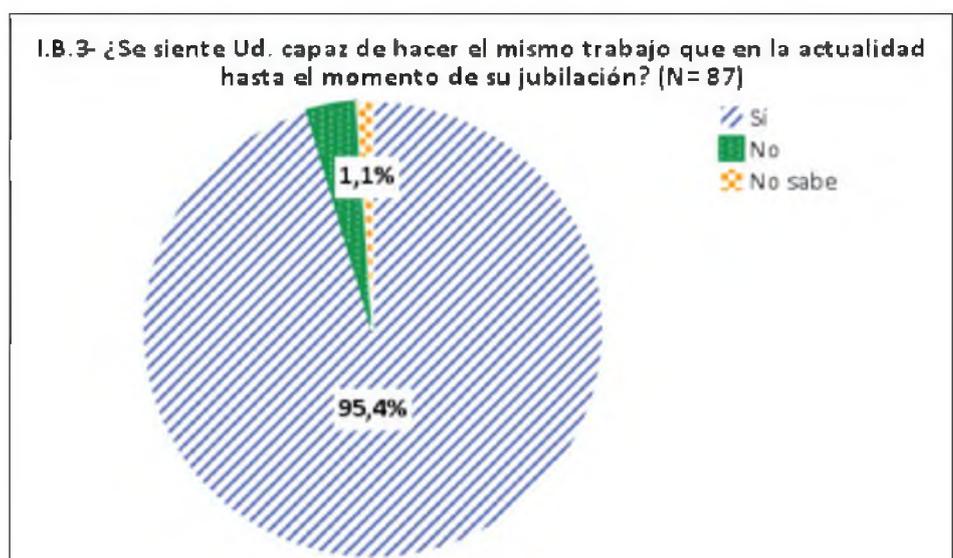
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	16	18,4
No	69	79,3
No sabe	2	2,3
Total	87	100,0

El 18,4% respondió que "Sí", pero el 79,3% "No" y el 2,3% contestó que "No sabe" si en el caso de su renuncia o si fuera despedido de su empleo actual le sería fácil encontrar un trabajo con un salario o sueldo similar.



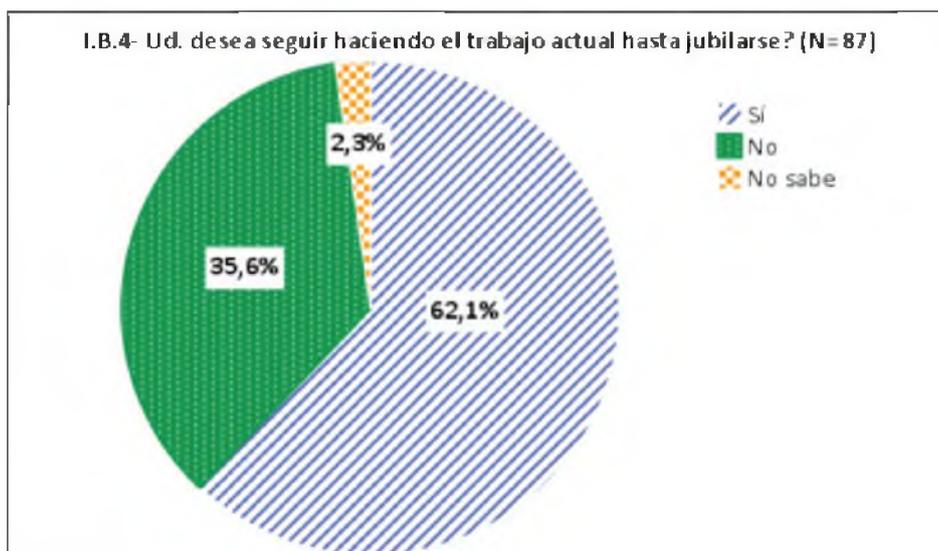
I.B.3- ¿Se siente Ud. capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	83	95,4
No	3	3,4
No sabe	1	1,1
Total	87	100,0

El 95,4% respondió que "Sí", el 3,4% "No" y el 1,1% respondió que "No sabe" si se siente capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación.



I.B.4 -Ud. desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	54	62,1
No	31	35,6
No sabe	2	2,3
Total	87	100,0

El 62,1% contestó que "Sí", el 35,6% "No" y el 2,3% "No sabe" si desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse.



9. Datos sociodemográficos

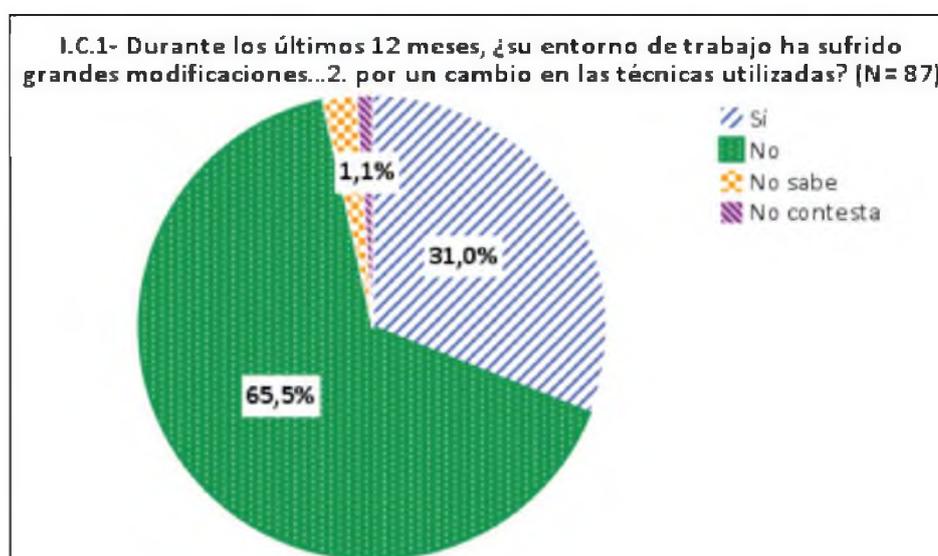
I.C.1- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...por un cambio en su puesto o en su función?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	30	34,5
No	56	64,4
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

El 34,5% respondió que "Sí", el 64,4% "No" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un cambio en su puesto o en su función.



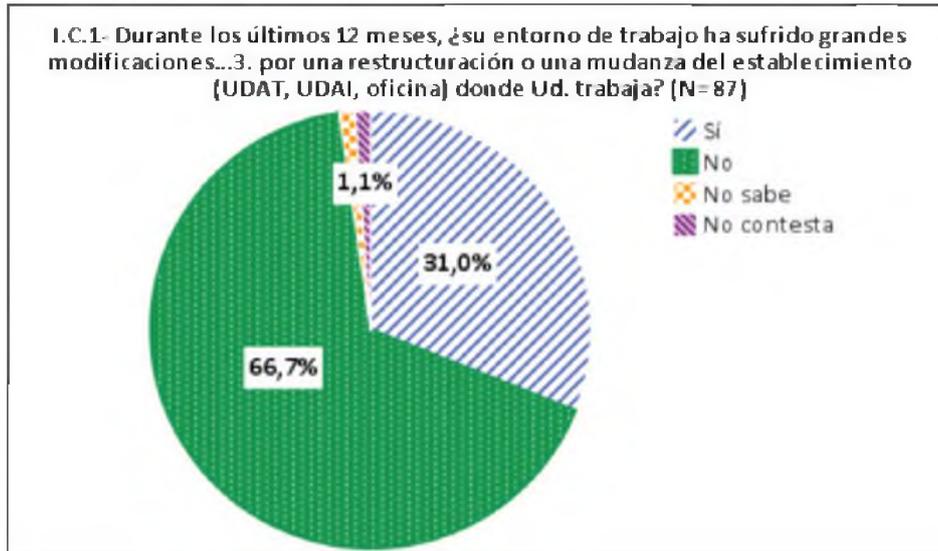
I.C.1- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones... por un cambio en las técnicas utilizadas?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	31,0
No	57	65,5
No sabe	2	2,3
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

El 31% respondió que "Sí", el 65,5% "No", el 2,3% "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un cambio en las técnicas utilizadas.



I.C.1-Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...3. por una reestructuración o una mudanza del establecimiento (UDAT, UDAI, oficina) donde Ud. trabaja?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	27	31,0
No	58	66,7
No sabe	1	1,1
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

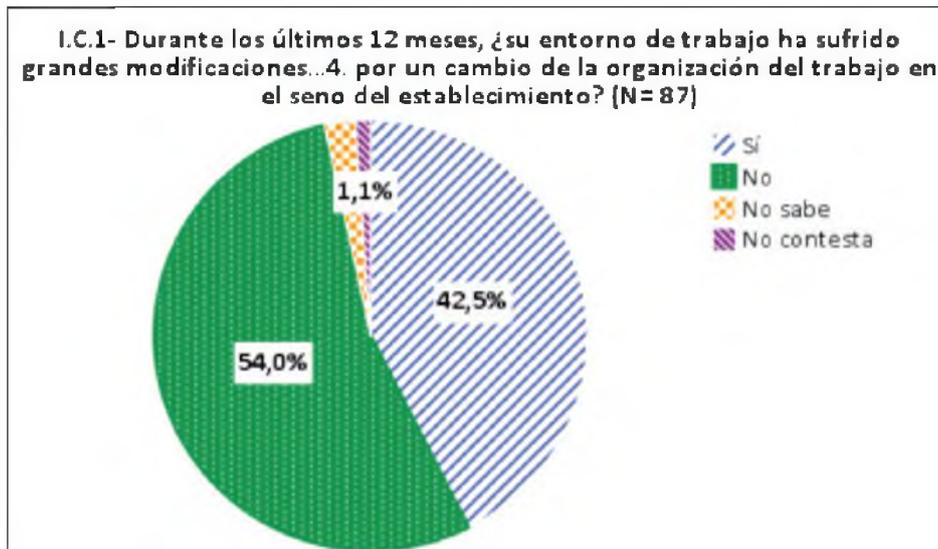
El 31% contestó que "Sí", el 66,7% "No", el 1,1% dijo que "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por una reestructuración o una mudanza del establecimiento donde trabaja.



I.C.1-Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones... por un cambio de la organización del trabajo en el seno del establecimiento?

	Frecuencia	Porcentaje
Sí	37	42,5
No	47	54,0
No sabe	2	2,3
Nocontesta	1	1,1
Total	87	100,0

El 42,5% contestó que "Sí", el 54% "No", el 2,3% "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones, por un cambio de la organización del trabajo en el seno del establecimiento.



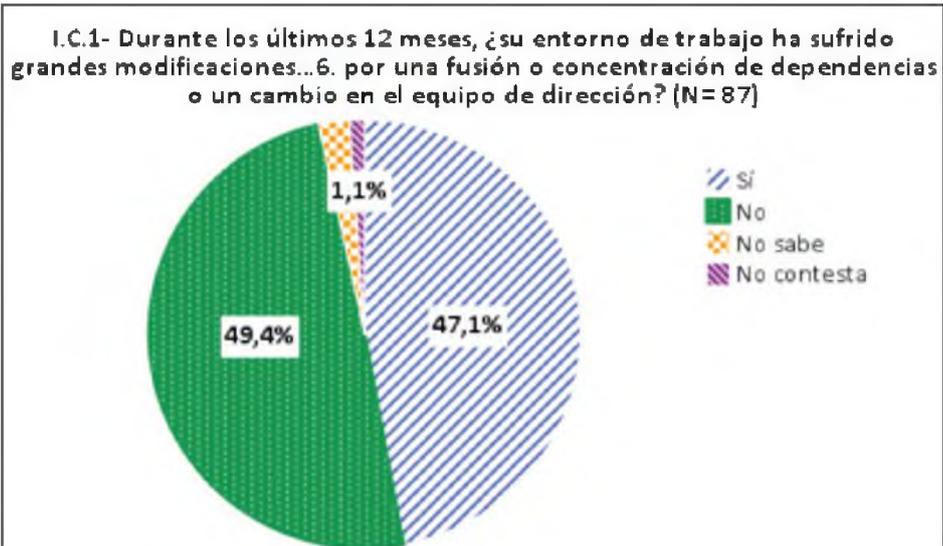
I.C.1- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones... por un plan de despidos en el establecimiento donde Ud. trabaja?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	18	20,7
No	66	75,9
No sabe	2	2,3
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

El 20,7% respondió que "Sí", el 75,9% "No", el 2,3% dijo que "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un plan de despidos en el establecimiento donde trabaja.



I.C.1- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones... por una fusión o concentración de dependencias o un cambio en el equipo de dirección?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	41	47,1
No	43	49,4
No sabe	2	2,3
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

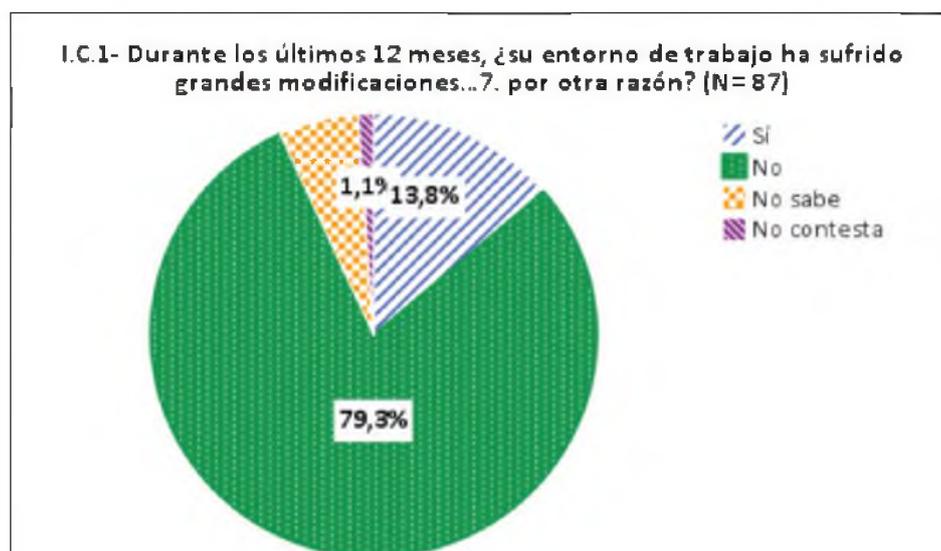
El 47,1% respondió que "Sí", el 49,4% "No", el 2,3% "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por una fusión o concentración de dependencias o un cambio en el equipo de dirección.



I.C.1- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones... por otra razón?

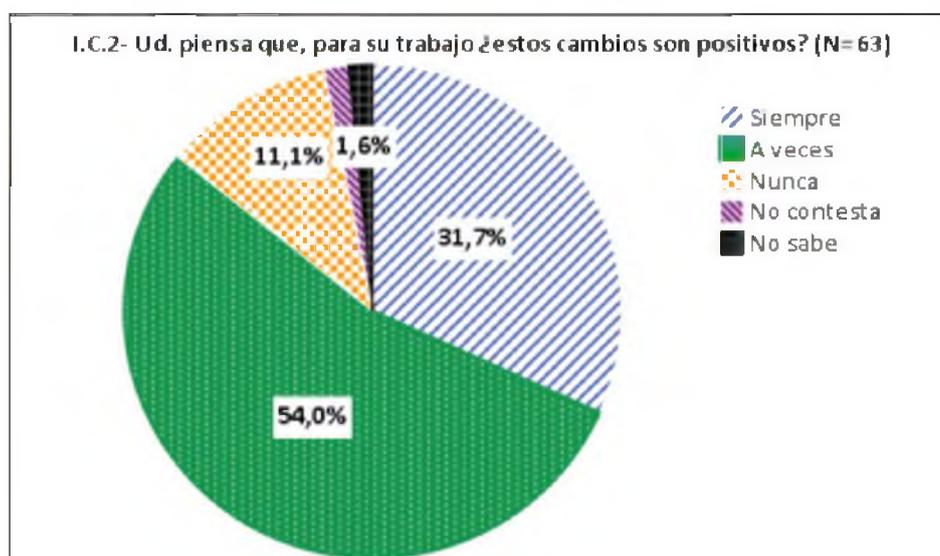
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	12	13,8
No	69	79,3
No sabe	5	5,7
No contesta	1	1,1
Total	87	100,0

El 13,8% respondió que "Sí", el 79,3% "No", el 5,7% dijo que "No sabe" y el 1,1% "No contesta" si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por otras razones.



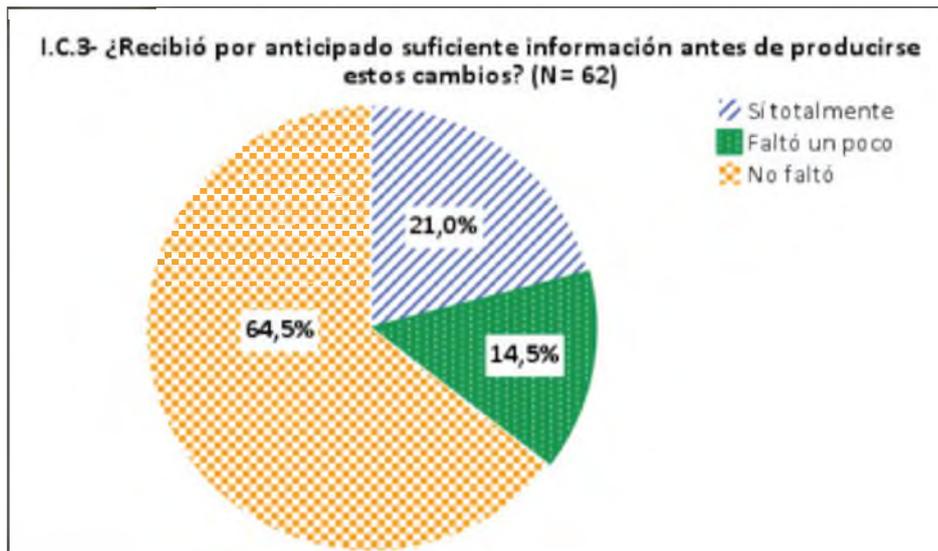
I.C.2 -Ud. piensa que, para su trabajo ¿estos cambios son positivos?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	20	31,7
A veces	34	54,0
Nunca	7	11,1
No contesta	1	1,6
No sabe	1	1,6
Total	63	100,0

En cuanto a la pregunta de si para su trabajo estos cambios son positivos, el 31,7% contestó que "Siempre", el 54% "A veces", el 11,1% que "Nunca", el 1,6% "No contesta" y el 1,6% "No sabe".



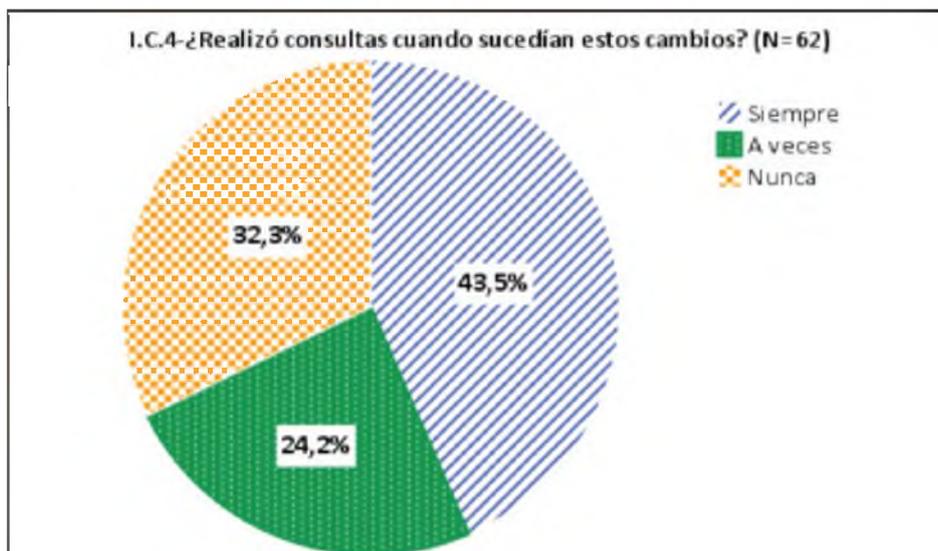
I.C.3- ¿Recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí totalmente	13	21,0
Faltó un poco	9	14,5
No, faltó	40	64,5
Total	62	100,0

El 21% contestó que "Sí totalmente", el 14,5% "Faltó un poco" y el 64,5% que "No, porque les faltó" recibir por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios.



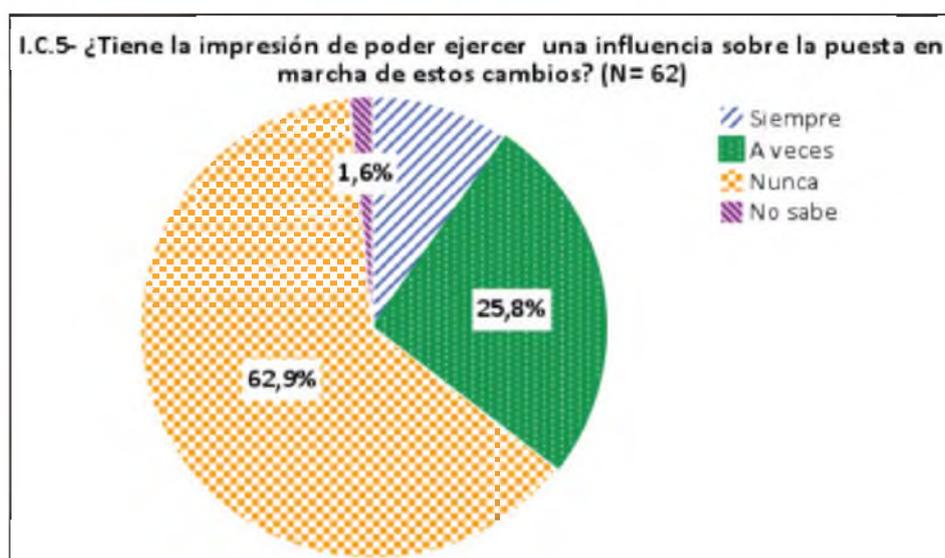
I.C.4-¿Realizó consultas cuando sucedían estos cambios?	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	27	43,5
A veces	15	24,2
Nunca	20	32,3
Total	62	100,0

El 43,5% respondió que "Siempre", el 24,2% "A veces" y el 32,3% que "Nunca" realizó consultas cuando sucedían estos cambios.



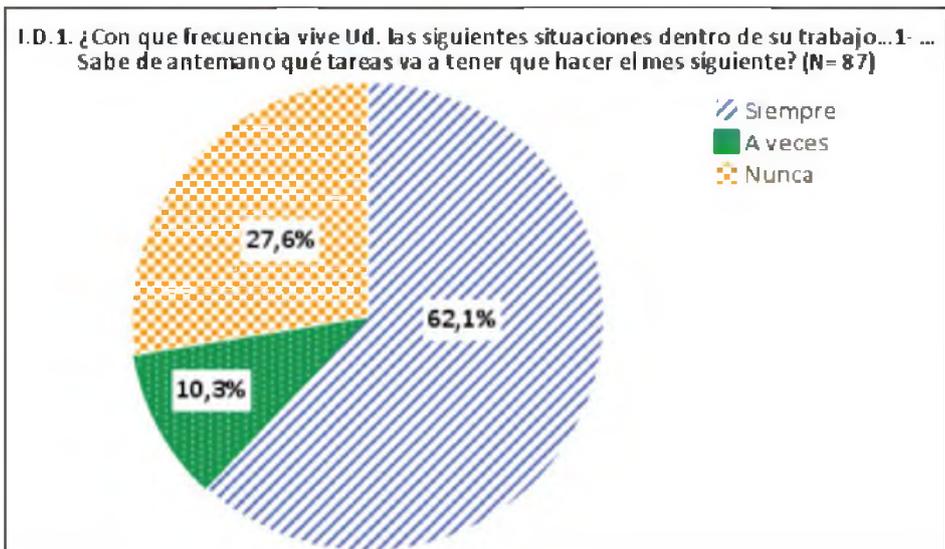
I.C.5- ¿Tiene la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en marcha de estos cambios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	6	9,7
A veces	16	25,8
Nunca	39	62,9
No sabe	1	1,6
Total	62	100,0

El 9,7% respondió que "Siempre", el 25,8% "A veces", el 62,9% que "Nunca" tuvo la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en marcha de estos cambios.



I.D.1. ¿Con que frecuencia vive Ud. las siguientes situaciones dentro de su trabajo sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	54	62,1
A veces	9	10,3
Nunca	24	27,6
Total	87	100,0

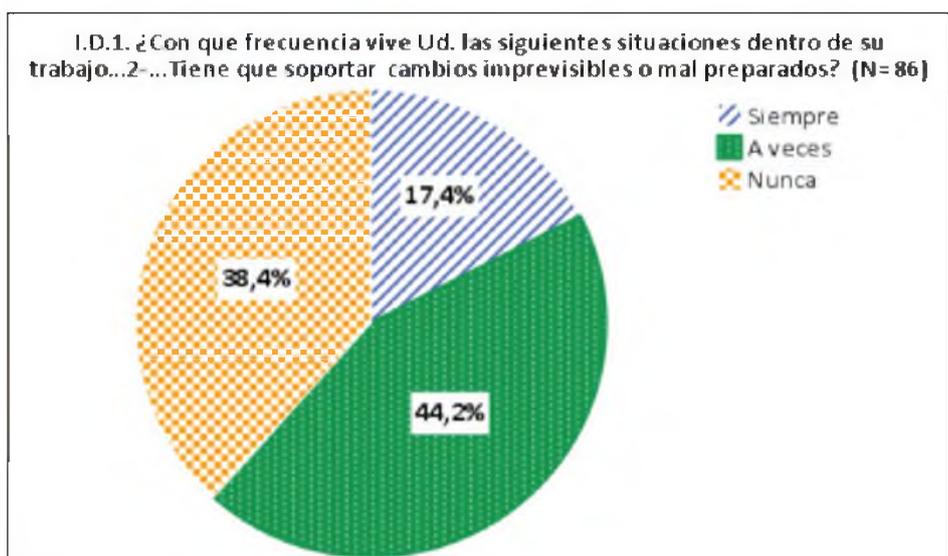
El 62,1% indicó que "Siempre", el 10,3% "A veces" y el 27,6% que "Nunca" sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente.



I.D.1. ¿Con que frecuencia vive Ud. las siguientes situaciones dentro de su trabajo... Tiene que soportar cambios imprevisibles o mal preparados?

	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	15	17,4
A veces	38	44,2
Nunca	33	38,4
Total	86	100,0

El 17,4% indicó que "Siempre", el 44,2% "A veces" y el 38,4% que "Nunca" vive una situación dentro de su trabajo por la que tiene que soportar cambios imprevisibles o mal preparados.



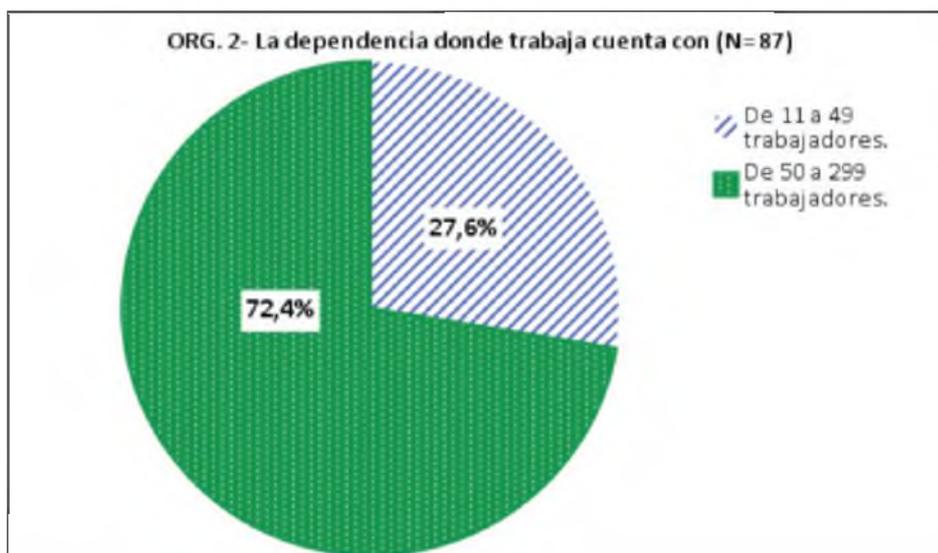
ORG. 1- Usted trabaja en una organización de tipo:	Frecuencia	Porcentaje
1- Público.	86	98,9
2- Privado.	1	1,1
Total	87	100,0

Dentro de lo previsible, el 98,9% confirmó que trabaja en una organización de tipo público.



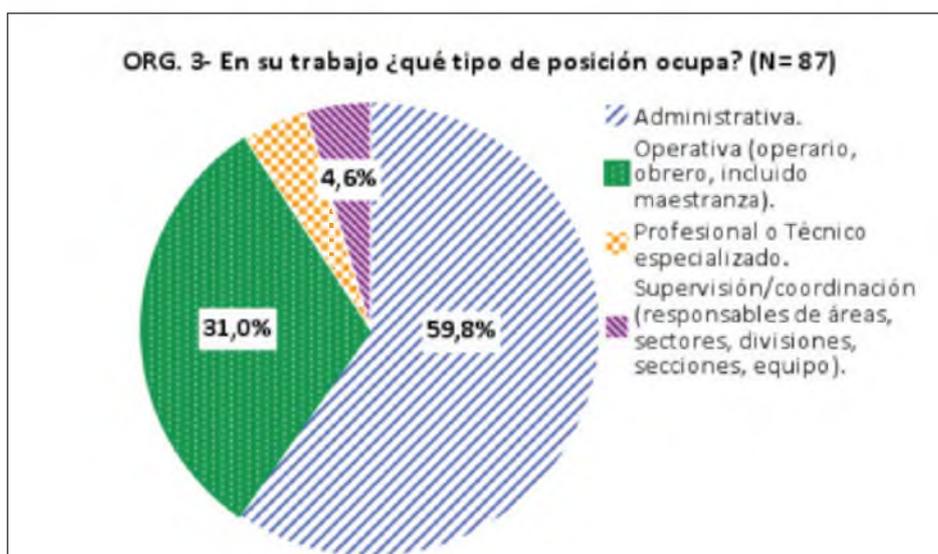
ORG. 2- La dependencia donde trabaja cuenta con:	Frecuencia	Porcentaje
De 11 a 49trabajadores/as	24	27,6
De 50 a 299 trabajadores/as	63	72,4
Total	87	100,0

En cuanto a la escala de dimensión de las dos dependencias donde trabajan el 27,6% indicó que en su dependencia trabajan de 11 a 49 trabajadores/as y el 72,4% en la otra donde trabajan de 50 a 299 trabajadores/as.



ORG. 3 En su trabajo, ¿qué tipo de posición ocupa?	Frecuencia	Porcentaje
Administrativa.	52	59,8
Operativa (operario, obrero, incluido maestranza).	27	31,0
Profesional o Técnico especializado.	4	4,6
Supervisión/coordinación (responsables de áreas, sectores, divisiones, secciones, equipo).	4	4,6
Total	87	100,0

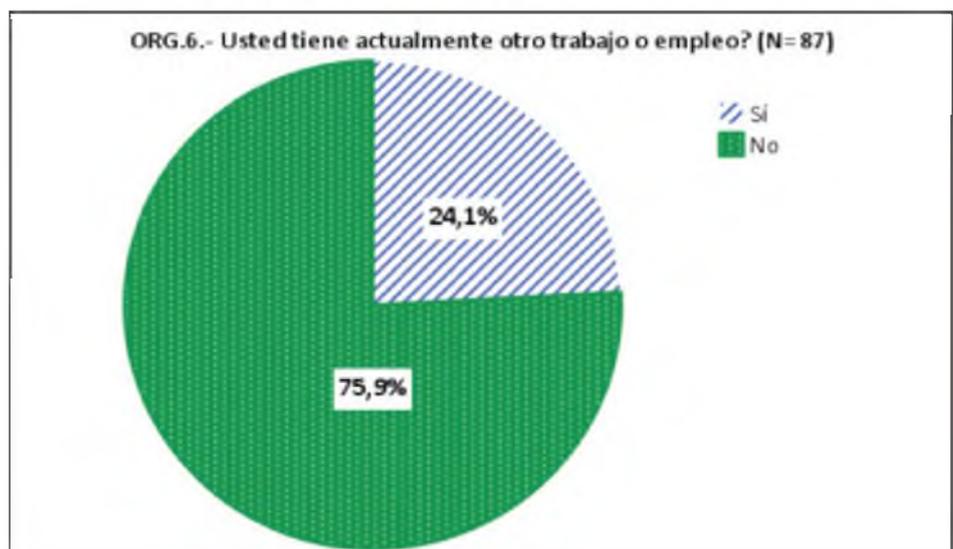
El 59,8% de los encuestados/as realiza tareas "Administrativas.", el 31% "Operativa (operario, obrero, incluido maestranza)", el 4,6% "Profesional o Técnico especializado" y el 4,6% "Supervisión/coordinación (responsables de áreas, sectores, divisiones, secciones, equipo)".



ORG.5.- Cantidad de encuestados/das según sector o departamento en el que se desempeñan	Frecuencia
Administrativa de Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local	30
Administrativa de Coordinación de Programa Administración de Recursos Humanos	22
Inspección Vial	29
Administrativa / Inspección Vial	5
Jefe de departamento (seguridad & higiene)	1
TOTAL	87

ORG.6.- Usted tiene actualmente otro trabajo o empleo?	Frecuencia	Porcentaje
Sí	21	24,1
No	66	75,9
Total	87	100,0

El 24,1% (21 personas) respondió que si tiene otro empleo.



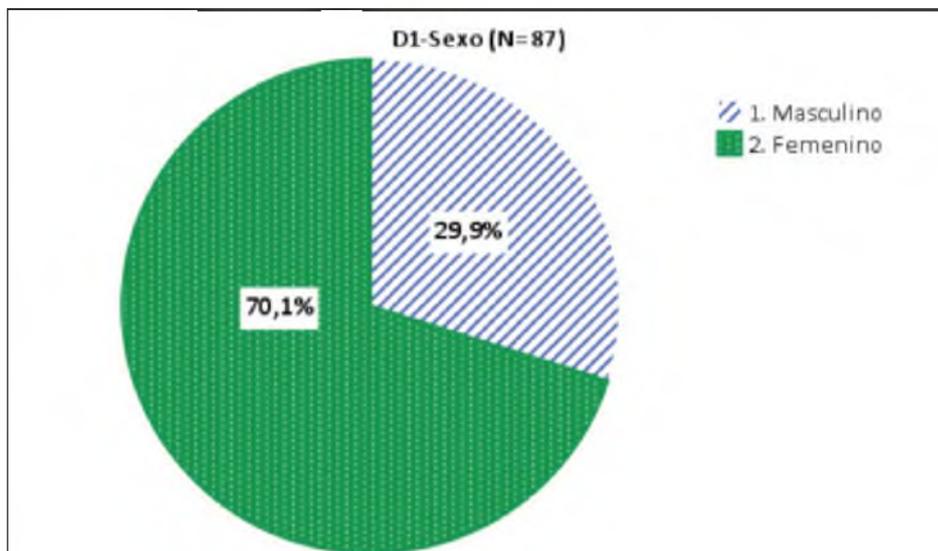
ORG. 7. - Su otro trabajo: ¿es un empleo formal o registrado?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	5	23,8
No	16	76,2
Total	21	100,0

El 23,8% respondió que "Sí" pero el 76,2% contestó que ese otro empleo "No" es formal o registrado. Es decir que probablemente sea de carácter precario.



D1 -Sexo del personal de las dos dependencias de la Municipalidad.

	Frecuencia	Porcentaje
1. Masculino	26	29,9
2. Femenino	61	70,1
Total	87	100,0



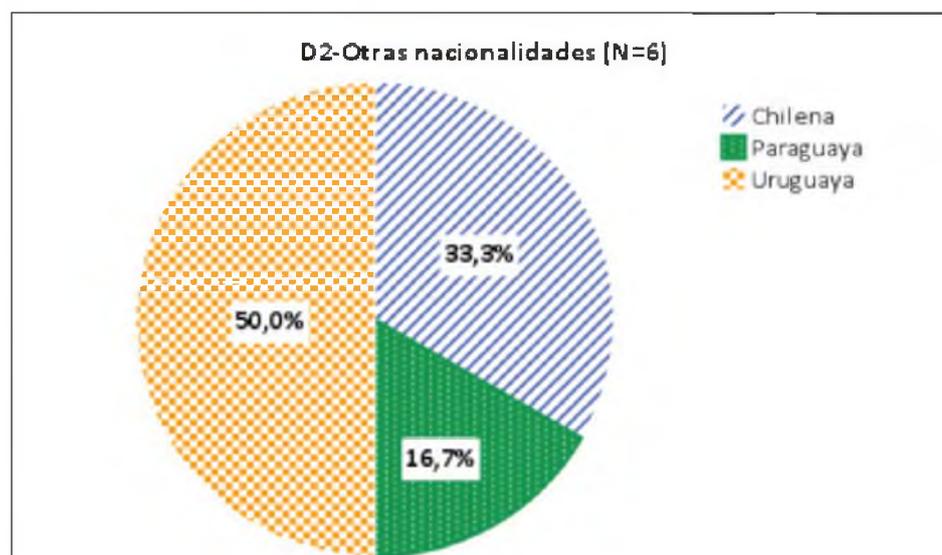
La mayoría del personal, un 70,1%, es de sexo femenino. Es un resultado interesante que arroja el estudio y materia de estudio para una futura investigación el porqué de la “feminización” de la plantilla de ambas dependencias.

D2-Nacionalidad	Frecuencia	Porcentaje
Argentina	81	93
Otra	6	7
Total	87	100

Solo el 7% de los trabajadores/as no es de nacionalidad argentina.

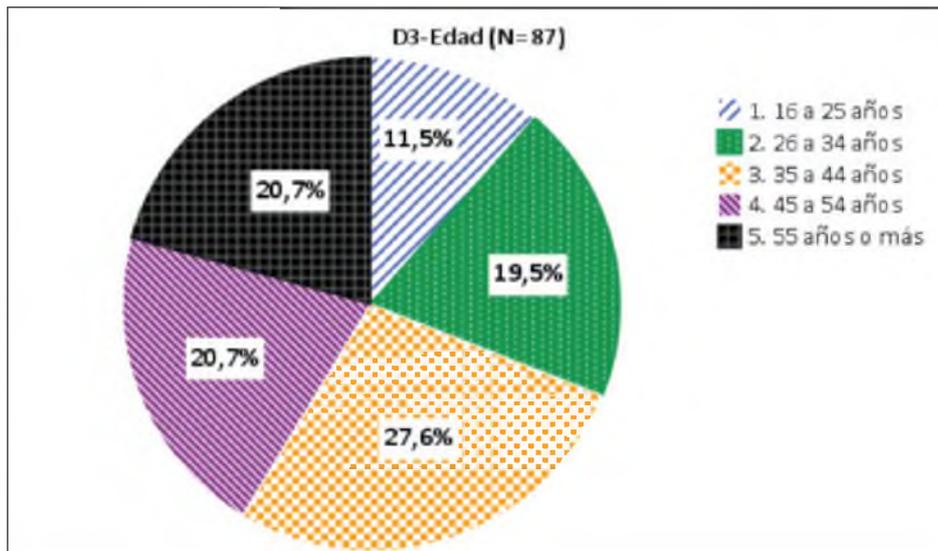
D2-Otras Nacionalidades	Frecuencia	Porcentaje
Chilena	2	33,3
Paraguaya	1	16,7
Uruguay	3	50,0
Total	6	100,0

Los extranjeros son de nacionalidad chilena (2), paraguaya (1) y uruguay (3), seis en total.



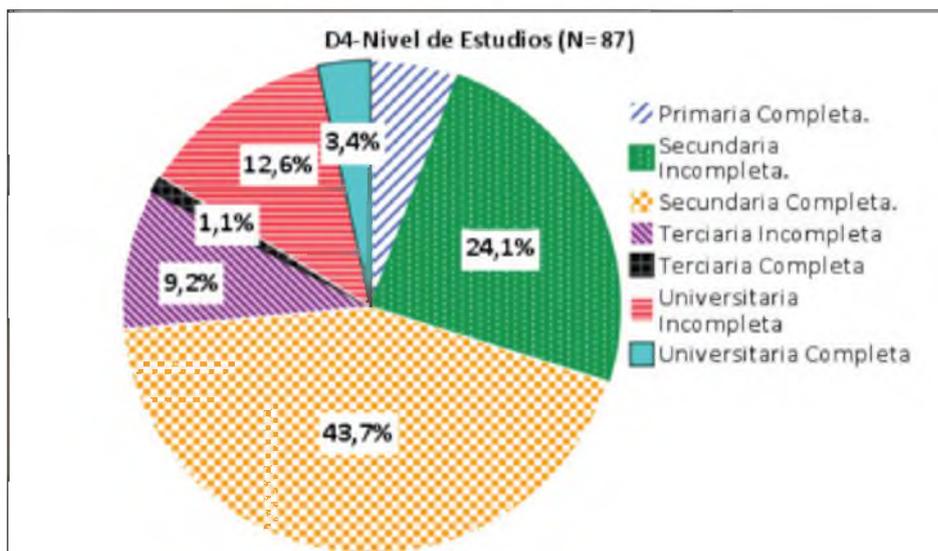
D3-Edad	Frecuencia	Porcentaje
1. 16 a 25 años	10	11,5
2. 26 a 34 años	17	19,5
3. 35 a 44 años	24	27,6
4. 45 a 54 años	18	20,7
5. 55 años o más	18	20,7
Total	87	100,0

Existen varios grupos de edad dentro de la Municipalidad: el 11,5% indicó de 16 a 25 años", el 19,5% de 26 a 34 años", el 27,6% de 35 a 44 años", el 20,7% de 45 a 54 años" y el 20,7% de 55 años o más". Solo el 41,4% tiene más de 45 años.



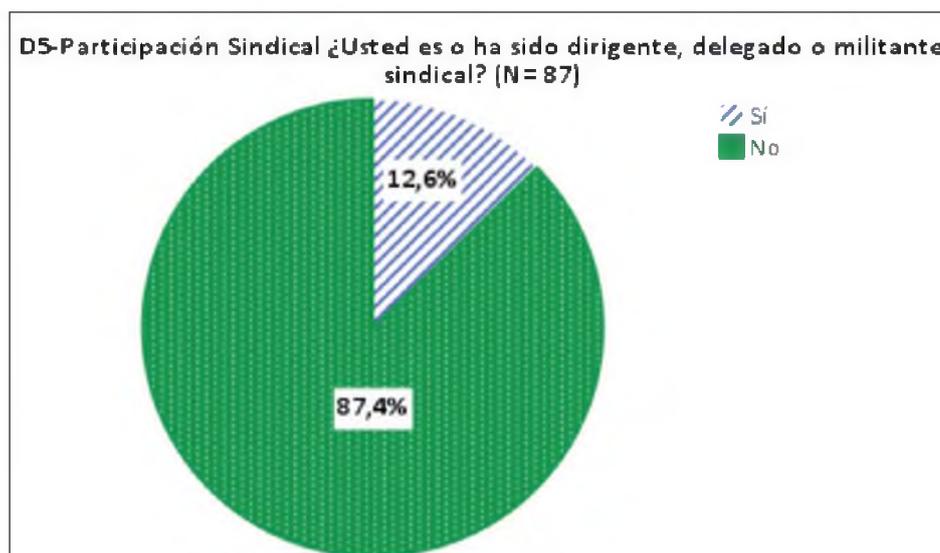
D4-Nivel de Estudios	Frecuencia	Porcentaje
Primaria Completa.	5	5,7
Secundaria Incompleta.	21	24,1
Secundaria Completa.	38	43,7
Terciaria Incompleta	8	9,2
Terciaria Completa	1	1,1
Universitaria Incompleta	11	12,6
Universitaria Completa	3	3,4
Total	87	100,0

En cuanto al Nivel de Escolaridad el 5,7% indicó "Primaria Completa.", el 24,1% "Secundaria Incompleta.", el 43,7% "Secundaria Completa.", el 9,2% "Terciaria Incompleta", el 1,1% "Terciaria Completa", el 12,6% "Universitaria Incompleta" y el 3,4% "Universitaria completa".



D5-Participación Sindical ¿Usted es o ha sido dirigente, delegado o militante sindical?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	11	12,6
No	76	87,4
Total	87	100,0

El 12,6% es afiliado, es o ha sido dirigente sindical, pero el 87,4% "No" participa en la actividad sindical.



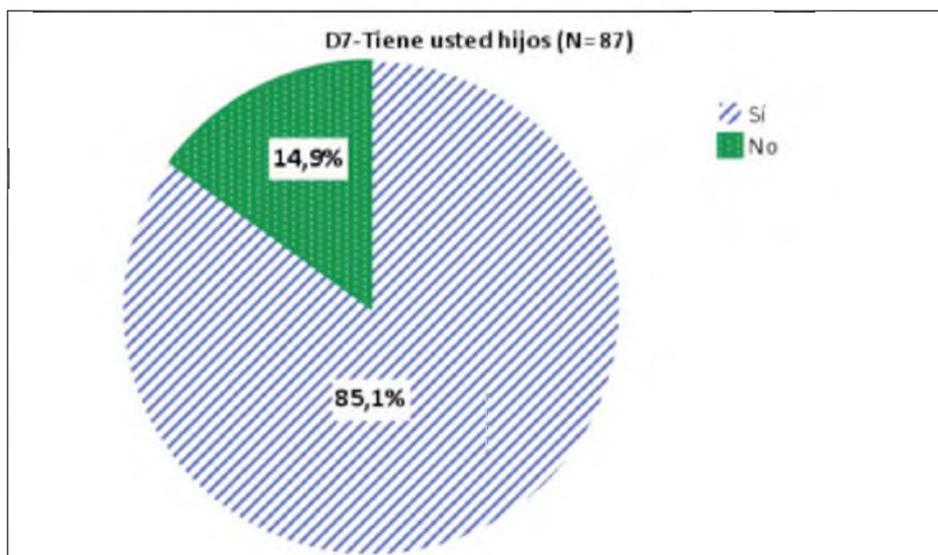
La situación familiar de los encuestados/as es la siguiente

D6-Situación Socio Familiar Ud. Vive...		Recuento
1. Solo	Sí	8
2. Con su esposo/a o pareja	Sí	15
3. Con su esposo/a o pareja e hijos	Sí	39
4. Con sus hijos	Sí	14
5. Con otros familiares	Sí	13
6. Con amigos o con terceras personas	Sí	0

La mayoría de los trabajadores/as vive con familiares y amigos. Sólo 8 viven solos/as.

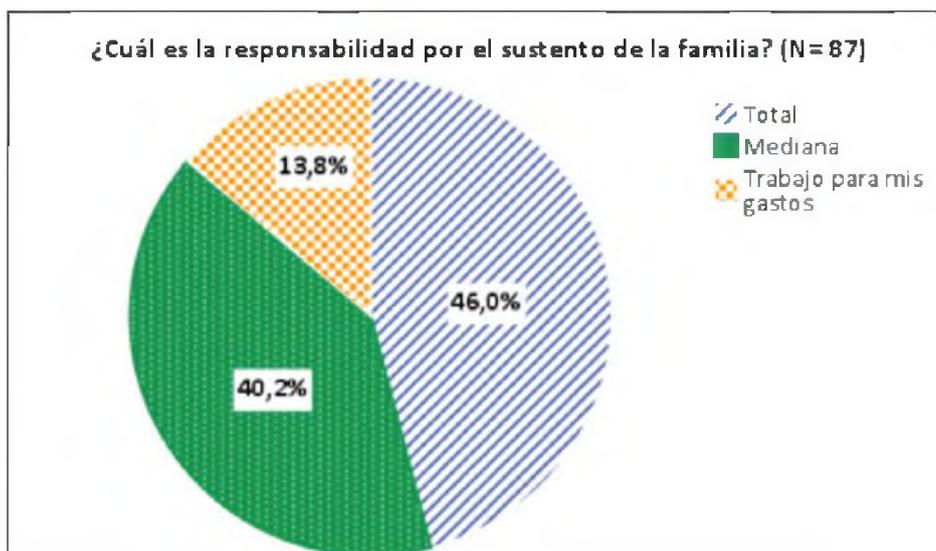
D7-Tiene usted hijos	Frecuencia	Porcentaje
Sí	74	85,1
No	13	14,9
Total	87	100,0

El 85,1% de los encuestados/as tiene en promedio dos hijos.



¿Cuál es la responsabilidad por el sustento de la familia?	Frecuencia	Porcentaje
Total	40	46,0
Mediana	35	40,2
Trabajo para mis gastos	12	13,8
Total	87	100,0

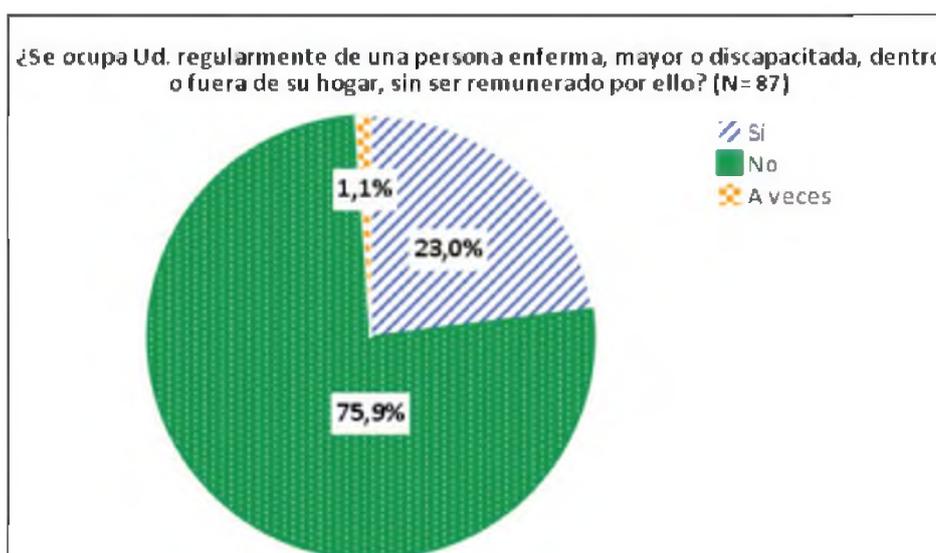
El 46% tiene la responsabilidad "Total" del sustento familiar, el 40,2% "Mediana" y el 13,8% respondió que "Trabajo para mis gastos".



¿Se ocupa Ud. regularmente de una persona enferma, mayor o discapacitada, dentro o fuera de su hogar, sin ser remunerado por ello?

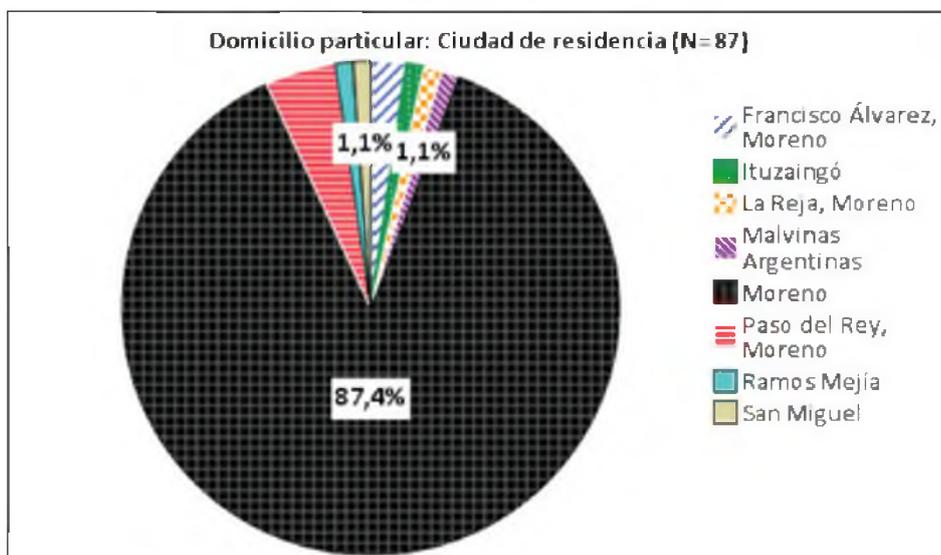
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	20	23,0
No	66	75,9
A veces	1	1,1
Total	87	100,0

El 23% respondió que "Sí", y el 75,9% que "No" se ocupa regularmente de una persona enferma, mayor o discapacitada, dentro o fuera de su hogar, sin ser remunerado por ello.



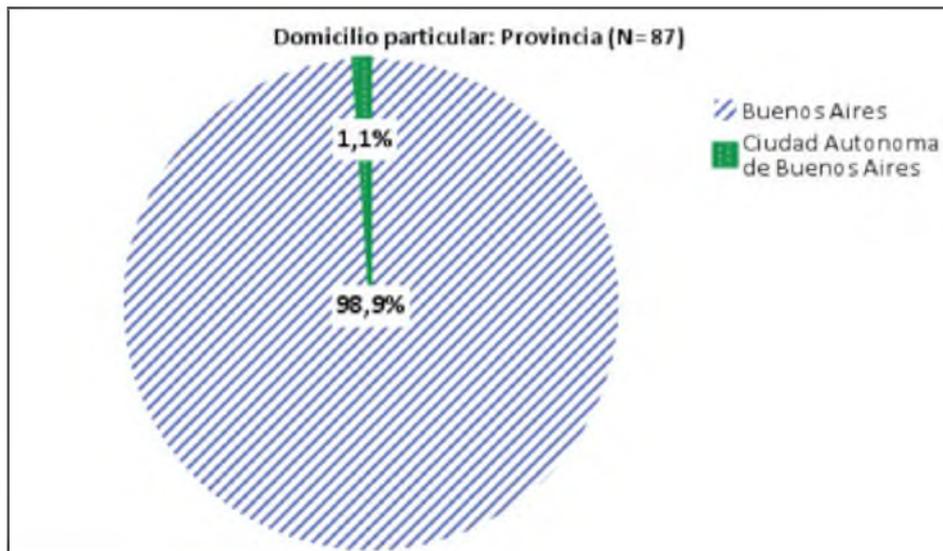
Los lugares de residencia son variados, mayormente en Moreno e incluso algunos viven en la Capital Federal.

Domicilio particular: Ciudad de residencia	Frecuencia	Porcentaje
Francisco Álvarez, Moreno	2	2,3
Ituzaingó	1	1,1
La Reja, Moreno	1	1,1
Malvinas Argentinas	1	1,1
Moreno	76	87,4
Paso del Rey, Moreno	4	4,6
Ramos Mejía	1	1,1
San Miguel	1	1,1
Total	87	100,0



Domicilio particular: Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Buenos Aires	86	98,9
Ciudad Autónoma de Buenos Aires	1	1,1
Total	87	100,0

En respuesta a la pregunta cuál es su "Domicilio particular: Provincia", el 98,9% indicó "Provincia de Buenos Aires" y el 1,1% "Ciudad Autónoma de Buenos Aires".



10. Observaciones realizadas en las encuestas

a) Por el encuestado/a

Encuesta n° 4: La encuestada aclara en la pregunta S.C.1, que todas sus respuestas son "nunca" debido a que jamás tuvo dificultad para realizar su trabajo.

Encuesta n° 11: T.C2: Sólo puede arreglar con directivos RBS: Sólo para control de ausentismo por enfermedad, no para atención de los empleados en el establecimiento A2: Él es el que da las indicaciones.

Encuesta n° 12: La encuestada nos señala en la pregunta TC2 que su respuesta es "sí" pero sólo arreglándose con algún superior, no con compañeros.

Encuesta n° 33: Manifiesta tener dolor en sus manos por el uso recurrente de las computadoras. Así mismo, considera que su trabajo está mal pago en relación a las responsabilidades que posee.

Encuesta n° 36: T.C2: Sólo puede modificar sus horarios arreglando con los jefes.-R.A5.4: Sufrió una caída al tropezar con los cables tirados en el piso de la oficina, la encuestada relata que es habitual que los cables se encuentren así, tirados en el suelo. A1: La encuestada señala que no corresponde porque los superiores no le dan indicaciones.

Encuesta n° 46: En la pregunta S2 la encuestada señala que cuando sale del trabajo y llega a la casa, sólo desea dormir.

Encuesta n° 64: En la pregunta S.E.2, el encuestado señala que los superiores no saben mucho sobre el trabajo que se debe realizar, por lo tanto, no cuentan con la ayuda de los mismos para realizar las tareas.

b) Por el encuestador/a

Encuesta n° 1: Esta encuesta me resultó difícil porque es una persona que hace un mes que trabaja en el lugar y se sintió presionado, a pesar que aclaré en todo momento que la encuesta es anónima.

Encuesta n° 3: Costó entrar en clima y relajarse ya que, si bien el superior sabía que la encuesta era de carácter voluntaria, no le dio opción de elegir si hacerla o no.

Encuesta n° 7: La encuestada tuvo 4 infartos cerebrales, ART no lo toma como "accidente o enfermedad" laboral pero el psiquiatra de cabecera le diagnosticó "estrés laboral". Pidió cambio de área a actividades pasivas. Posee 33% de discapacidad. S7: Esta pregunta no fue contestada.

Encuesta n° 17: RA2.1: La encuestada señala que a veces hay suciedad, ya que, no hay un servicio de limpieza, por lo tanto, deben limpiar ellos la oficina. SB.1: La encuestada cuenta que están poco formados, ya que, deben ser ellos mismo quienes se formen para ocupar el puesto, por ejemplo, buscando información en internet.

Encuesta n° 18: RA2.5: En verano siempre sufren de temperaturas elevadas, ya que, el lugar de trabajo es muy chico y hay veces en los que hay mucha gente y sólo poseen un ventilador. RA2.6: En invierno siempre sufren temperaturas bajas, ya que no poseen estufas.

Encuesta n° 19: RC6: la encuestada relata que al ser un sueldo bajo el que percibe, llegó a un acuerdo con el empleador para faltar sólo por 4 días; cuando en realidad eran más los días de reposo que debía cumplir. S7: la encuestada responde que son tantos los días que fue a trabajar cuando no debía hacerlo por estar enferma que ya perdió la cuenta de cuántos son. OB2.2: relata que sólo a veces tienen los medios necesarios para realizar correctamente su trabajo porque se los compran ellos mismos, por ejemplo silbato, lapiceras, uniforme, etc. SB1: dice que es poco formada porque al ingresar no reciben formación para realizar el trabajo. SE8: ella tiene expectativa de ser ascendida, pero siente que sus jefes no se acuerdan de ella.

Encuesta n° 20: RB9: la encuestada comenta que además de no haber instrucciones para evacuación en caso de incendio, no hay matafuegos o se encuentran vacíos, no hay puerta de emergencia, las columnas no están cubiertas, hay cables tirados y no hay ventilación.

Encuesta n° 22: TE9: en esa pregunta marqué la opción " sin responder" ya que el encuestado relata que depende de cuándo lo llamen las veces que duerme fuera de su domicilio.

Encuesta n° 31: En la pregunta RC 4, la fecha del accidente es febrero de 2017, coloqué sin responder debido a que el sistema no me permite colocar fechas posteriores a diciembre de 2015.

Encuesta n° 35: T.C.1: Tiene horario fijo, pero el horario de las horas extras lo definen ellos. T.C.2: Nunca le pasó. El encastado nos comenta que en su puesto de trabajo no cuentan con botiquín de emergencia.

Encuestas n° 41: La pregunta S7 no fue respondida.

Encuesta n° 48: RA1: el encuestado comenta que ellos no tienen baño privado, deben utilizar el baño de la galería donde se encuentra ubicada la oficina de tránsito. SB1: aclara

que su preparación es bien formado porque se formó solo. SE8: no tiene expectativa de promoción porque no le otorgan la categoría que le corresponde.

Encuesta n° 49: RA6: si bien la respuesta de la encuestada fue la opción 1, hizo la aclaración de que cuando realiza trabajos de inspectora, la opción correcta sería la 3 " no puede escucharla"

Encuesta n° 51: El encuestado presenta una seguridad absoluta. Se siente cómodo en su ámbito laboral

Encuesta n° 52: El trabajador manifiesta tener estrés a raíz de su trato con el público. El evalúa las pruebas para las licencias de conducir. A veces sufre tensiones.

Encuesta n° 53: Tiene como objetivo ser trabajadora de planta permanente y jubilarse en el municipio.

Encuesta n° 54: Presenta un buen estado en su situación laboral y maltrato cuando trabaja en la calle.

Encuesta n° 55: El trabajador manifiesta estar muy cansado y vivir solo para el trabajo.,

Encuesta n° 57: Presenta maltrato y burlas en su puesto de trabajo.

Encuesta n° 62: Si bien la encuestada no tuvo ningún accidente en los últimos 12 meses, cabe destacar que años anteriores tuvo 2, uno fue un incidente con una persona, la cual la golpea en la espalda y el otro fue en marzo de 2008, cuando un vehículo la atropella mientras ella cumplía con su trabajo. Este último accidente la obligó a abandonar su trabajo por un período de 4 años.

Encuesta n° 66: En la pregunta RC4 marqué sin responder, ya que, el formulario virtual no me permite colocar fechas posteriores a diciembre de 2015. Pero la fecha verdadera del accidente es enero de 2017.

Encuesta n° 68: RC9: fue por tratamiento personalS.2.3: medicamento para la presión. RC4: la fecha fue octubre de 2016

Encuesta n° 69: TB3 y TB4: sábados y domingos si hay operativos. IA1: capacitaciones.

Encuesta n° 70: SF2.7: ideología política. OA5: aspecto positivo ya que, puede desplegar más conocimientos.

Encuesta n° 71: Fue incómoda la encuesta, costó entrar en clima y relajarse, ya que, si bien el superior de la encuestada estaba al tanto de que son voluntarias, no le dio opción de elegir si hacerla o no.

Encuesta n° 72: Página 14 - S6: La encuestadora observa que la encuestada dudó sobre esta respuesta. Por lo que supone que la respuesta es "Sí". Cabe destacar que el jefe de la trabajadora bromeó con que su puesto dependía de lo que "responda" en la encuesta.

Encuesta n° 82: La encuestada resaltó que, debido a los ruidos, está perdiendo la audición y la ART no lo reconoce como una discapacidad que le produce su puesto de trabajo.

Encuesta n° 86: En la pregunta AN 2: se colocó 0 (cero) debido a que la encuestada no recuerda su antigüedad en el puesto.

Encuesta n° 87: Se agota en su puesto de trabajo, sufrió estrés laboral.

VI.- EVALUACIÓN DE LOS RESULTADOS Y DIAGNÓSTICO PRELIMINAR

1. Datos sociodemográficos

El 73,6% de los encuestados/as trabaja en la "Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local" y el 26,4% en la "Coordinación General de Programa Administración de Recursos Humanos".

El 24,1% (21 personas) respondió que sí tiene otro empleo, pero sobre el 23,8% que respondió que "Sí", el 76,2% contestó que ese otro empleo "No" es formal o registrado. Es decir, que probablemente sea de carácter precario.

La mayoría del personal, un 70,1%, es de género femenino.

Solo el 7% de los trabajadores/as no es de nacionalidad argentina. Los extranjeros son de nacionalidad chilena (2), paraguaya (1) y uruguaya (3), seis en total.

Existen varios grupos de edad dentro de la Municipalidad: el 11,5% indicó "de 16 a 25 años", el 19,5% "de 26 a 34 años", el 27,6% "de 35 a 44 años", el 20,7% "de 45 a 54 años" y el 20,7% "de 55 años o más". Solo el 41,4% tiene más de 45 años.

En cuanto al Nivel de Estudios el 5,7% indicó "Primaria Completa", el 24,1% "Secundaria Incompleta", el 43,7% "Secundaria Completa", el 9,2% "Terciaria Incompleta", el 1,1% "Terciaria Completa", el 12,6% "Universitaria Incompleta" y el 3,4% "Universitaria completa". En resumen, el 70% tiene al menos estudios secundarios completos.

El 12,6% es afiliado, es o ha sido dirigente sindical, pero el 87,4% "No" participa en la actividad sindical.

La mayoría de los trabajadores/as vive con familiares y/o amigos. Solo 8 viven solos/as. El 85,1% de los encuestados/as tiene en promedio dos hijos.

El 46% tiene la responsabilidad "Total" del sustento familiar, el 40,2% "Mediana" y el 13,8% respondió "Trabajo para mis gastos".

El 23% respondió que "Sí" y el 75,9% que "No" se ocupa regularmente de una persona enferma, mayor o discapacitada, dentro o fuera de su hogar, sin ser remunerado por ello. Es un porcentaje elevado.

En promedio, los trabajadores/as tienen 10 años de antigüedad en el organismo (la municipalidad) y unos 5 años de promedio en el cargo.

En respuesta a la pregunta cuál es su "Domicilio particular: Provincia", el 98,9% indicó "Provincia de Buenos Aires" y el 1,1% "Ciudad Autónoma de Buenos Aires".

Los lugares de residencia de los encuestados/as son variados. La mayoría vive en Moreno (87,4%), mientras que el resto lo hace en municipios vecinos y Capital federal.

2. La jornada de trabajo

Se detectaron diversos tiempos de trabajo efectivo semanales. 1,1% respondió "Entre 1 y 9 hs.", el 32,2% "Entre 10 y 34 hs.", el 44,8% "Entre 35 y 44 hs." y el 21,8% "45 o más horas.". La mayoría trabaja menos de 44 horas, y un 33,3% menos de 35 horas, que es la jornada habitual en los municipios.

El 64,4% de los encuestados/as realiza horas extraordinarias.

La mayoría trabaja solo 5 días por semana. El 12,6% trabaja "6 días" y el 5,7% "7 días".

Solo un 13,8% no tiene 48 horas de descanso en una semana. El 63,2% lo tiene "Siempre", el 23% "A veces" y el 13,8% "Nunca".

Solo el 2,3% contestó que "Siempre" trabaja los días sábado, el 35,6% lo hace "A veces", pero el 62,1% respondió "Nunca". Solo el 4,6% respondió que "Siempre" trabaja los días domingos, el 27,6% lo hace "A veces" y el 67,8% "Nunca". La mayoría de los encuestados/as que trabaja los domingos y días feriados recibe alguna compensación por hacerlo: el 74,1% respondió "Siempre", el 3,7% "A veces" y sólo el 22,2% "Nunca".

Solo el 7,4% de los que trabajan domingos y días feriados o no laborables, perciben horas o francos compensatorios, el 3,7% lo hace "A veces" y el 88,9% "Nunca".

3. Horarios de trabajo

La Municipalidad define los horarios de trabajo de manera estricta, pues el 80,5% contestó que "Siempre" trabajaba en esas condiciones, el 11,5% "A veces" y el 8% "Nunca".

De los que contestaron a veces o nunca en la pregunta anterior, solo el 41,2% (7 personas) contestó "Siempre", el 29,4% "A veces" y el 29,4% "Nunca".

De los que contestaron a veces o nunca en la pregunta anterior, solo el 5,9% indicó "Siempre" los horarios de trabajo los organiza el mismo trabajador/a, el 17,6% "A veces" y el 76,5% "Nunca". Pero hubo pocas respuestas.

El 58,6% de los encuestados/as, respondió que "Sí" pueden modificar sus horarios arreglándose con compañeros de trabajo, el 39,1% "No" y el 2,3% "No corresponde".

El 89,7% respondió que "Siempre" conoce los horarios de trabajo futuros, el 5,7% "A veces" y el 4,6% "Nunca". Para la próxima semana el 90,8 respondió que "Siempre" conoce los horarios que tendrá que cumplir, el 2,3% "A veces" y el 6,9% "Nunca". Y en cuanto a mañana o el día siguiente, el 92% contestó que "Siempre" los conoce, el 1,1% "A veces" y el 6,9% "Nunca".

Hay pocos cambios de horarios de un día para otro, pues el 95,4% respondió que hace los mismos todos los días y sólo el 4,6% cambian con frecuencia y de un día para otro.

Pocos trabajan de noche entre medianoche y las 6 horas de la mañana: sólo el 1,1% contestó "Siempre", el 14,9% "A veces" y el 83,9% "Nunca".

El 54% trabaja siempre o a veces más horas de las que establece el convenio colectivo y cuando eso sucede a la mayoría de los respondientes (82,5%) siempre o a veces les pagan horas extraordinarias, pero no son compensadas con horas o francos compensatorios, pues sólo el 7,5% respondió que eso sucedía "Siempre", el 10% "A veces" y el 82,5% "Nunca".

4. Estado de disponibilidad

Solo un tercio tiene que hacer periodos de guardia o tiene que estar disponible para hacer un trabajo, pero eso no ocurre con mucha frecuencia y cuando eso sucede, se pagan generalmente horas extraordinarias, pero no dan lugar a francos compensatorios.

Sólo el 10,3% contestó que "Siempre" tiene que realizar períodos de guardia o debe estar rápidamente disponible para efectuar un trabajo", el 24,1% "A veces" y el 65,5% "Nunca".

El 17,5% de los que respondieron afirmativamente su situación de disponibilidad, tuvo que hacer periodos de guardia o fueron convocados rápidamente en el último año. Estas guardias son recompensadas con pago de horas extraordinarias siempre para el 75,9% y nunca para el 24,1%. La situación es diferente respecto de los francos compensatorios: el 6,9% siempre, el 3,4% "A veces" pero el 89,7% respondió que "Nunca" esas guardias son recompensadas con horas o francos compensatorios.

La organización contacta "Siempre" por fuera de los horarios de trabajo por asuntos laborales al 13,8% de los encuestados/as, al 27,6% "A veces" y al 58,6% "Nunca".

No es frecuente que los trabajadores/as realicen trabajo pendiente en el domicilio, pues el 3,4% indicó "A veces" y el 96,6% "Nunca".

Solo el 3,5% está obligado por su trabajo a dormir fuera de su domicilio, el 95,3% respondió "Nunca" y el 1,2% "No contesta".

5. Licencias y vacaciones

Todos los empleados tienen legalmente derecho a las vacaciones o licencias. El número de días de licencia o vacaciones es diverso, según la antigüedad en la Municipalidad.

El 36% contestó "de 8 a 15 días", el 17,4% "de 16 a 21 días", el 33,7% "de 22 a 28 días" y el 12,8% "de 29 a 35 días o más".

En la mayoría de los casos (82,6%) el periodo de vacaciones es propuesto siempre por el empleado, para el 14% sucede "A veces" y para el 3,5% "Nunca".

En cuanto a si el año pasado tomaron todos los días de vacaciones que le correspondían, el 78,2% contestó que "Sí", el 4,6% "No, pero pudo pasar todos los días no tomados para el año próximo", el 2,3% "No, y perdió aquellos días no tomados, para el 12,6% "Ese año no me correspondían", el 1,1% "No sabe" y el 1,1% "No contesta".

La mayoría de los trabajadores/as, el 70,1% puede ausentarse de su trabajo algunas horas en casos de urgencia, el 23% "A veces" y el 6,9% "Nunca".

Fuera de los horarios de trabajo, el 74,7% respondió que "siempre" tiene momentos de ocio para compartir con los amigos y familiares, el 11,5% "a veces" y el 13,8% respondió "Nunca".

6. Condiciones de trabajo

El 35,6% contestó que "Siempre" debe permanecer largo tiempo parado cuando realiza su trabajo, el 14,9% "A veces" y el 49,4% "Nunca".

El 40,2% respondió que "Siempre" debe permanecer largo tiempo sentado cuando realizan su trabajo., el 28,7% "A veces" y el 31% "Nunca".

En cuanto a las posturas incómodas, el 21,8% contestó que "Siempre" cuando realiza su trabajo, debe permanecer en una postura incómoda sin poder cambiar de posición o trabajar en un ambiente con poco espacio para moverse, el 16,1% respondió "A veces" y casi dos tercios, el 62,1% "Nunca".

Un cuarto de los trabajadores/as debe hacer a pie desplazamientos largos o frecuentes cuando trabaja, un 14,9% veces, pero el 51% nunca.

La casi totalidad, un 92.0%, en su trabajo no tiene que llevar o desplazar cargas pesadas. El 1,1% contestó "Siempre" y el 6,9% "A veces".

Más de dos tercios no debe efectuar movimientos dolorosos o cansadores, aunque sí lo experimentan "Siempre" el 17,2% y "A veces" el 10,3%.

Solo un 8% experimenta siempre o a veces sacudidas o vibraciones durante su trabajo, cosa que no sucede a los 92% restantes.

7. La carga mental

Es un trabajo que para el 58,6% requiere siempre estar atentos, sin poder quitarle los ojos a su trabajo, el 19,5% "A veces" y el 21,8% "Nunca".

El 37,9% contestó que "Siempre" debe hacer un esfuerzo para leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas, mal escritas, el 24,1% "A veces" y el 37,9% "Nunca".

Pero el 25,3% contestó que "Siempre" deben observar objetos muy pequeños en el trabajo, el 18,4% "A veces" y el 56,3% "Nunca".

Un 23% de los trabajadores/as "Siempre" debe prestar atención a señales luminosas o sonoras breves, imprevisibles o difíciles de detectar, el 9,2% "A veces" y el 67,8% "Nunca".

Casi la mitad de los trabajadores/as trabajan con equipos de computación con una prevención inadecuada, pantallas de computadoras sin protección, pequeñas, o con teclados incómodos. El 36,8% contestó "Siempre", el 6,9% "A veces" y el 56,3% "Nunca". Una de las encuestadas manifestó dolor en sus manos por la intensidad del trabajo, que sería un preanuncio de tenosinovitis.

8. Riesgos del medio ambiente de trabajo

Para las tres cuartas parte del personal existe suciedad en los lugares de trabajo, el 23% contestó "Siempre", el 51,7% "A veces" y sólo el 25,3% "Nunca" lo percibe. Una encuestada señaló que no hay un servicio de limpieza y que ellas deben limpiar la oficina.

También casi la mitad experimentan humedad: el 32,2% contestó "Siempre", el 16,1% "A veces" y sólo el 51,7% "Nunca".

El 25,3% contestó que "Siempre" soporta corrientes de aire, el 20,7% "A veces" y sólo el 54% "Nunca".

El 33,3% respondió que "Siempre" percibe malos olores", el 36,8% "A veces" (casi 70% en total) y sólo el 29,9% "Nunca".

Casi las tres cuartas partes de los trabajadores/as experimenta siempre o a veces temperaturas elevadas pues el 48,3% contestó que lo percibe "Siempre", el 25,3% "A veces" y sólo el 26,4% "Nunca" lo experimenta.

El 36,8% contestó que "Siempre", el 25,3% "A veces" y sólo el 37,9% "Nunca" percibe bajas temperaturas.

Dos tercios perciben una ausencia o mal estado de los sanitarios, pues al 43% les sucede "Siempre", al 16,3% "A veces" y sólo al 40,7% "Nunca".

El 46% respondió que "Siempre", el 3,4% "A veces" y el 50,6% que "Nunca" su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta como inconveniente la ausencia de vista al exterior.

Ante la pregunta sobre si padecen hacinamiento en su lugar de trabajo, el 34,5% contestó "Siempre", el 17,2% "A veces" y el 48,3% "Nunca".

A su vez el 26,4% respondió que "Siempre", el 24,1% "A veces" y sólo el 49,4% que "Nunca" en su lugar de trabajo perciben mala iluminación.

La mayoría de los trabajadores/as no debe transportarse en auto o bicicleta para realizar su trabajo dentro de la Municipalidad, aparte de los trayectos domicilio-trabajo. El 9,2% respondió que lo hace "Siempre", el 8% "A veces" y el 82,8% que eso "Nunca" sucede. Los 10 empleados que están en esa situación, hacen en promedio 50 kilómetros por mes.

Más del 50% deben respirar siempre o a veces polvo o humo en su lugar de trabajo pues el 33,3% respondió que lo sufre "Siempre", el 17,2% "A veces" y el 49,4% "Nunca".

Solo un 14,9% siempre o a veces está en contacto con productos peligrosos en su lugar de trabajo, pues el 2,3% indicó "Siempre", el 12,6% "A veces" y el 85,1% "Nunca".

El 34,5% indicó que "Siempre", el 11,5% "A veces" y el 54% que "Nunca" en su lugar de trabajo o establecimiento tiene que estar expuesto a riesgos infecciosos.

Una encuestada mencionó que no hay instrucciones para evacuación en caso de incendio, la cantidad de matafuegos es insuficiente y sus cargas estarían vencidas, no hay salidas de emergencia, hay desorden, cables en el piso y una de ellas se cayó al enredarse en éstos. Otra persona hizo notar que no tienen un botiquín para casos de emergencia.

9. Percepción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Un gran porcentaje, el 37,9%, contestó que "Siempre", está expuesto a riesgos de herirse o sufrir un accidente en su lugar de trabajo, "A veces" el 18,4% y el 43,7% "Nunca".

Casi la mitad de los encuestados/as siempre o a veces corre riesgo de sufrir un accidente de trabajo, dentro o fuera de su lugar de trabajo, pues el 31% contestó "Siempre", el 17,2% "A veces" y el 51,7% "Nunca".

Un 45% respondió que tiene dificultades en su aparato auditivo, pues en respuesta a la pregunta de si una persona ubicada a una distancia de 2 o 3 metros le habla, el 32,2% "La escucha, sólo si sube la voz", el 12,6% "No puede escucharla" y sólo el 55,2% indicó que si "La escucha, si ella habla normalmente. En el caso de una inspectora de tránsito, respondió que no puede escucharlo debido a la contaminación sonora elevada en la vía pública. Una encuestada mencionó que a causa del trabajo que realiza percibe que está perdiendo su capacidad auditiva.

El 85,1% considera que el empleador no le provee los equipos de protección personal para hacer frente a los riesgos a los que están expuestos, pues sólo el 14,9% respondió que "Sí" se los proveía.

A la pregunta RA7.1- ¿Por qué no se los provee?
Las principales respuestas agrupadas fueron:

14. Porque no son policías (que sí deberían tenerlos).
15. Porque ni siquiera piensan en que puede haber riesgos en ese puesto
16. Por falta de conocimiento
17. Falta de insumos
18. Falta de conocimiento a primera instancia
19. Por emergencia económica, se trata de normalizar
20. No sabe porque nunca los dieron
21. Tiene que comprarlos ellos mismos
22. No están contemplados en los suministros
23. Porque no aplica para la tarea
24. No los necesitan, dijeron, pero luego afirmaron que en el sector de archivos hay ratas y cucarachas
25. Porque el/ella trabaja como inspector de tránsito y no hay elementos de protección para esa actividad
26. Porque es nueva en la organización.

Respondiendo a la pregunta sobre los equipos de protección personal que la municipalidad provee a los empleados, los más citados son chaleco, uniformes, alcohol en gel, botiquín, paraguas, elementos de desinfección, protector de pantalla, bastones luminosos, etc.

Hubo muy pocas respuestas sobre la utilización de los equipos de protección personal, pero solo un tercio de los 12 que respondieron contestó que "Sí, los usa siempre y todos", el 25% "Sí, pero no todos o no siempre", el 33,3% "No" los usa y el 8,3% "No contesta".

Varios encuestados/as comentaron que en su lugar de trabajo no tenían un sanitario específico para el personal y, por ende, utilizan uno al que tiene acceso todo el público.

10. Organización y contenido del proceso de trabajo

El ritmo de trabajo para la mayoría siempre o a veces está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros, pues el 47,1% contestó eso sucedía "Siempre", el 21,8% "A veces" y el 31% "Nunca".

Solo el 19,5% "Siempre" y otro tanto "A veces" tiene un ritmo de trabajo dado por normas de producción estrictos, mientras que el 60,9% contestó "Nunca".

El ritmo de producción "Siempre" está dado por normas o plazos que hay que respetar en un día o más para el 24,1%, "A veces" para el 20,7%, pero para el 55,2% eso "Nunca" sucede.

"Siempre" el 41,4% y "A veces" el 33,3% están obligados a responder rápidamente a demandas del público, cuando hay una urgente solicitud externa. Sólo el 25,3% respondió «Nunca».

Por otra parte, el 19,5% respondió que "Siempre" su ritmo de trabajo está sujeto a una solicitud externa (cliente, público) pero que no los obliga a brindar una respuesta inmediata, el 40,2% lo percibe a veces y el 40,2% no lo debe soportar "Nunca".

Para el 29,9% su ritmo de trabajo siempre está dado por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores, mientras el 19,5% lo experimenta "A veces" y el 50,6% "Nunca".

Para el 26,4% siempre su ritmo de trabajo está dado por un control o seguimiento informatizado, el 12,6% respondió «A veces» y el 60,9% «Nunca».

Para muy pocos el ritmo de trabajo está dado por el desplazamiento de un producto o una pieza. Solo el 1,1% contestó "Siempre", el 3,4% "A veces", mientras que para el 95,4% eso nunca sucede.

El ritmo de trabajo no está dado por el ritmo de una máquina, computadora o sistema para el 62,1% de los trabajadores/as, pero sí "Siempre" para el 29,9% y "A veces" para el 8%.

Se respondió mayormente que el ritmo de trabajo está dado por otras restricciones/exigencias técnicas además de las expuestas con antelación, pues sólo el 3,4% indicó "Siempre", el 9,2% "A veces" y el 87,4% contestó "Nunca".

El ritmo de trabajo está dado "Siempre" por sus propios tiempos y prioridades para el 36,8%, mientras que el 28,7% respondió «A veces» y el 34,5% «Nunca».

Sólo un 8% había trabajado antes en una cadena de montaje o cinta transportadora.

En base a las respuestas obtenidas, se sabe que "Siempre" están obligados a apurarse en su trabajo el 14,9%, mientras que el 39,1% debe hacerlo "A veces" y el 46% "Nunca".

Es frecuente que el 44,8% deba interrumpir siempre la tarea que estaban haciendo para realizar otra que no estaba prevista, y el 36,8% lo debe hacer "A veces".

Para la mayoría (el 59,2%), ese tipo de interrupción no implica consecuencias negativas en su trabajo, mientras que otros (29,6%) los perciben como un aspecto positivo y solo el 11,3% lo considera negativo.

Para más de tres cuartos de los encuestados/as (75,9%), en su actividad no tiene que alcanzar metas predeterminadas, mientras que el 21,8% respondió "Sí" y el 2,3% "No sabe".

Hubo pocas respuestas sobre la posibilidad de modificar estas metas, pero sobre 19 respuestas el 78,9% contestó que "Sí", el 10,5% "No" y el 10,5% que "No sabe".

Los trabajadores/as que pueden modificar esas metas (sobre lo cual hubo pocas respuestas), sólo el 13,3% actúa por su propia iniciativa, mientras que el 53,3% lo hace "conversando a solas con su superior" y el 33,3% "conversando entre varios o colectivamente".

En cuanto a las metas que les son fijadas, el 78,9% "Nunca" tiene dificultad o inconvenientes para alcanzarlas, mientras el 5,3% indicó "Siempre", y el 15,8% "A veces".

El 27,6% indicó "Sí", el 29,9% "No", el 24,1% puede "A veces" efectuar cambios en los plazos fijados y para el 18,4% la respuesta fue "No corresponde (no hay plazos)".

11. Formación, información y prevención en materia de riesgos del trabajo

Durante los últimos 12 meses, solo el 23% respondió que "Sí" recibió alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad, pero la mayoría, el 77%, respondió que «No».

Sobre una baja cantidad de respuestas, el 55% indicó que "Siempre" la información o formación le fue brindada por la Municipalidad, pero el 20% respondió "A veces" y el 25% "Nunca".

Al 40% la información o formación le fue brindada "Siempre" por servicios especializados/consultores, al 25% "A veces" y al 35% "Nunca".

Al 10% la información o formación le fue brindada por una ART, mientras el 5% respondió "A veces" y el 85% "Nunca".

Solo en dos casos "Siempre" y otra cantidad similar "A veces" la información o formación fue brindada por algunos de los gremios/sindicato, pero el 75% respondió "Nunca".

Sobre 20 respuestas, en el 85% de los casos la formación o información le fue brindada por el Ministerio de Trabajo, y eso ocurrió a veces en el 15% de los casos (sólo 3 personas)

El 13,8% tuvo conocimiento de algún documento, instructivo o cartelera escrito por su empleador que describía los riesgos vinculados al trabajo en su establecimiento, mientras que el 83,9% no lo tuvo.

Sobre 12 respuestas, solo 3 (25%) respondieron que habían sido consultados cuando se elaboró ese documento o instructivo.

El 31,0% respondió afirmativamente que en la organización o establecimiento existe un Servicio de Medicina del Trabajo, pero el 64,4% contestó "No" y el 4,6% que "No sabe".

Pero se constató que se desempeña un médico municipal que realiza el control del personal en dirección de Recursos Humanos.

Pero nos falta confirmar si se trata efectivamente de un servicio de medicina del trabajo o de un médico clínico.

Sobre 27 respuestas, 6 (el 22,2%) respondieron que tienen la obligación de hacer una visita médica periódica" y el restante 77,8% (21 personas) dijo que no.

Ante la pregunta sobre cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad, luego de su ingreso el 39,1% respondió "Menos de un año", el 6,9% entre 1 y 2 años.", el 5,7% "Entre 2 y 5 años.", el 3,4% Más de 5 años.". Pero el 39,1% nunca tuvo una visita o consulta con un médico del trabajo luego del ingreso.

En respuesta a la pregunta de si durante los últimos 12 meses el médico del trabajo, el Ingeniero de Higiene y Seguridad o el encargado de la prevención visitó su lugar de trabajo, el 16,5% (14 personas) indicó "Sí", el 75,3% que "No", el 7,1% "No sabe".

El 13,8% contestó que "Sí", y el 81,6% "No" y el 4,6% "No sabe" si tiene instrucciones por escrito o carteles sobre la seguridad en su puesto de trabajo, además de las instrucciones para evacuación en caso de incendio.

Sobre 12 respuestas, el 83,3% respondió que "Siempre" piensa que puede ponerlas en práctica, el 8,3% "A veces" y el 8,3% "Nunca"

La pregunta sobre si su superior (o los responsables del organismo) sabe que no puede aplicarlas o que sólo puede hacerlo en parte, tuvo muy pocas respuestas.

12. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales mencionadas en la encuesta

En los últimos 12 meses, solo una persona sufrió uno o varios accidentes leves, incluso no graves, que la han obligado a hacerse atender por los servicios médicos dentro o fuera del lugar de trabajo. El 89,7% no lo sufrió.

En los últimos años los accidentes declarados por los encuestados/as fueron:

1. Embestida por un auto
2. Infarto cerebral
3. Parálisis facial
4. Trastornos músculo esqueléticos por una mala postura en la silla.
5. Respiración nerviosa (cuadro asmático nervioso)
6. Un golpe en la pierna
7. Una camioneta escapando de la inspección, lo golpeó en un brazo con el espejo
8. Embestida por autos en más de una ocasión.
9. Los accidentes ocurrieron uno en 2002, y dos en 2015 y obligaron a abandonar o interrumpir el trabajo en el 75% de los casos durante varios días (4, 2 y 2 días respectivamente).

Los últimos accidentes ocurrieron en 2002 (1) y 2015 (2). Éstos obligaron a abandonar o interrumpir el trabajo en el 75% de los casos durante varios días (4, 2 y 2 días respectivamente). Los accidentados informaron al empleador, pero esos accidentes no fueron reconocidos e indemnizados por la Seguridad Social o la ART a título de los accidentes de trabajo.

A partir de entonces el empleador en 1 de los 8 casos de accidente (12,5%) tomó medidas de prevención, mientras que para el 87,5% restante la respuesta fue "No".

13. Estado de salud y recuperación de la fatiga

En cuanto a las creencias sobre su estado de salud, el 24,1% respondió que era "Muy bueno", el 50,6% "Bueno", el 3,4% "Malo", el 2,3% "No contesta" y el 19,5% "Regular".

Luego de un arduo día de trabajo:

- El 23% indicó que "Sí" siente la necesidad y trata realizar algún deporte o actividad física, el 16,1% "A veces", el 58,6% "No", y el 2,3% "No contestó".
- El 37,9% contestó que "Sí" Siente la necesidad y trata de pasar tiempo con algún entretenimiento o hobby, el 43,7% "No", el 12,6% "A veces" y el 5,7% "No contesta".
- El 18,4% siente la necesidad y trata de tomar alguna medicación, calmante o droga, pero el 69% respondió que "No", el 6,9% "A veces" y el 5,7% "No contestó".
- El 89,7% indicó que siente la necesidad y trata de continuar con sus actividades habituales, el 3,4% "No", el 3,4% "A veces" y el 3,4% "No contestó".

Varios de los encuestados/as mencionaron que se sentían muy fatigados y que al volver a su domicilio "solo deseaban dormir" y tenían la sensación de vivir solo para trabajar.

Durante la jornada laboral o luego de concluir:

- El 12,6% consume medicamentos para la acidez", el 2,3% "A veces", el 81,6% "No" y el 3,4% "No contestó".
- El 5,7% consume algún mio-relajante, el 81,6% "No", el 6,9% "A veces" y el 5,7% "No contestó"
- El 2,3% respondió que "Si" consume psicofármacos, el 89,7% contestó que no y el 5,7% "No contestó".
- En cuanto al uso de analgésicos, el 23% indicó que "Sí" consume, el 19,5% "A veces" (entre ambas un 43%), el 52,9% "No" y el 4,6% "No contesta".
- El 2,3% indicó que "Sí" consume estimulantes o alcohol durante la jornada laboral o luego de concluir, mientras el 89,7% respondió que "No", el 1,1% "A veces" y el 6,9% "No contesta".

A la pregunta de si, con el correr del tiempo piensan que su trabajo puede afectar o modificar su salud, el 51,7% respondió que "Sí, es más bien malo para su salud", el 33,3% indicó no ejerce influencia sobre su salud, el 6,9% que "es más bien bueno para su salud", el 6,9% No sabe" y el 1,1% "5. No contesta".

Desde que ingresaron al organismo u organización el 40,2% respondió que "Sí" sufre o ha sufrido alguna enfermedad o molestia relacionada con su trabajo" mientras que el 59,8% respondió que "No". Las enfermedades o molestias más frecuentemente declaradas, son:

1. Calambres en las piernas y alergia por el humo de los vehículos
2. Desmayo por el calor
3. Dolor de cabeza debido al calor
4. Dolor de cintura y espalda
5. Trabajó sin equipo de protección, lo que derivó en una infección ocular, además tuvo estrés laboral, un pre infarto que la dejó en terapia intensiva
6. Problemas en la vista, dolor de cervical y piernas
7. Problemas por la mala postura y varices
8. Dolor en las rodillas, pues está muchas horas de pie
9. Se queda sin voz
10. Dolor de cintura, de cabeza (exposición al sol), torceduras
11. Dolor de espalda
12. Dolor de piernas
13. Dolor de piernas y columna
14. Dolor del nervio ciático
15. Dolor en cintura y piernas
16. Dolor en los huesos
17. Esguince de tobillo
18. Estrés laboral
19. Gastritis nerviosa
20. Golpes de calor
21. Gripe
22. Hernia de disco y ataques de pánico
23. Lumbalgia y problemas en la cervical, provocados por el choque que recibió
24. Migrañas. Enojos y fastidio referentes a injusticias
25. Problemas de audición
26. Problemas en la vista, dolor de cervical y piernas
27. Problemas en la vista, mala postura y varices

Una encuestada tuvo 4 "infartos cerebrales", que la ART no los consideró como "accidentes o enfermedades Profesionales" pero el psiquiatra de cabecera le había diagnosticado "estrés laboral". Pidió cambio de área a actividades pasivas y en la actualidad tiene reconocido un 33% de discapacidad.

En el transcurso de los últimos doce meses, el 47,1% contestó que "Sí" y el 52,9% que "No" han ido alguna vez a trabajar sabiendo que no debían hacerlo por estar enfermo. En total eso ocurrió 37 veces en el último año.

14. Trabajo emocional y control de las emociones

- El 83,9% de los trabajadores/as está en contacto directo con el público y el 16,1% "No".
- Por lo general el contacto es:
- Cara a cara "Siempre" para el 87,7% de los casos y "A veces" para el 9,6%.
- Telefónico "Siempre" para el 25%, el 18,1% "A veces" y para el 56,9% "Nunca".
- Por Chat es menos frecuente, el 2,7% indicó "Siempre", el 5,5% "A veces" y el 91,8% "Nunca".
- Por fax" ocurre "A veces" para el 4,1% y para el restante 95,9% "Nunca".
- Por sistemas de SMS ocurre "Siempre" para el 1,4%, para el 12,3% "A veces" y para el 86,3% el contacto por ese medio "Nunca".
- También es poco habitual el contacto a través del Skype, el 1,4% (un caso) indicó "Siempre", el 1,4% "A veces" pero el 97,3% respondió "Nunca".
- El contacto se lleva a cabo mediante sistemas diseñados por la propia organización "Siempre" para el 2,7%, para el 6,8% "A veces" y "Nunca" para el 90,4%.

Con cierta frecuencia, el 21,9% sufre siempre situaciones de tensión en sus relaciones con el público, el 53,4% "A veces" y el 24,7% "Nunca". El 54% respondió que mientras trabaja, "Siempre" lo hace en contacto con personas en situación de angustia, el 21,8% "A veces" y el 24,1% "No" lo experimenta. Un elevado porcentaje, el 50,6%, respondió que "Sí", el 33,3% "A veces" y sólo el 16,1% contestó que "No" deben calmar personas angustiadas, preocupadas, nerviosas, coléricas. Por ejemplo, cuando tienen a su cargo las pruebas para obtener las licencias de conducir.

Dentro de su trabajo tienen que esconder sus emociones o fingir estar de buen humor "Siempre" el 37,9%, el 36,8% "A veces", mientras que el 25,3% "Nunca" vive esas situaciones. El 21,8% respondió que "Siempre" y el 44,8% "A veces" vive dentro de su trabajo la situación de tener que evitar dar su opinión. Pero eso "Nunca" ocurre para el 33,3%.

Con respecto a tener miedo dentro de su trabajo, sólo "el 7% respondió "Siempre", el 18,6% "A veces" y el 74,4% contestó "Nunca". Uno de los encuestados/as que trabaja en la vía pública hizo referencia al maltrato que recibe de los transeúntes y de las personas que debe controlar.

El 5,7% contestó "Siempre", el 27,6% "A veces" y el 66,7% que "Nunca" sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros de trabajo.

Recibe "Siempre" órdenes o indicaciones contradictorias el 6,9% y el 37,9% "A veces", y el 55,2% contestó "Nunca"

Para realizar correctamente su trabajo, el 77% respondió que "Siempre" y el 21,8% "A veces" tienen el tiempo suficiente y solo el 1,1% contestó que "Nunca" lo tiene.

En cuanto a si para realizar correctamente su trabajo ellos tienen los medios (máquinas, herramientas, recursos, insumos) para hacer un trabajo de calidad, el 34,5% respondió "Siempre", el 48,3% "A veces", y el 17,2% contestó "Nunca". Una encuestada mencionó que ante la insuficiencia de algunos medios de trabajo tienen que comprarlos ellos mismos como en el caso de silbatos, uniformes y lapiceras.

El 10,3% respondió que "Siempre" trabaja bajo presión, el 27,6% lo sufre "A veces" y el 62,1% contestó "Nunca".

El 29,9% contestó que "Siempre", el 33,3% "A veces" y el 36,8% "Nunca" tiene que pensar en muchas cosas a la vez.

"Siempre" sigue pensando en su trabajo cuando ya no están trabajando el 24,1%, al 39,1% le sucede "A veces" y al 36,8% "Nunca".

El 12,6% respondió que "Siempre", el 43,7% "A veces" y el 43,7% "Nunca" vive la situación de tener que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien.

15. Autonomía y control sobre el proceso de trabajo

En general, las indicaciones dadas por sus superiores les dicen lo que hay que hacer "Siempre" al 43%, al 37,2% "A veces" y al 19,8% "Nunca".

El 37,3% recibe "Siempre" en su trabajo órdenes, consignas o guías de acción precisas, el 41% "A veces" y el 21,7% "Nunca".

Cuando en el transcurso de su trabajo se produce algo fuera de lo habitual el 46% respondió que "Siempre" arregla personalmente el incidente, para el 35,6% eso ocurre "A veces", pero para el 18,4% "Nunca". Cuando eso ocurre, el 63,2% indicó que "Siempre" consulta con un superior o un servicio especializado, el 31% lo hace "A veces", y el 5,7% eso "Nunca". El 46% "Siempre" consulta cuando pasa eso con un compañero de trabajo, el 39,1% lo hace "A veces" y el 14,9% "Nunca". Muy pocos consultan con personal a su cargo -cuando lo tienen-, pero lo hace 13,8% "Siempre", el 3,4% "A veces" y el 9,2% "Nunca". Un elevado porcentaje (71,3%) respondió que no corresponde, tal vez porque no tenían personal a cargo.

Si bien no se tiene información sobre la existencia de normas ISO de calidad certificadas, el 50,6% respondió que "Siempre" debe seguir procedimientos de calidad estrictos, el 12% "A veces" y el 36,1% "Nunca".

Para un 74,7% el trabajo consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y

reordenar expedientes, "A veces" ocurre para el 8%. Esa serie de acciones repetitivas mencionadas anteriormente dura al menos un minuto para el 88,9% de los empleados, y no es el caso para el 5,6%.

El 48,3% respondió que "Siempre" su trabajo implica tareas monótonas, para el 32,2% eso ocurre "A veces" y "Nunca" para el 19,5%.

El 53,5% respondió que "Siempre" su trabajo le permite aprender cosas nuevas, "A veces" para el 32,6%, pero "Nunca" para el 14%.

Pueden organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene el 44,8% "Siempre", el 48,3% "Sí, pero en algunos casos" sólo el 6,9% indicó "No, nunca".

En cuanto a si en su trabajo tienen la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos, el 29,9% respondió "Sí, siempre", el 41,4% "Sí, a veces", y el 25,3% respondió "No, nunca". Una encuestada haciendo referencia a la insuficiencia de su formación para el trabajo mencionó su iniciativa para buscar información por medio de internet.

El 9,2% "Siempre" y el 43,7% "A veces" se aburre en su trabajo, mientras para el 46% eso "Nunca" sucede.

En su trabajo, el 46% "Siempre" y el 32,2% "A veces" puede hacer las cosas que le gustan, pero para el 20,7% "Nunca".

16. Recompensa y reconocimiento

En cuanto a los niveles de sueldos o ingresos percibidos mensualmente (en el momento de la encuesta fines de 2017), el 33,3% respondió "De 7.560 a menos de 10.000", el 34,5% "De 10.000 a menos de 15.000", el 17,2% "De 15.000 a menos de 20.000", el 12,6% "De 20.000 a menos de 25.000", el 1,1% "No sabe" y el 1,1% "No contestó". Es decir que, para la mayoría, 67.8%, los salarios (en el momento de la encuesta) eran inferiores a 15.000 pesos.

Sólo el 1,1% indicó estar "Muy bien pago" con respecto al nivel de la recompensa monetaria, el 37,9% respondió "Bien pago", pero la mayoría, el 56,3% se consideraba "Mal pago".

En cuanto a la calificación para el puesto que ocupan y su preparación, el 11,5% respondió estar "Sobre-calificado", el 70,1% "Bien formado" y el 18,4% "Poco formado".

El 11,5% respondió que posee totalmente el nivel de calificaciones y competencias para realizar correctamente su trabajo, para el 65,5% le "Faltan algunos" y para el 23% "No falta ninguno".

A la pregunta de si algunos de sus conocimientos o competencias no son utilizados, el 19,5% respondió que "Siempre", el 42,5% "A veces", el 34,5% contestó que eso "Nunca" pasaba y el 3,4% indicó "No sabe".

17. Apoyo técnico y social en las relaciones sociales y de trabajo

En el caso de dificultades para hacer un trabajo delicado o complejo, el 41,4% respondió que "Siempre" es ayudado por sus superiores jerárquicos, el 28,7% "A veces" pero el 29,9% "Nunca".

El 59,8% respondió que "Siempre", el 31% "A veces" y el 9,2% "Nunca" es ayudado por personas con las cuales trabaja habitualmente cuando tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, y el 32,2% indicó que "Siempre", el 39,1% "A veces" y el 28,7% que "Nunca" es ayudado por otras personas de su lugar de trabajo.

En las mismas circunstancias, el 7% contestó que "Siempre", el 10,5% "A veces" y el 82,6% que "Nunca" son ayudados por otras personas externas a su lugar de trabajo.

El 16,1% respondió que "Siempre", pero el 32,2% "A veces" y el 51,7% que "Nunca" trabaja solo y sin colaborar con otros, de manera autónoma.

El 59,8% contestó que "Siempre", el 31% "A veces" y el 9,2% "Nunca" habla con sus compañeros de trabajo del funcionamiento y la organización de su actividad laboral. Pero estas conversaciones no siempre se hacen en reuniones formales programadas para tal fin, pues sólo el 2,5% contestó "Siempre", el 17,7% "A veces" y el 79,7% respondió que eso "Nunca" sucedía.

El 6,9% contestó "Siempre", el 37,9% "A veces" y el 54% "Nunca" está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo. Y en caso de desacuerdo con sus superiores el 79,3% contestó que "Siempre", el 14,9% "A veces" y sólo el 5,7% "Nunca" puede conversar con ellos para arreglar ese tema.

El 19,8% contestó que "Siempre", el 46,5% "A veces" y el 32,6% "Nunca" está en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo, cuando existe desacuerdo el 62,8% contestó que "Siempre" puede discutir con ellos, el 23,3% "A veces" y sólo el 10,5% respondió que "Nunca"

El 2,3% respondió "Siempre", el 19,5% "A veces" y el 78,2% "Nunca" sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores jerárquicos, en el caso de los compañeros de trabajo el 3,4% contestó que "Siempre", el 26,4% "A veces" y el 70,1% "Nunca".

Hubo pocas respuestas, pero el 5,9% respondió que "Siempre", el 5,9% "A veces" y el 88,2% "Nunca" sufre relaciones de tensión en sus relaciones con el personal que está a su cargo. Probablemente no estaban en esa situación.

En cuanto a la situación de si el superior presta atención a lo que dice un empleado a su cargo, el 67,8% contestó que "Siempre", el 27,6% "A veces" y sólo el 3,4% respondió que eso "Nunca" sucedía. El 57% contestó que "Siempre", el 26,7% "A veces" y el 16,3% "Nunca" el empleador, superior o encargado lo ayuda a realizar correctamente sus tareas.

18. Justicia organizacional - conflictos éticos y de valores

Por otra parte, el 63,2% respondió que "Siempre", el 23% "A veces" y el 9,2% "Nunca" las personas que evalúan su trabajo lo conocen bien.

El 71,3% respondió que "Siempre", el 16,1% "A veces" y el 11,5% "Nunca" su superior trata de igual manera y correctamente a todas las personas que trabajan bajo sus órdenes.

El 70,1% contestó que "Siempre", el 24,1% "A veces" pero sólo el 5,7% "Nunca" los compañeros con los cuales trabaja le ayudan a realizar correctamente sus tareas. Son amistosos los compañeros con los cuales trabaja en un 74,7% "Siempre" y el 25,3% "A veces".

Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, el 63,2% contestó que "Siempre", el 21,8% "A veces" y sólo el 12,6% "Nunca" recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de sus Superiores. Y, en cuanto a si recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de los compañeros" teniendo en cuenta todos sus esfuerzos el 69% respondió "Siempre", el 25,3% "A veces" y el 5,7% "Nunca". Con respecto a si recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte del personal que está a su cargo, teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, el 75% indicó que "Siempre", el 12,5% "A veces" y el 12,5% "Nunca".

El 48,8% respondió que "Sí", el 14% "Algunas", el 33,7% "No" y el 3,5% "No sabe" si teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, tiene expectativas de promoción o de ser ascendido.

En el transcurso de los últimos doce meses, una o varias personas se comportaron en forma constante de la siguiente manera:

	Sí - Persona/s de la organización	Sí - Usuario/s, beneficiarios	Sí - Otra/s persona/s
1. Lo ignoran, como si usted no estuviera allí (lo ningunean)	19	12	4
2. Le impiden expresarse o hablar	11	9	0
3. Lo ridiculizan en público.	6	10	0
4. Critican injustamente su trabajo.	17	16	1
5. Lo cargan de tareas inútiles.	12	4	1
6. Sabotean su trabajo, le impiden trabajar correctamente	11	5	1
7. Dejan entender que usted está mentalmente enfermo.	3	5	0
8. Lo agreden verbalmente o lo insultan	5	20	0
9. Le hacen propuestas de carácter sexual de manera insistente	2	4	1
10. Lo agredieron físicamente	1	8	1
11. Le hacen bromas hirientes o de mal gusto, se burlan de Ud.	7	11	1

Es un número considerable la frecuencia de estos comportamientos que generan sufrimiento y deterioran el clima laboral. El tema requiere que se hagan entrevistas para comprender mejor. Las causas identificadas son diversas:

El 67,3% contestó que "Sí", el 26,5% "No" y el 6,1% "No sabe" si esos comportamientos fueron originados por el clima social o la cultura de la organización.

El 87,8% contestó que "Sí", el 8,2% "No" y el 4,1% "No sabe" si fueron originados por las actitudes y comportamientos de un/unos hostigadores o acosadores.

El 34,7% respondió que "Sí", el 59,2% "No" y el 6,1% "No sabe" si fueron originados por el hecho de ser un hombre o una mujer o a su orientación sexual.

El 4,1% contestó que "Sí", el 91,8% "No" y el 4,1% "No sabe" si fueron originados por su estado de salud o una discapacidad.

El 8,2% indicó "Sí", el 85,7% "No" y el 6,1% "No sabe" si fueron originados por su color de piel.

El 4,1% contestó que "Sí", el 91,8% "No" y el 4,1% "No sabe" si fueron originados por sus orígenes o su nacionalidad."

El 30,6% contestó que "Sí", el 65,3% "No" y el 4,1% "No sabe" si fueron originados por su ideología política o religiosa.

El 12,2% respondió que "Sí", el 83,7% "No" y el 4,1% "No sabe" si fueron originados por su edad.

El 44,9% contestó que Sí" y el 55,1% "No" se originaron por la profesión o por el cargo que ocupan.

El 80,2% contestó que "Siempre", el 17,4% "A veces" y sólo el 1,2% respondió que "Nunca" siente el orgullo del trabajo bien hecho.

El 82,4% respondió que "Siempre", el 12,9% "A veces" y sólo el 3,5% respondió que "Nunca" siente en su trabajo la impresión de hacer algo útil para los demás."

El 3,5% respondió "Siempre", el 17,6% "A veces" y el 77,6% que "Nunca" sienten en su trabajo el sentimiento de ser explotados.

El 70,6% contestó que "Siempre", el 21,2% "A veces" y sólo el 8,2% respondió que "Nunca" sienten en su trabajo la impresión de formar parte de un equipo.

El 1,2% "No contestó", el 5,8% respondió que "Siempre", el 38,4% "A veces" y el 53,5% "Nunca" siente que en su trabajo debe hacer cosas con las cuales no está de acuerdo. Y por otra parte, el 1,2% indicó "No sabe", el 1,2% "No contesta", el 4,7% contestó que "Siempre", el 15,1% "A veces" y el 77,9% respondió "Nunca" han tenido que hacer actividades que desaprueban.

19. Seguridad y estabilidad en el empleo

En cuanto al tipo de relación salarial o contrato de empleo que tienen en esta actividad, el 70,1% respondió "Empleo con contrato por tiempo indeterminado, de planta estable o permanente, o titular de la función pública", el 1,1% "Contrato de aprendizaje", el 1,1% "Contratado por una agencia de trabajo temporario o servicios eventuales" y el 27,6% respondió que tiene "empleo por tiempo determinado, contrato de corta duración, estacional o por temporada, suplente, a plazo fijo", es decir precario.

Con respecto a la relación salarial, el 1,1% respondió ser "Aprendiz o practicante rentado.", el 70,1% "Personal civil de planta permanente" y el 28,7% "Personal civil de planta transitoria".

El 32,2% respondió que "Sí", el 65,5% "No" y el 2,3% respondió "No sabe" si para el año que viene (2018), tiene algún temor respecto a la continuación de su empleo. Esto se puede relacionar con la cantidad de personal de planta transitoria (28,7%).

En el caso de su renuncia o si fuera despedido de su empleo actual el 18,4% respondió que "Sí", pero el 79,3% "No" y el 2,3% contestó que "No sabe" si le sería fácil encontrar un trabajo con un salario o sueldo similar.

El 95,4% respondió que "Sí", el 3,4% "No" y el 1,1% respondió "No sabe" si se siente capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación. Y ante la pregunta de si desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse el 62,1% contestó que "Sí", el 35,6% "No" (porcentaje elevado que se puede explicar por los factores de riesgo identificados en la encuesta) y el 2,3% "No sabe".

Para el 34,5% que respondió "Sí", el 64,4% "No" y el 1,1% "No contestó" si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un cambio en su puesto o en su función. En ese periodo, el entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un cambio en las técnicas utilizadas, para 31% que respondió que "Sí", el 65,5% "No", el 2,3% "No sabe" y el 1,1% "No contestó"; por una reestructuración o una mudanza del establecimiento donde trabaja el 31% contestó que "Sí", el 66,7% "No", el 1,1% dijo que "No sabe" y el 1,1% "No contestó": el 42,5% contestó que "Sí", el 54% "No", el 2,3% "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta por un cambio de la organización del trabajo en el seno del establecimiento; o fue provocado por un plan de despidos, a lo que respondieron el 20,7% que "Sí", el 75,9% "No", el 2,3% dijo que "No sabe" y el 1,1% "No contestó".

El 47,1% respondió que "Sí", el 49,4% "No", el 2,3% "No sabe" y el 1,1% "No contestó" a la pregunta de si durante los últimos 12 meses, el cambio ocurrió por una fusión o concentración de dependencias o un cambio en el equipo de dirección. Y por otras razones el cambio habría ocurrido para el 13,8%, el 79,3% contestó "No", el 5,7% "No sabe".

Estos cambios fueron positivos "Siempre" para el 31,7%, para el 54% "A veces" y para el 11,1% "Nunca", mientras que el 1,6% "No contestó" y el 1,6% "No sabe". En cuanto a si la información fue recibida por anticipado a los cambios, el 21% contestó que "Sí totalmente", el 14,5% "Faltó un poco" y el 64,5% "No, porque les faltó".

El 43,5% respondió que "Siempre", el 24,2% "A veces" y el 32,3% "Nunca" realizaron consultas cuando sucedían estos cambios. Y el 9,7% respondió que "Siempre", el 25,8% "A veces", el 62,9% "Nunca" tuvo la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en marcha de estos cambios.

En cuanto al conocimiento por anticipado de las tareas que deberá realizar el mes siguiente, 62,1% indicó que eso sucede "Siempre", el 10,3% "A veces" y el 27,6% "Nunca". Pero dentro del lugar de trabajo deben soportar cambios imprevisibles o mal preparados, 17,4% "Siempre", el 44,2% "A veces" y el 38,4% "Nunca".

20. La estructura del empleo en el lugar de trabajo

La Municipalidad es un organismo público, y se encuestaron dos dependencias: el 27,6% en una donde trabajan de 11 a 49 trabajadores/as y el 72,4% en la otra donde trabajan de 50 a 299 trabajadores/as.

El 59,8% de los encuestados/as realiza tareas "Administrativas.", el 31% "Operativa (operario, obrero, incluido maestranza), el 4,6% "Profesional o Técnico especializado" y el 4,6% "Supervisión/coordinación (responsables de áreas, sectores, divisiones, secciones, equipo)".

V. BIBLIOGRAFÍA

Baudelot, C; Coubstant, I.; Gollac, M. & Bessiere, C. (2011). ¿Trabajar para ser feliz? La Felicidad y el trabajo en Francia. Buenos Aires: Miño y Dávila / Trabajo y Sociedad / CELL.

Cao, H. (2008): "La administración pública argentina: nación, provincias y municipios", ponencia presentada en XIII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y la Administración Pública, Buenos Aires.

COPSOQ & ISTAS. (2010). Manual del método CoPsoQ-istas21 (Version 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales: para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras. Barcelona: ISTAS.

Gollac, M. (Dir) (2011). Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. París: Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social.

Johnson, J.V. & Johansson, G. (Eds) (1991) The psychosocial work environment: work organization, democratization and health. Amityville: Baywood Publishing

Karasek, R. (1998). "El modelo de demandas/control: enfoque social, emocional y fisiológico del riesgo de estrés y desarrollo de comportamientos activos" en OIT, Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 34: Factores psicosociales y de organización (págs. 34.6-34.16). Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Karasek, R. A. 1979. «Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign», Administrative Science Quarterly, vol. 24, núm. 2, págs. 285-308.

Karasek, R. A y Theorell, T. (1990), Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. Nueva York, Basic Books.

Moreno, O. (1992): "Carácter de la relación de empleo en el sector público: Sindicalización y Negociación Colectiva". En: VVAA, Negociación colectiva y las libertades sindicales en el sector público. Buenos Aires. Fundación F. Ebert.

Neffa, J. C., Korinfield, S; Henry, M. L. et al. (2017) Trabajo y salud en puestos de atención al público: una investigación sobre riesgos psicosociales en el trabajo en ANSES. 1 a ed. ampliada. Ciudad autónoma de Buenos Aires: SECASFPI.

Neffa, J. C. (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo: una contribución a su estudio. Centro de Estudios e Investigaciones Laborales -CEIL-CONICET; Corrientes: Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Ciencias Económicas; La Plata: Universidad Nacional de La Plata, Facultad de Ciencias Económicas; Moreno: Universidad Nacional de Moreno, Departamento de Economía y Administración; Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Universidad Metropolitana para la Educación y el Trabajo, Centro de Innovación para los Trabajadores. 1 a ed. - Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Disponible en: [\[PDF\]](#)

Neffa, J. C. (1999): "Crisis y emergencia de nuevos modelos productivos". En Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el siglo XXI. CLACSO, Buenos Aires, pp. 39 a 70. Disponible en [\[PDF\]](#).

Ocampo, J. C. (2008): "La ciudad y partido de Moreno". Impresiones Dunken, Buenos Aires.

Ocampo, J. C. (1964): "Orígenes históricos de la ciudad y Partido de Moreno 1860-1910). Imprenta López, Buenos Aires.

Quéinnec, Y.; Teiger, C. & D Tersacc, G. (2001) Trabajo por turnos y salud: referencias para la negociación. Buenos Aires: Trabajo y Sociedad / CEIL PIETTE/CONICET / Lumen-Humanitas. 257 págs

Rapoport, M y Colombo, H. (2007): "Mitos, etapas y crisis en la economía argentina Nación-Región-Provincia en Argentina. Pensamiento Político, económico y social". Vicegobernación de Catamarca-Imago Mundi, Buenos Aires, pp. 9-37.

Schregle, J. (1974): "Relaciones del trabajo en el sector público" en Revista Internacional del trabajo, Vol. 90, núm. 5. Ginebra, Suiza.

Siegrist, J. (1996). «Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions», Journal of Occupational Health Psychology, vol. 1, núm. 1.

Siegrist, J. & y Marmot, M. (2004). "Health inequalities and the psychosocial environment –two scientific challenges" en Social Science and Medicine. 58:1463-73.

Siegrist, J. & y Marmot, M. (eds.) (2006) Social Inequalities in Health: New Evidence and Policy Implications. Oxford: Oxford University Press

Thwaites Rey, M. (2005): "Estado: ¿Qué Estado? En Thwaites Rey, M. y López, A. (Ed) Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas. Prometeo, Buenos Aires.

Vicchio, M. (6 de septiembre de 2008). "Edificio Municipalidad de Moreno, Patrimonio Arquitectónico". El periódico de Moreno digital | Alicia Vicchio. Recuperado de: <http://blogsdelagente.com/elperiodicodemorenodealiciavicchio/2008/09/06/edificio-municipalidad-moreno-patrimonio-arquitectonico/>

Zeller, N. y Rivkin, A. (2005): "La burocracia argentina y los nuevos procesos de trabajo y flexibilidad en las relaciones laborales", en Thwaites Rey y López, A. (comp.) Entre tecnócratas globalizados y políticos clientelistas. Derrotero del ajuste neoliberal en el Estado argentino. Prometeo, Buenos Aires.

Bibliografía complementaria

Catalano, A., Mendizábal N. y Neffa, J.C. (1993) Condiciones y medio ambiente de trabajo y salud de los obreros de la industria del vidrio. Trabajo y Sociedad/ PIETTE CONICET/ CREDAL CNRS/SOIVA, Buenos Aires.

Cordone, H., Korinfeld, S., Giraudó, E. y Neffa, J. C. (1987) Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina: 1. Aspectos teóricos y metodológico. 2. La situación por sectores específicos. 3. Nuevas dimensiones de las CYMAT. Área Estudios e Investigaciones Laborales SECYT/CEIL CONICET/ Humanitas, Buenos Aires.

Dejours, C. y Gernet, I. (2014) Psicopatología del trabajo, Miño y Dávila, Buenos Aires.

Dejours, C. (1998) El factor humano. Asociación Trabajo y Sociedad - PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas, Buenos Aires.

Dejours, C. 1990, Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Area de Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT - CEIL/CONICET - CREDAL/CNRS - Facultad de Psicología UBA – Humanitas, Buenos Aires.

Dessors, D. y Guiho-Bailly M-P., (comp.) (1998). Organización del trabajo y salud: psicodinámica y psicopatología del trabajo, Asociación Trabajo y Sociedad - PIETTE/CONICET - Lumen/Humanitas, Buenos Aires.

Escobar, N., Neffa, J.C. y Vera Pinto, V. (1997) Riesgos del medio ambiente físico de trabajo: ¿perder la salud para ganarse la vida? Trabajo y Sociedad/PIETTE CONICET, Buenos Aires.

Giraud, E. – Grupo CyMAT – UTN Gral. Pachecho y Neffa J.C. (1990) Condiciones y medio ambiente de trabajo (CYMAT) Manual de apoyo didáctico y guía para la capacitación. Área Estudios e Inv. Laborales SECYT/CEIL CONICET/ CREDAL CNRS/Humanitas, Buenos Aires.

Neffa, J. C. (2003) El trabajo humano. Contribuciones al estudio de un valor que permanece. Asociación Trabajo y Sociedad -CEILPIETTE/CONICET, Lumen-Humanitas, Buenos Aires.
Neffa, J. C. (1988) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Área Estudios e Investigaciones Laborales de la SECYT, CEIL/CONICET CREDAL/CNRS, Humanitas, Buenos Aires.

Schreiber, C. E., (2010): Contribución al Conocimiento del Patrimonio de Moreno. Al Sur Producciones Gráficas S.R.L., Buenos Aires.

Villarroel, A. (2013): "El empleo público y la negociación colectiva en el Estado argentino". (Capítulo 1). Consejo Federal de la Función Pública. Buenos Aires.

Serge Volkoff (1993) Estadísticas sobre condiciones y medio ambiente de trabajo. Trabajo y Sociedad/PIETTE CONICET/CEIL CONICET/ CREDAL CNRS.

Artículos en publicaciones digitales

Verónica Ayala, Daniela / Factores de riesgos psicosociales en el trabajo en el Hospital Pediátrico Juan Pablo II, Corrientes, Argentina [[PDF 2.30 MB](#)]

Bostal, María Cecilia y Malleville, Sofía / Las relaciones sociales en el trabajo: análisis de un factor de riesgo psicosocial en los trabajadores no docentes de la UNLP [[PDF 2.31 MB](#)]

Cassini, Julieta y Reguera, Ana Julia / Los riesgos psicosociales en el trabajo y su injerencia en vínculos laborales nocivos: una experiencia con trabajadores no docentes de la UNLP [[PDF 2.26 MB](#)]

Cobos-Sanchiz David, Fiandrino Andrés, Sanllorenti Pedro Mariano, Martín Mariel Cecilia (dirs.) (2017), Riesgos psicosociales, trabajo docente y salud. Libro de actas del II Congreso Internacional de Salud laboral: aspectos sociales de la prevención, Barcelona: Octaedro. Disponible en: [[PDF](#)]

Fonseca Da Costa Fernandes Ana Paula Da y Pereira Passos Joanir / La violencia sufrida por el profesional de enfermería en emergencia del hospital [[PDF 207 KB](#)]

Dupuy Andrea / El acoso laboral y su incidencia en la salud física y mental de los trabajadores. Una mirada interdisciplinaria desde la perspectiva de género [[PDF 2.32 MB](#)]

Henry María Laura / Implementación de la Encuesta de riesgos psicosociales a trabajadores de la ANSES de Argentina: reflexiones metodológicas sobre una experiencia de investigación sustentada en la cooperación entre academia y actores sindicales [[PDF 2.5 MB](#)]

Leopold Costábile, Luis Víctor / La construcción de la psicología de las organizaciones y el trabajo en Uruguay (2000-2009): nuevas relaciones de la psicología con la organización del trabajo y el continuo academia-profesión [[PDF 5.5 MB](#)]

Martín, Mariel Cecilia / La trinchera de los/as directores/as de la escuela secundaria de la provincia de Buenos Aires, Argentina [[PDF 2.23 MB](#)]

Martin, Mariel Cecilia y Migliore, Pablo Guillermo / Los riesgos invisibilizados de la las/os docentes de la Universidad Nacional de Mar del Plata [[PDF 2.34 MB](#)]

Morzzone, Maximiliano, Alianak, Ayelen, Borawski Chanes, Valeria, Maestri, Maria Pía, Roumec, Bettina y Markman Karina / Nuevos horizontes en el abordaje de salud mental: un aporte desde una obra social universitaria [[PDF 2.21 MB](#)]

Neffa Julio César / El enfoque teórico de la investigación sobre los riesgos psicosociales de los trabajadores no docentes de la UNLP [[PDF 2.45MB](#)]

Neffa Julio y Denda Elena (2017), Trabajo y salud de los no docentes de la UNLP: los riesgos psicosociales en el trabajo y su prevención, La Plata, EDULP, ISBN: 978-950-34-1513-9. Disponible en [[PDF](#)]

Neffa Julio y Henry María Laura (coord.) (2017), "¿Quién cuida a los que cuidan? Los riesgos psicosociales en el trabajo en los establecimientos privados de salud", Documento de trabajo N° 1, Instituto de Investigaciones Administrativas, FCE UNLP. Disponible en: [[PDF](#)]

Neffa, Julio César (2015), Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio, Buenos Aires: CEIL-CONICET /UNNE/UMLP/UNM/UMET CITRA ISBN 978-987-21579-9-9. Disponible en: [[PDF](#)]

Sistema Nacional de la Profesión Administrativa (SINAPA): "Decreto N° 993/91 (t.o. 1995). Recuperado de: [[PDF](#)]

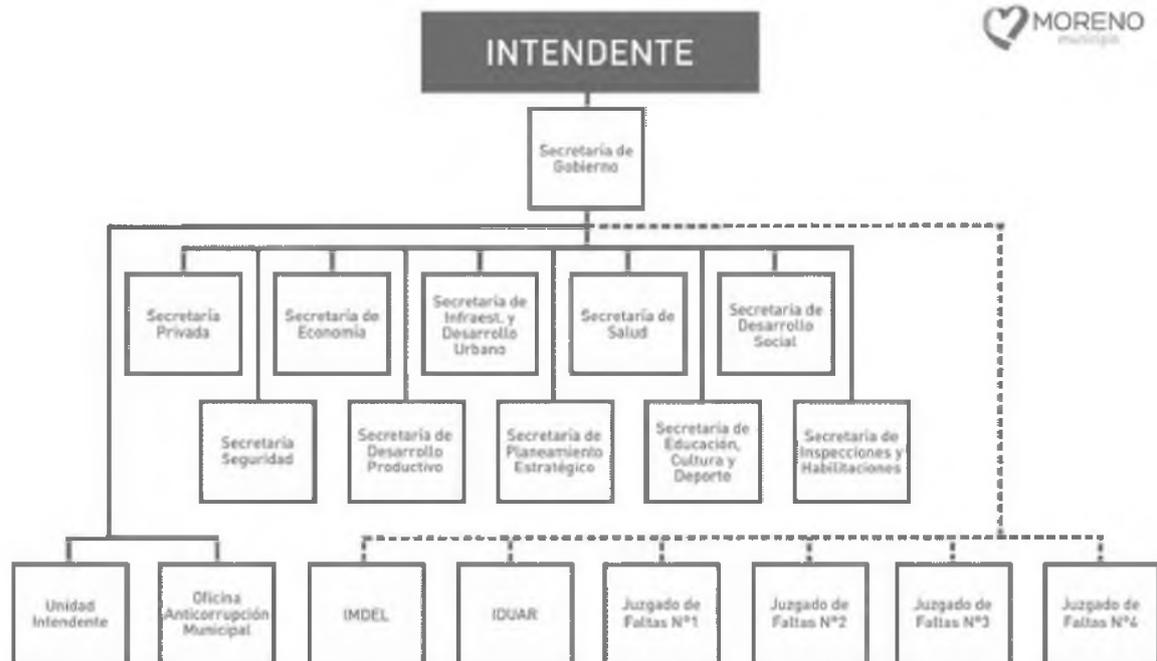
Suaya, Dulce. Lectura crítica de los despidos desde una perspectiva del Acoso Moral en el Mundo del Trabajo. Argentina [[PDF 2.17 MB](#)]

Terrasa, Lucio Andrés y Toledo, Dardo Domingo / La dignidad del trabajador universitario como eje del compromiso social universitario [[PDF 167 KB](#)]

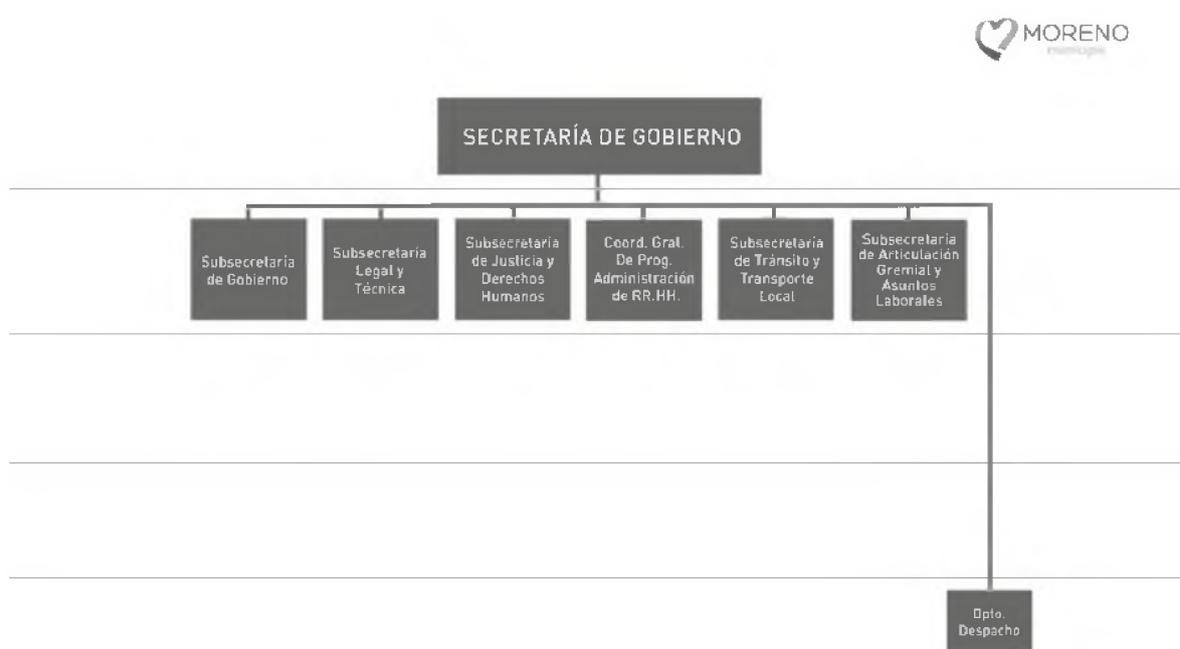
Uribe Pineda, Candi, Carrillo Pacheco, Marco Antonio, Salinas García, Rolando Javier / Riesgos psicosociales, salud y trabajo precario: los trabajadores de la construcción en la ciudad de Querétaro, México [[PDF 2.52 MB](#)]

VI. ANEXO

Municipalidad De Moreno – Estructura Orgánica Municipal, Gestión De Gobierno Periodo 2015-2019º.



SECRETARÍA DE GOBIERNO

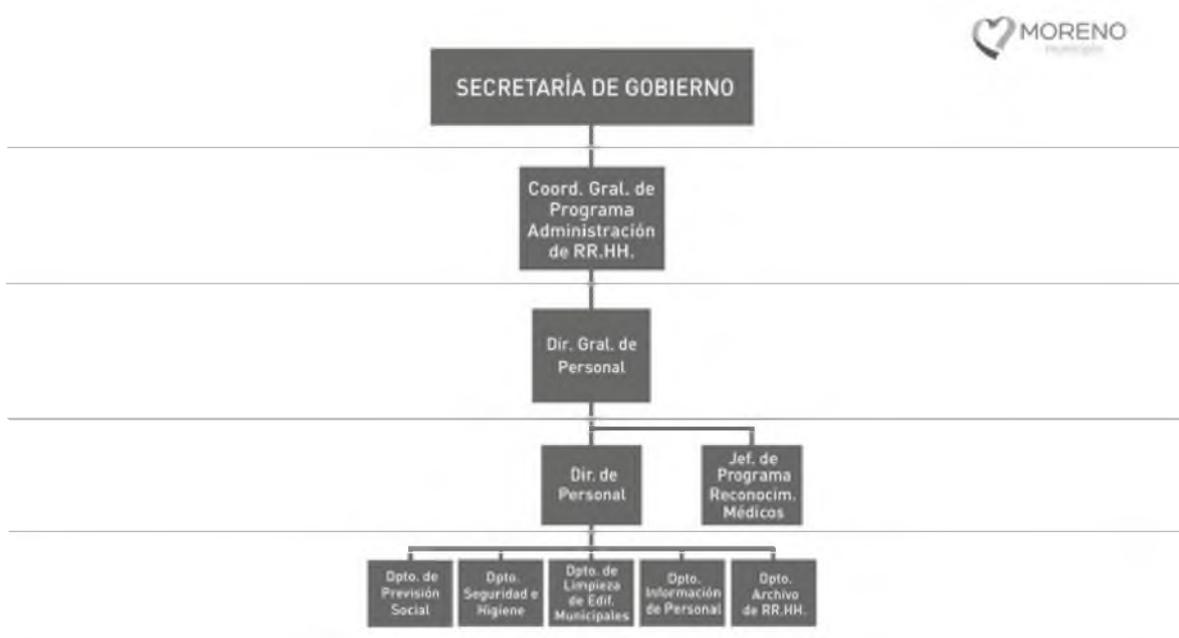


Funciones:

- a) Asistir al Intendente en la coordinación general de la gestión de gobierno. Funcionar como ente coordinador de las distintas Secretarías municipales.
- b) Llevar a cabo el control y seguimiento de la gestión pública.
- c) Formular, ejecutar y supervisar políticas públicas referidas a su temática específica que hagan posible el proyecto de gobierno integral que exprese el Intendente Municipal.
- d) Planificar, formular, ejecutar y realizar el seguimiento de políticas públicas relativas a la modernización de la Administración Pública Municipal.
- e) Asesorar y dictaminar respecto a la interpretación y aplicación de normas jurídicas, en lo referente a la constitucionalidad y legalidad de la normativa municipal, en todo lo relativo a reclamos, recursos, denuncias y/o quejas interpuestos por agentes municipales o particulares, quedando facultada para su rechazo mediante dictado de Resolución.
- f) Intervenir en la redacción, ejecución y/o rescisión de convenios y contratos en los que la Municipalidad sea parte, y en la redacción de pliegos de bases y condiciones para licitaciones públicas o privadas.
- g) Entender en la instrucción de sumarios administrativos, en ejercicio de la potestad disciplinaria de la administración municipal, dictando resolución en el proceso del mismo.
- h) Formular, ejecutar y supervisar la política de recursos humanos para la organización municipal.
- i) Formular, ejecutar y supervisar políticas de mejoramiento permanente de los procesos de gestión reingeniería de procesos y modernización en el seno de la organización municipal.
- j) Organizar un sistema de recepción, sistematización y archivo de los trámites y expedientes municipales.
- k) Supervisar la legalidad y formalidad de los procedimientos y actuaciones administrativas y realizar la redacción de los proyectos de ordenanzas cuya iniciativa sea del Departamento Ejecutivo, elevándolos al Honorable Concejo Deliberante; supervisar la redacción de toda resolución, decreto, acto administrativo y demás actos que deba suscribir el Departamento Ejecutivo; tener a su cargo los registros y archivos de ordenanzas, reglamentaciones, decretos y demás actos emanados del Departamento Ejecutivo, como así también organizar y supervisar la publicidad de las normas sancionadas.
- l) Dictar actos administrativos que concluyan las peticiones de los particulares, denegando o haciendo lugar a las solicitudes.
- m) Formar parte de la Comisión de Ordenamiento Urbano Territorial.
- n) Favorecer el normal desarrollo de las relaciones del Departamento Ejecutivo con el Departamento Deliberativo.
- o) Firmar por delegación del Intendente, los certificados de deuda del municipio.

- p) Firmar la certificación de aportes que le eleve el área de Recursos Humanos.
- q) Entender en todas las temáticas relativas a las cuestiones de Justicia y Derechos Humanos en el ámbito del Municipio.
- r) Cumplir en tiempo y forma con los requerimientos de los responsables de unidad ejecutora de RAFAM.
- s) Refrendar los Decretos del Departamento Ejecutivo.

Estructura orgánica de la Coordinación General de Programa Administración de Recursos Humanos



SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Funciones:

- a) Formular, ejecutar y supervisar la política de Recursos Humanos para la organización municipal, estableciendo adecuados sistemas de registro de cumplimiento de asistencia y horarios, permisos y licencias ordinarias y extraordinarias, así como también de reconocimientos médicos para el control del ausentismo por causas de enfermedad.
- b) Supervisar que el archivo de legajos del personal se encuentre actualizado con la información actualizada en ellos contenida.
- c) Controlar el movimiento de actos administrativos que dispongan altas, bajas y cambios de cargos, funciones y modificaciones en las condiciones de prestación de servicios del personal municipal, para su liquidación a través de la Contaduría Municipal.

- d) Auditar los informes mensuales de altas, bajas, cambios de cargos y funciones, y de toda otra novedad -a excepción de lo relacionado con el presentismo y puntualidad - con impacto en los haberes de los agentes a fin de asegurar una correcta liquidación de los mismos.
- e) Coordinar con el Departamento de Liquidación de Haberes de la Contaduría Municipal en los aspectos operativos del proceso de liquidación de haberes y respecto al ingreso de novedades al sistema en general.
- f) Diseñar un sistema de información sobre recursos humanos que funcione como adecuado soporte para el diagnóstico la formulación de políticas y la toma de decisiones en dicha materia.
- g) Supervisar la entrega de los certificados de antigüedad, prestación de servicios, remuneraciones.
- h) Dictar actos administrativos finales y hacer de alzada con relación a los reclamos que el personal dirija contra el municipio en relación a cuestiones de índole laboral.
- i) Intervenir en el proceso de los Sumarios al personal Municipal. Aplicar sanciones disciplinarias al personal municipal de hasta diez días de suspensión como máximo.
- j) Intervenir en la tramitación de embargos, descuentos y retenciones que deban instrumentarse en relación a los haberes del personal.
- k) Promover el desarrollo del recurso humano de la organización a través de la planificación, gestión y supervisión del diseño y puesta en marcha de un Sistema de Evaluación del Desempeño, y el diseño y puesta en marcha de nuevos procedimientos de cobertura de cargos que tengan en cuenta las competencias, habilidades, aptitudes y personalidad de los aspirantes.
- l) Supervisar el funcionamiento de los sistemas de carrera vigentes vinculando el desarrollo escalafonario de cada agente municipal a la capacitación y evaluación.
- m) Participar como autoridad de aplicación, en todos los concursos de oposición para cubrir vacantes dentro de la organización.
- n) Firmar la certificación de aportes que le eleve el área pertinente.
- o) Deberá participar con voz y sin voto, tanto en la Junta de Ascensos y Calificaciones, como así también en la Junta de Disciplina.
- p) Acompañar a los Secretarios de cada área en la firma de las planillas de productividad.
- q) Supervisar en todo lo concerniente a la tramitación administrativa de las actuaciones que ingresan al área, su comunicación o publicación según el caso, como así también el proceso de legalización de documentación.
- r) Abordar todas las acciones en miras a la certificación de calidad de procedimientos dentro del área.

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

Funciones:

- a) Formular, ejecutar y supervisar la política de Recursos Humanos para la organización municipal, disponiendo los medios que permitan fiscalizar el cumplimiento de la normativa que regula la relación laboral entre el municipio y sus agentes, estableciendo adecuados sistemas de registro de cumplimiento de asistencia y horarios, permisos y licencias ordinarias y extraordinarias, así como también de reconocimientos médicos para el control del ausentismo por causas de enfermedad.
- b) Confeccionar, recepcionar, registrar, notificar, informar y archivar los actos administrativos que dispongan altas, bajas y cambios de cargos, funciones y modificaciones en las condiciones de prestación de servicios del personal municipal, para su liquidación a través de la Contaduría Municipal.
- c) Producir informes mensuales de altas, bajas, cambios de cargos y funciones, y de toda otra novedad con impacto en los haberes de los agentes a fin de asegurar una correcta liquidación de los mismos.
- d) Supervisar la entrega de los certificados de antigüedad, prestación de servicios, remuneraciones.
- e) Dictar actos administrativos finales y hacer de alzada con relación a los reclamos que el personal dirija contra el municipio en relación a cuestiones de índole laboral.
- f) Intervenir en la tramitación de embargos, descuentos y retenciones que deban instrumentarse en relación a los haberes del personal.
- g) Participar como autoridad de aplicación, en todos los concursos de oposición para cubrir vacantes dentro de la organización.
- h) Firmar la certificación de aportes que le eleve el área pertinente.
- i) Participar con voz y sin voto, tanto en la Junta de Ascensos y Calificaciones, como así también en la Junta de Disciplina.
- j) Acompañar a los Secretarios de cada área en la firma de las planillas de liquidación de bonificaciones.
- k) Organizar el archivo de legajos del personal y actualizar permanentemente la información en ellos contenida.
- l) Remitir al Departamento de Liquidación de Haberes de la Contaduría Municipal los informes y las planillas que involucran los aspectos operativos del proceso de liquidación de haberes y respecto al ingreso de novedades al sistema en general.
- m) Atender y tramitar los reclamos que el personal dirija contra el municipio en relación a cuestiones de índole laboral.

- n) Entender en la operación del sistema de cobertura de riesgos del trabajo así como en lo referente a la cobertura social del personal municipal.
- o) Supervisar la gestión ante el Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires.
- p) Supervisar la realización de exámenes preocupacionales y solicitar la realización de juntas médicas.
- q) Llevar adelante la relación con el Honorable Tribunal de Cuentas, contestando sus requerimientos en tiempo y forma.
- r) Atender y destinar dentro de las dependencias municipales a aquellos encausados que, por orden del Patronato de Liberados, deban realizar tareas comunitarias dentro del Partido. Llevar a cabo un seguimiento de cumplimiento de las actividades realizadas por los mismos, elevando un informe mensual a la autoridad que corresponda.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECCIÓN DE PERSONAL

Funciones:

- a) Proponer, organizar, aplicar y supervisar los planes y programas determinados para la administración de los recursos humanos que integran la Administración Pública Municipal.
- b) Programar los relevamientos necesarios para registrar adecuadamente el registro general de los recursos humanos del municipio.
- c) Organizar, implementar y mantener actualizado el registro general del personal que se desempeña en las distintas dependencias.
- d) Establecer las acciones necesarias que garanticen que todos los puestos vacantes se cubran con personal competente.
- e) Organizar y atender las actividades necesarias a la fiscalización médica y a la medicina laboral en el ámbito de la Administración Pública Municipal, como así también la determinación de aptitudes psicofísicas de los ingresantes.
- f) Estudiar, proponer y controlar el cumplimiento de las normas estatutarias y escalafonarias.
- g) Coordinar con el Departamento de Liquidación de Haberes de la Contaduría Municipal en los aspectos operativos del proceso de liquidación de haberes y respecto al ingreso de novedades al sistema en general.

- h) Diseñar un sistema de información sobre recursos humanos que funcione como adecuado soporte para el diagnóstico la formulación de políticas y la toma de decisiones en dicha materia.
- i) Supervisar la correcta gestión de la limpieza de edificios municipales.
- j) Supervisar la gestión ante el Instituto de Previsión Social de la Provincia de Buenos Aires.
- k) Controlar el sistema de prevención de riesgos del trabajo.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECCIÓN DE PERSONAL

DEPARTAMENTO INFORMACIÓN DE PERSONAL

Funciones:

- a) Coordinar con la Dirección de Liquidación de Haberes de la Contaduría Municipal en los aspectos operativos del proceso de liquidación de haberes.
- b) Diseñar un sistema de información sobre recursos humanos que funcione como adecuado soporte para el diagnóstico la formulación de políticas y la toma de decisiones en dicha materia.
- c) Supervisar la asistencia del personal municipal y elaborar los informes pertinentes en relación a las sanciones disciplinarias y a lo referente a la liquidación de haberes.
- d) Auditar los informes mensuales de solicitud de liquidación de bonificaciones relacionadas con la asistencia.
- e) Intervenir en la liquidación de las asignaciones familiares determinadas por Ley.
- f) Asesorar a los agentes en todo lo referente a obras sociales.
- g) Remitir informes basados en la información relevada a fin de permitir la correcta liquidación de haberes.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECCIÓN DE PERSONAL

DEPARTAMENTO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS MUNICIPALES

Funciones:

- a) Organizar, ejecutar y supervisar la limpieza de los edificios municipales.
- b) Colaborar en los eventos que realice el municipio, aportando el personal necesario para acondicionar los lugares, realizar los servicios que se requieran en el mismo.
- c) Realizar los cronogramas de cobertura de personal en los eventos que participe el Intendente en Particular.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECCIÓN DE PERSONAL

DEPARTAMENTO ARCHIVO DE RECURSOS HUMANOS

Funciones:

- a) Recibir y realizar los procedimientos administrativos que se necesiten para dar respuesta a todas las presentaciones de los agentes municipales, como asimismo las solicitudes atinentes a la cobertura de vacantes o las que formulen ex empleados municipales en su carácter de tales.
- b) Recibir, controlar y llevar adecuado registro de las licencias ordinarias y extraordinarias de los agentes y funcionarios municipales.
- c) Asegurar que los agentes cumplan con el examen médico preocupacional.
- d) Recibir, evaluar y dar cuenta a las solicitudes de pases que ingresen a la Dirección General de Personal, según criterios que exprese sobre el particular el Director General.
- e) Ingresar certificaciones y documentación que le haya sido requerida a los agentes, y darle el curso que corresponda para su correcta tramitación.
- f) Otorgar certificaciones de trabajo.

- g) Responder y dar curso a distinta clase de expedientes y oficios inherentes a los agentes municipales que cuenten con el fin de recabar información personal o laboral de los mismos.
- h) Armar los legajos, custodiarlos y atender a su actualización permanente, según los criterios que sobre el particular comunique el Director General de Personal.
- i) Ordenar y archivar la documentación de acuerdo a criterios dados por la Dirección General de modo que se facilite la búsqueda de información y la toma de decisiones.
- j) Producir informes a fin de acreditar antigüedad y servicios.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECCIÓN DE PERSONAL

DEPARTAMENTO DE PREVISIÓN SOCIAL

Funciones:

- a) Tramitar las pensiones, jubilaciones, retiros voluntarios y otras formas de desvinculación por conclusión de servicios de la relación laboral para los agentes municipales.
- b) Tramitar los beneficios concedidos por el Municipio para los empleados en condiciones de acceder a su jubilación.
- c) Asistir a los agentes municipales en toda su trayectoria laboral, hasta el período pre-jubilatorio y jubilatorio.
- d) Participar y asistir al titular del área de RRHH en el programa de Jubilación que lleve adelante el municipio.
- e) Confeccionar los listados del personal próximo a jubilarse, con una anticipación de tres años y realizar el seguimiento de la evolución de dicho personal.
- f) Coordinar con los demás entes y cajas de previsión la confección de los trámites.
- g) Elaborar los proyectos de actos administrativos de respuesta a las presentaciones realizadas por los agentes municipales.
- h) Iniciar de oficio las actuaciones ante la Autoridad provincial, de todos los agentes que hayan completado los requisitos exigidos por la normativa vigente para obtener su jubilación o pensión.
- i) Confeccionar la certificación de aportes del personal que lo solicite.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

DIRECCIÓN DE PERSONAL

DEPARTAMENTO SEGURIDAD E HIGIENE

Funciones:

- a) Revisar y aprobar las políticas de seguridad en el trabajo.
- b) Realizar inspecciones periódicas de seguridad en el trabajo.
- c) Establecer normas adecuadas de seguridad en el trabajo.
- d) Ocuparse del control de las enfermedades ocupacionales.
- e) Identificar los riesgos contra la salud existentes.
- f) Ejecutar el plan de primeros auxilios.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

COORDINACIÓN GENERAL DE PROGRAMA ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL

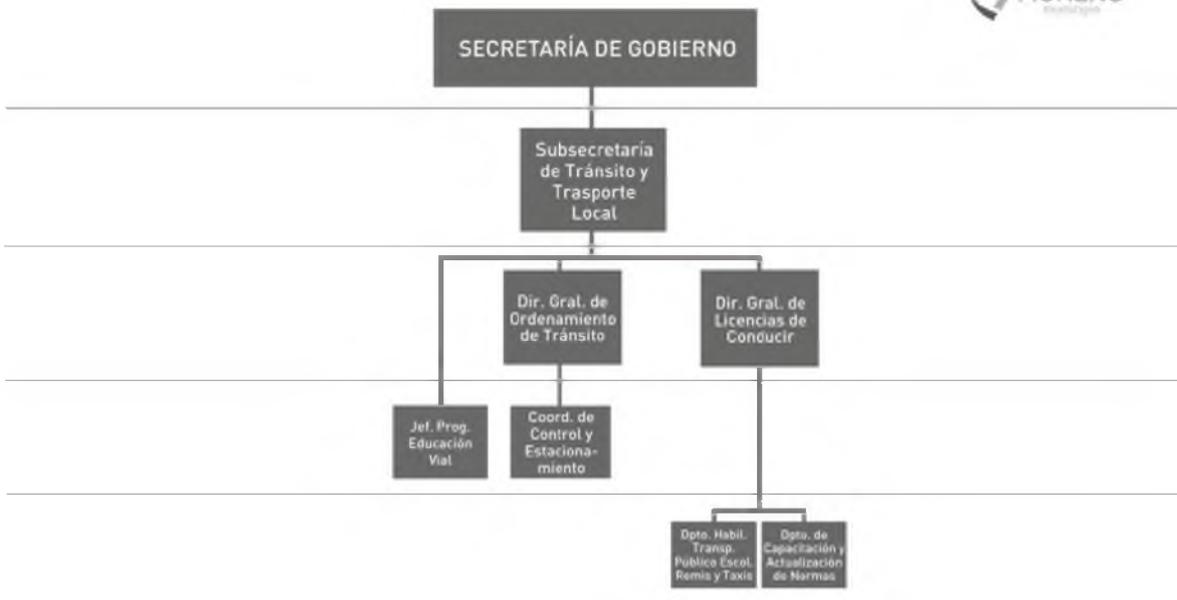
JEFATURA DE PROGRAMA RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Funciones:

- a) Supervisar todo lo atinente a ausencias que posea como causa enfermedad inculpable o accidente que padezcan los agentes o funcionarios municipales.
- b) Controlar el índice de ausentismo basado en enfermedad del personal municipal, llevando estadísticas al respecto.
- c) Controlar los certificados médicos que adjunten los empleados municipales, refrendando y avalando cada uno de ellos, o realizando las observaciones que estime corresponder.
- d) Concurrir por sí o por medio de otro a los domicilios de los agentes enfermos a efectos de realizar el contralor autorizado al empleador sobre sus empleados enfermos.
- e) Coordinar con los prestadores una adecuada cobertura de los accidentes de trabajo que se produzcan, y realizar acciones que permitan disminuir los riesgos.

- f) Solicitar juntas médicas para los empleados que padezcan una enfermedad de más de treinta días.
- g) Elevar a sumario, todas las actuaciones apócrifas o presentadas en fraude a la administración.
- h) Organizar todo el registro y actividades tendientes a disminuir el ausentismo por enfermedad.
- i) Coordinar con la Secretaría de Salud la conformación de una junta médica local, previa al inicio de la Junta Médica de la Provincia.

Estructura Orgánica de la Subsecretaría de Tránsito y Transporte Local



SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

Funciones:

- a) Implementar programas de promoción de la seguridad vial en el territorio del partido de Moreno.
- b) Entender en la confección y emisión de licencias de conducir.
- c) Realizar las comprobaciones y las actas de comprobación por incumplimientos a los Códigos de Tránsito y Transporte; ley Nacional de Tránsito y Transporte 24449 T.O, Ley Provincial de Tránsito 13.927; sus modificatorias y las que las sustituyan en el futuro.

- d) Llevar adelante el control de cumplimiento sobre las empresas concesionarias de servicios privatizados inherentes a las áreas que comprende a la Secretaría.
- e) Otorgar las Habilitaciones de vehículos de carga, de transporte de pasajeros, públicos y privados, remises, Taxis, Transporte Escolar, charters, de transporte de Pasajeros, transporte de Turismo.
- f) Diseñar la Plana de Transporte Público Urbano de Pasajeros.
- g) Realizar diseño y propuesta operativa en el Centro Multimodal de Pasajeros del Distrito.
- h) Coordinar con las Jurisdicciones Nacional y Provincial, las necesidades de Transporte en el Distrito. Llevar adelante la relación del Municipio con las otras Jurisdicciones y con las prestatarias de los servicios públicos de Transporte.
- i) Diseñar e implementar políticas de control del Transporte urbano.
- j) Diseñar e implementar políticas de control del tránsito vehicular.
- k) Ejercer el poder de policía con relación al tránsito y transporte en el distrito de Moreno, con el personal destinado a tal fin.
- l) Realizar las comprobaciones y las actas de infracción por incumplimientos a los Códigos de Tránsito y Transporte.
- m) Determinar los lugares donde deberán colocarse las paradas de transporte público de pasajeros por colectivo.
- n) Coordinar con otras áreas del municipio la fluidez del tránsito y el cuidado del equipamiento urbano destinado a los pasajeros en general.
- o) Realizar el control de estacionamiento en las áreas centrales del distrito.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENAMIENTO DE TRÁNSITO

Funciones:

- a) Ejercer el poder de policía Municipal, en cuanto a tránsito y transporte se refiere.
- b) Determinar las necesidades de capacitación de todos los inspectores de tránsito que le dependen.
- c) Colaborar con las escuelas del Distrito para el correcto ingreso y egreso de la comunidad educativa al establecimiento.
- d) Ordenar el acceso, el ingreso y el egreso al Partido del tránsito vehicular.

- e) Realizar los controles de alcoholemia a los conductores del transporte tanto públicos como privados dentro del Distrito.
- f) Llevar adelante los controles de transporte de pasajeros y de carga.
- g) Controlar la carga y descarga en establecimientos comerciales.
- h) Verificar de empleo de todos los mecanismos de seguridad obligatorios de los locomóviles, en particular de cinturón de seguridad y cabezales. Funcionamiento del claxon, luces.
- i) Hacer los Controles de comprobante de Verificación Técnica Vehicular (VTV.).
- j) Realizar toda otra tarea que el Director General del área estime corresponda.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

DIRECCIÓN GENERAL DE ORDENAMIENTO DE TRÁNSITO

COORDINACIÓN DE CONTROL Y ESTACIONAMIENTO

Funciones:

- a) Definir las áreas centrales del Distrito, para el correcto ejercicio de control de estacionamiento.
- b) Propender a un alto nivel de rotación en las áreas de estacionamiento para un equitativo uso del espacio público.
- c) Interactuar con los actores sociales para definir los lugares y modos de estacionamiento.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LICENCIAS DE CONDUCIR

Funciones:

- a) Entender en la confección y otorgamiento de licencias de conducir.
- b) Entender en la recaudación de las Tasas pertinentes.
- c) Remitir los informes mensuales con relación a la estadística de expedición de la Licencia de Conducir.

- d) Coordinar con las Jurisdicciones Nacional y Provincial, los sistemas y modos de confección de licencias de conducir.
- e) Dirigir un sistema de turnos, que permita un modo ordenado y equitativo de atención y entrega de licencias de conducir.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LICENCIAS DE CONDUCIR

DEPARTAMENTO DE HABILITACIÓN DE TRANSPORTE PÚBLICO, ESCOLAR, REMISES Y TAXIS

Funciones:

- a) Tomar la documentación pertinente para expedir habilitaciones de los vehículos destinados al transporte público.
- b) Otorgar las licencias, permisos y habilitaciones pertinentes para el desarrollo de la actividad de transporte público y de carga.
- c) Mantener actualizada la norma aplicable.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

DIRECCIÓN GENERAL DE LICENCIAS DE CONDUCIR

DEPARTAMENTO DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE NORMAS

Funciones:

- a) Realizar un análisis permanente de las normas de las distintas jurisdicciones aplicables en el Distrito de Moreno.
- b) Elevar las propuestas de modificación de las normas de orden local, para adecuarlas a las necesidades de la comunidad.
- c) Mantener actualizado el digesto de normas de Tránsito y Transporte.
- d) Realizar las consideraciones particulares sobre normas de aplicación individual, sea por licitación – pliegos – o permisos – contratos.

SECRETARÍA DE GOBIERNO

SUBSECRETARÍA DE TRÁNSITO Y TRANSPORTE LOCAL

JEFATURA DE PROGRAMA EDUCACIÓN VIAL

Funciones:

- a) Implementar programas de promoción de la seguridad vial en el territorio del Partido de Moreno.
- b) Interactuar con las instancias educativas del Partido para la realización y difusión de las actividades del programa.
- c) Llevar adelante los cursos de obligatorios de seguridad vial, previa a la extensión de la licencia de conducir.

Esta publicación, es el resultado de la labor realizada en el marco del Proyecto: PICYDT-EyA-03-2013 de la Universidad Nacional de Moreno y dirigido por el Dr. Julio C. NEFFA, cuyo objetivo general fue poder identificar la influencia de los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) sobre la salud de los trabajadores en diversas organizaciones, utilizando métodos cualitativos y cuantitativos aplicados a una muestra estratégica de trabajadores del Partido de Moreno.

Esta publicación de la UNM forma parte de la Serie: “Informes de Investigación”, integrada por ediciones digitales de los documentos finales de Proyectos de Investigación Científica y Desarrollo Tecnológico (PICYDT) y resultados de otras investigaciones y diferentes líneas de trabajo evaluados favorablemente con mérito de publicación, con el propósito de darlos a conocer a la comunidad científica y académica.

