

Julio César Neffa
(COORDINADOR)

Riesgos psicosociales en el trabajo no docente universitario



Neffa, Julio César

Riesgos psicosociales en el trabajo no docente universitario / Julio César Neffa ;
coordinación general de Julio César Neffa. - 1a edición especial - Resistencia:
Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste EUDENE, 2020.
Libro digital, PDF - (Ciencia y técnica)

Archivo Digital: descarga y online
Edición para Universidad Nacional del Nordeste
ISBN 978-950-656-177-2

1. Psicología del Trabajo. 2. Trabajadores. 3. Universidades Públicas. I. Título.
CDD 158.7

Corrección: Dra. Gabriela Mercedes Neffa

Diseño gráfico: Iván Varisco

Editorial de la Universidad Nacional del Nordeste

© Neffa, Julio C.; 2020.

© EUDENE. Secretaría General de Ciencia y Técnica,
Universidad Nacional del Nordeste, Corrientes, Argentina,
2020.

Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723. Reser-
vados todos los derechos.

25 de Mayo 868 (CP 3400) Corrientes, Argentina.
Teléfono: (0379) 4425006
eudene@unne.edu.ar / www.eudene.unne.edu.ar

Riesgos psicosociales en el trabajo no docente universitario

Julio César Neffa
(COORDINADOR)

Antecedentes

El principal objetivo de esta investigación es el estudio de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) poniendo el acento en los Riesgos Psicosociales en el Trabajo (RPST) de los trabajadores no docentes universitarios. La finalidad es la de «conocer y comprender el trabajo para transformarlo» y así lograr mejores condiciones para que el trabajo sea un motivo de disfrute y de satisfacción para los trabajadores.

Esta es una parte del informe final que se preparó para la universidad donde se hizo el estudio y contiene el análisis de los datos obtenidos por medio de la encuesta y las conclusiones. En función de estas se elaborarán posteriormente recomendaciones para hacer frente a los problemas identificados, en el caso de que las autoridades de la universidad lo soliciten y adopten una política de prevención, creando una Comisión Mixta de Salud Seguridad y Condiciones de Trabajo (CMSSyCT) para elaborar, implementar, hacer el seguimiento y evaluar periódicamente los progresos en materia de CyMAT y de RPST.

Los cambios sociales ocurridos en el paradigma productivo, en las empresas u organizaciones, en la estructura del mercado de trabajo, en las nuevas formas de organización del trabajo, como así también en la relación entre los trabajadores y los clientes o usuarios, han contribuido al incremento de este tipo de riesgos. Por las consecuencias que ello tiene sobre el fracaso (aumento del ausentismo, de los conflictos interinstitucionales y de las licencias por enfermedad) o sobre el éxito (eficiencia, calidad, productividad, novedades y rentabilidad) de una empresa u organización, merecen ser considerados y tratados por sus respectivas autoridades para que regulen las relaciones recíprocas entre trabajo y salud.

Los factores psicosociales en el trabajo no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y salud de los trabajadores.

Al respecto, se ha tomado como referencia la siguiente definición, que pone el acento en la complejidad y en las repercusiones de estos riesgos:

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. Están directamente relacionadas con factores condicionantes: los riesgos del medio ambiente (agentes físicos, químicos y biológicos, tecnológicos y de seguridad), y las condiciones de trabajo (que incluyen el contenido y la organización del trabajo, la duración y configuración del tiempo de trabajo, el sistema de remuneración, las características de los medios de producción y el impacto de las nuevas tecnologías, los servicios sociales y de bienestar ofrecidos por la empresa, la relación salarial y los modos de gestión de la fuerza de trabajo, la aplicación de la ergonomía y las posibilidades de participar en la prevención de los riesgos). 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.

Pero 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, 2016: 113-114).

Desde el punto de vista operacional, se puede adoptar una definición sintética de RPST que se relaciona directamente con el contenido y la organización del proceso de trabajo, como la que propone Michel Gollac, quien señala lo siguiente:

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. (Gollac, 2013)

Como puede verse en ambas definiciones, la variable independiente que condiciona a las demás es el contenido y la organización del proceso de trabajo, distinguiéndose entre el trabajo tal como es prescripto por la empresa o la organización (a menudo especificado en el convenio colectivo) y la actividad que efectivamente desarrollan los trabajadores.

Del tipo de organización del proceso de trabajo existente se derivan, por una parte, las CyMAT y por otra, los RPST (que profundizan lo que tradicionalmente se especificaba como la carga psíquica y la carga mental de trabajo). En términos prácticos, esto implica que es en el plano de la organización del proceso de trabajo donde debe intervenir para eliminar o reducir la incidencia de estos riesgos.

En la investigación sobre los trabajadores No Docentes del Rectorado de la Universidad se retoman estos lineamientos. Por un lado, se describe el trabajo prescripto en el

convenio colectivo de trabajo, y las principales funciones que ellos llevan a cabo. Por otro lado, en la investigación se buscó asimismo descubrir las percepciones y vivencias de los propios trabajadores sobre su actividad, pues ellos son los que mejor la conocen y perciben el impacto que tiene sobre su salud.

Dicha tarea se desarrolló en el marco del PI MO03- 2013 «Riesgos psicosociales en el trabajo. Nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, percepción de los trabajadores, e impacto en las empresas y organizaciones». Resolución N°678/13 radicado en la Facultad de Ciencias Económicas de la UNNE, cuyo director es el Dr. Julio César Neffa (UNLP -CEIL-CONICET-UNNE), la codirectora es Mónica Cesana Bernasconi (UNNE) y la subdirectora es la Esp. Lic. Claudia Mariela Gatti (FCE – UNNE).

Además, se encuentra en desarrollo un Proyecto de Desarrollo Tecnológico y Social – PDS 422 (Resolución 315/15) del CIN. Red de investigadores sobre Riesgos Psicosociales en el trabajo con la participación de otras Universidades Nacionales (Jauretche, La Plata, Mar del Plata, Córdoba, Nordeste, Rosario, Avellaneda, Buenos Aires), bajo la dirección de la Dra. Liliana Ferrari y codirección del Dr. Julio César Neffa. Este proyecto significa otro avance de los estudios en la materia a través de una red de investigadores distribuidos en todo el territorio de la República Argentina, analizando y desarrollando la misma temática.

El marco teórico desde el cual se analizan las percepciones y vivencias de los trabajadores recogidas mediante la encuesta, ha sido desarrollado en una publicación reciente que forma parte de este Informe final. Los factores de riesgo psicosociales en el trabajo que surgen del marco teórico son:

1. Las demandas psicológicas del trabajo (carga psíquica y mental), su intensificación, el tiempo de trabajo y los riesgos del medio ambiente de trabajo.
2. Las exigencias emocionales que hacen referencia a la necesidad de los trabajadores para controlar y modelar sus emociones para poder realizar su propia actividad así como de las personas con las cuales interactúa, que implican un contacto con el sufrimiento, e impiden que los trabajadores puedan manifestar sus emociones debiendo mentir, disimularlas o esconderlas.
3. La autonomía y el control sobre su propio trabajo explican el grado de libertad para la ejecución de las tareas, la previsibilidad y las posibilidades de participar en cuanto a la concepción y a la evaluación de su actividad. Si tiene poca autonomía se le quita al trabajador la posibilidad de compensar las fallas de la concepción y del trabajo prescripto por otros y hacer frente a los incidentes y a los problemas circunstanciales encontrados en la realidad del proceso de trabajo.
4. Las relaciones sociales y de trabajo, son las condiciones para que los trabajadores se integren a un colectivo, sean tratados de manera justa y exista una recompensa monetaria y un reconocimiento por su actividad. Dichas tareas provocan sufrimiento si los trabajadores reciben instrucciones contradictorias, no pueden disponer de los medios de trabajo o de la información suficiente para realizarlas correctamente, reciben consignas para alcanzar objetivos irrealistas de producción.
5. Los conflictos éticos y de valores surgen cuando un trabajador se ve obligado a adoptar actitudes con las cuales no está de acuerdo o comportamientos contrarios a sus propios principios o convicciones.

6. La seguridad y la estabilidad en la situación laboral son vulneradas cuando el empleo es precario, el trabajador no tiene estabilidad o seguridad en el empleo, cuando no está registrado ante los organismos de seguridad social.

En dicho marco teórico, el centro de análisis son: el contenido y la organización del proceso de trabajo, el conflicto entre la tarea prescrita y «la actividad» efectivamente realizada, las CyMAT y en especial los RPST que impactan sobre la salud física y en sus dimensiones psíquicas y mentales.

La investigación se inserta en una tradición de estudios realizados en el CEIL del CONICET sobre la relación entre condiciones de trabajo y salud, siguiendo en parte los lineamientos aplicados en diversas investigaciones previas sobre CyMAT (Neffa, 2001; Korinfeld y Mendizábal, 2015), realizadas en el marco institucional del CEIL-PIETTE (CONICET), por el equipo de investigación bajo la dirección del Dr. Julio Neffa.

Esta tradición de estudios sobre la vinculación de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores se fue transformando a lo largo de los años desde la década de 1970. En una primera etapa, el eje principal fue la capacitación de trabajadores y gremios sobre la temática de los riesgos del medio ambiente de trabajo y progresivamente sobre las CyMAT, siguiendo el impulso del PIACT de la OIT. Más adelante se comenzaron a llevar a cabo investigaciones empíricas en diversas actividades económicas. Los temas analizados siempre se centraron en la relación proceso de trabajo y salud, y buscaron conocer el impacto de la introducción de tecnologías informatizadas y de las nuevas formas de organización del trabajo sobre los trabajadores.

Posteriormente, en la década de 1990 –en un contexto neoliberal de apertura económica, privatizaciones, desregularización, globalización y desempleo creciente– se incluyó también el impacto de la presión de las empresas para incrementar la competitividad y la calidad, y en el caso de las empresas de servicios, la importancia asignada a la eficiencia, el mejoramiento de la calidad en la atención al cliente y la reducción de los costos, todo lo cual daba como resultado una creciente intensificación del trabajo.

Se podría afirmar que el antecedente más importante y afín a la investigación que presentamos aquí, fue la que se llevó a cabo entre 1997 y 1999 a partir de un requerimiento de la Federación de Obreros, Especialistas y Empleados de los Servicios e Industria de las Telecomunicaciones de la República Argentina (FOESITRA).

En esta oportunidad, la investigación surge de un PID de la Unne que fue aprobado por la Secretaría de Ciencia y Técnica y que está actualmente en desarrollo. El enfoque teórico adoptado amplía y completa el estudio de los factores de las CyMAT tradicionales, pues incorpora el análisis de los riesgos psicosociales del trabajo (RPST), tomando en consideración las (incesantes) transformaciones en el proceso de trabajo.

El equipo de investigación estuvo conformado por profesionales de diversas disciplinas: esencialmente economía, sociología, administración, relaciones de trabajo porque el trabajo es una actividad compleja y con múltiples dimensiones, con impactos sobre la salud.

La metodología utilizada fue esencialmente cuantitativa, relevando por medio de la encuesta a una muestra representativa de los trabajadores no docentes de la Universidad Nacional en estudio. En esta oportunidad, por falta de tiempo y de recursos, no fue

posible utilizar al mismo tiempo métodos cualitativos que hubieran permitido triangular la información y complementarla, ni tampoco estudios ergonómicos, de higiene y seguridad y de medicina del trabajo. De todas formas, el análisis continúa en dicha línea mediante la realización de trabajos finales de estudiantes vinculados a especializaciones y licenciaturas afines.

Como toda técnica, la encuesta posee ventajas y tiene limitaciones como dice Silvia Korinfeld. Entre sus potencialidades se deben mencionar las siguientes:

- 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, dado que permiten una estandarización y una cuantificación de las respuestas.
- La encuesta se puede replicar en el futuro, para verificar si se produjeron cambios en los fenómenos bajo estudio. Y para hacer comparaciones puede 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.

En cuanto a sus posibles limitaciones, cabe señalar que:

- La información que puede brindar el trabajador está delimitada por la existencia de preguntas estandarizadas y mayormente, con opciones de respuesta cerradas. Esto no facilita indagar sobre algunos temas específicos.
- La realización de la encuesta en los lugares de trabajo puede provocar inhibición entre los encuestados para opinar sobre algunos temas. Por eso, algunos fenómenos y RPST pueden haber quedado subdeclarados, o han sido negados o subestimados.
- La encuesta no puede captar qué sucedió con los trabajadores que están excluidos del trabajo por licencia médica o porque sencillamente, previamente a la encuesta renunciaron ante la imposibilidad de soportar dichos riesgos.

LAS CARACTERÍSTICAS DEL CUESTIONARIO UTILIZADO

El formulario utilizado estuvo basado en una encuesta previa sobre RPST realizada en Francia, elaborada por un equipo de expertos encabezado entre otros, por Serge Volkoff, Michel Gollac y Thomas Coutrot. Dicho equipo desarrolló un abordaje cuantitativo para relevar estos riesgos entre la población trabajadora de aquel país, luego de haber analizado la experiencia internacional (Gollac, 2011).

En la UNLP se examinaron las condiciones de aplicación de la encuesta francesa adaptándola a nuestro contexto local. El resultado ha sido la confección del Cuestionario sobre riesgos psicosociales aplicable en Argentina que ya ha sido utilizado en varios espacios laborales de distintas partes del país.

De esta forma, el instrumento de relevamiento usado en el proyecto PID UNNE se apoya en diversos esfuerzos anteriores, de carácter internacional y nacional y en términos generales, se conserva la estructura original de la encuesta para permitir la comparabilidad de datos obtenidos en diversas investigaciones.

El formulario fue registrado como propiedad intelectual («Encuesta Argentina sobre los Riesgos Psicosociales en el trabajo». N° de Registro: 5141282. Derechos de Explotación otorgados hasta 06/01/17 a CONICET - UNLP - UNNE).

El cuestionario utilizado en la universidad estudiada consta de cuatro partes: una parte inicial dedicada a la identificación del sector donde se desempeña el encuestado, otra con las preguntas que operacionalizan los seis ejes temáticos de RPST y ocupan la mayor parte del cuestionario, una sección denominada «Datos sociodemográficos del encuestado» (edad, situación familiar, etc.) pero siempre conservando su anonimato y al final una sección abierta para efectuar observaciones (tanto del encuestado como del encuestador) en cada caso.

La encuesta utilizada tuvo formato en papel, fue administrada en forma presencial (por encuestadores capacitados para tal fin) y su duración promedio fue de 40 a 50 minutos. Asimismo, cabe señalar que las encuestas fueron realizadas en los lugares de trabajo (salvo contadas excepciones). Esto requirió una cuidada coordinación para facilitar el acceso de los encuestadores a las distintas dependencias del Rectorado.

La encuesta fue voluntaria y en todos los casos los encuestadores 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 si aceptaban responder el cuestionario, explicando que era voluntaria, anónima y confidencial.

Para que quedara constancia de su aceptación se le pidió que firme un «consentimiento informado», se procedió a guardar el mismo en un sobre cerrado delante del trabajador dejándole al encuestado la parte superior de dicha hoja, con información sobre la investigación.

El plantel de encuestadores que participó del relevamiento fue importante porque debían ser capaces de administrar la encuesta con el menor margen de error y de omisiones posibles, lo cual ayudó a lograr una alta calidad de los datos recabados. Debían tener capacidad para resolver in situ distintos imponderables y contingencias que surgieron durante el trabajo de campo.

Por último, cabe señalar que los mismos encuestadores cumplieron la función de carga de datos (*data entry*). A cada uno de ellos se les proveyó de un enlace de internet y de una clave personal con la que podían acceder a un sistema «on line» para cargar las encuestas realizadas¹. Esto favoreció la calidad y la rapidez en el acopio de datos a lo largo de todo el proceso.

1. Para la carga de los datos se utilizó un formulario en línea diseñado en la aplicación «Limesurvey». El formulario digital replicaba la versión impresa y permitía que el encuestador marcara las opciones o respuestas que había recabado previamente en el terreno.

LA CONFECCIÓN DE LA MUESTRA DE TRABAJADORES A ENCUESTAR²

El diseño de la muestra fue uno de los aspectos más importantes que hubo de definir antes de comenzar el relevamiento. Esto implicó solicitar las nóminas de personal (al Instituto Rectorado) y depurarlas. Luego, se hizo el diseño muestral para seleccionar los trabajadores a encuestar así como los suplentes o reemplazos en caso de rechazo o de ausencia en el día del relevamiento.

En el operativo de relevamiento de los datos que analizamos actuaron 16 encuestadores que, en su mayoría, son estudiantes de la carrera de Licenciatura en Relaciones Laborales y un postgrado sobre Relaciones de Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional del Nordeste (Unne), entre otros integrantes del equipo de investigación.

El relevamiento duró aproximadamente 30 días y se realizó en fechas cercanas al receso de verano (noviembre - diciembre) del año 2014.

LA FASE DE ANÁLISIS DE LOS DATOS

Una vez recolectados los datos, fue necesario hacer agrupamientos de variables, cruces y síntesis para poder analizar los resultados de la investigación. Para ello, los datos fueron migrados del software de carga (LimeSurvey) a un software de análisis por el profesional de informática. Específicamente, se utilizó el programa SPSS (Statistical Product and Service Solutions desarrollado por IBM). El servidor fue provisto por la Facultad de Ciencias Económicas de la UNLP. El Lic. Ezequiel Alustiza tuvo a su cargo el procesamiento de los datos.

Luego, a pedido de los investigadores, sucesivamente se fueron generando *outputs* del sistema (tablas, gráficos, etc.), en función de interrogantes más específicos o de aspectos sobre los cuales se quería profundizar. Se ejecutaron distintas operaciones estadísticas: cruce de variables, cálculo de medias y promedios, entre otras, para poder obtener evidencia sobre las argumentaciones desarrolladas.³

La encuesta fue aplicada a una muestra estratégica por el equipo de investigación del PID: «Riesgos psicosociales en el trabajo. Nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, percepción de los trabajadores, e impacto en las empresas y organizaciones» acreditado. La misma se estructura en seis ejes que se corresponden con los factores de riesgos psicosociales en el trabajo propuestos por Michel Gollac (2012) y Julio César Neffa (2015).

La realización de un censo completo a todo el personal de la universidad requeriría mucho tiempo y recursos, que no estaban disponibles. Por esto, la encuesta a una

2. En esta sección se recogen las características comentadas a partir del trabajo presentado Nora Lac Prugent, Mónica Inés Cesana Bernasconi, y José Luis Pou (2016), «Riesgos Psicosociales en el trabajo. Resultados preliminares de la investigación del PID», SIMEL, San Luis.

3. El corpus de información recolectada en la encuesta es pasible de seguir siendo examinada y revisitada en función de nuevas instancias de análisis a futuro, si se desea ahondar en ciertas problemáticas específicas.

muestra es la alternativa si se quieren obtener datos cuantitativos, aún cuando los resultados de la encuesta no puede dar una visión completa y absoluta de la realidad sino más bien aproximarnos a ella en términos generales. De todos modos, si se adoptan criterios metodológicos correctos, la encuesta practicada a una muestra como la utilizada para este estudio nos proporciona una idea muy aproximada y generalizable al colectivo de trabajo o población de estudio, y altamente representativa en base a los parámetros utilizados para su estimación.

La encuesta utilizada permite obtener datos estadísticos sobre percepciones y vivencias subjetivas de los entrevistados. No hay riesgos de exageración sistemática. La experiencia indica que quienes responden no aumentan sino que subdeclaran los riesgos o problemas que experimentan. Esto se debe a su falta de información y el desconocimiento del impacto de los mismos, a que se han habituado y esos riesgos ya les parecen naturales y los han aceptado porque creen que son irreversibles; en otros casos ocultan o minimizan los problemas por miedo, vergüenza, o pudor para no vulnerar su autoestima. Es decir que las respuestas que señalan problemas constituyen un piso mínimo para la identificación de los riesgos y su gravedad.

La otra consideración a hacer cuando se hace el análisis de los datos, es que la estadística al establecer proporciones entre quienes sufren o perciben siempre, a veces y nunca los riesgos, oculta la gravedad de los hechos. Desde nuestro enfoque teórico, si una sola persona es víctima de un riesgo para su salud, su porcentaje sobre el total es mínimo, pero es una situación que no puede ser aceptada. Y es importante al analizar las diversas variables hacer subtotales agrupando a quienes siempre y a veces están expuestos, o ya sufren un riesgo para su salud, para tener una idea más realista y adoptar medidas para su prevención.

Finalmente, el análisis estadístico por separado de la percepción de cada uno de los riesgos, no deja ver si una misma persona es al mismo tiempo víctima de dos o más riesgos, que en ese caso potencian o acumulan sus impactos negativos sobre la salud.

Pero no hay que olvidar que a la encuesta solo la responden quienes están efectivamente trabajando en el momento del relevamiento y que otros trabajadores ya no están porque debido a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, no trabajan en la empresa u organización y no se puede conocer su opinión, la que de otra manera también sería relevante obtener.

Los resultados de la encuesta ponen en evidencia cuáles son los principales problemas que experimentan y perciben los encuestados acerca de las CyMAT y de los RPST.

El marco teórico de la encuesta desarrollado en los PID de la UNLP y de la Unne y el relevamiento de la misma, se hizo con profesionales de la Economía, la Sociología y la Psicología del trabajo, la Ciencia Administrativa y las Relaciones de Trabajo.

Pero una visión más completa requiere un análisis integral: se necesitaría como mínimo el concurso de ergónomos, especialistas en higiene y seguridad, médicos del trabajo y abogados laboristas para constatar todos los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores, el grado de cumplimiento de las normas y la necesidad de su perfeccionamiento o actualización.

Breve presentación de la universidad y del Instituto Rectorado

La Universidad Nacional, contexto del estudio, se creó el 14 de diciembre de 1956, sobre la base de institutos y organismos dependientes de otras universidades nacionales del país. Desde su nacimiento asumió como carácter distintivo de Universidad Regional, con un mandato explícito: su compromiso con las necesidades y demandas de la región nordeste de Argentina.

Desde entonces, mantuvo su carácter regional, aun cuando partes de ella se escindirían para dar nacimiento a tres nuevas entidades autónomas entre 1974 y 2007.

Durante su trayectoria, esta universidad configuró su oferta acorde con los problemas urgentes de esta región, problemas del agro, de la salud y la vivienda. Su compromiso se ha ido renovando y redefiniendo de acuerdo con los cambios en los escenarios políticos, socioculturales y económicos nacionales e internacionales siendo, en la actualidad, la institución regional con mayor prestigio en la formación de profesionales en múltiples campos disciplinares.

Como rasgos de su estructura presenta una organización tal que le permite administrar una compleja dispersión geográfica en distintas provincias del NEA, con 4 campus en sus ciudades capitales, a los que se agregan los Centros Regionales Universitarios localizados en el interior de dichas provincias.

La Unidad Central de Gestión es el Instituto Rectorado, que se organiza alrededor de dos vertientes estructurales: la de Gestión, que incluye las Secretarías Generales de Académica, Administrativa, Asuntos Sociales, Planeamiento, Extensión Universitaria, Ciencia y Técnica, y de Relaciones Interinstitucionales. Y las once unidades académicas, dos institutos; la Dirección de Bibliotecas; dos centros regionales y una Agencia de Innovación y Desarrollo.

LA UNIDAD CENTRAL: EL RECTORADO

La Unidad Central de la Universidad Nacional se organiza a partir de un conjunto de normas que regulan su estructura y su funcionamiento.

El gobierno universitario es ejercido por la Asamblea Universitaria, el Consejo Superior, un rector, los consejeros directivos y los decanos. El Estatuto de la Universidad aprueba la Estructura Orgánica Funcional a través de la Resolución N° 794/98 del Consejo Superior y sus modificatorias, de la siguiente manera: Consejo Superior, rector/a, secretarías generales y áreas de control, gestión y operativas dependientes del Rectorado.

La gestión de los trabajadores que integran la planta de personal del Rectorado, se resuelve a través de una doble vía: por un lado, la Secretaría General de Planeamiento contiene a la Dirección de Recursos Humanos y, por otro, la Secretaría General Administrativa, a la Dirección General de Administración de Personal.

A partir de dicha información la muestra estuvo constituida por una representatividad proporcional al número de personas dentro de cada área.

En la composición del personal de planta permanente del Instituto Rectorado, la distribución por género en general, es equilibrada. No obstante, si consideramos las distintas áreas relevadas, la distribución no resulta homogénea tendiendo a prevalecer uno y otro género. Este comportamiento de la población también fue considerado a los efectos de la selección de los parámetros de la muestra, tratando de mantener una representación del género por cada área y sobre el total.

Nos encontramos frente a una población que en un 74% está compuesta por trabajadores con estudios universitarios, de los cuales al menos un 45% ha finalizado los mismos.

La gestión administrativa de los recursos humanos de la universidad se encuadra, entre otras, en las siguientes normas:

- Para los trabajadores docentes, siguiendo una pirámide jurídica, el marco normativo comprende, en primer lugar, la Ley de Educación Superior; al Convenio Colectivo de Trabajo de los Docentes Universitarios, homologado por Decreto 1246/2015 PEN; el Estatuto de la Universidad, la ordenanza de Carrera Docente (Resolución N° 956/09 C.S); las Ordenanzas y Regímenes Especiales del Consejo Superior o de los Consejos Directivos.
- Para los trabajadores no docentes, en adelante Personal de Gestión Administrativa Universitaria –PGAU–, el marco normativo inicia con el Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector No Docente de las Instituciones Universitarias Nacionales, celebrado por el CIN y FATUN, homologado por el Decreto 366/2006 del P.E.N. y vigente en la universidad a partir del 9 de agosto de 2006 por Resolución N° 388/2006 del Consejo Superior. A su vez, se rigen por el Título Cuarto del Estatuto Universitario denominado «Del Personal de la Universidad» que, en el Capítulo Primero, contempla las Disposiciones Generales; el Capítulo Segundo se refiere al Personal Docente y el Capítulo Tercero (art. 99 a 103) al Personal No Docente. En el Artículo 99 se establece «el Consejo Superior establecerá y reglamentará las modalidades de ingreso, ascenso, calificación, del personal no docente, de acuerdo con las características y requerimientos de cada servicio». El Decreto N° 366/2006, abarca los principios generales, las condiciones para el ingreso y el egreso; el régimen de concursos, agrupamientos y retribuciones; el tiempo de trabajo; la salud e higiene laboral; la capacitación y la evaluación del desempeño y el régimen disciplinario.

De la evaluación institucional realizada entre los años 2006 y 2008 es posible identificar algunos problemas. A nivel administrativo, si bien se han ido actualizando las estructuras y las normativas, atendiendo al crecimiento de la institución, aún se requieren dispositivos y normas que faciliten la interacción y formalicen procesos administrativos flexibles y ágiles.

La estructura orgánico-funcional vigente responde a técnicas y terminologías organizacionales superadas, se encuentra desactualizada y no responde a la realidad de desarrollo estratégico ni de gestión. Contempla áreas de conducción estratégica, de asesoramiento técnico profesional, áreas académicas y programas centrales de la universidad, sin diferenciarlos por su naturaleza. Al interior de la Secretaría General se verifican diferentes criterios en la conformación de sus estructuras jerárquicas y, además, no prevé relaciones de dependencia o articulación funcional y/o interacciones.

A continuación se muestran las variables consideradas para la determinación de los parámetros de la muestra:

Cuadro N° 1. Distribución del Personal de Rectorado de la Universidad Nacional regional, por Secretarías y Subsecretarías. Junio 2014.

<u>SECRETARÍAS Y SUBSECRETARÍAS</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORCENTAJE</u>	<u>PORCENTAJE ACUMULADO</u>
<u>Secretaría Privada</u>	<u>14</u>	<u>7,2</u>	<u>7,2</u>
<u>Subsecretaría Legal y Técnica</u>	<u>12</u>	<u>6,2</u>	<u>13,3</u>
<u>Unidad de Auditoría Interna</u>	<u>6</u>	<u>3,1</u>	<u>16,4</u>
<u>Secretaría General Académica</u>	<u>18</u>	<u>9,2</u>	<u>25,6</u>
<u>Secretaría Gral. de Ciencia y Técnica</u>	<u>13</u>	<u>6,7</u>	<u>32,3</u>
<u>Secretaría General Administrativa</u>	<u>87</u>	<u>44,6</u>	<u>76,9</u>
<u>Secretaría Gral. de Planeamiento</u>	<u>42</u>	<u>21,5</u>	<u>98,5</u>
<u>Secretaría Gral. de Asuntos Sociales</u>	<u>1</u>	<u>0,5</u>	<u>99,0</u>
<u>Dirección Gral. de Posgrado</u>	<u>2</u>	<u>1,0</u>	<u>100,0</u>
<u>Total</u>	<u>195</u>	<u>100,0</u>	

Fuente: Neffa et al (2014: 22)

Asimismo, el género es una variable relevante con relación a los factores de riesgos psicosociales y, en el caso de esta Institución, presenta las siguientes características a nivel general⁴:

Cuadro N° 2. Distribución del personal no docente dependiente del Rectorado de la Universidad Nacional, por género. Junio 2014.

4. La muestra estuvo constituida por una representatividad proporcional al número de personas dentro de cada área.

GÉNERO	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
Femenino	97	49,7	49,7
Masculino	98	50,3	100,0
Total	195	100,0	

Fuente: Neffa et al (2014: 14)

Como ya fue expuesto antes, el cuadro anterior muestra que la composición del personal de planta permanente del Instituto Rectorado, es posible observar en los cuadros precedentes, que la distribución por género en general, es equilibrada. No obstante, si consideramos las distintas áreas relevadas, la distribución no resulta homogénea tendiendo a prevalecer uno y otro género. Este comportamiento de la población también fue considerado a los efectos de la selección de los parámetros de la muestra, tratando de mantener una representación del género por cada área y sobre el total.

Cuadro N° 3. Distribución del personal de Rectorado de la Universidad Nacional regional, por secretarías y subsecretarías y género. Junio 2014.

SECRETARÍAS Y SUBSECRETARÍA	GÉNERO		TOTAL
	FEMENINO	MASCULINO	
Secretaría Privada	5	9	14
Subsecretaría Legal y Técnica	9	3	12
Unidad de Auditoría Interna	2	4	6
Secretaría General Académica	14	4	18
Secretaría General de Ciencia y Técnica	8	5	13
Secretaría General Administrativa	39	48	87
Secretaría Gral. de Planeamiento	17	25	42
Secretaría Gral. de Asuntos Sociales	1	0	1
Dirección Gral. de Posgrado	2	0	2
Total	97	98	195

Fuente: Neffa et al (2014: 22)

Nos encontramos frente a una población que en un 74% está compuesta por trabajadores con estudios universitarios, de los cuales al menos un 45% han finalizado los mismos.

La trabajadora de planta permanente del Instituto Rectorado que acumuló la mayor antigüedad cuenta con 51 años trabajando en dicha institución.

Analisis de la informacion recogida mediante las encuestas

En adelante, analizamos los resultados del relevamiento siguiendo, en la población estudiada, los factores de riesgos psicosociales en el trabajo (en adelante, RPST) y sus posibles causas, a nivel del contenido y la organización del proceso de trabajo. Para ello nos preguntamos: ¿cuáles son los RPST predominantes en el personal no docente del Rectorado de la Universidad Nacional?

1. DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS DEL UNIVERSO ESTUDIADO

El 100% de los trabajadores del Rectorado se desempeña en una institución del sector público cuya dotación es de más de 300 trabajadores.

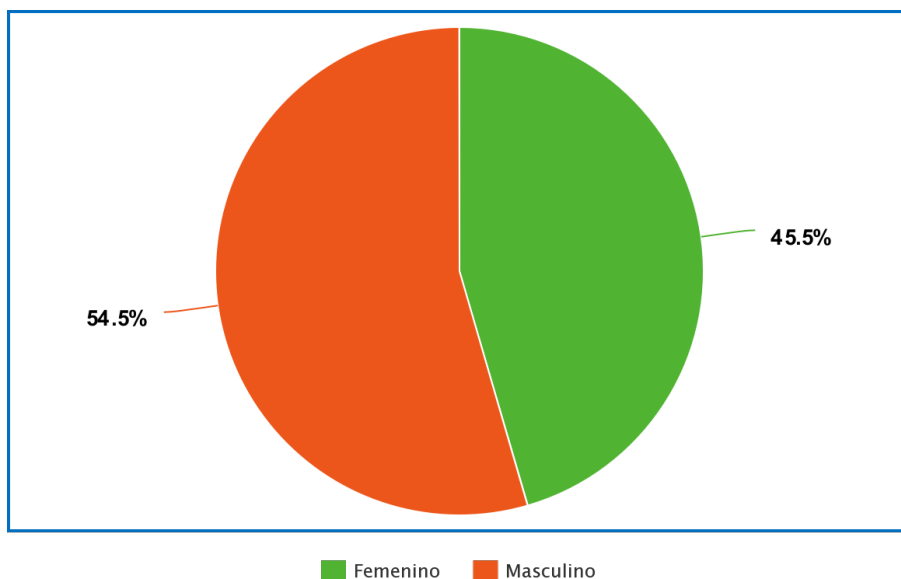
El 71,8% de los trabajadores del Rectorado «no» tiene actualmente otro empleo. Esto puede estar indicando que al ser su único empleador puede existir una fuerte dependencia socioeconómica del personal respecto del empleador. Y si bien el 28,2% restante señala tener otro empleo, aún en esos casos es esta su principal actividad.

Tabla 1. Distribución de la población por género

VÁLIDO	FRECUENCIA	PORC. (%)	PORC. VÁLIDO (%)	PORC. ACUMULADO (%)
Masculino	48	54,5	54,5	54,5
Femenino	40	45,5	45,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

Fuente: elaboración propia en base a la Encuesta.

2. Representación Gráfica



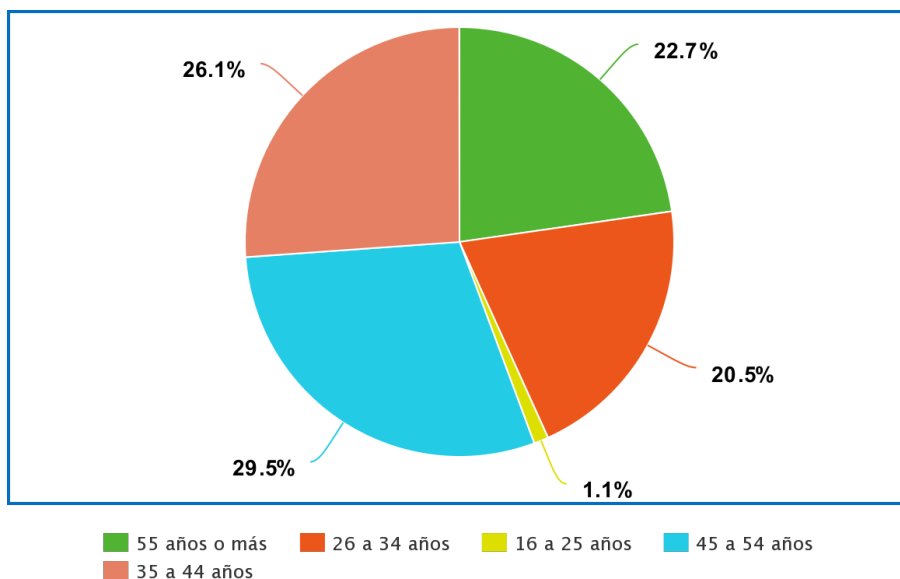
Fuente: elaboración propia en base a la encuesta.⁵

El 54,5% declaró sexo «Masculino» y el 45,5%, «Femenino». El 100% de los trabajadores es de nacionalidad argentina. La estructura del personal encuestado por edades es la siguiente:

- el 22,7%, «55 años o más»
- el 29,5%, «45 a 54 años»
- el 26,1%, «35 a 44 años»
- el 20,5%, «26 a 34 años»
- el 1,1%, «16 a 25 años»

5. Salvo indicación contraria todos los gráficos son de elaboración propia en base a resultados de la encuesta.

3. Representación de las edades



Es una población que va envejeciendo, pues casi el 80% de los trabajadores tiene más de 35 años y la antigüedad promedio es de 17 años en la organización.

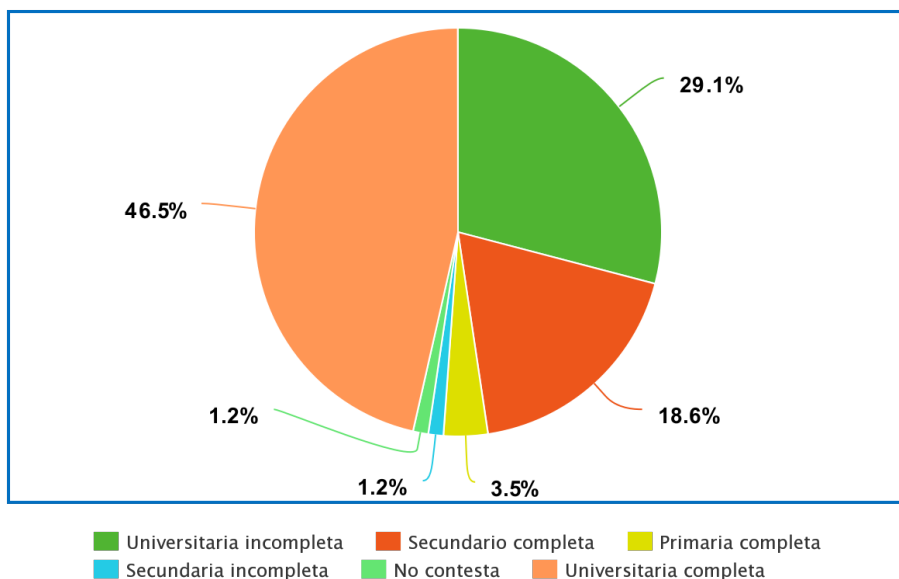
En cuanto a las tareas, la mitad del personal se aboca a las de índole administrativa, le siguen tareas profesionales, luego las de coordinación o directivas y el resto, un porcentaje pequeño, a las operativas o de maestranza, observándose en su organigrama, una clara estructura piramidal.

Nivel de estudios

La estructura por nivel de estudios es la siguiente:

<u>VÁLIDO</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
Superior universitaria completa		45,5	46,5	46,5
Superior universitaria incompleta		28,4	29,1	75,6
Secundaria completa		18,2	18,6	94,2
Primaria completa		3,4	3,5	97,7
Secundaria incompleta		1,1	1,2	98,8
No contesta		1,1	1,2	100,0
Total		97,7	100,0	
Perdidos no aplica		2,3		
Total		100,0		

4. Representación del nivel de estudios

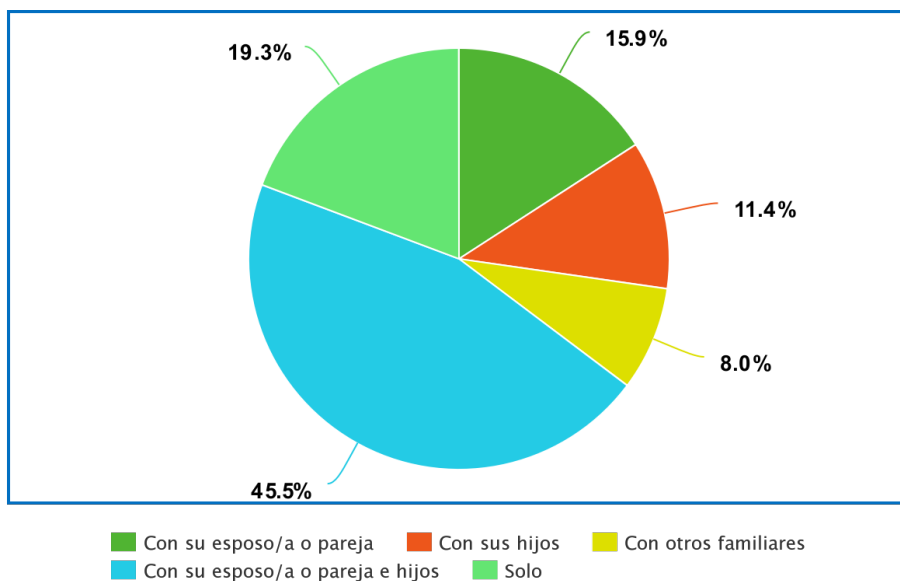


Pero por otra parte, dentro del personal, aproximadamente el 50% tiene además una educación terciaria completa y también es elevado el número de profesionales que se desempeñan en el Rectorado, pese a que la mayoría de ellos no tiene otro empleo.

Situación socio-familiar

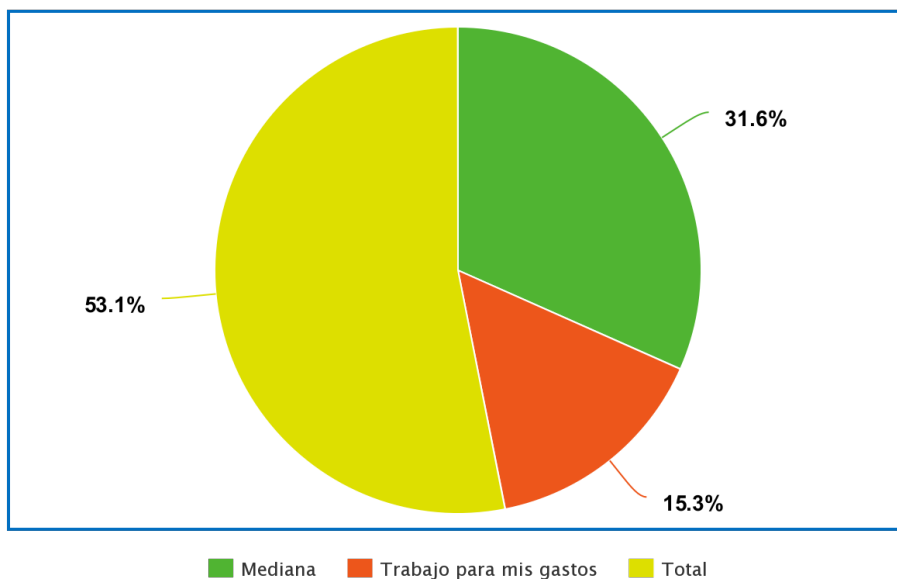
Ante la pregunta que buscaba relevar cómo está compuesto el entorno familiar primario del encuestado, primero se le pregunta con quién vive, obteniéndose que en su mayoría son trabajadores/as que viven con una pareja y/o hijos. Al respecto, solo unos pocos viven solos o tan solo con una pareja o solamente con hijos. A los efectos de los factores de riesgos psicosociales que estamos analizando, estos vínculos entre el trabajador con su familia y, como vemos en otras preguntas, con amigos u otros grupos sociales externos al ámbito laboral, poseen importancia como espacios de contención, distracción, escape, a la vez que facilitan al trabajador la descarga de sus emociones y/o tensiones acumuladas durante la jornada de trabajo, más aún, si se complementan con reuniones sociales, actividades físicas, entre otras.

5. Situación sociofamiliar



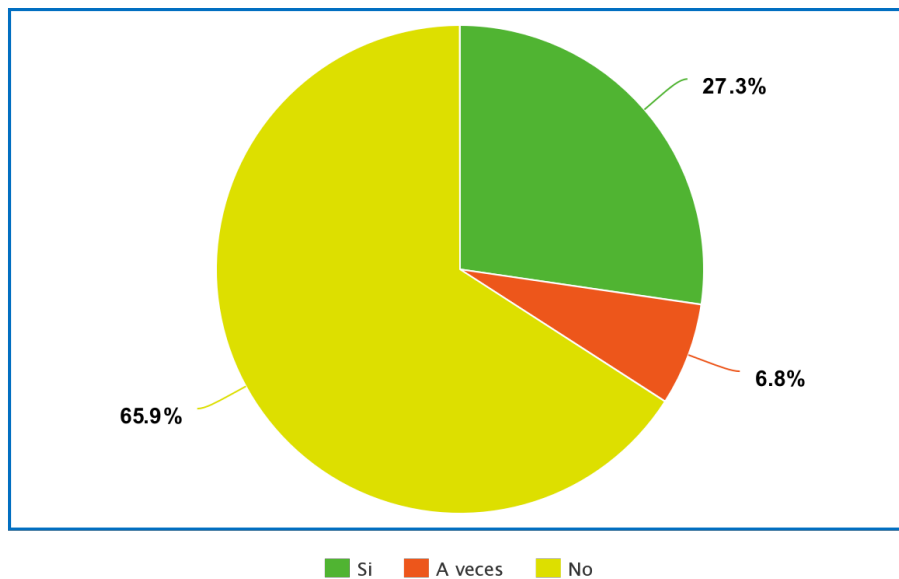
En respuesta a la pregunta ¿Cuál es la responsabilidad por el sustento de la familia? Se observa que es muy significativa la participación del trabajador como sostén principal de su hogar. Al respecto, se puede agregar que cuando los mismos trabajadores son interrogados sobre el nivel de sus remuneraciones, el 69% reconoce tener buenos salarios que sirven a este objetivo de la economía familiar. Son muy pocos los trabajadores que solamente trabajan para cubrir sus gastos.

6. ¿Cuál es la responsabilidad por el sustento de la familia?



El 65,9% respondió que «no» se ocupa regularmente de una persona enferma, mayor o discapacitada, dentro o fuera de su hogar, sin ser remunerado por ello, mientras que por el contrario el 27,3% contestó que «sí» y otro 6,8% lo hacía «a veces» (34,1% en total).

7. Responsabilidad por el cuidado de otras personas



En respuesta a la pregunta “Ciudad de residencia” de esos trabajadores, se registró que el 87,5% indicó «Corrientes», el 10,2% «Corrientes capital» (97,7% en el total) y sólo el 2,3% en «Resistencia, Chaco».

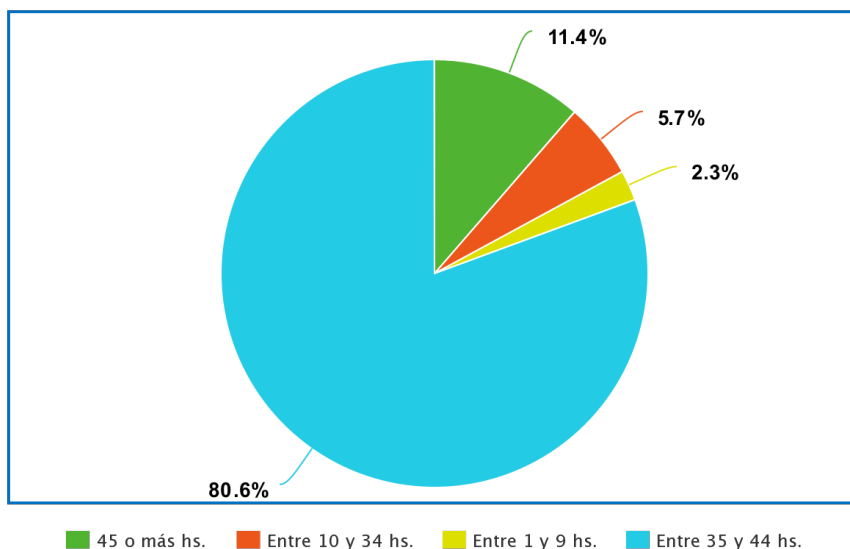
El marco teórico utilizado estructura el análisis de los resultados de la encuesta sobre los factores de riesgo psicosociales en el trabajo (RPST) en seis ejes. Pasamos a continuación a analizar los datos.

1. EJE: TIEMPO DE TRABAJO, INTENSIDAD, CONDICIONES DE TRABAJO Y RIESGOS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO.

El 80,7% indicó que trabaja efectivamente «entre 35 y 44 horas» y solo el 11,4% trabaja «45 o más horas» semanales. Todos trabajan normalmente 5 días por semana.

1.1. ¿Cuántas horas efectivamente trabaja usted por semana en este empleo?

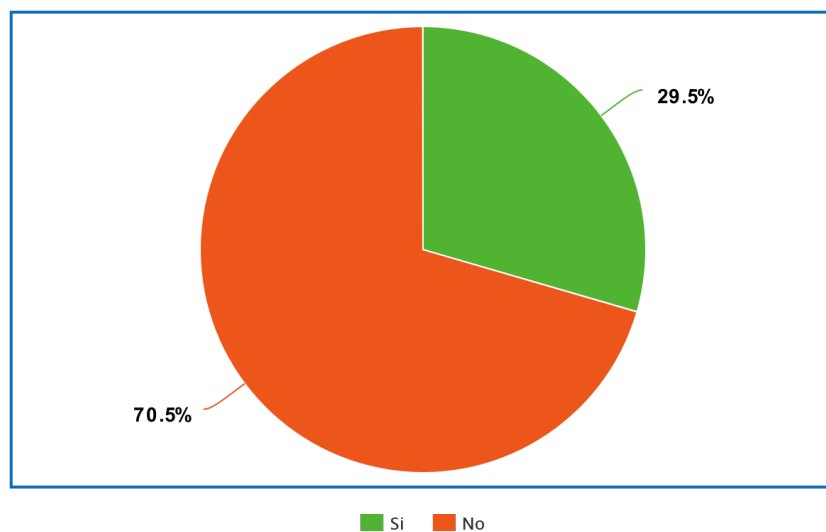
VÁLIDO	FRECUENCIA	PORC. (%)	PORC. VÁLIDO (%)	PORC. ACUMULADO (%)
entre 35 y 44 hs.	71	80,7	80,7	80,7
45 o más horas.	10	11,4	11,4	92,0
entre 10 y 34 hs.	5	5,7	5,7	97,7
entre 1 y 9 hs.	2	2,3	2,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Solo el 29,5% hace, siempre o a veces, horas extraordinarias. Cabe aclarar que nos referimos al trabajo dentro del lugar de trabajo.

1.2 ¿Realiza usted horas extraordinarias?

<u>VÁLIDO</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO(%)</u>
No	62	70,5	70,5	70,5
Si	26	29,5	29,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	



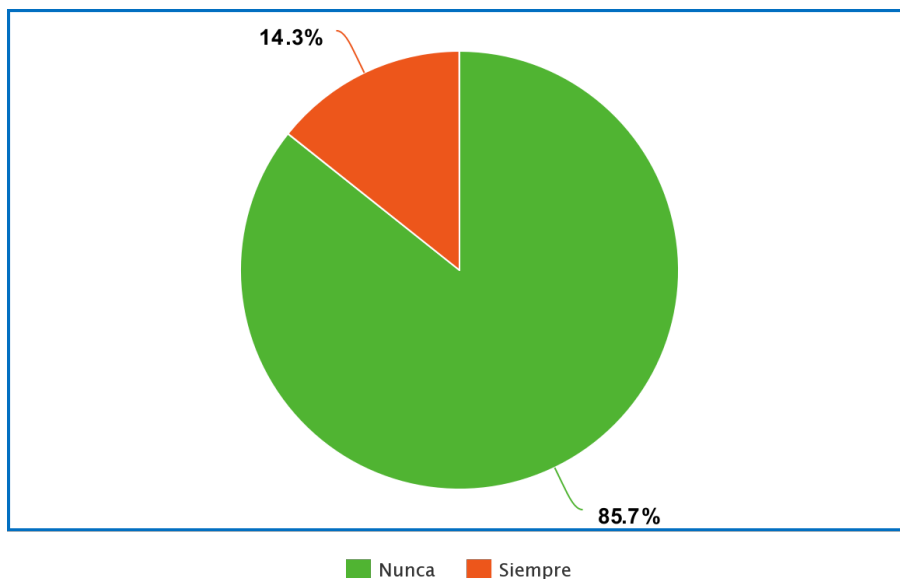
El 14,8% «a veces» y el 4,5% «nunca» tiene al menos 48 horas (o más) seguidas de descanso en una semana.

TB 2. ¿Tiene Ud. al menos 48 horas (o más) seguidas de descanso en una semana?

<u>VÁLIDO</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO(%)</u>
Siempre	71	80,7	80,7	80,7
A veces	13	14,8	14,8	95,5
Nunca	4	4,5	4,5	100,0
Total	88	100,0	100,0	

TB 5. ¿Por las horas realizadas en domingos y días feriados o no laborables, recibe una compensación especial... como pago de horas extraordinarias?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>85,7</u>	<u>85,7</u>
	<u>Siempre</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>14,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>81</u>	<u>92,0</u>		
TOTAL		88	100,0		

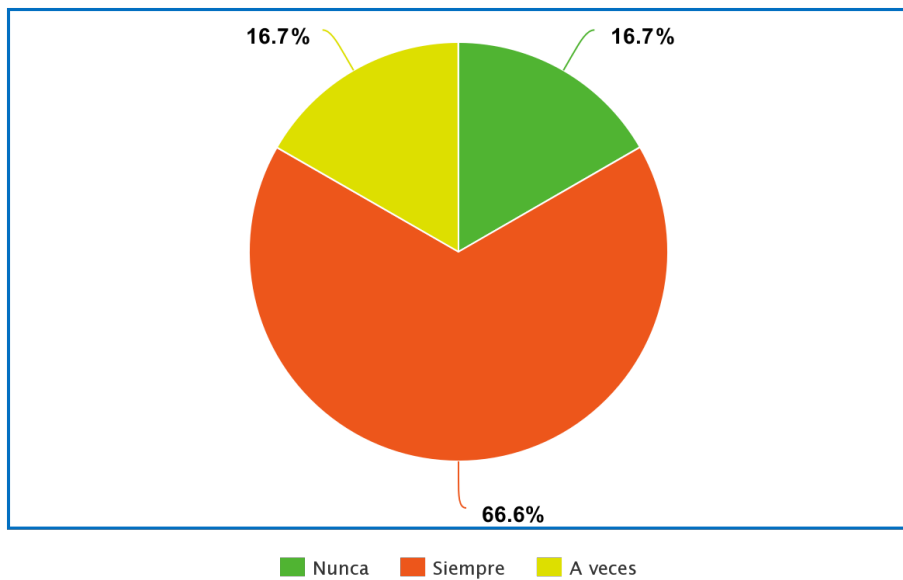


El 37,5% (de los pocos que respondieron a la pregunta de si hacían horas extras o trabajaban en domingos y feriados) nunca recibía una compensación especial por esa causa.

El 92% indicó que «siempre» sus horarios de trabajo están definidos por su organización en forma estricta, pero en caso de imprevistos o contratiempos el 35,6% contestó que puede modificar sus horarios arreglándose con sus compañeros o colegas. Esto da cuenta de los niveles de margen de maniobra que poseen los trabajadores de la Institución, aún cuando sus niveles de estudio pueden considerarse altos y su conocimiento de las tareas suficiente en función a la edad y antigüedad de los mismos en los puestos de trabajo.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>66,7</u>	<u>66,7</u>
	<u>A veces</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>16,7</u>	<u>83,3</u>
	<u>Nunca</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>16,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>80</u>	<u>90,9</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>		
	<u>Total</u>	<u>82</u>	<u>93,2</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

TC 1.2 ¿Sus horarios de trabajo son definidos por usted con autorización de la organización?

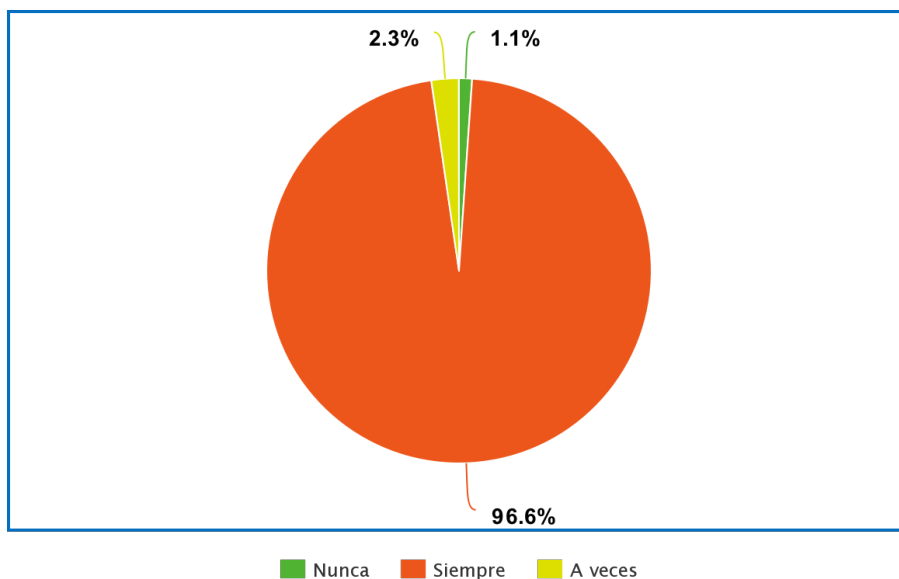


Con respecto a la previsibilidad de los horarios, el 96,6% respondió que «siempre» conoce los horarios que tendrá que cumplir en el próximo mes, el 2,3% contestó «a veces» y el 1,1% que «nunca».

El 95,5% contestó que «siempre» conoce los tendrá que cumplir en la próxima semana, el 3% «nunca» y el 1,5% a veces.

TC 3 - ¿Conoce Ud. los horarios que tendrá que cumplir... en el próximo mes?

		FRECUENCIA	PORC. (%)	PORC. VÁLIDO (%)	PORC. ACUMULADO (%)
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>84</u>	<u>95,5</u>	<u>96,6</u>	<u>96,6</u>
	<u>A veces</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>98,9</u>
	<u>Nunca</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

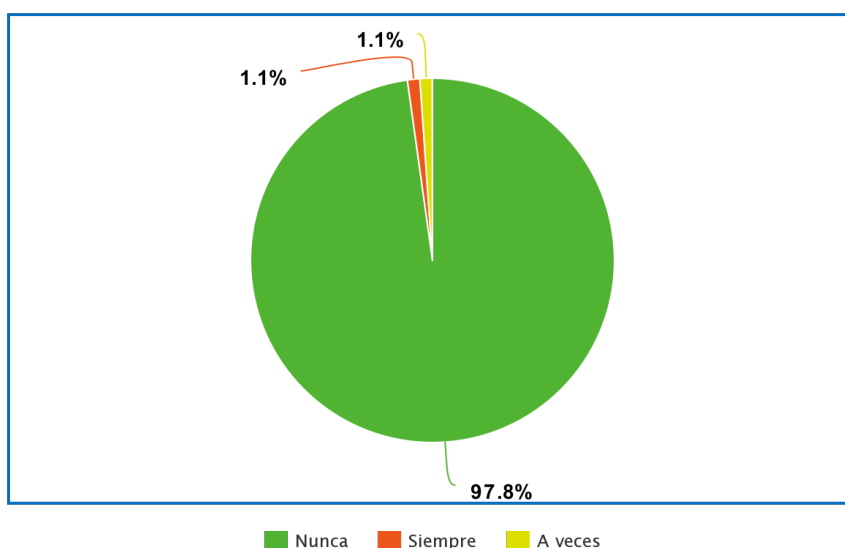


Finalmente, el 95,5% contestó «siempre», el 3% «nunca» y el 1,5% que «a veces» conocen los horarios que tendrá que cumplir mañana o el día siguiente. Pero en todos los casos hubo un elevado porcentaje de no respuestas (23,9%).

El 96,6% contestó que sus horarios habituales de trabajo cotidianos son los mismos todos los días; solo para el 2,3% son horarios alternados en dos turnos de 6 a 8 horas y solo en el 1,1% de los casos cambian con frecuencia y de un día para otro.

El 97,7% respondió «nunca», el 1,1% «siempre» y el 1,1% «a veces» trabaja entre medianoche y las 6 horas de la mañana.

TD 2. ¿Trabaja Ud. entre medianoche y las 6 horas de la mañana? (si contesta “nunca” pasa a T.E.1.).

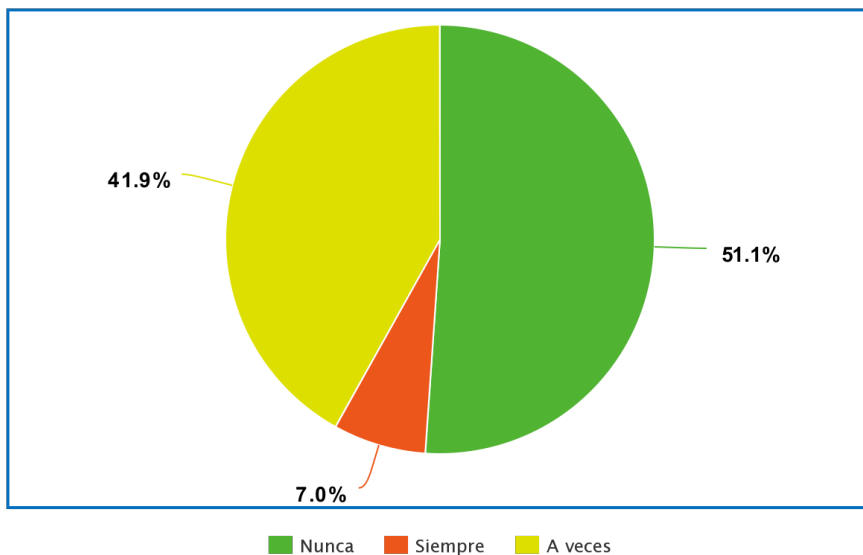


En cuanto a las compensaciones por trabajo nocturno, pago de horas extraordinarias, reducción de la jornada, o como francos compensatorios, muy pocos respondieron y en su mayoría afirman que no las recibieron. Sobre 13 respuestas, 3 respondieron que «siempre», 7 que «nunca» y 3 «a veces».

En cuanto a la frecuencia con la que ocurre que tienen que trabajar más horas de las que corresponden a su horario legal o del Convenio Colectivo de Trabajo o Estatuto, el 51,2% respondió «nunca», pero el 41,9% respondió «a veces» y el 7% «siempre».

TE 1. ¿Es frecuente que usted trabaje más horas de las que corresponden a su horario legal o del Convenio Colectivo de Trabajo o Estatuto? (si contesta «nunca» pasa a T.E. 3)

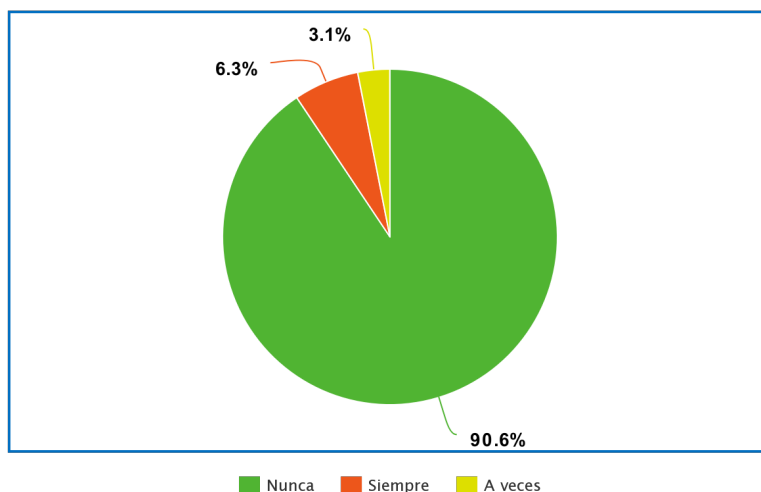
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>44</u>	<u>50,0</u>	<u>51,2</u>	<u>51,2</u>
	<u>A veces</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>41,9</u>	<u>93,0</u>
	<u>Siempre</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>7,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>86</u>	<u>97,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 61,4% indicó «nunca», el 21,6% «a veces» y el 17% «siempre» tienen que realizar períodos de guardia o deben estar rápidamente disponibles para efectuar un trabajo, pero no dieron precisiones sobre su cantidad o frecuencia.

El 52,9% respondió que «nunca», pero el 35,3% «a veces» y el 11,8% «siempre» (47,1% en total) contestaron que son contactados por su empleador, sus compañeros/colegas o sus superiores, por fuera de sus horarios de trabajo, por asuntos laborales.

TE 2.1 ¿Estas horas que Ud. trabaja superando su horario normal, le son compensadas con un pago de horas extraordinarias?



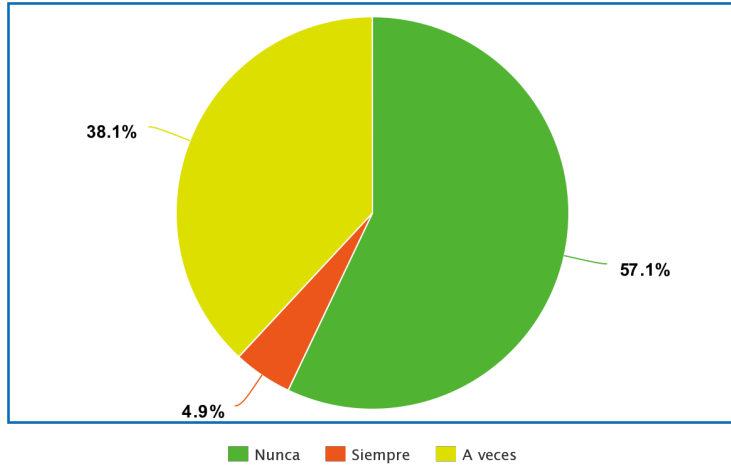
A la pregunta de si estas guardias o solicitudes son recompensadas con pago de horas extraordinarias contestaron 12, y solo uno de ellos dijo que siempre recibió ese pago. Y una respuesta similar se obtuvo con respecto a la compensación con horas o francos:

Muy pocos están obligados a dormir fuera de su domicilio por razones de trabajo: el 89,8% indicó «nunca», solo el 8% «una a tres veces por mes» y el 2,3% «no sabe».

En respuesta a la pregunta «TE 6. ¿Ud. es contactado por su empleador, sus compañeros/colegas o sus superiores, por fuera de sus horarios de trabajo, por asuntos laborales?» el 52,9% indicó «nunca», pero el 35,3% «a veces» y el 11,8% «siempre».

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

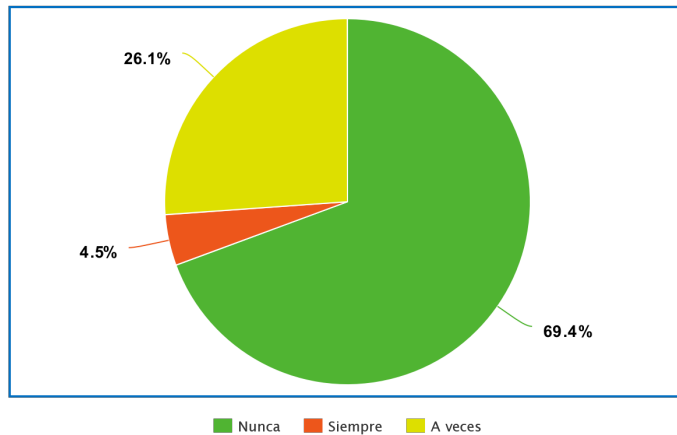
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	45	51,1	52,9	52,9
	<u>A veces</u>	30	34,1	35,3	88,2
	<u>Siempre</u>	10	11,4	11,8	100,0
	<u>Total</u>	85	96,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	3	3,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En respuesta a la pregunta «TE 7- ¿Ud. lleva trabajo para realizar en su domicilio?», el 69,3% indicó «nunca», el 26,1% «a veces» y el 4,5% «siempre».

TE 7. ¿Ud. lleva trabajo para realizar en su domicilio? (si contesta nunca pasa a T.E. 9)

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	61	69,3	69,3	69,3
	<u>A veces</u>	23	26,1	26,1	95,5
	<u>Siempre</u>	4	4,5	4,5	100,0
	<u>Total</u>	88	100,0	100,0	



El 69,3% contestó «nunca», el 26,1% «a veces» y el 4,5% «siempre» (30,6% en total) llevan trabajo para realizar en su domicilio. Pero las repuestas fueron nulas cuando se pidió estimar el promedio de horas semanales realizadas: el 83,3% respondió que «no sabe» y el 16,7% «no contesta».

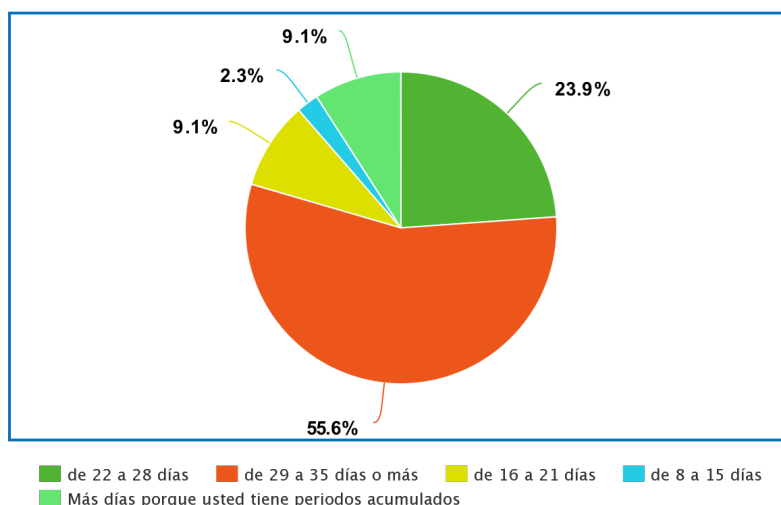
Vacaciones, licencias y días de ausencia autorizados

Con respecto a los días de licencia o vacaciones que tienen derecho a tomar por año : el 55,7% indicó «de 29 a 35 días o más», el 23,9% «de 22 a 28 días», el 9,1% «de 16 a 21 días», el 9,1% «más días porque tiene periodos acumulados» y el 2,3% «de 8 a 15 días».

La mayoría absoluta (79,8%) tiene más de 22 días de licencias por vacaciones.

TE 11. ¿Cuántos días de licencia o vacaciones se está tomando por año?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> de 29 a 35 días o más	49	55,7	55,7	55,7
de 22 a 28 días	21	23,9	23,9	79,5
de 16 a 21 días	8	9,1	9,1	88,6
Más días porque ud. tiene períodos acumulados	8	9,1	9,1	97,7
de 8 a 15 días	2	2,3	2,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

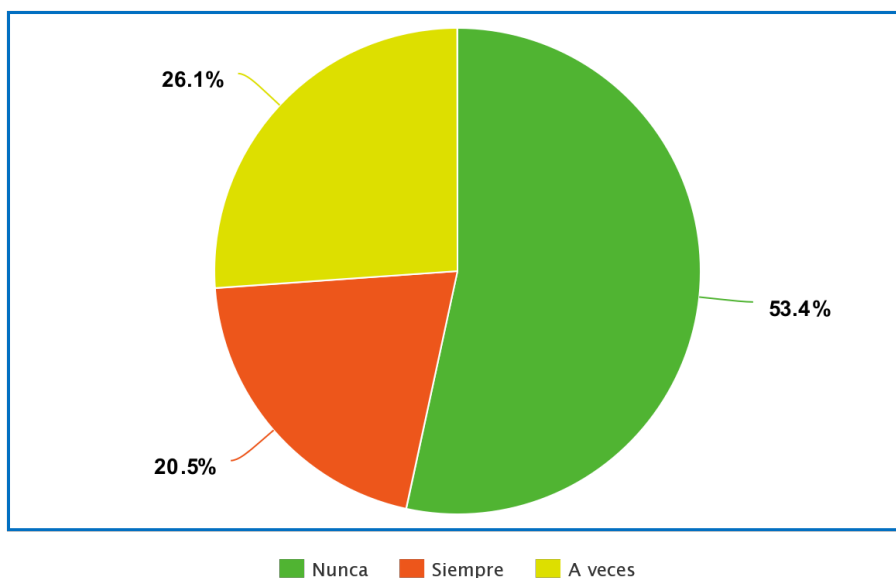


El 53,4% indicó contestó que «nunca» puede proponer y obtener el período para tomar sus vacaciones, pero el 26,1% lo obtiene «a veces» y el 20,5% «siempre».

TE 12. ¿Usted puede proponer el período para tomar sus vacaciones y lo obtiene?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>Nunca</u>	<u>47</u>	<u>53,4</u>	<u>53,4</u>	<u>53,4</u>
<u>A veces</u>	<u>23</u>	<u>26,1</u>	<u>26,1</u>	<u>79,5</u>
<u>Siempre</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>20,5</u>	<u>100,0</u>
<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	

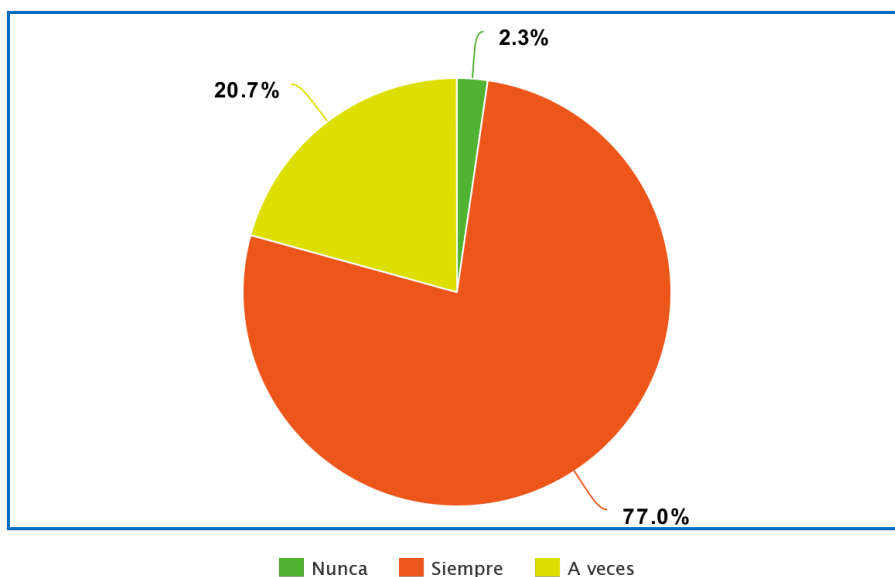
La mayoría pudo tomar los días de vacaciones que le corresponden: el 63,6% indicó «sí», el 34,1% contestó que «no», pero pudo pasar todos los días no tomados para el año próximo. Solo el 2,3% no los pudo tomar y perdió los días no tomados.



En caso de una situación imprevista o inesperada personal o familiar, el 77% contestó que «siempre» tiene la posibilidad de ausentarse de su trabajo, aunque sean algunas horas mientras el 20,7% lo puede hacer «a veces» y el 2,3% «nunca».

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?

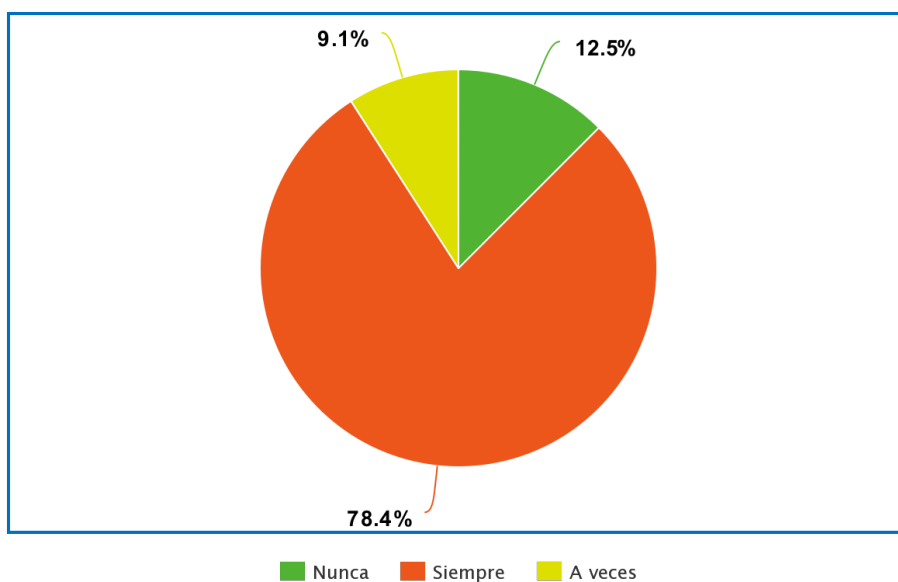
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	67	76,1	77,0	77,0
	<u>A veces</u>	18	20,5	20,7	97,7
	<u>Nunca</u>	2	2,3	2,3	100,0
	<u>Total</u>	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En cuanto a la pregunta de si la jornada de trabajo le permite compartir momentos de ocio con sus amigos y familiares por fuera de su trabajo, el 78,4% contestó que «siempre» puede hacerlo, el 12,5% «nunca» y el 9,1% que «a veces» eso se puede conciliar con sus horarios de trabajo.

TE 15. ¿Le permiten sus horarios de trabajo compartir momentos de ocio con sus amigos y familiares por fuera de su trabajo?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Siempre	69	78,4	78,4	78,4
Nunca	11	12,5	12,5	90,9
A veces	8	9,1	9,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	



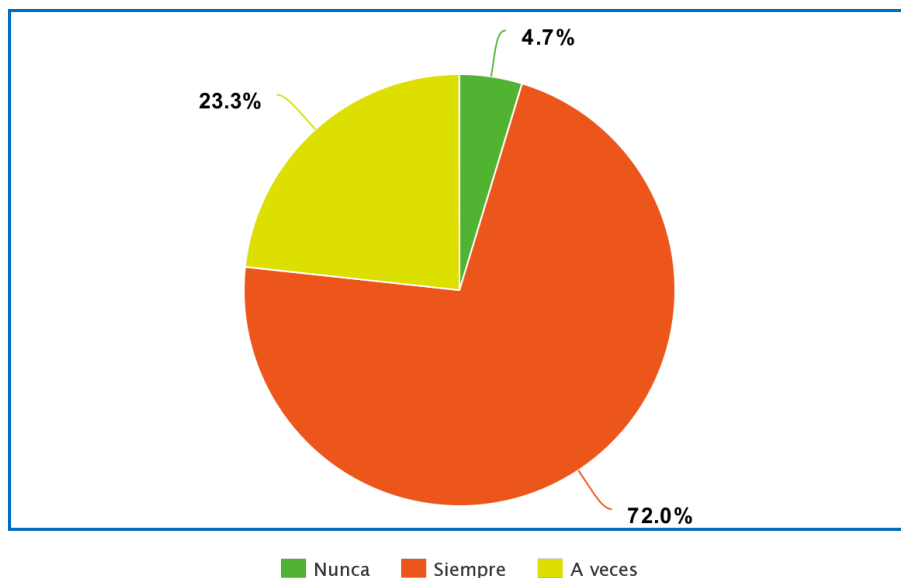
Condiciones y medio ambiente de trabajo

El 74,6% contestó «nunca», el 19,7% «a veces» y el 5,6% que «siempre» (25,3% en total) deben permanecer largo tiempo parados en su lugar de trabajo.

Pero por otra parte, el 72,1% contestó «siempre», el 23,3% «a veces» (95,4% en total) y el 4,7% que «nunca» deben permanecer largo tiempo sentados cuando realizan su trabajo.

RA 1.2. ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 2. permanecer largo tiempo sentado?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC.</u> <u>VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.</u> <u>ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre		70,5	72,1	72,1
	A veces	20	22,7	23,3	95,3
	Nunca	4	4,5	4,7	100,0
	Total	86	97,7	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	2	2,3		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

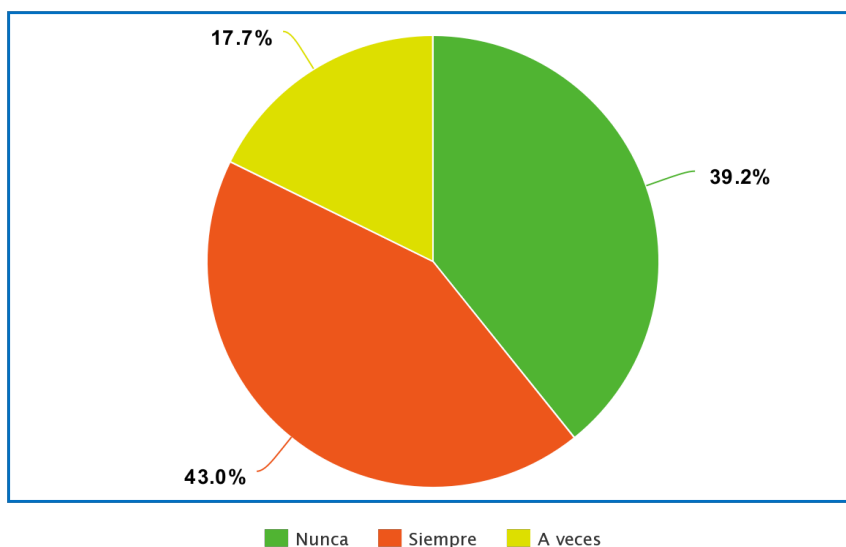


En cuanto a la pregunta de si cuando realizan su trabajo, deben llevar o desplazar cargas pesadas, el 77,1% respondió «nunca», pero el 20% «a veces» y el 2,9% «siempre» (22,9% en total).

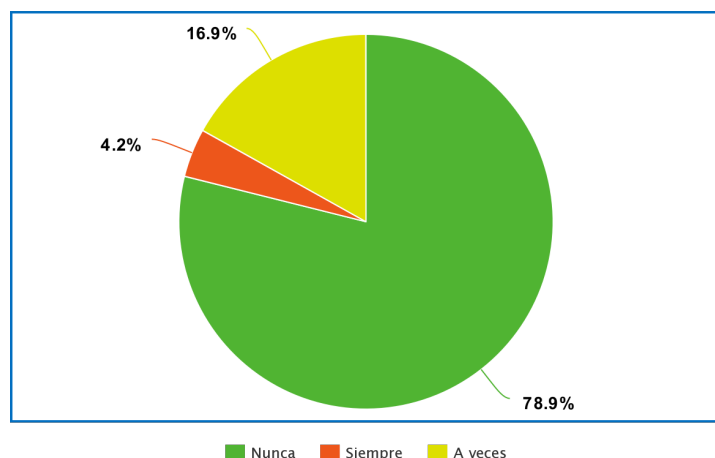
Un 43% debe permanecer siempre en una postura incómoda y sin poder cambiar de posición, o tiene que trabajar en un ambiente con poco espacio para moverse; a veces lo soporta el 17,7% y solo el 39,2% no lo sufre nunca.

RA 1.3. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 3. permanecer en una postura incómoda sin poder cambiar de posición o trabajar en un ambiente con poco espacio para moverse?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	34	38,6	43,0	43,0
	Nunca	31	35,2	39,2	82,3
	A veces	14	15,9	17,7	100,0
	Total	79	89,8	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	9	10,2		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En respuesta a la pregunta «RA 1.3. ¿Cuando 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 43% indicó «siempre», el 39,2% «nunca» y el 17,7% «a veces». De manera similar, el 78,9% indicó «nunca», el 16,9% «a veces» y sólo el 4,2% que «siempre», (21,1% en total) deben efectuar movimientos dolorosos o cansadores cuando realizan su trabajo.



En respuesta a la pregunta «RA 1.6. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe efectuar movimientos dolorosos o cansadores?», el 78,9% indicó «nunca», el 16,9% «a veces» y el 4,2% «siempre».

El 93% contestó que «nunca», el 5,6% «a veces» y el 1,4% «siempre» (7,0% en total) deben soportar sacudidas o vibraciones cuando realizan su trabajo.

Pero cuando realizan su trabajo el 24,7% «nunca», el 48,1% «siempre» y el 27,3% «a veces» (75,3% en total) deben estar atentos y no pueden quitarle los ojos a su trabajo.

RA 1.6. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 6. efectuar movimientos dolorosos o cansadores?

		FRECUENCIA	PORC. (%)	PORC. VÁLIDO (%)	PORC. ACUMULADO (%)
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	56	63,6	78,9	78,9
	<u>A veces</u>	12	13,6	16,9	95,8
	<u>Siempre</u>	3	3,4	4,2	100,0
	<u>Total</u>	71	80,7	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	17	19,3		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

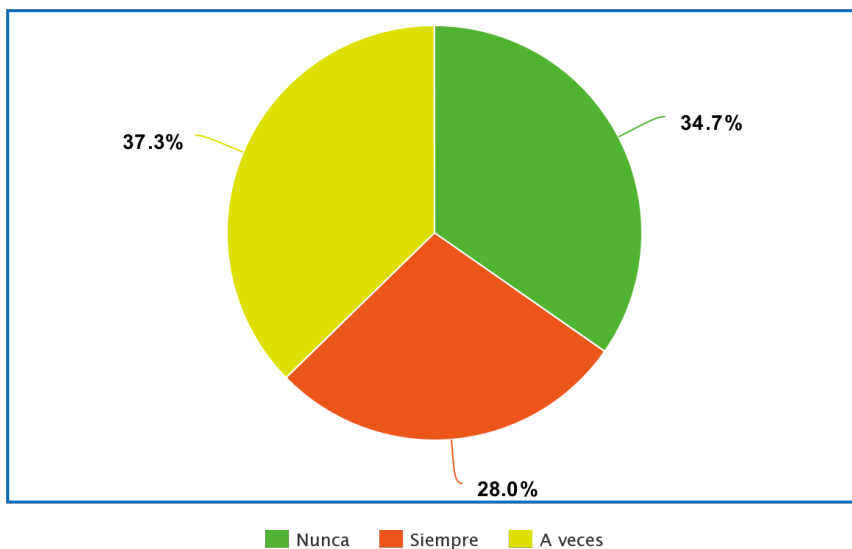
RA 1.8. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 8. estar atento y no poder no quitarle los ojos a su trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>56</u>	<u>63,6</u>	<u>78,9</u>	<u>78,9</u>
	<u>A veces</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>	<u>16,9</u>	<u>95,8</u>
	<u>Siempre</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>4,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>71</u>	<u>80,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

De manera similar, el 34,7 contestó «nunca», pero el 37,3% contestó «a veces», y el 28% «siempre» (65,3% en total) deben leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas, mal escritas cuando realizan su trabajo.

RA 1.9. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 9. leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas, mal escritas?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>28</u>	<u>31,8</u>	<u>37,3</u>	<u>37,3</u>
	<u>Nunca</u>	<u>26</u>	<u>29,5</u>	<u>34,7</u>	<u>72,0</u>
	<u>Siempre</u>	<u>21</u>	<u>23,9</u>	<u>28,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>75</u>	<u>85,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 62% contestó que «nunca», pero el 22,5% «a veces» y el 15,5% «siempre» (38% en total) deben examinar objetos muy pequeños, detalles muy finos cuando realizan su trabajo.

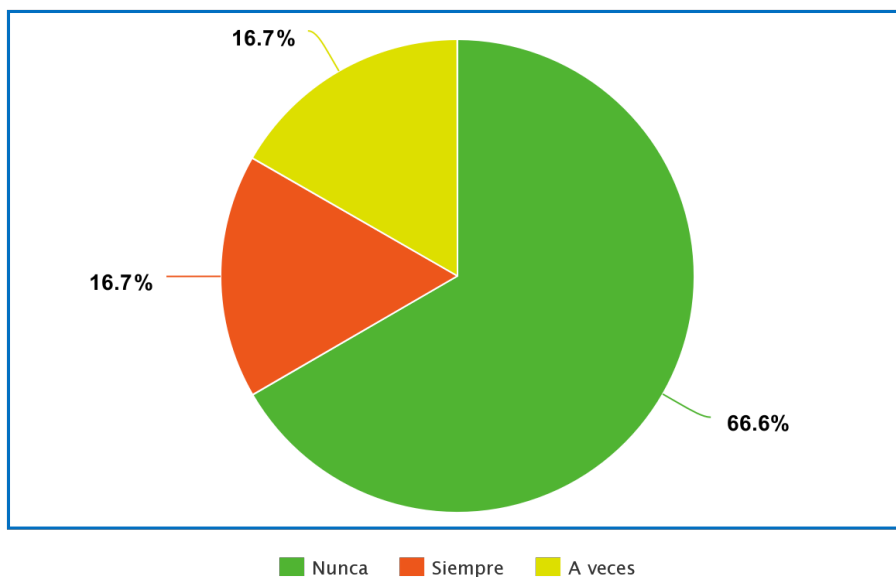
RA 1.10. ¿Cuándo realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 10. examinar objetos muy pequeños, detalles muy finos?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>44</u>	<u>50,0</u>	<u>62,0</u>	<u>62,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>	<u>22,5</u>	<u>84,5</u>
	<u>Siempre</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>15,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>71</u>	<u>80,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Cuando realizan su trabajo, el 66,7% respondió que «nunca», pero el 16,7% «siempre» y el 16,7% «a veces» (33,3% en total) deben prestar atención a señales luminosas o sonoras breves, imprevisibles o difíciles de detectar.

RA 1.11. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 11. prestar atención a señales luminosas o sonoras breves, imprevisibles o difíciles de detectar?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>48</u>	<u>54,5</u>	<u>66,7</u>	<u>66,7</u>
	<u>Siempre</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>	<u>16,7</u>	<u>83,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>	<u>16,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>81,8</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 55,8% contestó que «siempre», deben trabajar con pantallas de computadoras sin protección, pequeñas, o con teclados incómodos mientras que el 33,8% respondió «nunca» se encuentra en esa situación y el 10,4% «a veces» (44,2% en total).

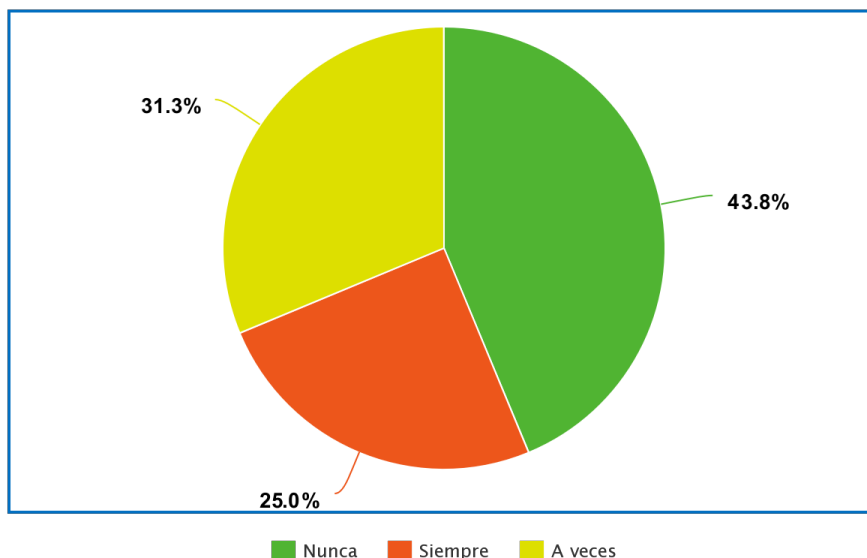
RA 1.12. ¿Cuando realiza su trabajo, usted debe... (puede marcar más de una opción) 12. trabajar con pantallas de computadoras sin protección, pequeñas, con teclados incómodos?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	43	48,9	55,8	55,8
	Nunca	26	29,5	33,8	89,6
	A veces	8	9,1	10,4	100,0
	Total	77	87,5	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	11	12,5		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

En el medio ambiente de trabajo o su lugar habitual de trabajo el 43,8% indicó que «nunca» constata suciedad, pero el 31,3% respondió «a veces» y el 25% «siempre» (56,3% en total).

RA 2.1. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: suciedad.

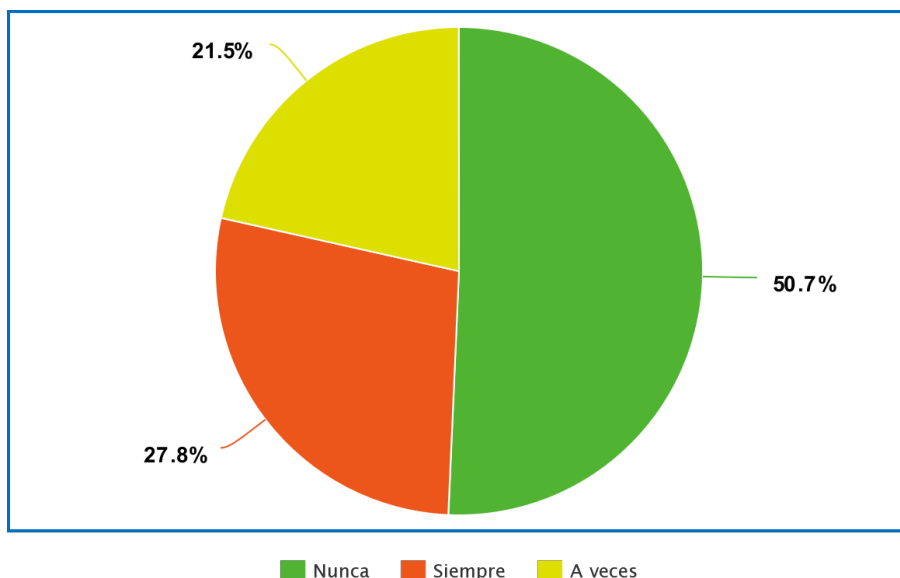
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Nunca	35	39,8	43,8	43,8
	A veces	25	28,4	31,3	75,0
	Siempre	20	22,7	25,0	100,0
	Total	80	90,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	8	9,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



De la misma manera, el 50,6% contestó «nunca», pero para el 27,8% «siempre» y el 21,5% que «a veces» (49,3% en total), el medio ambiente de trabajo presenta como inconveniente la humedad.

RA 2.2. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen... (puede marcar más de una opción) 2. humedad

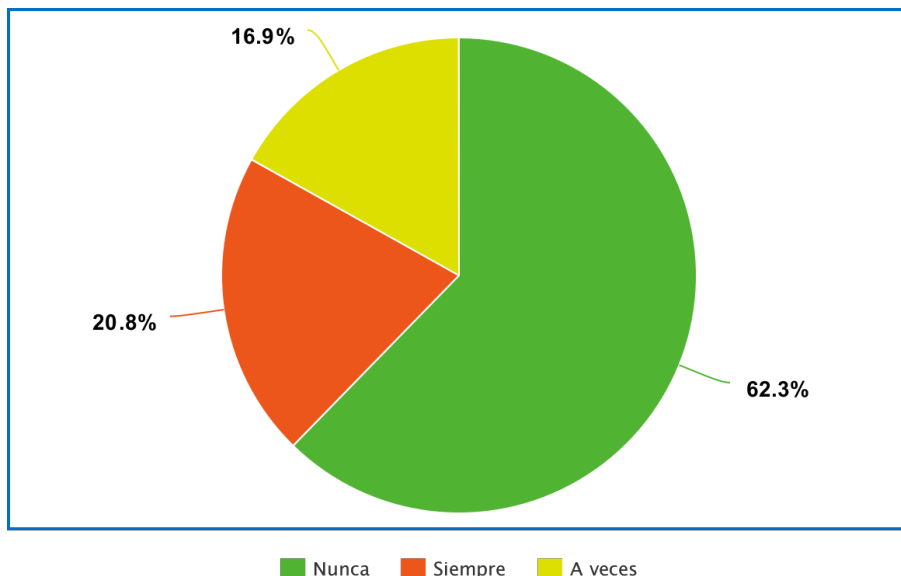
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Nunca	40	45,5	50,6	50,6
	Siempre	22	25,0	27,8	78,5
	A veces	17	19,3	21,5	100,0
	Total	79	89,8	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	9	10,2		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En cuando a tener que soportar las corrientes de aire en su lugar de trabajo, el 62,3% contestó que «nunca» lo debe soportar, pero el 20,8% «siempre» y el 16,9% «a veces» (37,7% en total).

RA 2.3. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen... (puede marcar más de una opción) 3. corrientes de aire.

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
Nunca	48	54,5	62,3	62,3
Siempre	16	18,2	20,8	83,1
A veces	13	14,8	16,9	100,0
Total	77	87,5	100,0	
<u>PERDIDOS</u>				
Sin responder	11	12,5		
<u>TOTAL</u>	88	100,0		



En el medio ambiente de trabajo el 65% señaló que «nunca», pero el 21,3% «a veces» y el 13,8% «siempre» tienen la dificultad de soportar malos olores (34,1% en total).

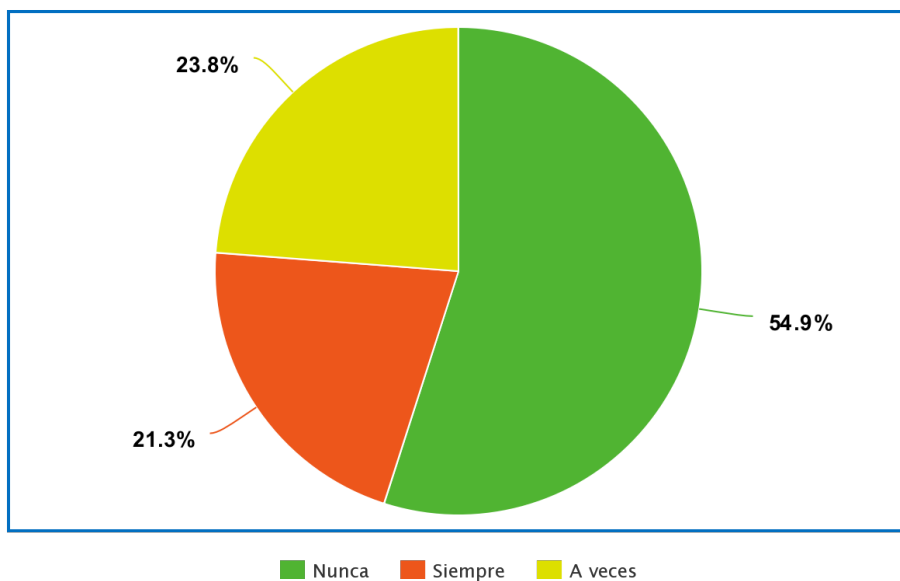
RA 2.4. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen... (puede marcar más de una opción) 4. malos olores.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>52</u>	<u>59,1</u>	<u>65,0</u>	<u>65,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>21,3</u>	<u>86,3</u>
	<u>Siempre</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>13,8</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>80</u>	<u>90,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

En cuanto a si en el medio ambiente de trabajo tienen que soportar temperaturas elevadas, el 55% contestó que «nunca», pero el 23,8% «a veces» y el 21,3% «siempre» (45% en total).

RA 2.5. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes: temperaturas elevadas.

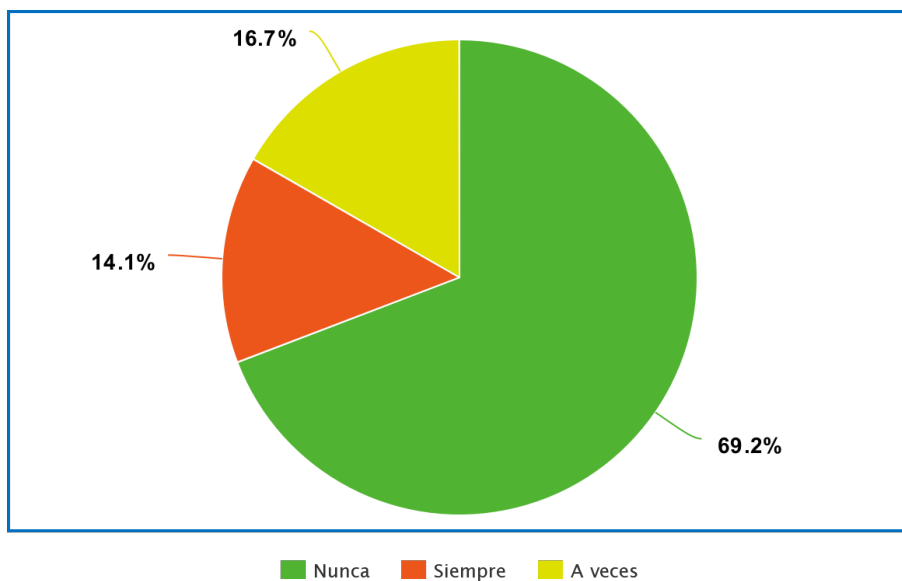
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>44</u>	<u>50,0</u>	<u>55,0</u>	<u>55,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>19</u>	<u>21,6</u>	<u>23,8</u>	<u>78,8</u>
	<u>Siempre</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>21,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>80</u>	<u>90,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Por otra parte, el 69,2% indicó que «nunca», pero el 16,7% «a veces» y el 14,1% que «siempre», tienen que soportar temperaturas bajas (30,8% en total).

RA 2.6. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen... (puede marcar más de una opción) 6. temperaturas bajas.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	54	61,4	69,2	69,2
	<u>A veces</u>	13	14,8	16,7	85,9
	<u>Siempre</u>	11	12,5	14,1	100,0
	<u>Total</u>	78	88,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	10	11,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



La ausencia o mal estado de los sanitarios «nunca» lo tienen que soportar el 36,7%, pero si el 40,5% «a veces» y el 22,8% «siempre» (63,3% en total).

RA 2.7. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen... (puede marcar más de una opción) 7. ausencia o mal estado de los sanitarios

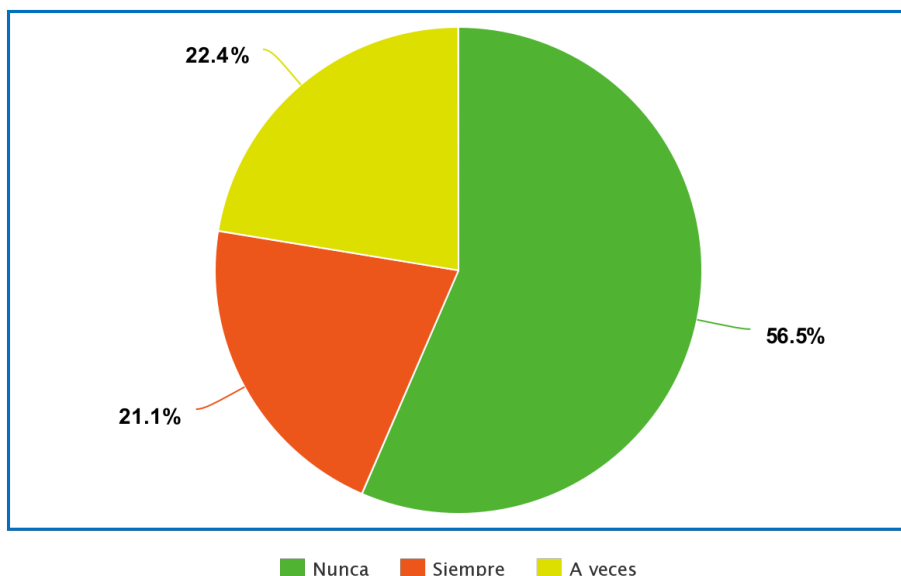
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	A veces	32	36,4	40,5	40,5
	Nunca	29	33,0	36,7	77,2
	Siempre	18	20,5	22,8	100,0
	Total	79	89,8	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	9	10,2		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

Ante la pregunta de si en su medio ambiente de trabajo tiene como inconveniente la ausencia de vista al exterior; el 41,8% respondió «nunca», pero el 49,4% indicó «siempre», y el 8,9% «a veces» (58,3% en total).

El 56,6% indicó que «nunca», pero el 22,4% «a veces» y el 21,1% «siempre» (43,4% en total) experimentan una sensación de hacinamiento en su medio ambiente de trabajo.

RA 2.9. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen... (puede marcar más de una opción) 9. hacinamiento.

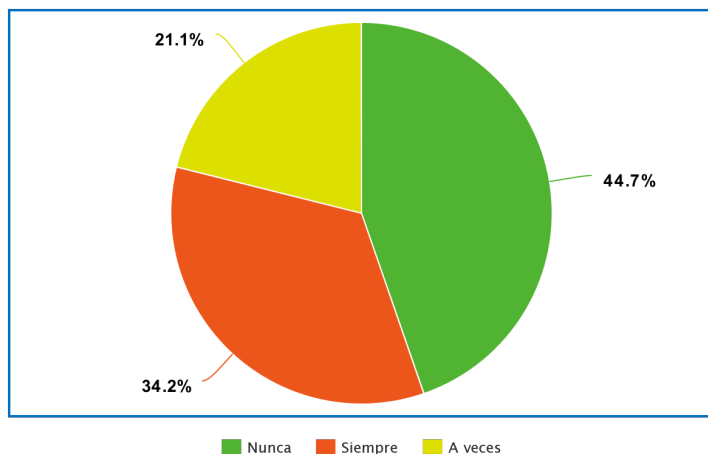
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Nunca	43	48,9	56,6	56,6
	A veces	17	19,3	22,4	78,9
	Siempre	16	18,2	21,1	100,0
	Total	76	86,4	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	12	13,6		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En cuanto a la dificultad de tener que trabajar con una mala iluminación el 34,2% contestó «siempre» y el 21,1% «a veces» (55,2% en total) mientras que el 44,7% contestó «nunca» debe trabajar en esa situación.

RA 2.10. ¿Su medio ambiente de trabajo (o su lugar habitual de trabajo) presenta alguna de las dificultades o inconvenientes que siguen: mala iluminación.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	34	38,6	44,7	44,7
	<u>Siempre</u>	26	29,5	34,2	78,9
	<u>A veces</u>	16	18,2	21,1	100,0
	<u>Total</u>	76	86,4	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	12	13,6		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



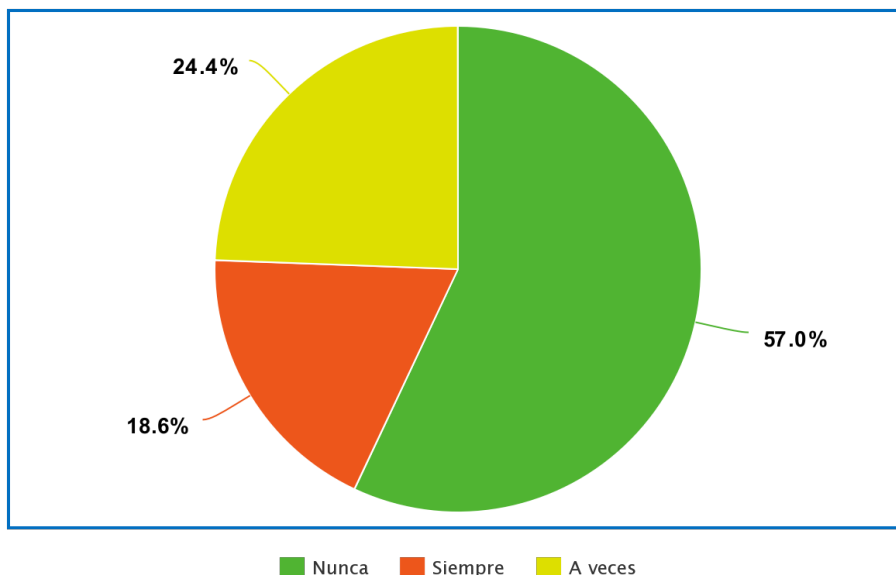
Cuando se preguntó si utilizan un vehículo (auto, moto, bicicleta) para realizar su trabajo o sus actividades profesionales, aparte de los trayectos domicilio-trabajo, el 79,5% contestó «nunca», el 11,4% «a veces» y solo el 9,1% lo utilizaba «siempre» (20,5% en total). No hubo respuestas a la pregunta acerca de cuantos kilómetros en promedio recorrerían por su trabajo en ese vehículo.

En respuesta a la pregunta «RA 4.1. ¿Cuántos kilómetros en promedio recorre Ud. por su trabajo en ese vehículo? (Respuesta abierta. Valores expresados en km por mes)» el 100% indicó «no sabe».

En respuesta a la pregunta «RA 5.1. ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que... (varias respuestas son posibles) 1. respirar humo o polvo?» el 57% indicó «nunca», el 24,4% «a veces» y el 18,6% «siempre».

RA 5.1. ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que 1. respirar humo o polvo?

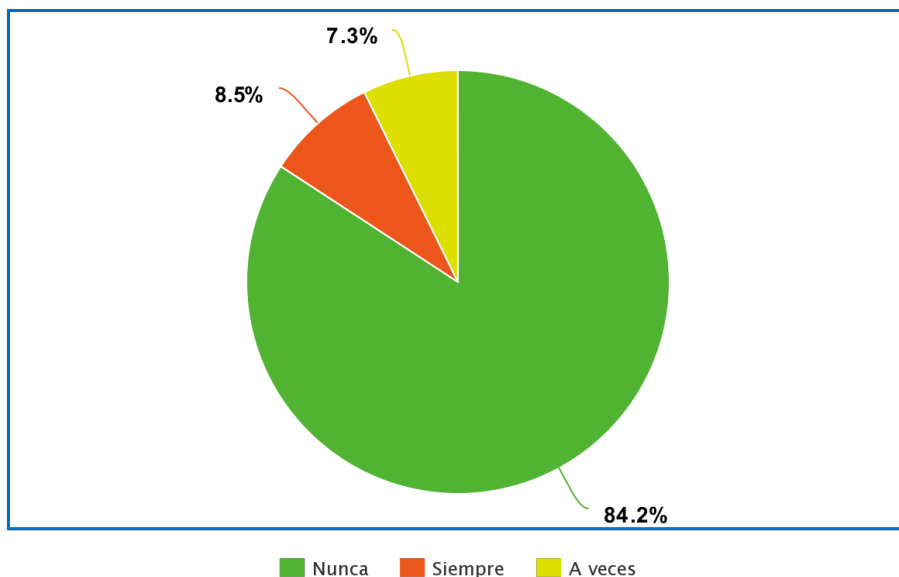
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>49</u>	<u>55,7</u>	<u>57,0</u>	<u>57,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>21</u>	<u>23,9</u>	<u>24,4</u>	<u>81,4</u>
	<u>Siempre</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>	<u>18,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>86</u>	<u>97,7</u>	<u>100,0</u>	



El 84,1% «nunca» tienen que trabajar en contacto con productos peligrosos, pero el 8,5% «siempre» y el 6,8% «a veces» tienen que hacerlo (15,3% en total).

RA 5.2. ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que estar en contacto con productos peligrosos?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>69</u>	<u>78,4</u>	<u>84,1</u>	<u>84,1</u>
	<u>Siempre</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>8,5</u>	<u>92,7</u>
	<u>A veces</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>7,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>82</u>	<u>93,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



De manera similar, el 73,2% indicó «nunca», pero el 15,9% «a veces» y el 11% «siempre» (25,9% en total) están expuestos a riesgos infecciosos dentro de su lugar de trabajo.

Cuando se preguntó si en su lugar de trabajo corren el riesgo de herirse o accidentarse, el 63,4% contestó «nunca», pero el 23,2% «a veces» y el 13,4% que «siempre» corren el riesgo (36,6% en total).

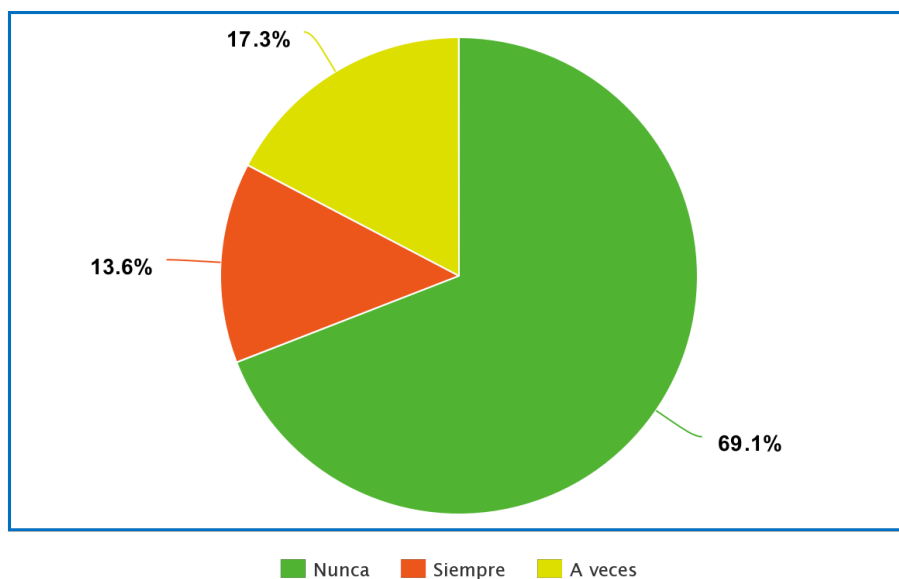
RA 5.4. ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que correr el riesgo de herirse o accidentarse?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Nunca	52	59,1	63,4	63,4
	A veces	19	21,6	23,2	86,6
	Siempre	11	12,5	13,4	100,0
	Total	82	93,2	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	6	6,8		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

A la pregunta de si corrían el riesgo de sufrir accidentes de tránsito en el transcurso de la jornada de trabajo, las respuestas fueron que el 69,1% señaló «nunca», pero el 17,3% «a veces» y el 13,6% «siempre» (30,9% en total).

RA 5.5. ¿Dentro de su lugar de trabajo, o establecimiento, tiene que... (varias respuestas son posibles) 5. correr el riesgo de sufrir accidentes de tránsito en el transcurso de la jornada de trabajo?

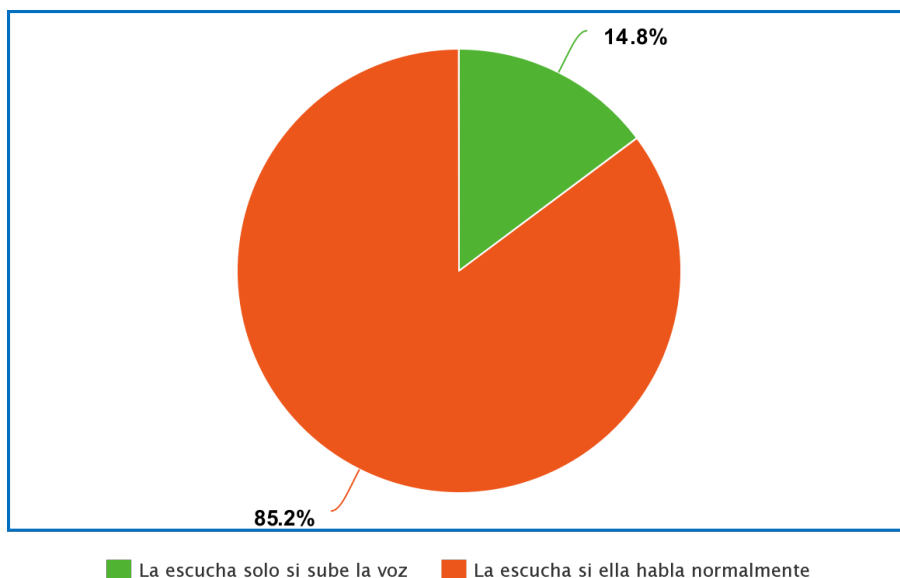
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Nunca	56	63,6	69,1	69,1
	A veces	14	15,9	17,3	86,4
	Siempre	11	12,5	13,6	100,0
	Total	81	92,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	7	8,0		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Cuando trabajan, si una persona, ubicada a una distancia de 2 o 3 metros le habla, el 85,2% contestó que la escucha, si ella habla normalmente, pero el 14,8% la escucha, solo si sube la voz, lo cual puede ser una señal de pérdida de la capacidad auditiva.

RA 6. ¿Cuando Ud. trabaja, si una persona, ubicada a una distancia de 2 o 3 metros le habla:

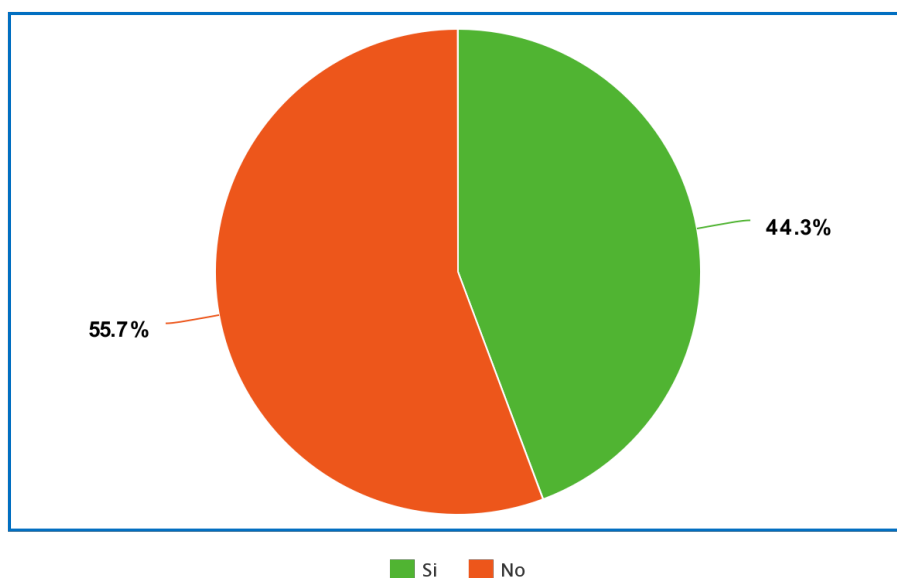
<u>VÁLIDO</u>	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
la escucha, si ella habla normalmente.	75	85,2	85,2	85,2
la escucha, solo si sube la voz.	13	14,8	14,8	100,0
Total	88	100,0	100,0	



El 55,7% contestó que «no» y el 44,3% que «sí» el empleador le provee de elementos de protección personal adecuados según los riesgos a los que está expuesto. La explicación de las respuestas negativas son diversas: no saben a qué se debe, piensan que son escasos los riesgos, consideran que el trabajo no tiene riesgos o no están expuesto a ellos, porque no manipulan productos peligrosos, por cuestiones presupuestarias, porque no los necesitan –excepto la protección de la pantalla–, y por desinterés.

RA 7. ¿Su empleador le provee de elementos de protección personal adecuados según los riesgos a los que está expuesto? (si responde «sí» pasa a RA 7.2)

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> No	49	55,7	55,7	55,7
Sí	39	44,3	44,3	100,0
<u>Total</u>	88	100,0	100,0	

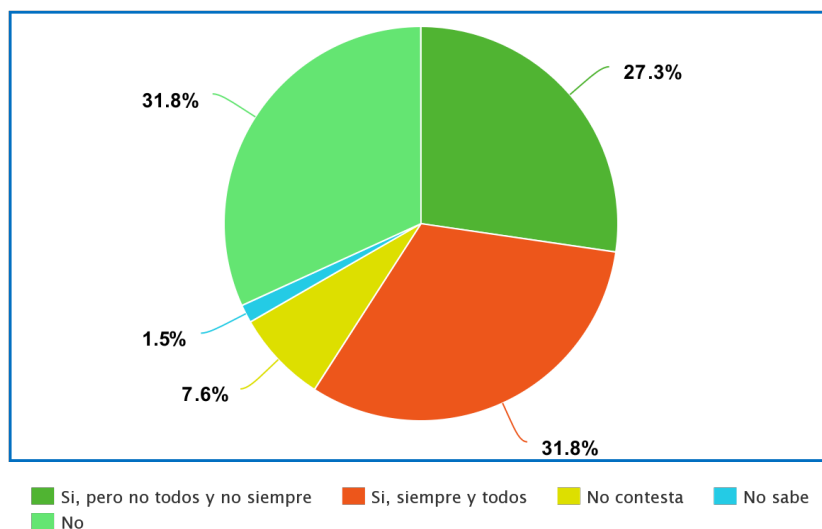


El listado de los elementos de protección que mencionaron los encuestados como necesarios incluye, entre otros, a: instalaciones eléctricas seguras, adaptadores eléctricos, regulador de voltaje, sirena, alarmas de incendio, plan de evacuación, silla ergonómica, matafuego, alcohol en gel, artículos de limpieza.

A la pregunta sobre si usan los elementos de seguridad, 31,8% los usan «siempre y todos», mientras que los usan pero «no todos o no siempre» el 27,3% y no los usan el 31,8% (no los usan o lo hacen parcialmente el 59,1% del total).

RA 8. ¿Ud. utiliza dichos elementos de protección personal?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Sí, siempre y todos	21	23,9	31,8	31,8
	No	21	23,9	31,8	63,6
	Sí, pero no todos o no siempre	18	20,5	27,3	90,9
	No contesta	5	5,7	7,6	98,5
	No sabe	1	1,1	1,5	100,0
	Total	66	75,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>		22	25,0		
TOTAL		88	100,0		



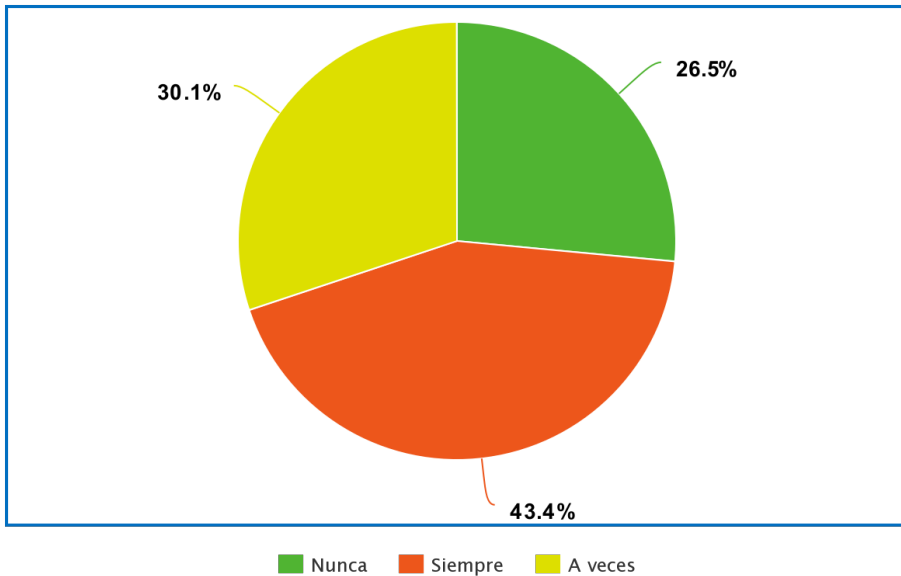
La organización y ritmo de trabajo

El ritmo de trabajo está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros para el 43,4% «siempre», el 30,1% «a veces» (73,5% en total) pero para el 26,5% eso «nunca» pasa.

OA 1.1. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición)

1. la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros?

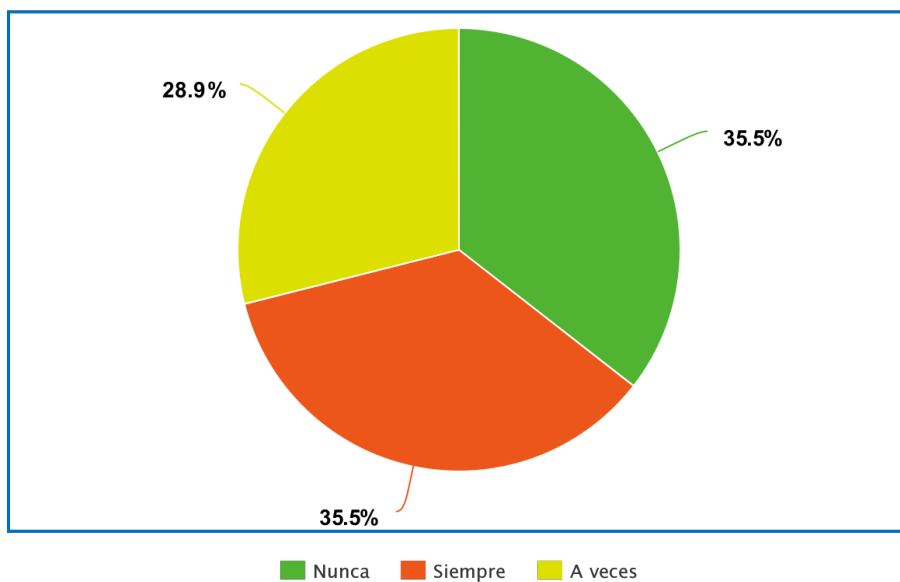
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	36	40,9	43,4	43,4
	<u>A veces</u>	25	28,4	30,1	73,5
	<u>Nunca</u>	22	25,0	26,5	100,0
	<u>Total</u>	83	94,3	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	5	5,7		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Para el 35,5% «nunca», pero para el 35,5% indicó «siempre» y el 28,9% «a veces» (64,4% en total) el 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.

**OA 1.2. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición)
2. normas de producción a cumplir o plazos a respetar en un corto espacio de tiempo de una hora o menos?**

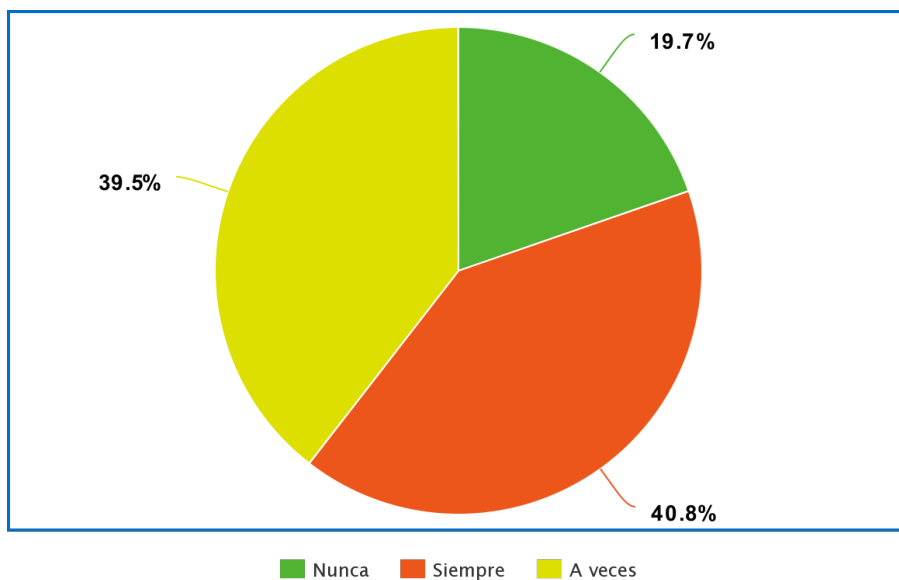
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC.</u> <u>VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.</u> <u>ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>27</u>	<u>30,7</u>	<u>35,5</u>	<u>35,5</u>
	<u>Nunca</u>	<u>27</u>	<u>30,7</u>	<u>35,5</u>	<u>71,1</u>
	<u>A veces</u>	<u>22</u>	<u>25,0</u>	<u>28,9</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>76</u>	<u>86,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Por otra parte, el ritmo de trabajo para el 19,7% «nunca» está dado por normas de producción o plazos a respetar en un día o más, pero el 40,8% contestó «siempre» y el 39,5% respondió «a veces» (80,3% en total) .

OA 1.3. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición) normas de producción o plazos a respetar en un día o más?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>31</u>	<u>35,2</u>	<u>40,8</u>	<u>40,8</u>
	<u>A veces</u>	<u>30</u>	<u>34,1</u>	<u>39,5</u>	<u>80,3</u>
	<u>Nunca</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>	<u>19,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>76</u>	<u>86,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Para el 15,4% «nunca» el ritmo de trabajo está dado por una urgente solicitud externa (clientes, público) que obliga a responder rápidamente, pero para el 44,9%, sucede «siempre» y «a veces» lo experimenta el 39,7% (84,6% en total).

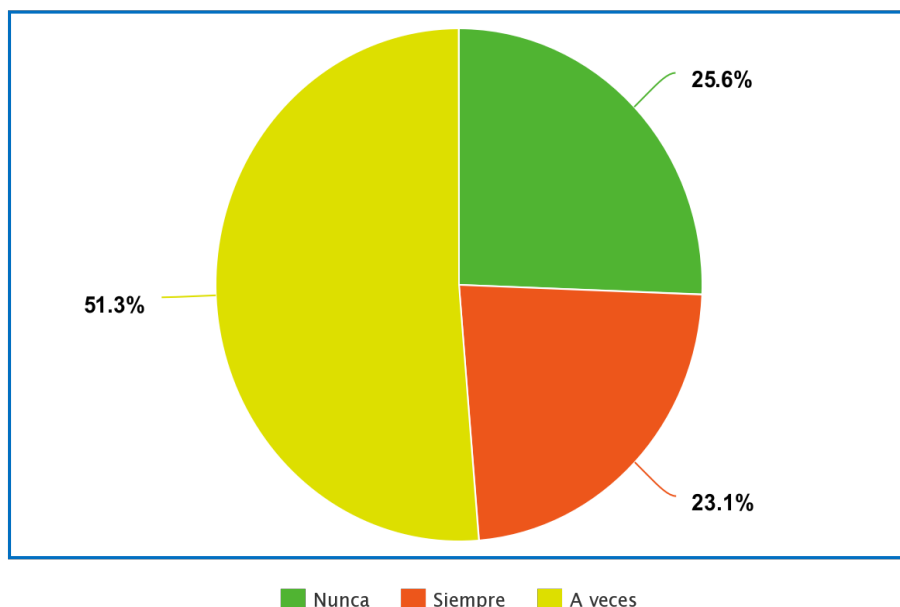
OA 1.4. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición) una urgente solicitud externa (clientes, público) que obliga a responder rápidamente?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	35	39,8	44,9	44,9
	<u>A veces</u>	31	35,2	39,7	84,6
	<u>Nunca</u>	12	13,6	15,4	100,0
	<u>Total</u>	78	88,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	10	11,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

El 25,6% respondió que «nunca», pero el 51,3% contestó «a veces» y el 23,1% que «siempre» (74,4% en total), su ritmo de trabajo está dado por una solicitud externa (cliente, público usuario, paciente), pero que no obliga a brindar una respuesta inmediata.

OA 1.5. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición) una solicitud externa (cliente, público usuario, paciente) pero que no obliga a brindar una respuesta inmediata?

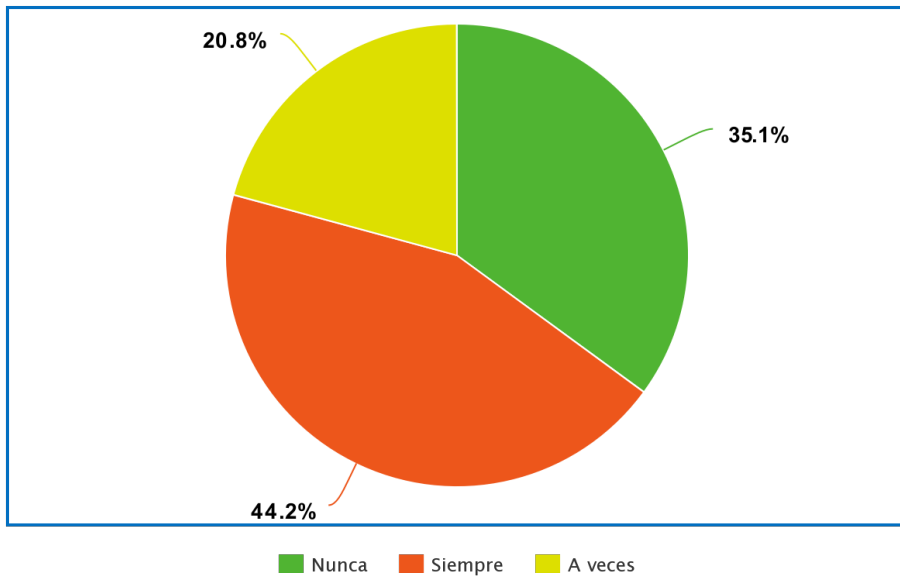
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	40	45,5	51,3	51,3
	<u>Nunca</u>	20	22,7	25,6	76,9
	<u>Siempre</u>	18	20,5	23,1	100,0
	<u>Total</u>	78	88,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	10	11,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 35,1% respondió que «nunca» su ritmo de trabajo está dado por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores, pero eso sucede «siempre» para el 44,2% y el 20,8% lo soporta «a veces» (65,0% en total).

OA 1.6. ¿Su ritmo de trabajo está dado por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	34	38,6	44,2	44,2
	Nunca	27	30,7	35,1	79,2
	A veces	16	18,2	20,8	100,0
	Total	77	87,5	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	11	12,5		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Hubo una elevada tasa de «no respuesta» a la pregunta respecto de si les era impuesta una organización estricta del trabajo: sobre 6 trabajadores que contestaron el 66,7% (4) contestó «siempre», el 16,7% (1) «a veces» y el 16,7% (1) «nunca».

A la pregunta de si su ritmo de trabajo está dado por un control o seguimiento informatizado el 48,6% contestó «nunca», pero para el 34,7% eso sucede «siempre» y el 16,7% lo percibe «a veces» (50,4% en total).

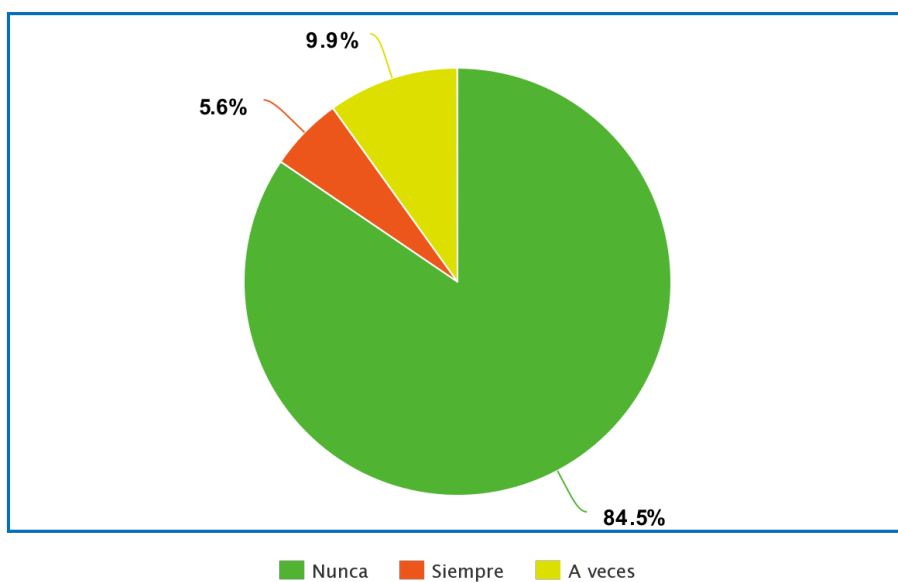
OA 1.7. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición) un control o seguimiento informatizado?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>35</u>	<u>39,8</u>	<u>48,6</u>	<u>48,6</u>
	<u>Siempre</u>	<u>25</u>	<u>28,4</u>	<u>34,7</u>	<u>83,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>	<u>16,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>72</u>	<u>81,8</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Para el 84,5% «nunca», para el 9,9% «a veces» y para el 5,6% «siempre» (15,55% en total) su ritmo de trabajo está dado por el desplazamiento automático de un producto o una pieza.

OA 1.8. ¿Su ritmo de trabajo está dado por el desplazamiento automático de un producto o una pieza?

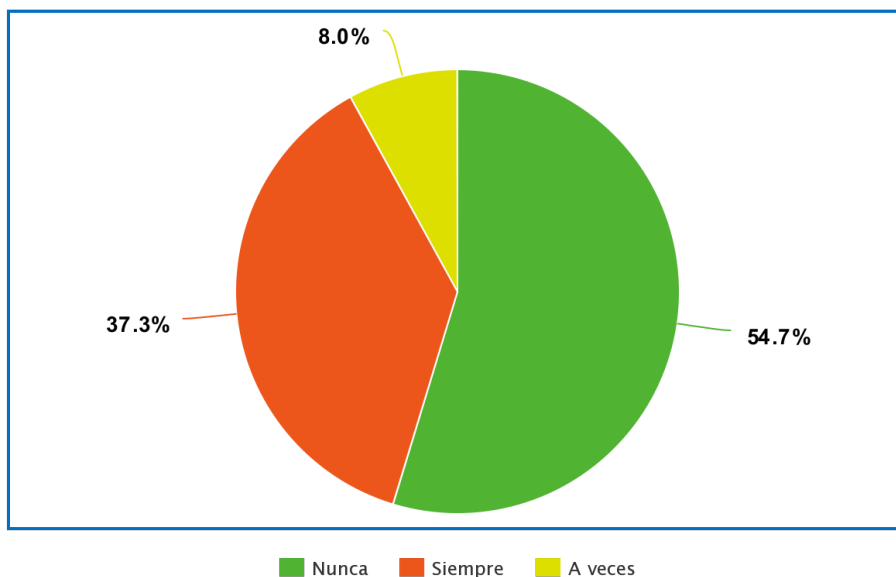
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
<u>Nunca</u>	60	68,2	84,5	84,5
<u>A veces</u>	7	8,0	9,9	94,4
<u>Siempre</u>	4	4,5	5,6	100,0
<u>Total</u>	71	80,7	100,0	
<u>PERDIDOS</u>				
<u>Sin responder</u>	17	19,3		
<u>TOTAL</u>	88	100,0		



El 54,7% respondió que «nunca», mientras contestaron el 37,3% «siempre» y solo el 8% que «a veces» (45.3% en total) su ritmo de trabajo está dado por el ritmo de una máquina.

OA1.9. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición) el ritmo de una máquina?

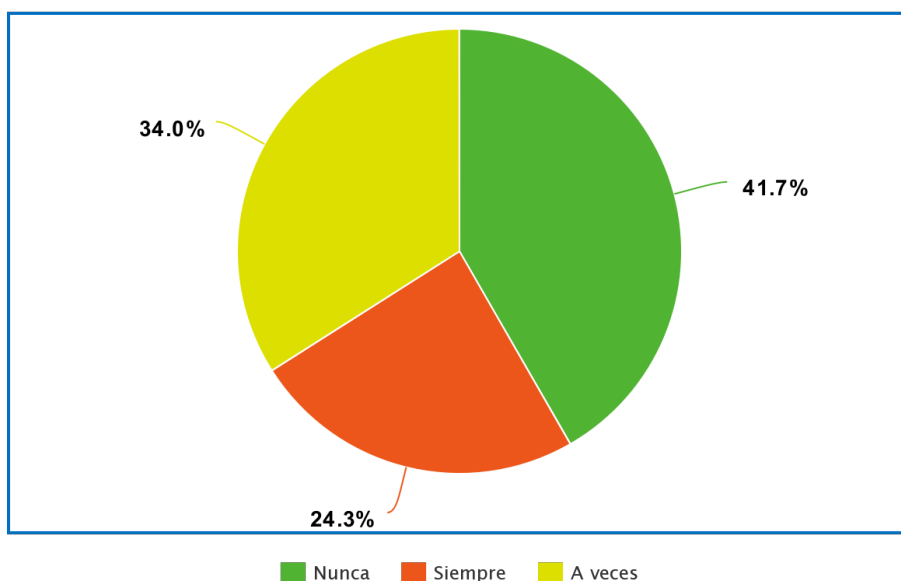
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>41</u>	<u>46,6</u>	<u>54,7</u>	<u>54,7</u>
	<u>Siempre</u>	<u>28</u>	<u>31,8</u>	<u>37,3</u>	<u>92,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>8,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>75</u>	<u>85,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDO</u>	<u>Sin responder</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 67,6% contestó que «nunca», el 18,3% «siempre» y el 14,1% que «a veces» (32,4% en total) su ritmo de trabajo está dado por otras restricciones/exigencias técnicas.

OA 1.10. ¿Su ritmo de trabajo está dado por otras restricciones/exigencias técnicas?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>48</u>	<u>54,5</u>	<u>67,6</u>	<u>67,6</u>
	<u>Siempre</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>	<u>18,3</u>	<u>85,9</u>
	<u>A veces</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>14,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>71</u>	<u>80,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 19,2% contestó que «nunca» su ritmo de trabajo está dado por sus propios tiempos y prioridades, pero respondió «siempre» el 50,7% e indicó el 30,1% «a veces» (80,8% en total).

OA 1.11. ¿Su ritmo de trabajo está dado por... (puede incluir más de una condición) por sus propios tiempos y prioridades?

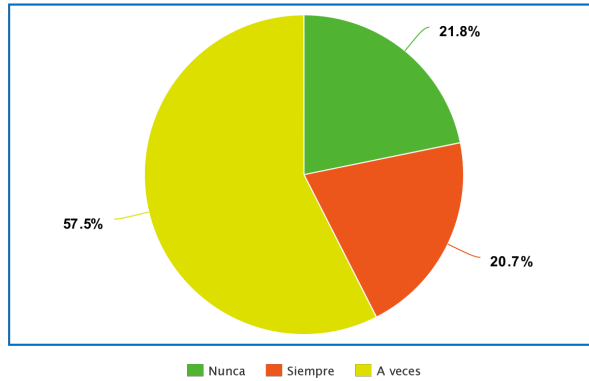
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>37</u>	<u>42,0</u>	<u>50,7</u>	<u>50,7</u>
	<u>A veces</u>	<u>22</u>	<u>25,0</u>	<u>30,1</u>	<u>80,8</u>
	<u>Nunca</u>	<u>14</u>	<u>15,9</u>	<u>19,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>73</u>	<u>83m0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>15</u>	<u>17m0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 98,9% indicó que «no» y solo el 1,1% que «sí» trabajó anteriormente en una cadena de montaje o una cinta transportadora.

El 21,8% «nunca» está obligado apurarse en su trabajo, pero 20,7% contestó «siempre» y el 57,5% que «a veces» (78,2% en total).

OA 3. ¿Está Ud. obligado a apurarse en su trabajo?

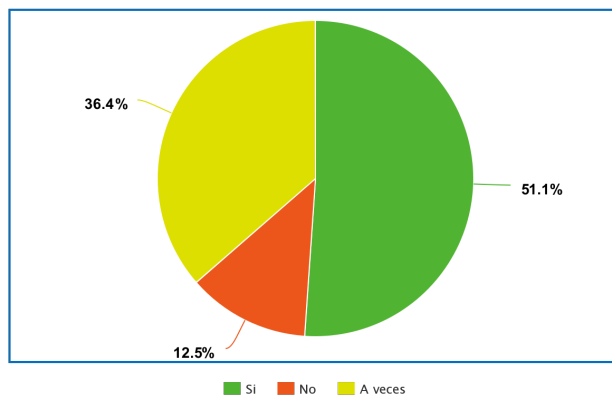
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>50</u>	<u>56,8</u>	<u>57,5</u>	<u>57,5</u>
	<u>Nunca</u>	<u>19</u>	<u>21,6</u>	<u>21,8</u>	<u>79,3</u>
	<u>Siempre</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>20,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Con frecuencia el 51,1% de los encuestados debe interrumpir la tarea que estaban haciendo para realizar otra que no estaba prevista, mientras que el 36,4% lo experimenta «a veces» y el 12,5% «no» lo percibe (49,9% en total).

OA 4. ¿Ocurre con frecuencia que Ud. deba interrumpir la tarea que estaba haciendo para realizar otra que no estaba prevista? (si contesta «no», «no sabe», «no contesta» pasa a O.A. 6)

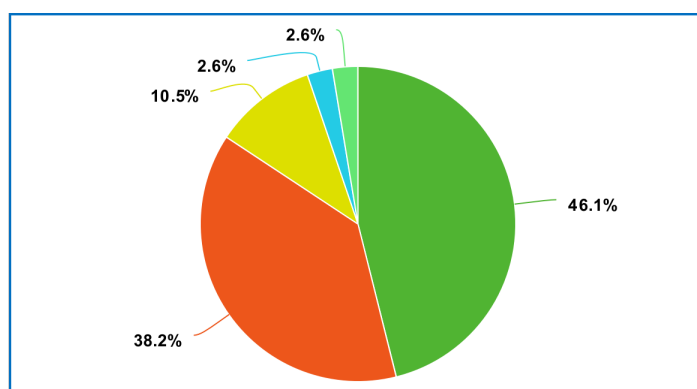
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Sí	45	51,1	51,1	51,1
A veces	32	36,4	36,4	87,5
No	11	12,5	12,5	100,0
<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	



Para el 46,1% esas interrupciones no implican una circunstancia negativas para su trabajo, pero sí lo consideran negativo el 38,2% y por el contrario lo consideran algo positivo el 10,5%.

OA 5. Ud. diría que ese tipo de interrupción generalmente... (una sola opción)

		FRECUENCIA	PORC. (%)	PORC. VÁLIDO (%)	PORC. ACUMULADO (%)
<u>VÁLIDO</u>	¿No implica consecuencias en su trabajo?	35	39,8	46,1	46,1
	¿Es un aspecto negativo de su trabajo?	29	33,0	38,2	84,2
	¿Es un aspecto positivo de su trabajo?	8	9,1	10,5	94,7
	No sabe	2	2,3	2,6	97,4
	No contesta	2	2,3	2,6	100,0
	Total	76	86,4	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	No aplica	11	12,5		
	Sin responder	1	1,1		
	Total	12	13,6		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

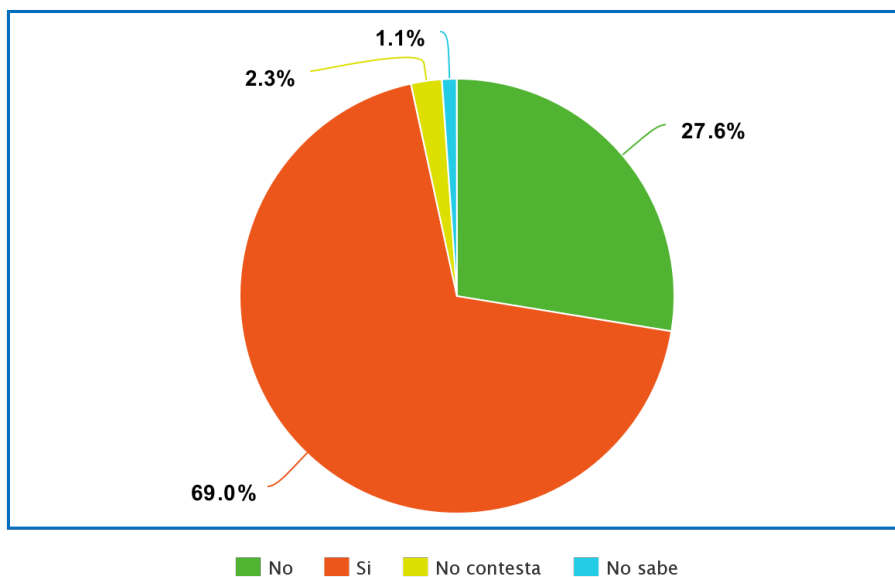


■ ¿No implica consecuencias en su trabajo?
 ■ ¿Es un aspecto negativo de su trabajo?
 ■ ¿Es un aspecto positivo de su trabajo?
 ■ No sabe
 ■ No contesta

En su actividad el 69% contestó que «sí» tiene que alcanzar metas predeterminadas, mientras que el 27,6% respondió «no», el 2,3% «no contesta» y el 1,1% «no sabe».

OA 6. ¿En su actividad tiene que alcanzar metas predeterminadas?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	60	68,2	69,0	69,0
	<u>No</u>	24	27,3	27,6	96,6
	<u>No contesta</u>	2	2,3	2,3	98,9
	<u>No sabe</u>	1	1,1	1,1	100,0
	<u>Total</u>	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 50% indicó que «no» y el 48,3% «sí» tienen la posibilidad de modificar estas metas.

OA 7. ¿Tiene Ud. la posibilidad de modificar estas metas?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	30	34,1	50,0	50,0
	Si	29	33,0	48,3	98,3
	No sabe	1	1,1	1,7	100,0
	Total	60	68,2	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	No aplica	27	30,7		
	Sin Responder	1	1,1		
	Total	28	31,8		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

En caso de poder modificar estas metas, el 70% indicó que lo hacía «conversando a solas con su superior», el 10% «lo hacía conversando entre varios o colectivamente» mientras que solo el 20% lo hacía «por su propia iniciativa».

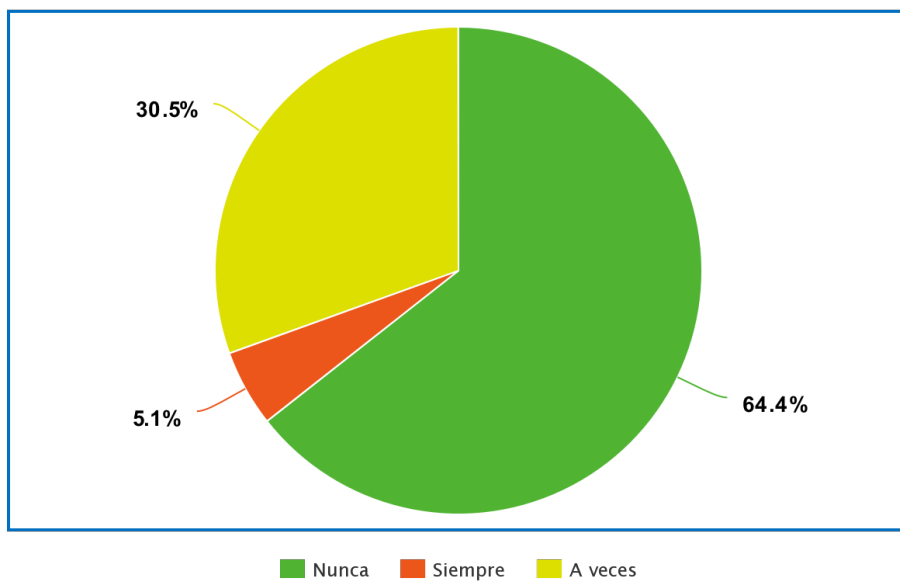
OA 7.1. En caso de poder modificar estas metas, usted actúa... (elegir una sola opción)

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Conversando a solas con su superior	21	23,9	70,0	70,0
	por su propia iniciativa	6	6,8	20,0	90,0
	conversando entre varios o colectivamente	3	3,4	10,0	100,0
	Total	30	34,1	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	No aplica	58	65,9		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

El 64,4% contestó «nunca», el 30,5% «a veces» y el 5,1% que «siempre» (35,6% en total) tienen dificultad o inconvenientes para alcanzar estas metas que le son fijadas.

OA 8. ¿Tiene Ud. dificultad o inconvenientes para alcanzar estas metas que le son fijadas?

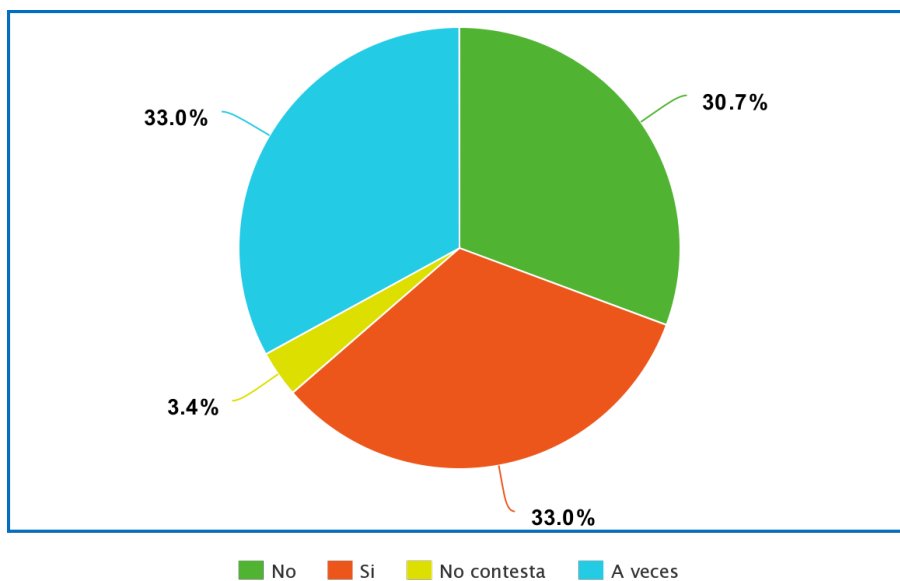
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
<u>Nunca</u>	38	43,2	64,4	64,4
<u>A veces</u>	18	20,5	30,5	94,9
<u>Siempre</u>	3	3,4	5,1	100,0
<u>Total</u>	59	67,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	27	30,7		
<u>Sin responder</u>	2	2,3		
<u>Total</u>	29	33,0		
<u>TOTAL</u>	88	100,0		



El 30,7% contestó que «no», el 33%, respondió que «sí» y el 33% «a veces» (66% sobre el total) pueden efectuar cambios en los plazos fijados para realizar su trabajo.

OA 9. Para realizar su trabajo, ¿puede Ud. efectuar cambios en los plazos fijados?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Si	29	33,0	33,0	33,0
	A veces	29	33,0	33,0	65,9
	No	27	30,7	30,7	96,6
	No contesta	3	3,4	3,4	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

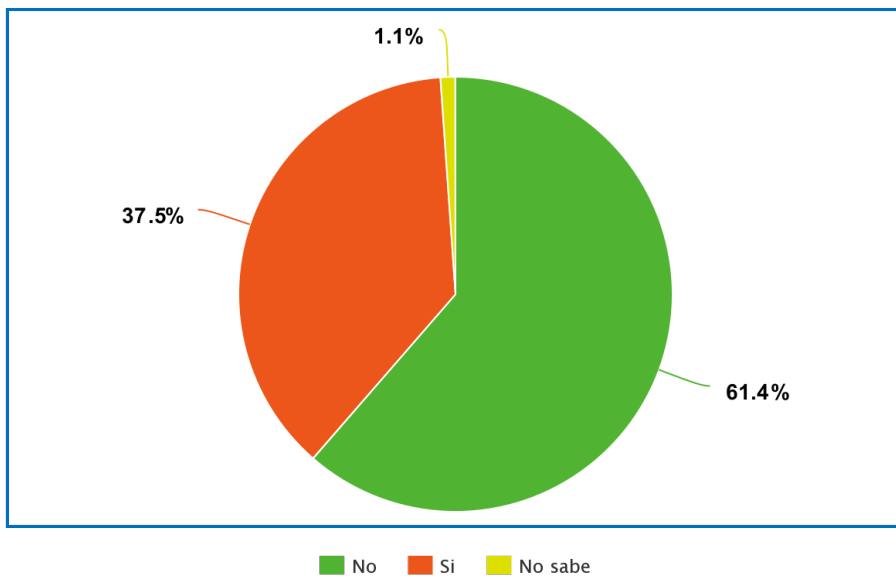


Prevención de riesgos

Durante los últimos 12 meses, el 61,4% contestó que «no», el 37,5% «sí» y el 1,1% «no sabe» si recibieron alguna formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad.

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? (si contesta «no», «no sabe», «no contesta» pasa a R.B. 3).

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>54</u>	<u>61,4</u>	<u>61,4</u>	<u>61,4</u>
	<u>Si</u>	<u>33</u>	<u>37,5</u>	<u>37,5</u>	<u>98,9</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	

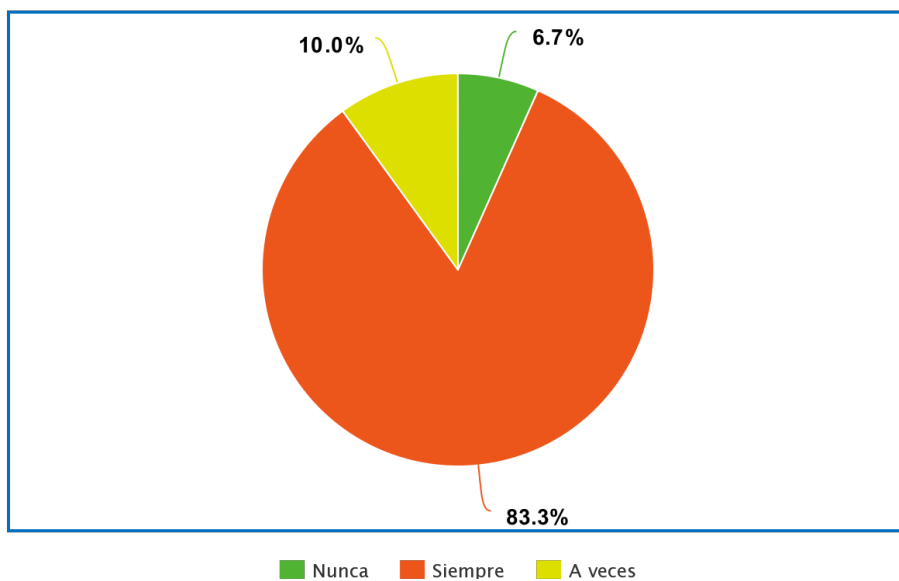


La información o formación le fue brindada por la universidad: «siempre» al 83,3%, pero el 10% respondió «a veces» y el 6,7% «nunca».

RB 2. ¿La información o formación fue brindada por...

1. empresa/administración

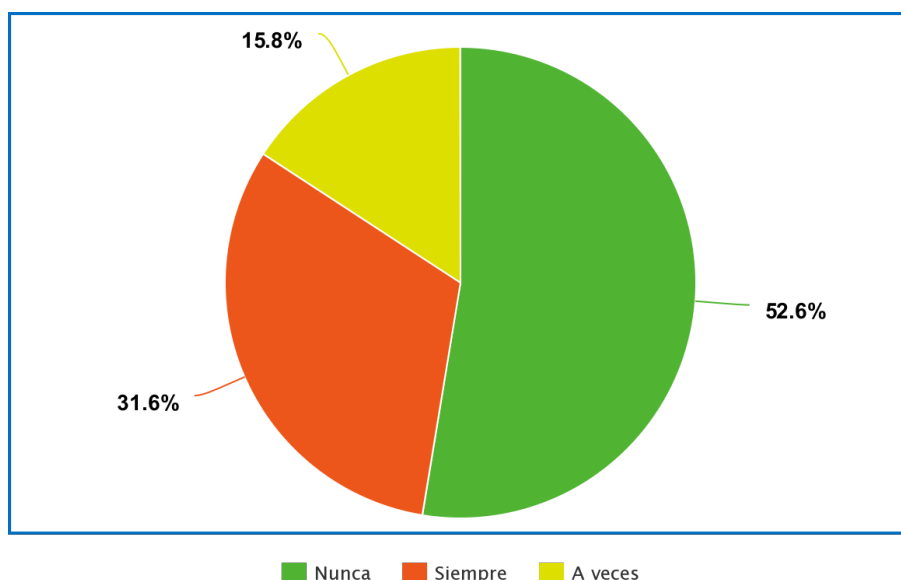
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	25	28,4	83,3	83,3
	<u>A veces</u>	3	3,4	10,0	93,3
	<u>Nunca</u>	2	2,3	6,7	100,0
	<u>Total</u>	30	34,1	100,0	
<u>PERDIDO</u>	<u>No aplica</u>	55	62,5		
	<u>Sin responder</u>	3	3,4		
	<u>Total</u>	58	65,9		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Para el 52,6% «nunca», pero para el 31,6% «siempre» y para el 15,8% «a veces» la información o formación le fue brindada por servicios especializados/consultores.

RB 2. ¿La información o formación fue brindada por... servicios especializados/consultores?

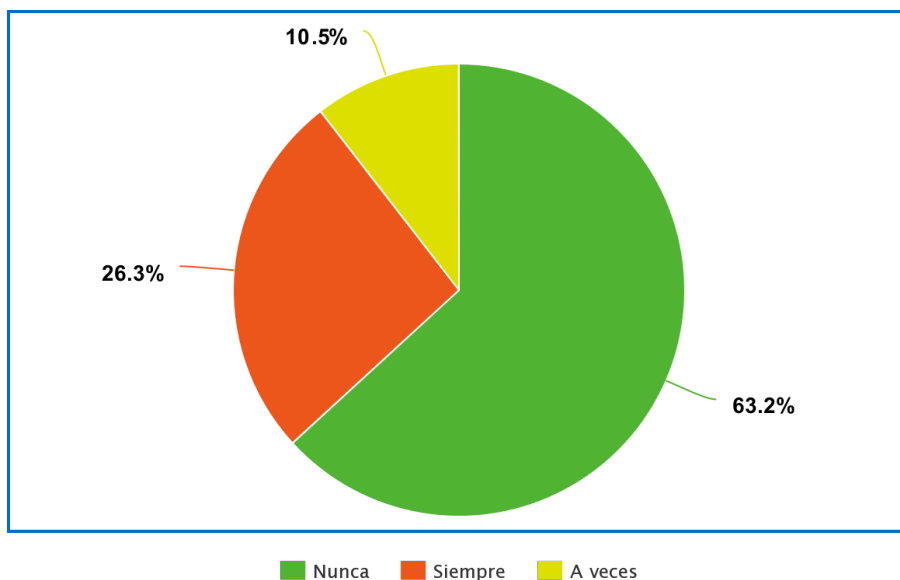
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>52,6</u>	<u>52,6</u>
	<u>Siempre</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>31,6</u>	<u>84,2</u>
	<u>A veces</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>15,8</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>19</u>	<u>21,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>55</u>	<u>62,5</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>14</u>	<u>15,9</u>		
	<u>Total</u>	<u>69</u>	<u>78,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta de si la información o formación les fue brindada por la ART, el 63,2% indicó «nunca», el 26,3% «siempre» y el 10,5% «a veces».

RB 2. ¿La información o formación fue brindada por... ART

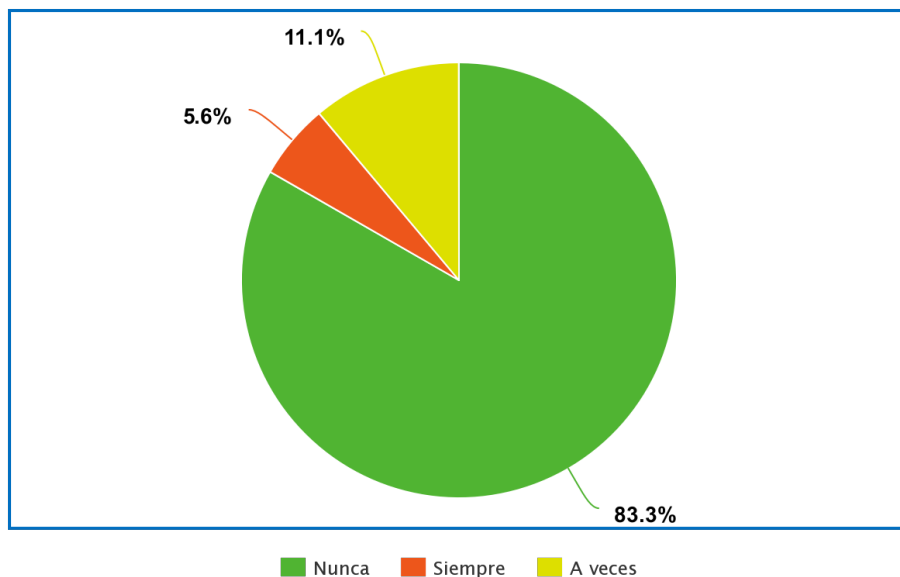
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>	<u>63,2</u>	<u>63,2</u>
	<u>Siempre</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>	<u>26,3</u>	<u>89,5</u>
	<u>A veces</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>10,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>19</u>	<u>21,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>55</u>	<u>62,5</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>14</u>	<u>15,9</u>		
	<u>Total</u>	<u>69</u>	<u>78,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En cuanto a si la información o formación le fue brindada por el sindicato, el 83,3% contestó «nunca», el 11,1% «a veces» y el 5,6% «siempre».

RB 2. ¿La información o formación fue brindada por... 4. Gremio?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>	<u>83,3</u>	<u>83,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>11,1</u>	<u>94,4</u>
	<u>Siempre</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>5,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>55</u>	<u>62,5</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>		
	<u>Total</u>	<u>70</u>	<u>79,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



De la misma manera el 83,3% indicó que «nunca», el 11,1% «siempre» y el 5,6% «a veces» la información o formación le fue brindada por el Ministerio de Trabajo.

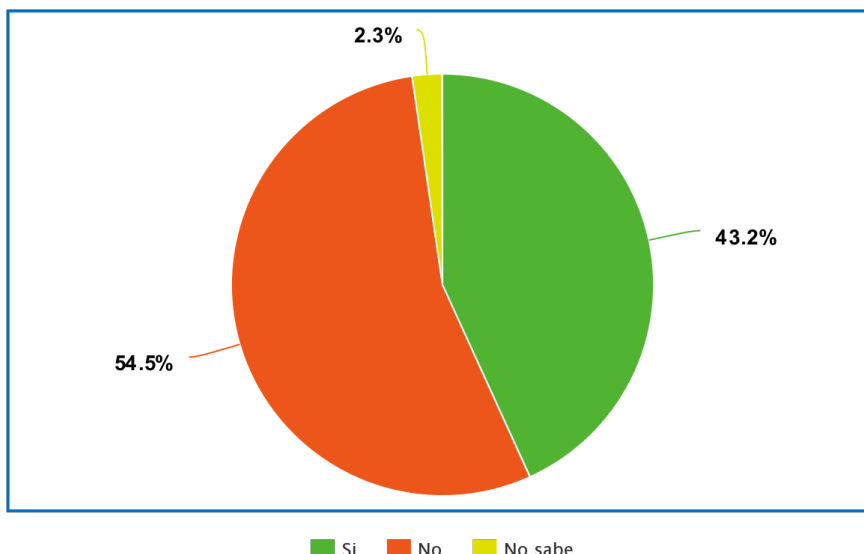
RB 2. ¿La información o formación fue brindada por... 5. El Ministerio de Trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>	<u>83,3</u>	<u>83,3</u>
	<u>Siempre</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>11,1</u>	<u>94,4</u>
	<u>A veces</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>5,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>55</u>	<u>62,5</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>		
	<u>Total</u>	<u>70</u>	<u>79,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 54,5% contestó que «no», el 2,3% «no sabe» y el 43,2% que «sí» durante los últimos 12 meses, tuvo conocimiento de algún documento, instructivo o cartelera escrito por su empleador que describa los riesgos vinculados al trabajo en su establecimiento.

RB 3. Durante los últimos 12 meses, ¿tuvo conocimiento de algún documento, instructivo o cartelera escrito por su empleador que describa los riesgos vinculados al trabajo en su establecimiento? (si contesta «no», «no sabe», «no contesta» pasa a R.B. 5).

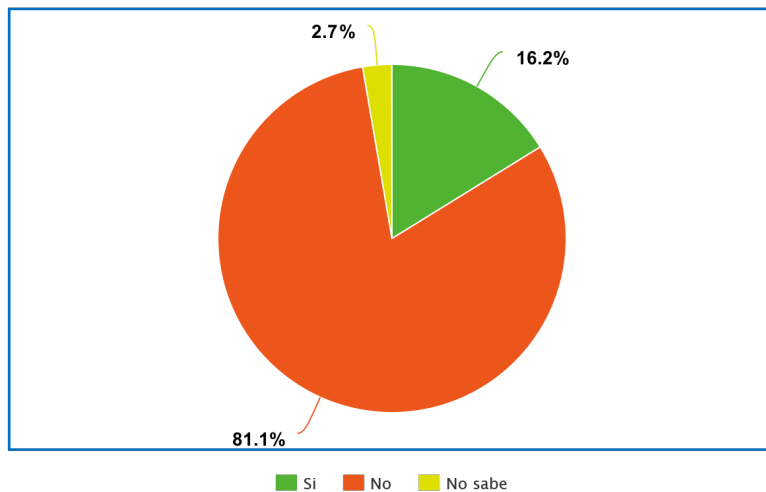
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>48</u>	<u>54,5</u>	<u>54,5</u>	<u>54,5</u>
	<u>Sí</u>	<u>38</u>	<u>43,2</u>	<u>43,2</u>	<u>97,7</u>
	<u>No sabe</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	



En respuesta a la pregunta «RB 4. ¿Ha sido consultado para la elaboración de este documento o instructivo?» el 81,1% indicó «no», el 16,2% «sí» y el 2,7% «no sabe».

RB 4. ¿Ha sido consultado para la elaboración de este documento o instructivo?

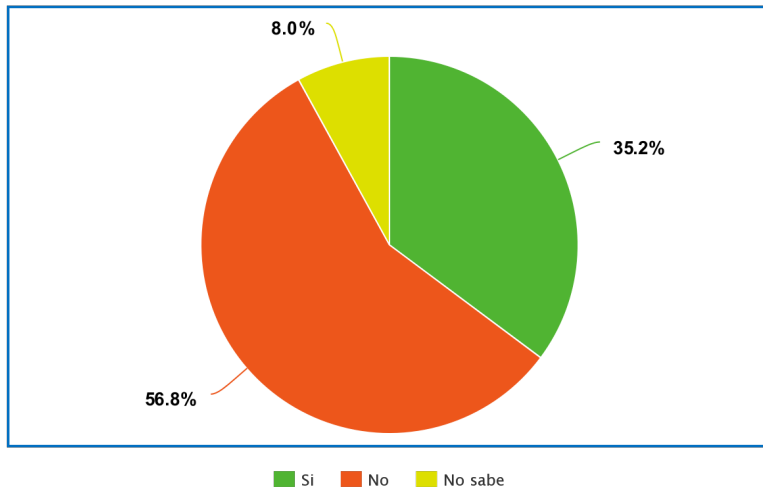
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>30</u>	<u>34,1</u>	<u>81,1</u>	<u>81,1</u>
	<u>Sí</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>16,2</u>	<u>97,3</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>2,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>37</u>	<u>42,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>50</u>	<u>56,8</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
	<u>Total</u>	<u>51</u>	<u>58,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta «RB 5. ¿Existe en su organización o establecimiento un Servicio de Medicina del Trabajo?» el 56,8% indicó «no», el 35,2% «sí» y el 8% «no sabe».

RB 5. ¿Existe en su organización o establecimiento un Servicio de Medicina del Trabajo?

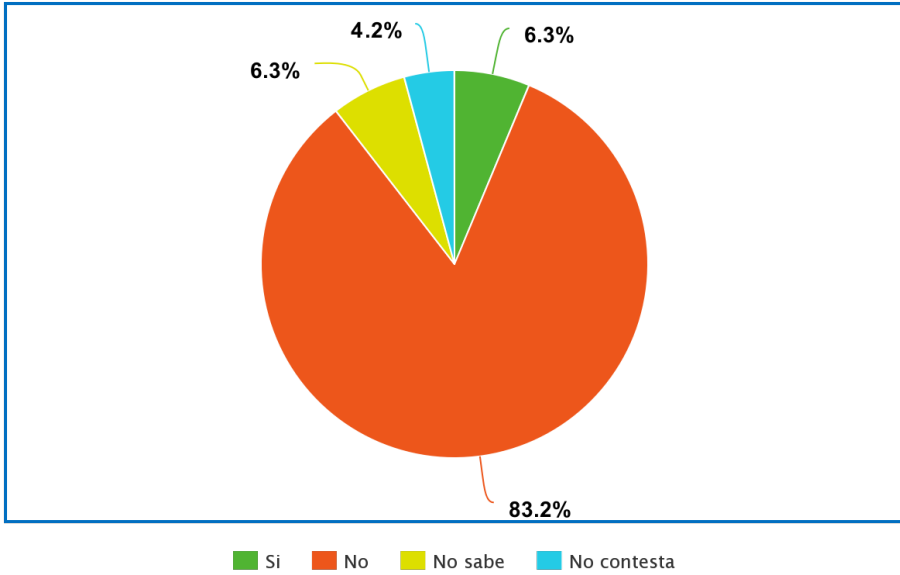
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	50	56,8	56,8	56,8
	Si	31	35,2	35,2	92,0
	No sabe	7	8,0	8,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



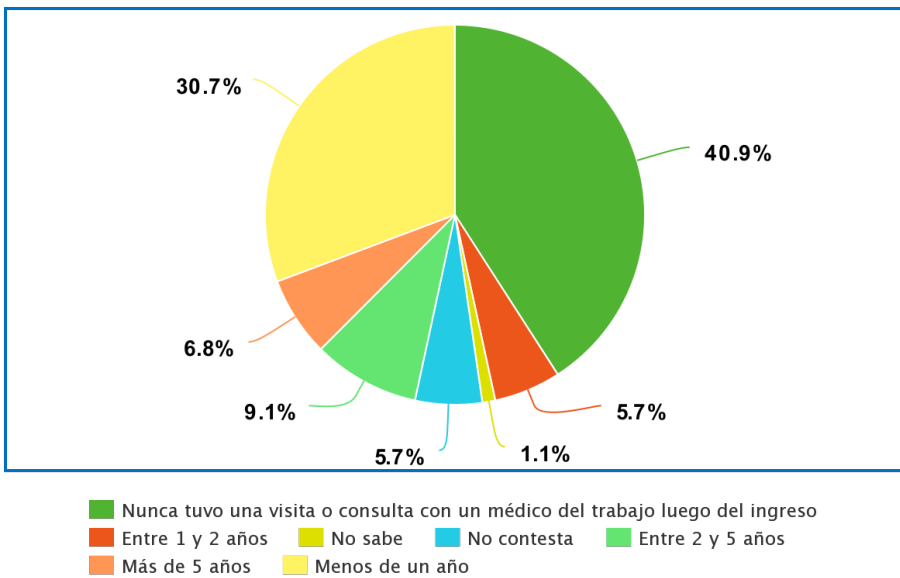
El 83,3% contestó que «no» tiene la obligación de hacer una visita médica periódica y solo el 6,3% respondió que «sí», pero el 6,3% contestó «no sabe» y el 4,2% «no contesta».

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

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>40</u>	<u>45,5</u>	<u>83,3</u>	<u>83,3</u>
	<u>Si</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>6,3</u>	<u>89,6</u>
	<u>No sabe</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>6,3</u>	<u>95,8</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>4,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>48</u>	<u>54,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>40</u>	<u>45,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



RB 7- ¿Cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad luego de su ingreso?



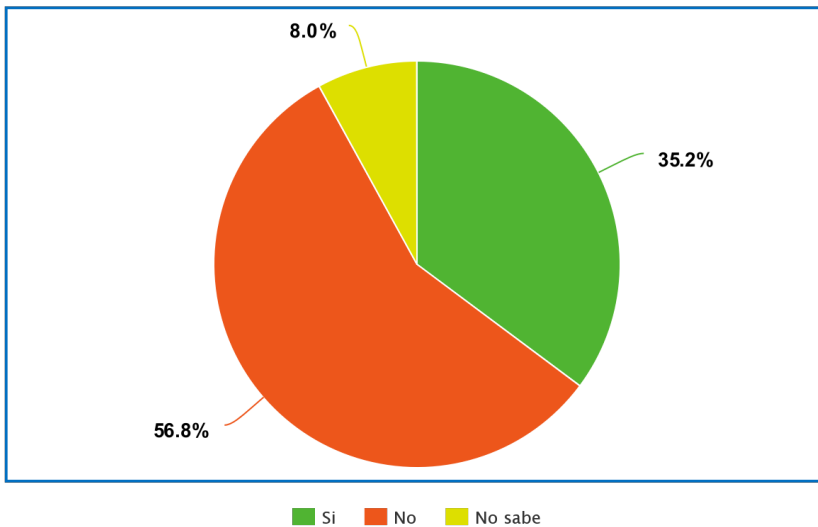
En respuesta a la pregunta «RB 7. ¿Cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad, luego de su ingreso?» el 40,9% de los encuestados indicó que «nunca tuvo una visita o consulta con un médico del trabajo luego del ingreso», el 30,7% «menos de un año», el 9,1% «entre 2 y 5 años», el 6,8% «más de 5 años», el 5,7% «entre 1 y 2 años», el 5,7% «no contesta» y el 5,7% «no contesta».

El 60% respondió que sí tuvo un accidente y lo informó a su empleador (superior jerárquico, servicio médico, servicio de personal) y el 40% «no» lo hizo.

Con respecto a la pregunta de si en su organización o establecimiento hay un Servicio de Medicina del Trabajo, el 35,2% contestó que «sí», el 56,8% indicó «no», y el 8% «no sabe». No hay en la universidad este servicio y, por lo tanto, detectamos a partir de estas respuestas que dan cuenta del desconocimiento sobre la naturaleza de este servicio, cuya importancia es señalada por los expertos en la materia.

RB 5. ¿Existe en su organización o establecimiento un Servicio de Medicina del Trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>50</u>	<u>56,8</u>	<u>56,8</u>	<u>56,8</u>
	<u>Sí</u>	<u>31</u>	<u>35,2</u>	<u>35,2</u>	<u>92,0</u>
	<u>No sabe</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>8,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	

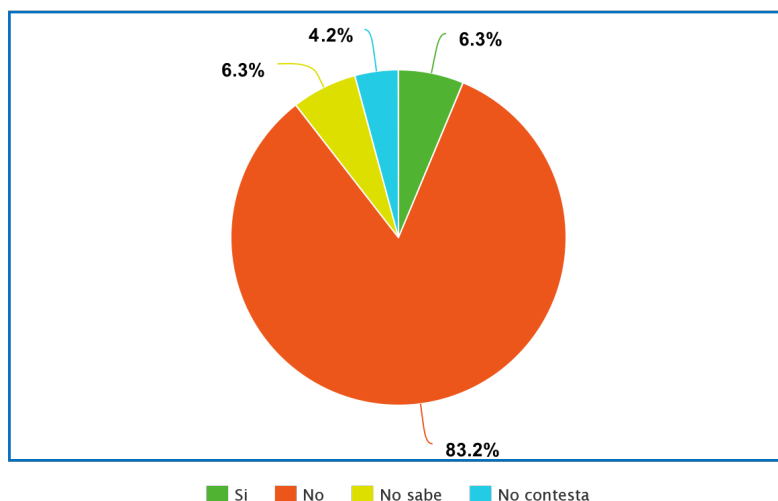


El 73,9% respondió que «sí», durante los últimos 12 meses, percibió que el médico del trabajo, el ingeniero de Higiene y Seguridad o el encargado de la prevención visitó su lugar de trabajo, pero el 22,7% respondió «no», mientras el 2,3% respondió «no sabe» y el 1,1% contestó que «no corresponde» (porque no trabaja siempre en un lugar fijo).

En respuesta a la pregunta «RB 6. En caso afirmativo ¿tiene la obligación de hacer una visita médica periódica?» el 83,3% indicó «no», el 6,3% «sí», el 6,3% «no sabe» y el 4,2% «no contesta».

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

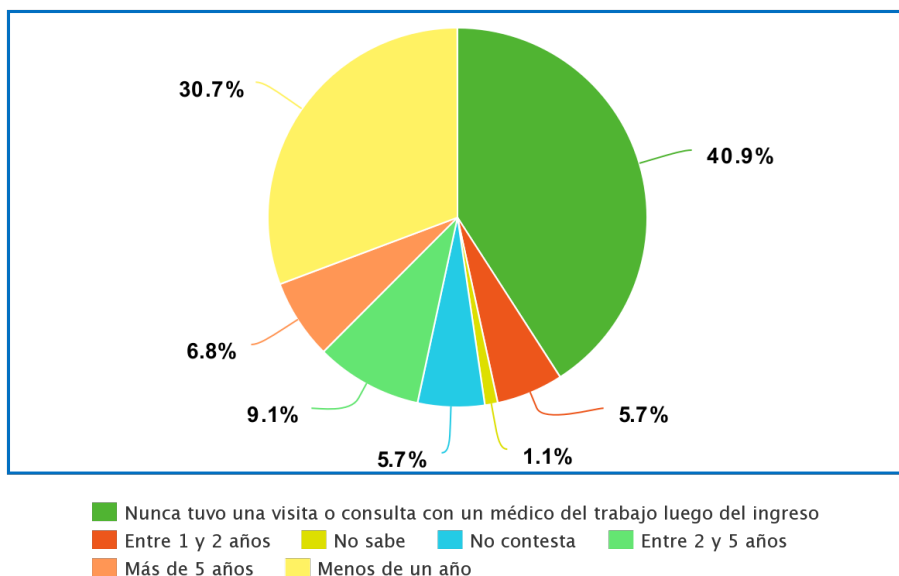
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	40	45,5	83,3	83,3
	<u>Sí</u>	3	3,4	6,3	89,6
	<u>No sabe</u>	3	3,4	6,3	95,8
	<u>No contesta</u>	2	2,3	4,2	100,0
	<u>Total</u>	48	54,5	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	40	45,5		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En respuesta a la pregunta «RB 7. ¿Cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad, luego de su ingreso?» el 40,9% indicó que «nunca tuvo una visita o consulta con un médico del trabajo luego del ingreso», el 30,7% «menos de un año», el 9,1% «entre 2 y 5 años», el 6,8% «más de 5 años», el 5,7% «entre 1 y 2 años» y el 5,7% «no contesta».

RB 7. ¿Cuándo fue su última visita o consulta a un médico del trabajo por razón de una enfermedad, luego de su ingreso?

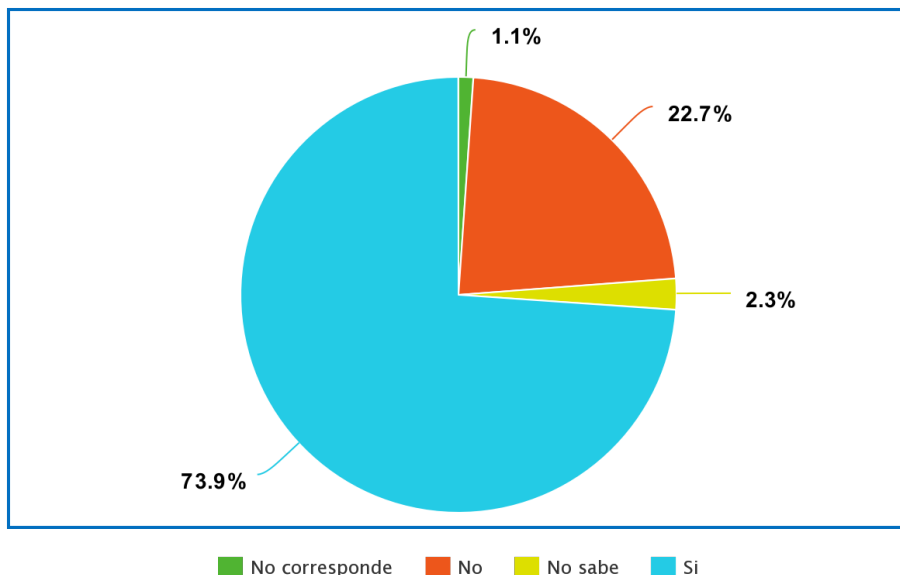
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> <u>Nunca tuvo una visita o consulta con un médico del trabajo luego del ingreso.</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>40,9</u>	<u>40,9</u>
<u>Menos de un año.</u>	<u>27</u>	<u>30,7</u>	<u>30,7</u>	<u>71,6</u>
<u>Entre 2 y 5 años.</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>	<u>9,1</u>	<u>80,7</u>
<u>Más de 5 años.</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>6,8</u>	<u>87,5</u>
<u>Entre 1 y 2 años.</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>	<u>5,7</u>	<u>93,2</u>
<u>No contesta.</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>	<u>5,7</u>	<u>98,9</u>
<u>No sabe.</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	



En respuesta a la pregunta «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?» el 73,9% indicó «sí», el 22,7% «no», el 2,3% «no sabe» y el 1,1% «no corresponde (no trabajo siempre en lugar fijo)».

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?

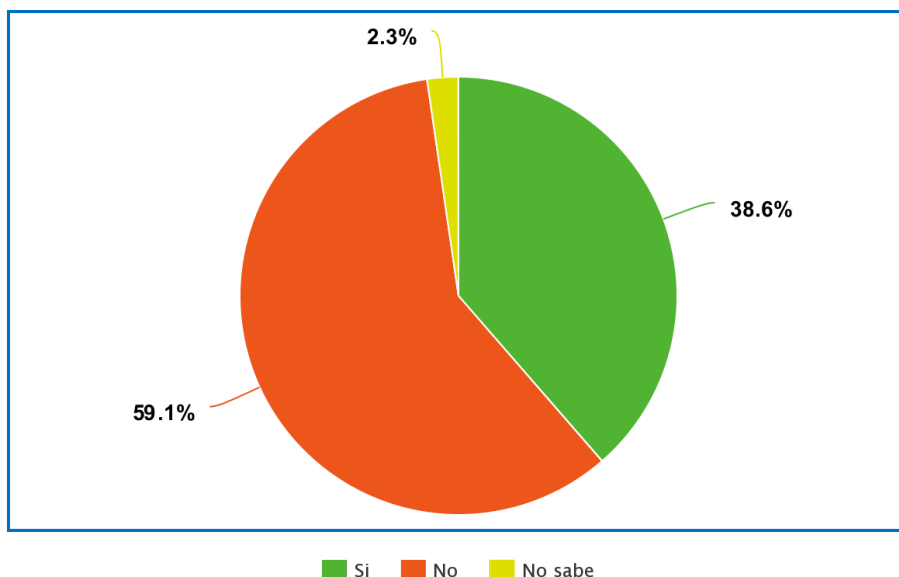
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Si	65	73,9	73,9	73,9
No	20	22,7	22,7	96,6
No sabe	2	2,3	2,3	98,9
No corresponde (no trabajo siempre en lugar fijo)	1	1,1	1,1	100,0
<u>Total</u>	88	100,0	100,0	



En respuesta a la pregunta «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?» el 59,1% indicó «no», el 38,6% «sí» y el 2,3% «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)

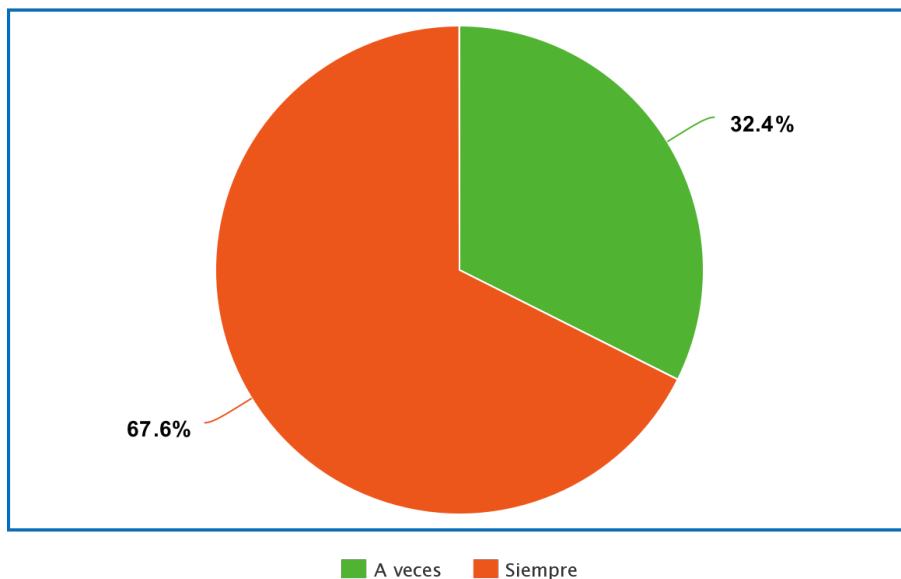
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	52	59,1	59,1	59,1
	Sí	34	38,6	38,6	97,7
	No sabe	2	2,3	2,3	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



En respuesta a la pregunta «RB 10. ¿Piensa que puede ponerlas en práctica?» el 67,6% indicó «siempre» y el 32,4% «a veces».

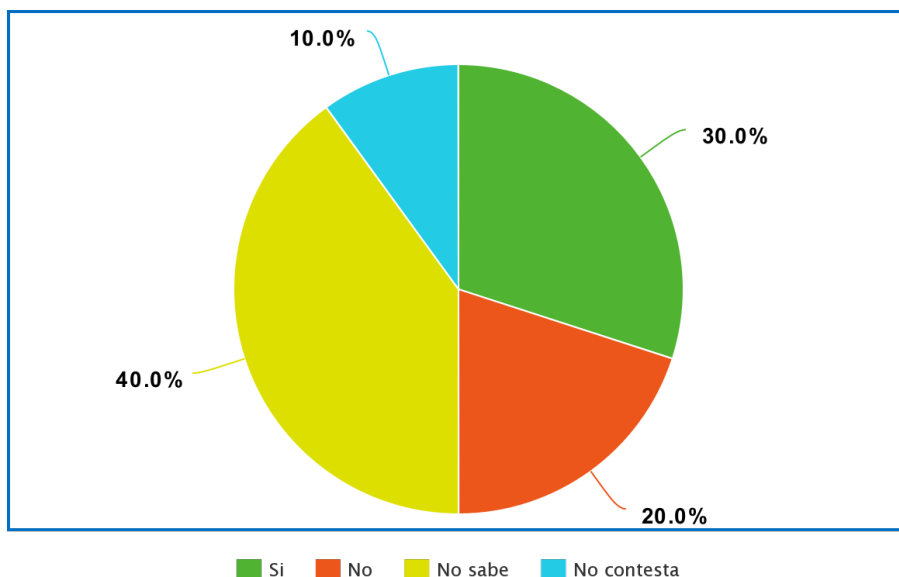
RB 10. ¿Piensa que puede ponerlas en práctica?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>23</u>	<u>26,1</u>	<u>67,6</u>	<u>67,6</u>
	<u>A veces</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>32,4</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>34</u>	<u>38,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>54</u>	<u>61,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



RB 11. ¿Su superior (o los responsables de la empresa o de la organización) saben que Ud. no puede aplicarlas o que solo puede hacerlo en parte?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No sabe</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>40,0</u>	<u>40,0</u>
	<u>Sí</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>30,0</u>	<u>70,0</u>
	<u>No</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>20,0</u>	<u>90,0</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>10,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>77</u>	<u>87,5</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
	<u>Total</u>	<u>78</u>	<u>88,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



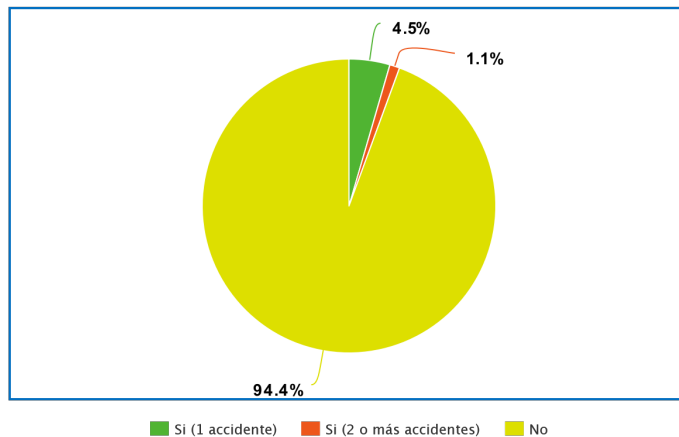
El 59,1% contestó que «no», y el 2,3% que «no sabe» (61% en total) si tiene instrucciones por escrito o carteles sobre la seguridad en su puesto de trabajo, además de las instrucciones para evacuación en caso de incendio, mientras que el 38,6% contestó que «sí». El 67,6% contestó «siempre» y el 32,4% que «a veces» piensan que puede poner en práctica esas instrucciones. Pero fue muy bajo el porcentaje de respuesta a la pregunta de si los responsables de la universidad saben que no puede aplicar esas instrucciones o que solo pueden hacerlo en parte.

ACCIDENTES DE TRABAJO

En respuesta a la pregunta «En los últimos 12 meses, en su lugar de 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?» el 94,3% contestó que «no», el 4,5% «sí» sufrió un accidente y el 1,1% sufrió dos o más.

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?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	83	94,3	94,3	94,3
	Sí (1 accid.)	4	4,5	4,5	98,9
	Sí (2 o más)	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



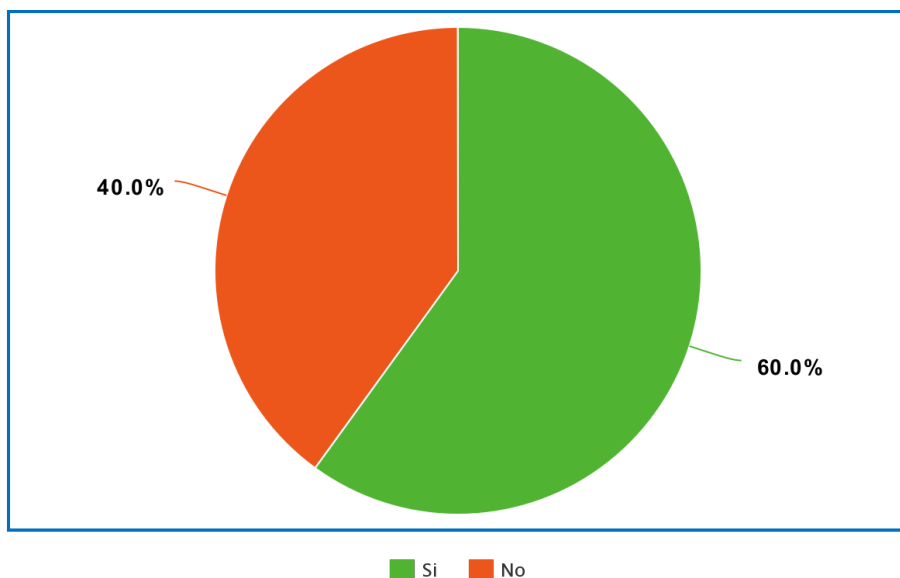
Esos accidentes fueron provocados por un asalto, que provocó lesiones físicas y traumas psicológicos y por otra parte se produjeron infecciones oculares, la amputación de un dedo y cortes leves.

El 80% contestó que «no» y el 20% que su empleador «sí» tomó medidas para reducir los riesgos en cuestión a partir del último accidente.

En respuesta a la pregunta «RC 7. ¿Le informó Ud. este accidente a su empleador? (superior jerárquico, servicio médico, servicio de personal)» el 60% indicó «sí» y el 40% «no».

RC 7. ¿Le informó Ud. este accidente a su empleador? (superior jerárquico, servicio médico, servicio de personal).

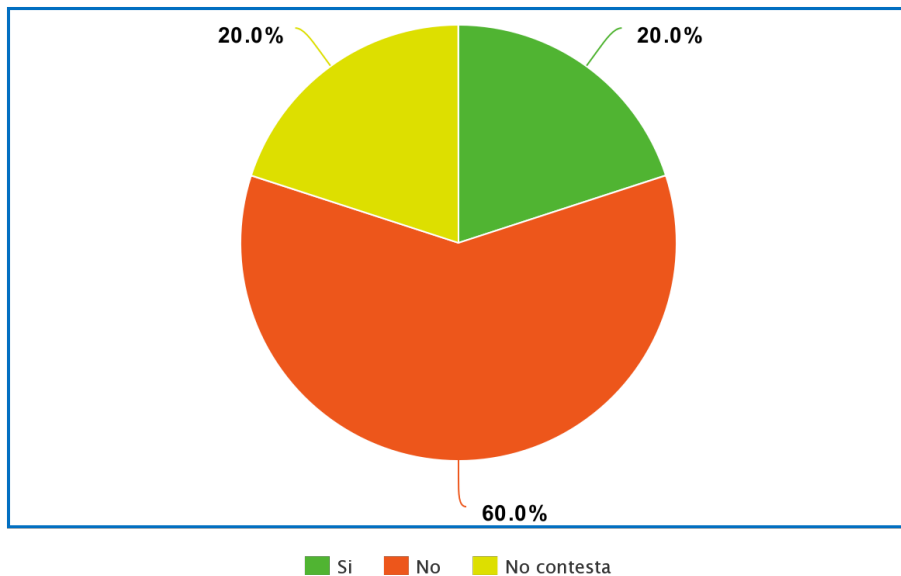
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Sí	3	60,0	60,0	60,0
No	2	40,0	40,0	100,0
<u>Total</u>	5	100,0	100,0	



En respuesta a la pregunta «RC 8. ¿Este accidente fue reconocido e indemnizado por la Seguridad Social o la ART a título de los accidentes de trabajo?» el 60% indicó «no», el 20% «sí» y el 20% «no contesta».

RC 8. ¿Este accidente fue reconocido e indemnizado por la Seguridad Social o la ART a título de los accidentes de trabajo?

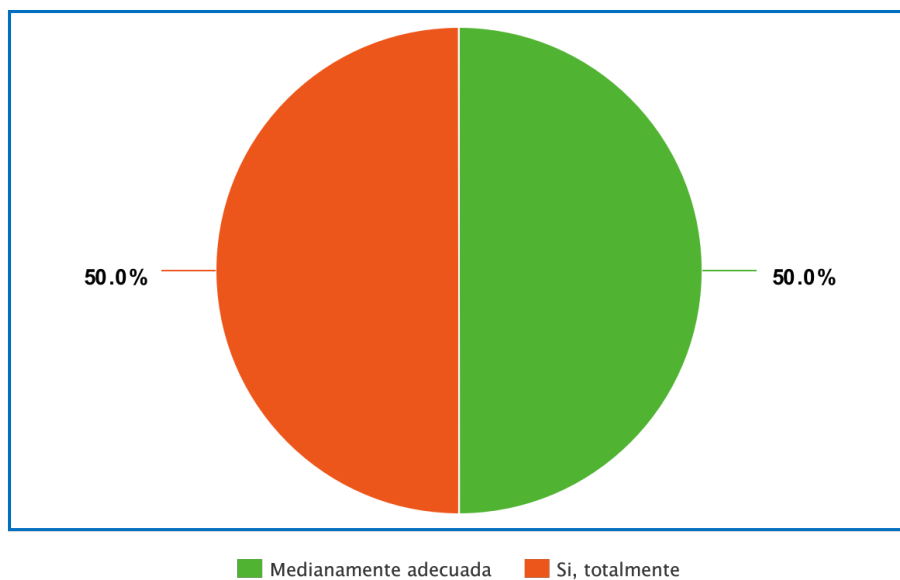
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	3	60,0	60,0	60,0
	<u>Sí</u>	1	20,0	20,0	80,0
	<u>No contesta</u>	1	20,0	20,0	100,0
	<u>Total</u>	5	100,0	100,0	



En respuesta a la pregunta «RC 8. ¿Esta compensación le resultó adecuada?» el 50% indicó «sí, totalmente» y el 50% «medianamente adecuada», el 60% contestó que «no» y el 20% «no contesta».

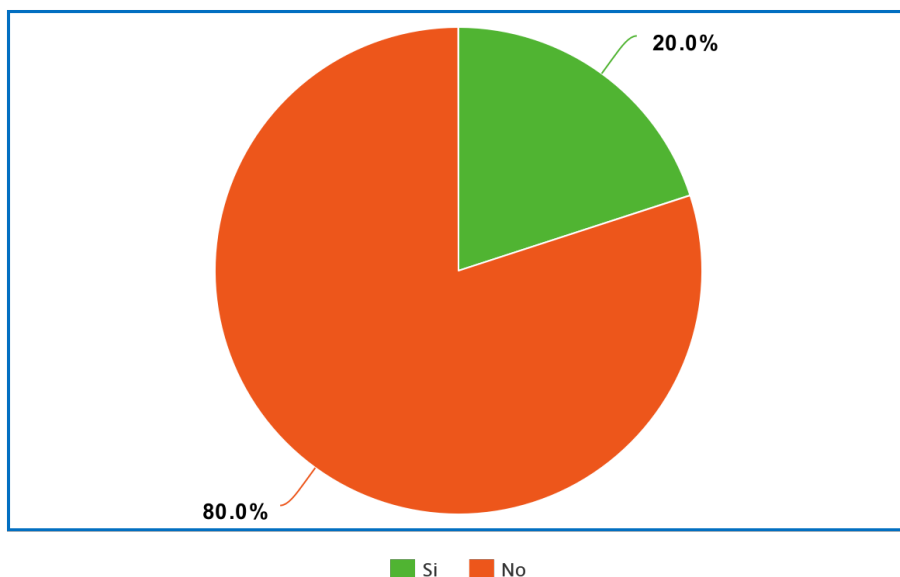
RC 8. ¿Esta compensación le resultó adecuada?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Sí, totalmente	<u>1</u>	<u>20,0</u>	<u>50,0</u>	<u>50,0</u>
	Medianamente adecuada	<u>1</u>	<u>20,0</u>	<u>50,0</u>	<u>100,0</u>
	Total	<u>2</u>	<u>40,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	<u>3</u>	<u>60,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>5</u>	<u>100,0</u>		



El 25% de las víctimas que sufrieron varios accidentes contestaron que ocurrió en su empleo actual y 75% «no». El 80% indicó que «sí» tuvo que abandonar o interrumpir su trabajo al menos un día a causa de este accidente pero el 20% «no» lo hizo.

En respuesta a la pregunta «RC 9. A partir de este último accidente, ¿su empleador tomó medidas para reducir los riesgos en cuestión?» el 80% indicó «no» y el 20% «sí».



RC 9. A partir de este último accidente, ¿su empleador tomó medidas para reducir los riesgos en cuestión?

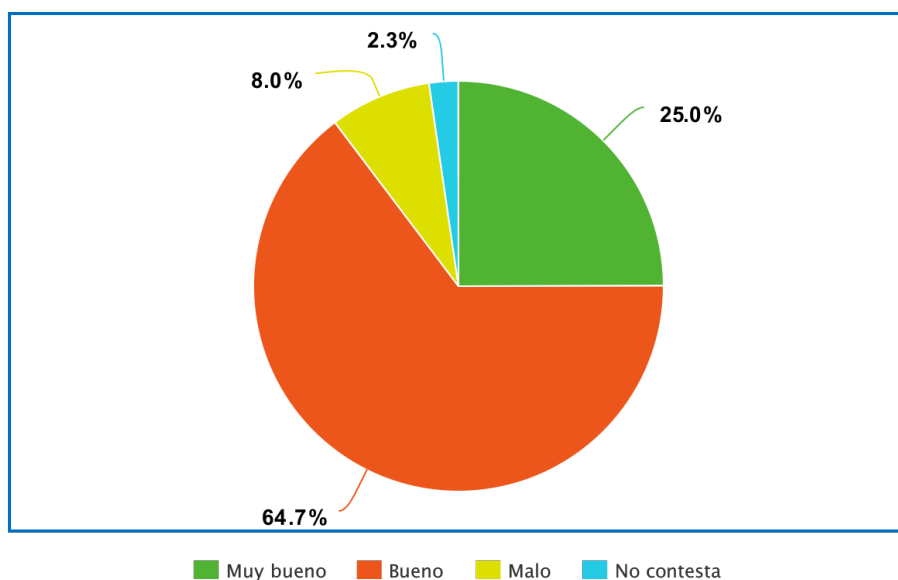
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	4	80,0	80,0	80,0
	Sí	1	20,0	20,0	100,0
	Total	5	100,0	100,0	

PERCEPCIÓN DE LA SALUD

En respuesta a la pregunta de cómo creen que es su estado de salud general, el 64,8% indicó «bueno», el 25% «muy bueno», el 8% «malo» y el 2,3% «no contesta».

S 1. ¿Cómo cree Ud. que es su estado de salud general?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Bueno	57	64,8	64,8	64,8
Muy bueno	22	25,0	25,0	89,8
Malo	7	8,0	8,0	97,7
No contesta	2	2,3	2,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	

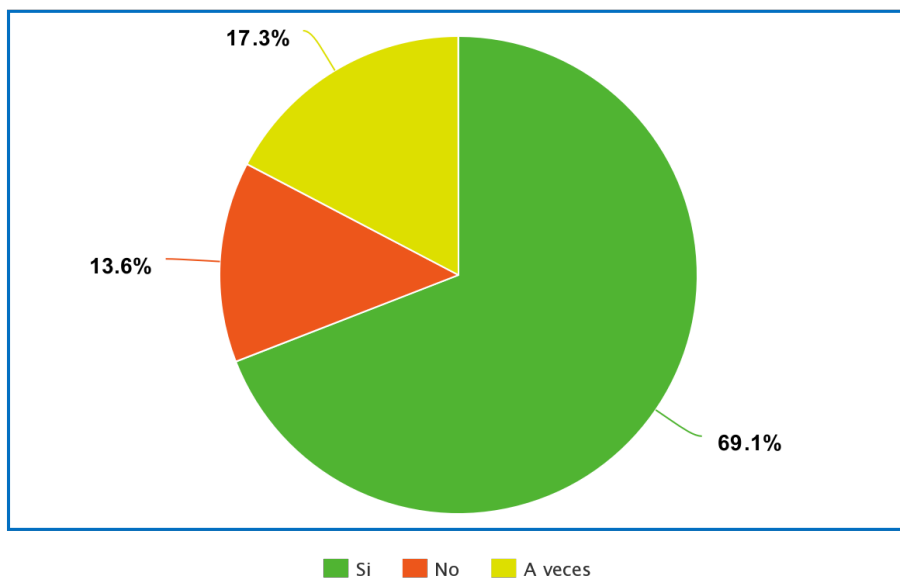


Luego de un arduo día de trabajo:

El 69,1% respondió que «sí» siente la necesidad y trata de realizar algún deporte o actividad física, el 17,3% «a veces» (86,4% en total) y el 13,6% «no».

S 2. Luego de un arduo día de trabajo, Ud. siente la necesidad y trata de... (puede marcar varias opciones) 1. Realizar algún deporte o actividad física.

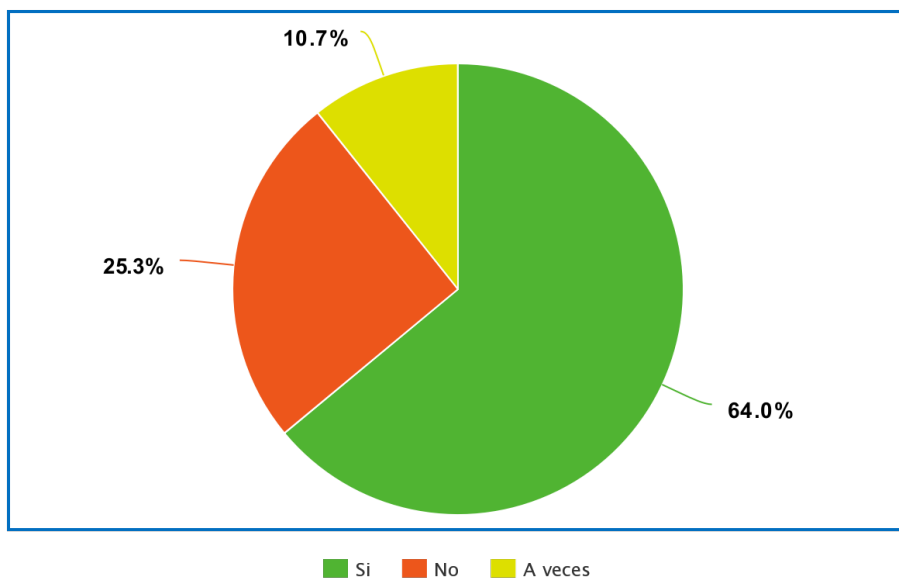
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	56	63,6	69,1	69,1
	<u>A veces</u>	14	15,9	17,3	86,4
	<u>No</u>	11	12,5	13,6	100,0
	<u>Total</u>	81	92,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	7	8,0		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 64% contestó que «sí», siente la necesidad y trata de pasar tiempo con algún entretenimiento, su hobby, mientras que el 25,3% respondió que «no» y el 10,7% lo hacía «a veces».

S 2. Luego de un arduo día de trabajo, Ud. siente la necesidad y trata de: 2. Pasar tiempo con algún entretenimiento, su hobby.

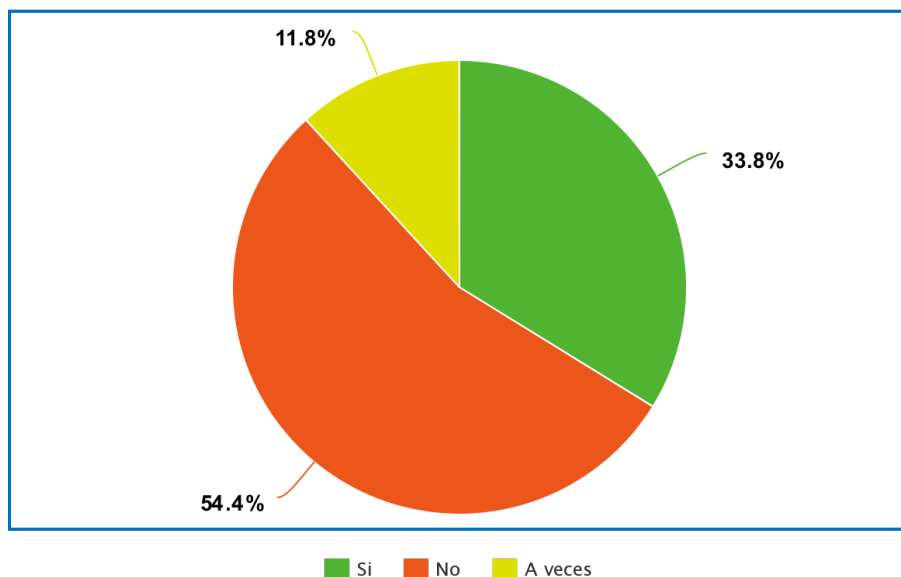
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	<u>48</u>	<u>54,5</u>	<u>64,0</u>	<u>64,0</u>
	<u>No</u>	<u>19</u>	<u>21,6</u>	<u>25,3</u>	<u>89,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>	<u>10,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>75</u>	<u>85,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 54,4% contestó que «no» siente la necesidad y trata de tomar alguna medicación, calmante o droga.

S 2. Luego de un arduo día de trabajo, ¿Ud. siente la necesidad y trata de: 3. Tomar alguna medicación, calmante o droga?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>37</u>	<u>42,0</u>	<u>54,4</u>	<u>54,4</u>
	<u>Si</u>	<u>23</u>	<u>26,1</u>	<u>33,8</u>	<u>88,2</u>
	<u>A veces</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>	<u>11,8</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>68</u>	<u>77,3</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>20</u>	<u>22,7</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 85,3% «sí» siente la necesidad y trata de continuar con sus actividades habituales mientras que el 12% respondió «a veces» y el 2,7% «no».

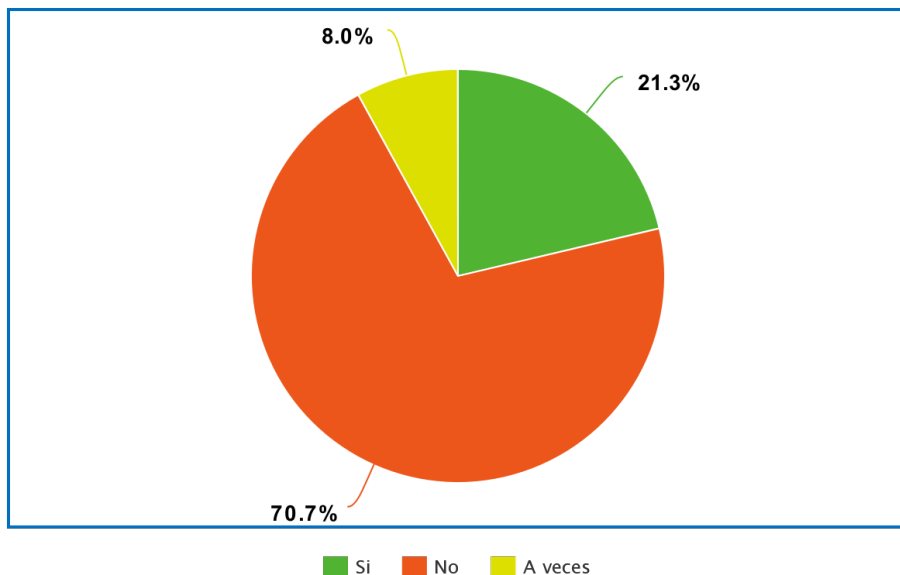
2. Luego de un arduo día de trabajo ¿Ud. siente la necesidad y trata de: (puede marcar varias opciones) 4. Continuar con sus actividades habituales?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	<u>64</u>	<u>72,7</u>	<u>85,3</u>	<u>85,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>9</u>	<u>10,2</u>	<u>12,0</u>	<u>97,3</u>
	<u>No</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>75</u>	<u>85,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Durante la jornada laboral o luego de concluir, el 21,3% «sí» toma medicamentos para la acidez y el 8% «a veces» (29,3% en total), mientras que el 70,7% contestó que «no».

S 3 Durante la jornada laboral o luego de concluir, ¿Ud (varias respuestas son posibles) 1. toma medicamentos para la acidez?

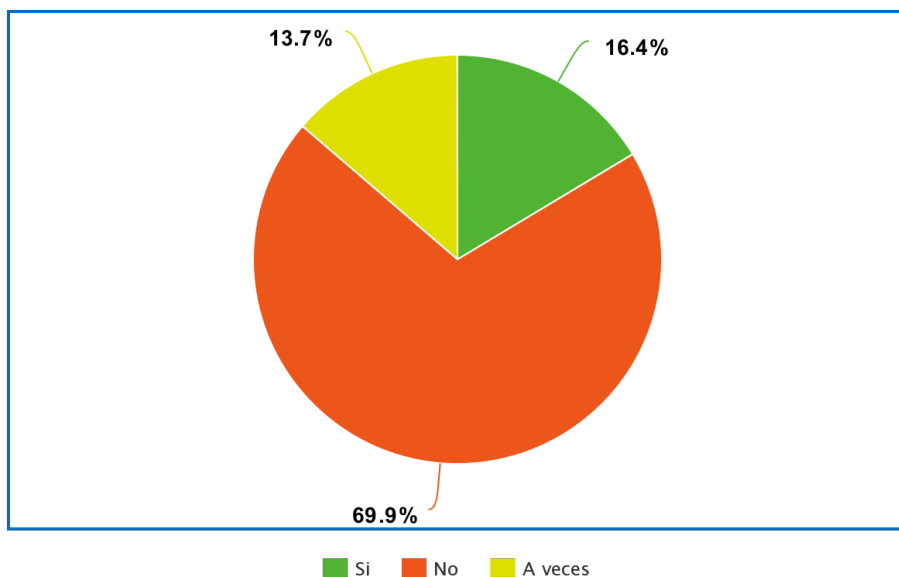
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>53</u>	<u>60,2</u>	<u>70,7</u>	<u>70,7</u>
	<u>Sí</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>	<u>21,3</u>	<u>92,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>8,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>75</u>	<u>85,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Durante la jornada laboral o luego de concluir, el 16,4% contestó que «sí» toma algún mio-relajante, el 13,7% que «a veces» (30,1% en total) mientras que el 69,9% contestó que «no».

S 3. Durante la jornada laboral o luego de concluir, ¿Ud. (varias respuestas son posibles) 2. toma algún mio-relajante?

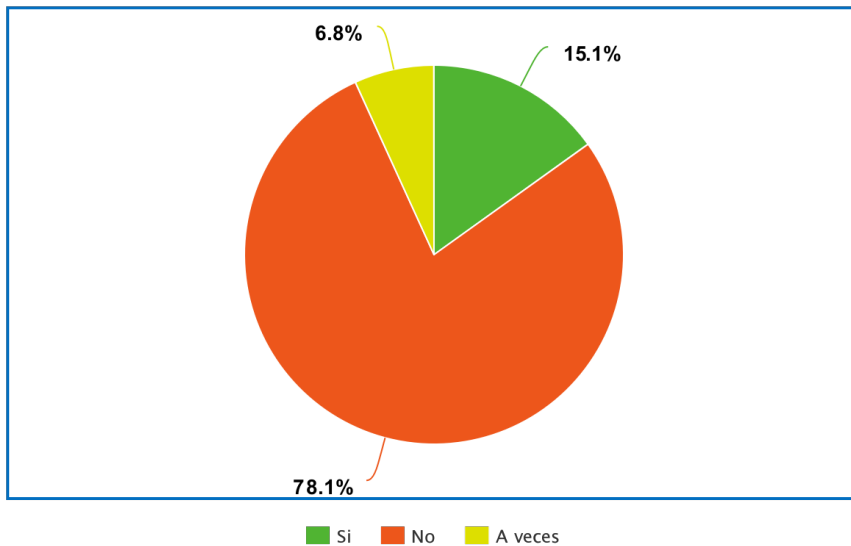
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>51</u>	<u>58,0</u>	<u>69,9</u>	<u>69,9</u>
	<u>Sí</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>	<u>16,4</u>	<u>86,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>13,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>73</u>	<u>83,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 78,1% contestó que «no» toma psicofármacos durante la jornada laboral o luego de concluirla, pero el 15,1% «sí» y el 6,8% «a veces» (21,9% en total).

S 3. Durante la jornada laboral o luego de concluir, ¿Ud. (varias respuestas son posibles) 3. toma psicofármacos?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>57</u>	<u>64,8</u>	<u>78,1</u>	<u>78,1</u>
	<u>Sí</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>15,1</u>	<u>93,2</u>
	<u>A veces</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>	<u>6,8</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>73</u>	<u>83,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Durante la jornada laboral o luego de concluir, el 50% indicó que «no» toma analgésicos, pero el 36,5% «a veces» y el 13,5% «sí» (50% en total).

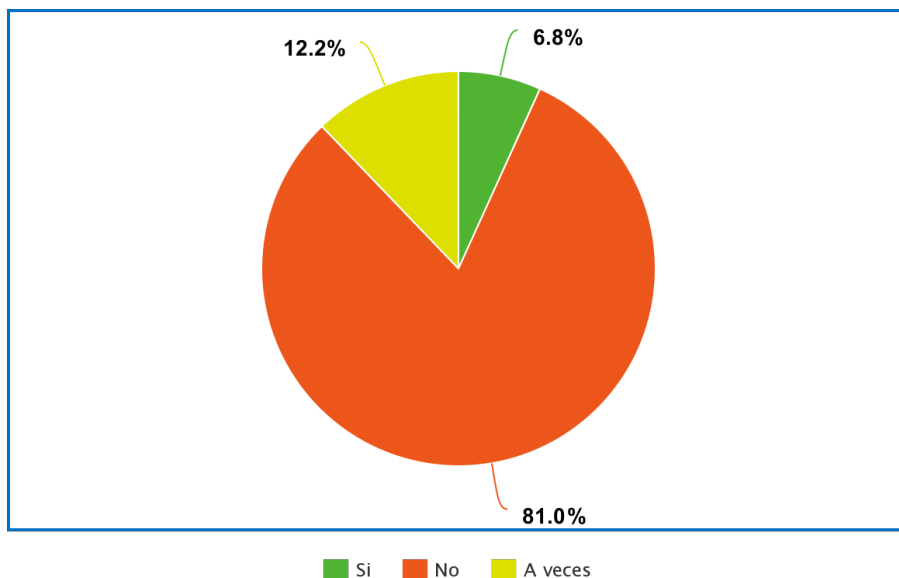
S 3. Durante la jornada laboral o luego de concluir, ¿Ud. (varias respuestas son posibles) 4. toma analgésicos?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>37</u>	<u>42,0</u>	<u>50,0</u>	<u>50,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>27</u>	<u>30,7</u>	<u>36,5</u>	<u>86,5</u>
	<u>Sí</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>13,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>74</u>	<u>84,1</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>14</u>	<u>15,9</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

A la pregunta de si durante la jornada laboral o luego de concluir consumen alguna otra droga o medicamento estimulante, o alcohol el 81,1% indicó «no», pero el 12,2% «a veces» y el 6,8% «sí» los toman (19% en total).

S 3. Durante la jornada laboral o luego de concluir, ¿Ud. (varias respuestas son posibles) 5. consume alguna otra droga, medicamento estimulante o alcohol?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	60	68,2	81,1	81,1
	A veces	9	10,2	12,2	93,2
	Sí	5	5,7	6,8	100,0
	Total	74	84,1	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	14	15,9		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Durante la jornada laboral o luego de concluirla el 69,4% contestó que «no» toma drogas o medicamentos, pero el 27,4% «sí» y el 3,2% «a veces» (30,6% en total).

S 3. Durante la jornada laboral o luego de concluir, ¿Ud. (varias respuestas son posibles) 6. no toma drogas ni medicamentos?

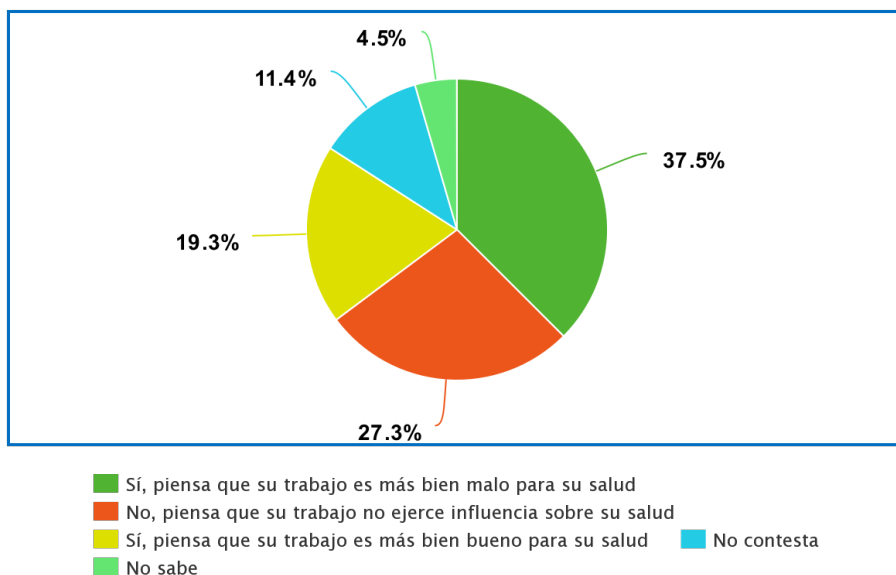
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	43	48,9	69,4	69,4
	Si	17	19,3	27,4	96,8
	A veces	2	2,3	3,2	100,0
	Total	62	70,5	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	26	29,5		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

Hubo una elevada proporción de no respuestas a estas dos preguntas:

Ante la pregunta de si piensan que con el correr del tiempo su trabajo puede afectar o modificar su salud, el 37,5% respondió que su trabajo es más bien malo para su salud, el 27,3% que no ejerce influencia sobre su salud y solo el 19,3% piensa que es más bien bueno para su salud. El 11,4% «no contesta» y el 4,5% «no sabe».

S 4. ¿Ud. piensa que con el correr del tiempo su trabajo puede afectar o modificar su salud?

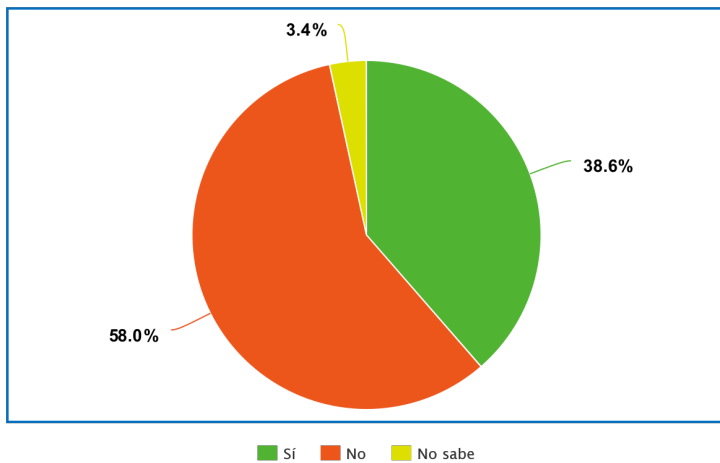
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí, piensa que su trabajo es más bien malo para su salud</u>	<u>33</u>	<u>37,5</u>	<u>37,5</u>	<u>37,5</u>
	<u>No, piensa que su trabajo no ejerce influencia sobre su salud</u>	<u>24</u>	<u>27,3</u>	<u>27,3</u>	<u>64,8</u>
	<u>Sí, piensa que su trabajo es más bien bueno para su salud</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>19,3</u>	<u>84,1</u>
	<u>No contesta</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>11,4</u>	<u>95,5</u>
	<u>No sabe</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>4,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	



El 94,4% respondió que «no» y el 5,6% dijo que «no sabe» si desde que ingresó a la empresa u organización sufre o ha sufrido alguna enfermedad o molestia relacionada con su trabajo.

S 5. Desde que ingresó a la empresa u organización ¿sufre o ha sufrido alguna enfermedad o molestia relacionada con su trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	51	58,0	58,0	58,0
	<u>Sí</u>	34	38,6	38,6	96,6
	<u>No sabe</u>	3	3,4	3,4	100,0
<u>TOTAL</u>		88	100,0	100,0	

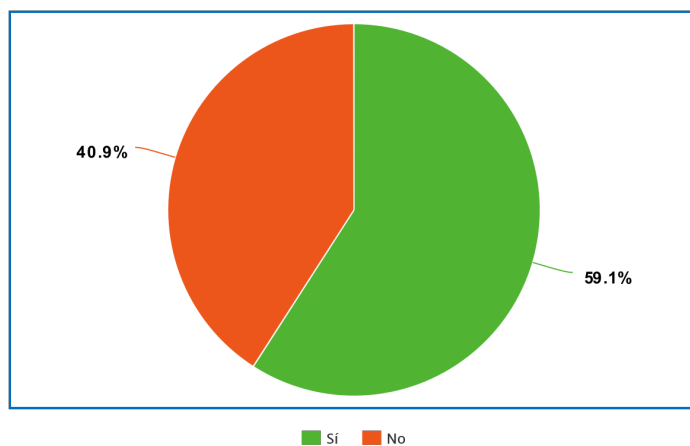


S 5.1. Desde que ingresó a la empresa u organización ¿sufre o ha sufrido alguna enfermedad o molestia relacionada con su trabajo? ¿cuál?

- Alergia a los ácaros de los expedientes
- Alergias a los ácaros derivados del polvo que ocasionan los expedientes
- Contractura cervical
- Contracturas, gastritis
- Depresión
- Diabetes
- Disminución de la visión hipertensión arterial. Problemas neurológicos y psicológicos
- Distress laboral - colon irritable
- Dolor en la vista

- Dolores de cabeza, de vista.
- Dolores de espalda
- Enfermedad de la vista, MTA, depresión
- Hernia
- Estrés
- Estrés
- Estrés
- Estrés a causa de su actividad laboral
- Estrés laboral por falta de comunicación con la vía jerárquicas
- Estrés laborales por malos procedimientos de su superior
- Estrés y dolor de cabeza
- Estrés, contractura, modificación del comportamiento
- Estrés, dolores de cabeza, dolores corporales
- Estrés, dolores de cabeza, piernas, espalda, vómitos, mareos, presión arterial baja
- Estrés, mala postura, pérdida gradual de la vista
- Estrés, presión alta
- Estrés, problemas digestivos
- Hipertensión, estrés
- Infección en el ojo
- Lumbalgia, contractura muscular
- Nervios, estrés
- No puede contar. Tuvo licencia por enfermedad
- Posturas, dolores lumbares y dolores de cintura. Visión, pérdida gradual de la vista
- Problemas de presión
- Problemas visuales

Ante la pregunta de si en el transcurso de los últimos doce meses, ¿ha ido alguna vez a trabajar sabiendo que no debía hacerlo por estar enfermo?, es sorprendente que el 59,1% contestó que «sí» fue alguna vez a trabajar sabiendo que no debía hacerlo por estar enfermo en el transcurso de los últimos doce meses, mientras que el 40,9% «no» fue a trabajar en esas condiciones.

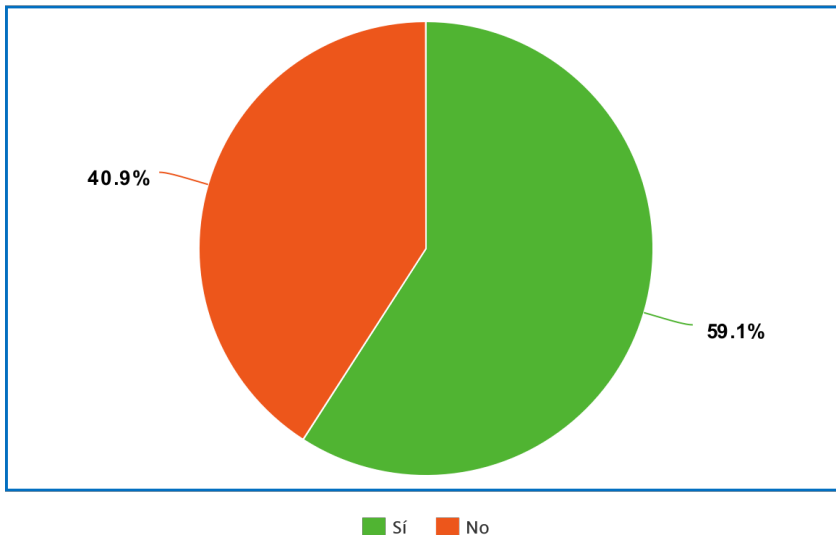


II. EJE RELACIONES SOCIALES Y DE TRABAJO

El 59,1% contestó que «sí» y el 40,9% que «no» está en contacto directo con el público (usuarios, pacientes, alumnos, pasajeros, clientes, proveedores, empleados de otras empresas u organizaciones).

E 1. ¿Está Ud. en contacto directo con el público? (usuarios, pacientes, alumnos, pasajeros, clientes, proveedores, empleados de otras empresas u organizaciones) (Si contesta «no», «no sabe», «no contesta» pasa a E. 4)

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Sí	52	59,1	59,1	59,1
No	36	40,9	40,9	100,0
<u>Total</u>	88	100,0	100,0	



Ese contacto con el público es cara a cara «siempre» para el 92,3% y para el 7,7% «a veces». Es por teléfono «siempre» para el 88%, el 10% lo hace «a veces» y el 2% «nunca» lo usa. Es «siempre» por correo electrónico para el 66,7%, y para el 16,7% «a veces» y «nunca» en el 16,7% de los casos. El 42,1% contestó que «nunca» el contacto con otras personas se hace por fax pero para el 31,6% ocurre «a veces» y «siempre» en el 26,3% de los casos. Preguntados si el contacto es por chat el 50% contestó «nunca», pero el 34,2% respondió «siempre» y el 15,8% «a veces».

Es siempre a través de sistemas de SMS para el 44,7%, y para el 18,4% solo «a veces», pero el 36,8% contestó «nunca». El contacto a través del skype «nunca» se hace para el 71,4% pero el 22,9% contestó «siempre» y el 5,7% «a veces».

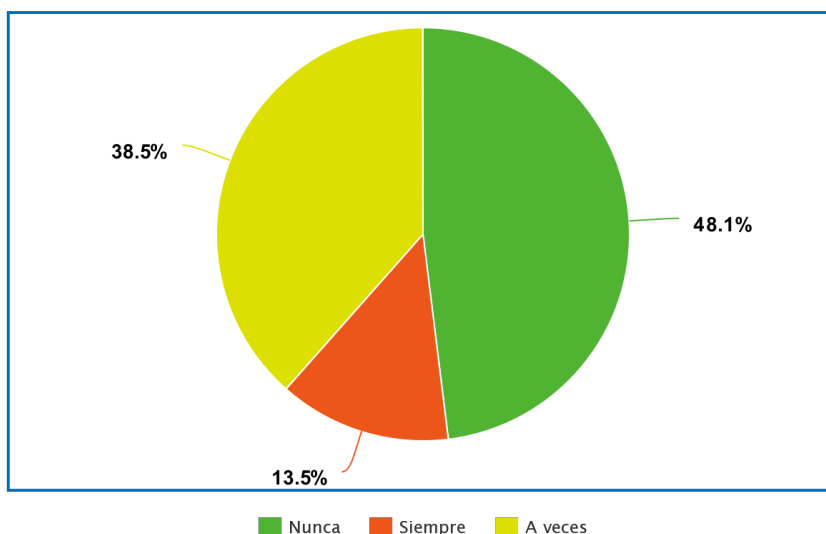
Ese contacto mediante sistemas diseñados por la propia organización «nunca» sucede para el 61,8%, pero contestó que «siempre» lo era el 26,5% y el 11,8% respondió «a veces».

III.- EJE CONTROL DE LAS EMOCIONES

El 48,1% contestó que «nunca», pero el 38,5% «a veces» y el 13,5% «siempre» (51% en total) sufre situaciones de tensión en sus relaciones con el público (usuarios, pacientes, alumnos, padres de alumnos, pasajeros, clientes, proveedores, etc.).

E 3. ¿Sufre Ud. situaciones de tensión en sus relaciones con el público (usuarios, pacientes, alumnos, padres de alumnos, pasajeros, clientes, proveedores, etc.)

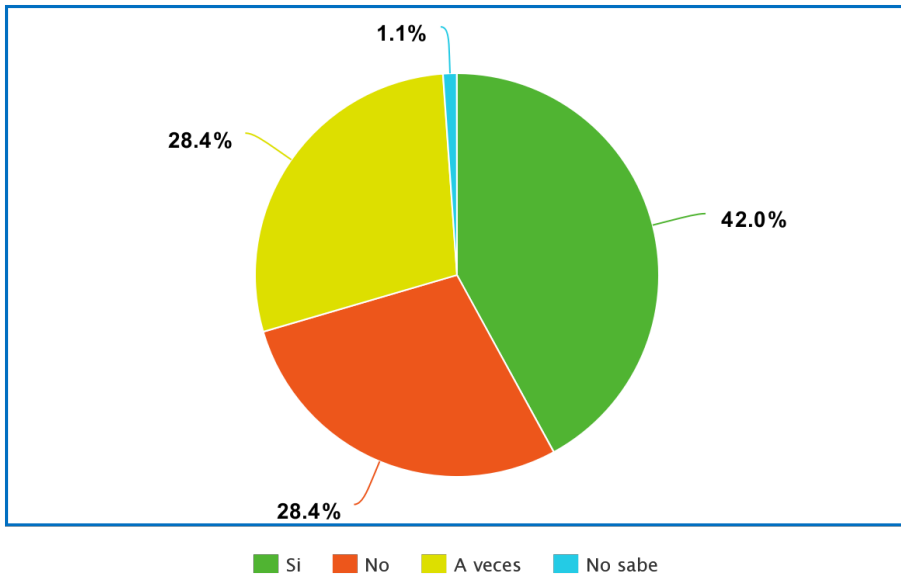
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Nunca	25	48,1	48,1	48,1
A veces	20	38,5	38,5	86,5
Siempre	7	13,5	13,5	100,0
Total	52	100,0	100,0	



El 42% contestó que mientras trabaja «sí» ocurre que esté en contacto con personas en situación de angustia, y el 28,4% «a veces» (70,4% en total) mientras el 28,4% respondieron que «no», y el 1,1% «no sabe».

E 4. Mientras trabaja, ¿ocurre que esté en contacto con personas en situación de angustia?

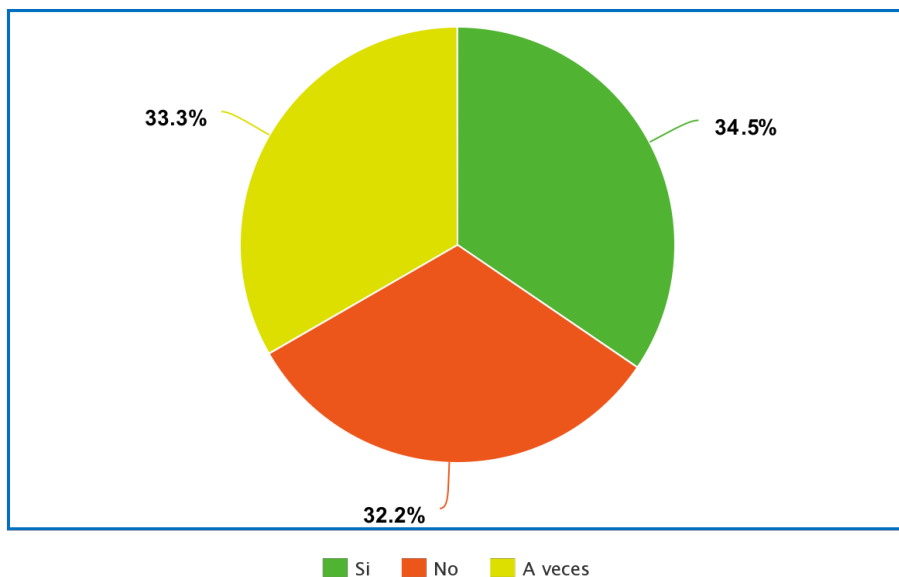
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Sí	37	42,0	42,0	42,0
No	25	28,4	28,4	70,5
A veces	25	28,4	28,4	98,9
No sabe	1	1,1	1,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	



El 34,5% contestó que «sí» debe calmar personas angustiadas, preocupadas, nerviosas, coléricas mientras trabajan, el 33,3% debe hacerlo «a veces» (67,8% en total) y al 32,2% «no» le sucede.

E5. Mientras trabaja, ¿ocurre que usted deba calmar personas angustiadas, preocupadas, nerviosas, coléricas?

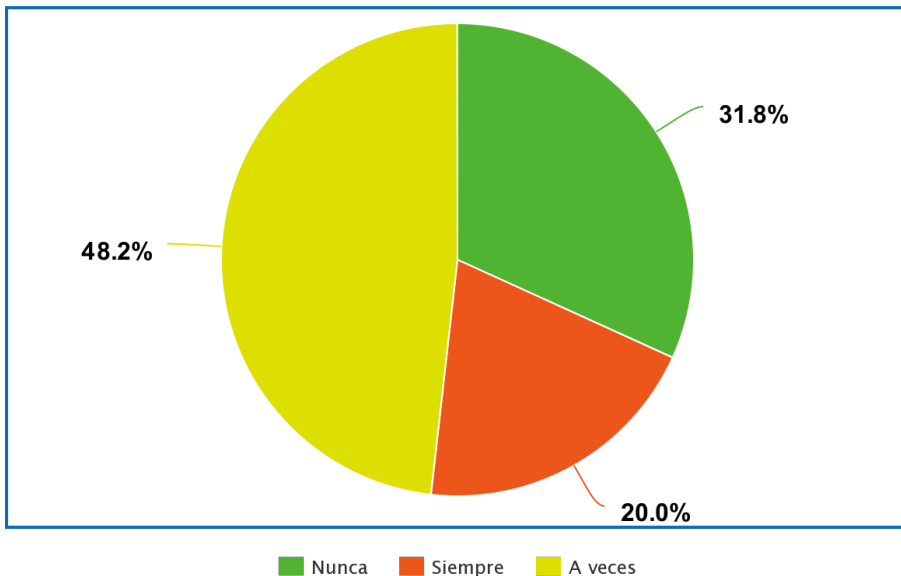
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC.</u> <u>VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.</u> <u>ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	30	34,1	34,5	34,5
	<u>A veces</u>	29	33,0	33,3	67,8
	<u>No</u>	28	31,8	32,2	100,0
	<u>Total</u>	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Dentro de su trabajo el 20% «siempre» tiene que esconder sus emociones o fingir estar de buen humor, lo debe hacer «a veces» el 48,2% (68,2% en total), pero el 31,8% «nunca» lo experimenta.

E 6. ¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo? (puede marcar más de una opción) 1. Tener que esconder sus emociones o fingir estar de buen humor.

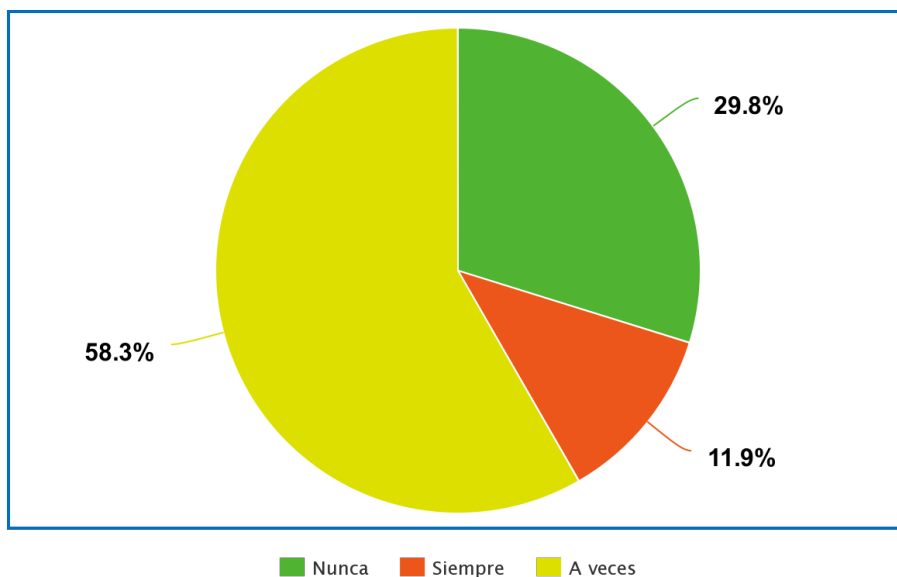
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	41	46,6	48,2	48,2
	<u>Nunca</u>	27	30,7	31,8	80,0
	<u>Siempre</u>	17	19,3	20,0	100,0
	<u>Total</u>	85	96,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	3	3,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Tienen que evitar dar su opinión dentro de su lugar de trabajo «a veces» el 58,3%, y el 11,9% «siempre» (70,2% en total), pero «nunca» debe adoptar ese comportamiento el 29,8%.

E 6. ¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo? (puede marcar más de una opción) 2. Tener que evitar dar su opinión.

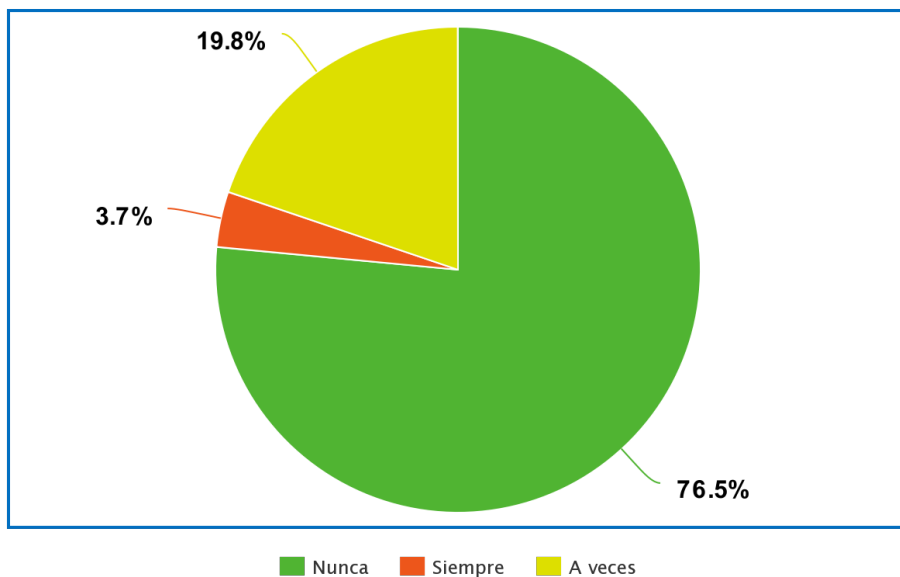
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>49</u>	<u>55,7</u>	<u>58,3</u>	<u>58,3</u>
	<u>Nunca</u>	<u>25</u>	<u>28,4</u>	<u>29,8</u>	<u>88,1</u>
	<u>Siempre</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>11,9</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>84</u>	<u>95,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 76,5% contestó que «nunca» tiene miedo dentro de su trabajo, pero el 19,8% lo siente «a veces» y el 3,7% «siempre» (23,5% en total).

E 6. ¿Con qué frecuencia vive cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo? (puede marcar más de una opción) 3. Tener miedo.

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
Nunca	62	70,5	76,5	76,5
A veces	16	18,2	19,8	96,3
Siempre	3	3,4	3,7	100,0
Total	81	92,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>				
Sin responder	7	8,0		
<u>TOTAL</u>	88	100,0		



El 46% respondió «nunca», pero el 42,5% «a veces» y el 11,5% «siempre» (54% en total) sufre situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros de trabajo.

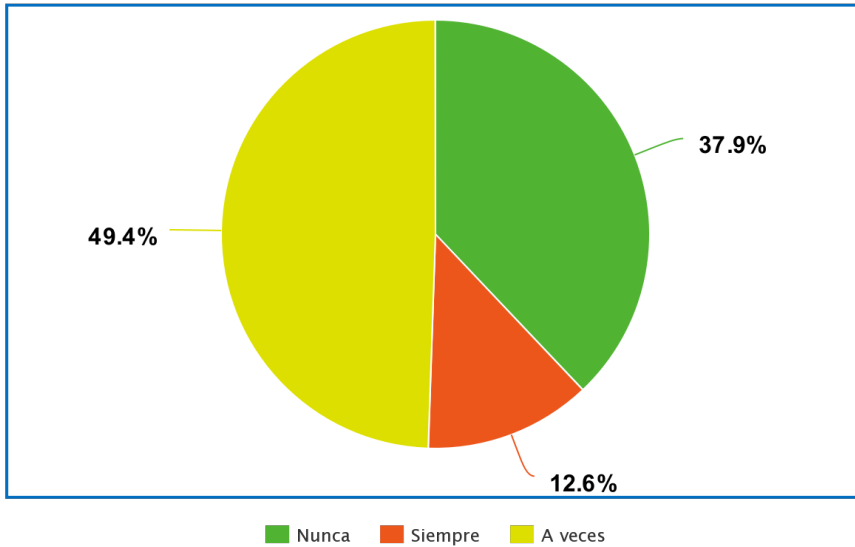
E.7. ¿Sufre Ud. situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros de trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>40</u>	<u>45,5</u>	<u>46,0</u>	<u>46,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>37</u>	<u>42,0</u>	<u>42,5</u>	<u>88,5</u>
	<u>Siempre</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>11,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Recibe «a veces», órdenes o indicaciones contradictorias el 49,4%, el 12,6% «siempre» (62% en total), pero el 37,9% «nunca».

OB 1. ¿Recibe Ud. órdenes o indicaciones contradictorias?

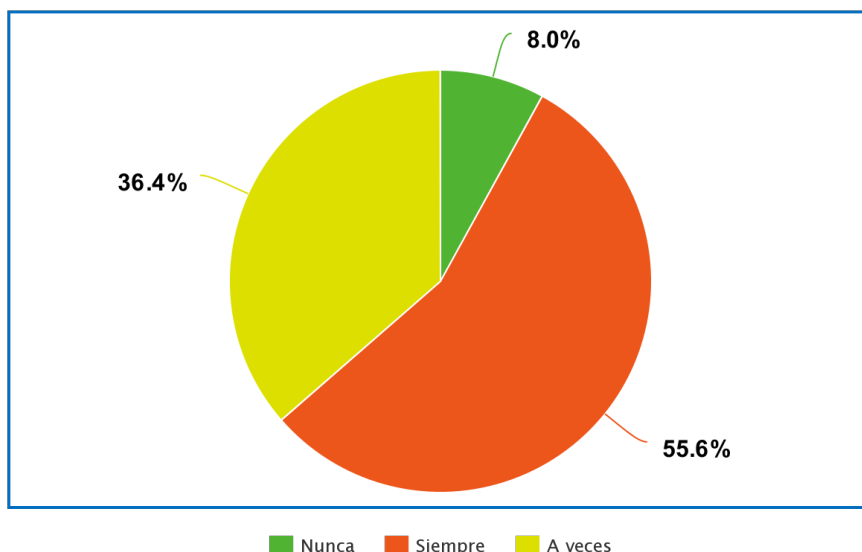
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>43</u>	<u>48,9</u>	<u>49,4</u>	<u>49,4</u>
	<u>Nunca</u>	<u>33</u>	<u>37,5</u>	<u>37,9</u>	<u>87,4</u>
	<u>Siempre</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>12,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 8% que contestó que «nunca», tienen el tiempo suficiente para realizar correctamente su trabajo, el 36,4% respondió «a veces» (44,4% en total), pero el 55,7% contestó que «siempre» lo tiene.

OB 2. Para realizar correctamente su trabajo, ¿Ud. tiene en general: 1. el tiempo suficiente?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>49</u>	<u>55,7</u>	<u>55,7</u>	<u>55,7</u>
	<u>A veces</u>	<u>32</u>	<u>36,4</u>	<u>36,4</u>	<u>92,0</u>
	<u>Nunca</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>8,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	



El 58,3% respondió que «siempre», pero el 34,5% solo «a veces» y el 7,1% señaló que «nunca» (41,6% en total) tienen los medios (máquinas, herramientas, materias primas, energía) para hacer un trabajo de calidad y realizar correctamente su trabajo.

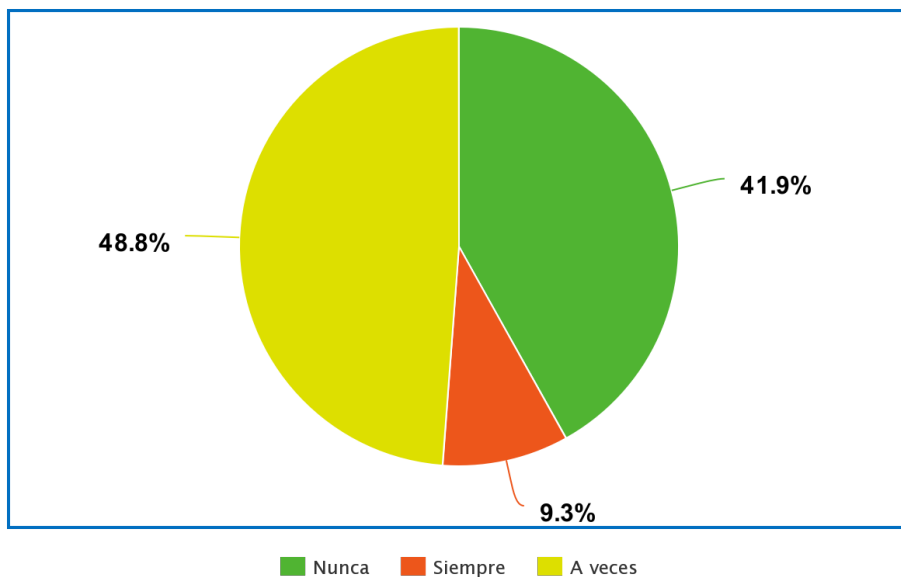
OB 2. Para realizar correctamente su trabajo, ¿Ud. tiene en general... 2. los medios (máquinas, herramientas, materias primas, energía) para hacer un trabajo de calidad?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>49</u>	<u>55,7</u>	<u>58,3</u>	<u>58,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>29</u>	<u>33,0</u>	<u>34,5</u>	<u>92,9</u>
	<u>Nunca</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>7,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>84</u>	<u>95,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 48,8% respondió que «a veces» trabaja bajo presión dentro de su trabajo, el 9,3% contestó que «siempre» (58,1% en total), pero al 41,9% «nunca» le pasa.

OB 3. ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? 1. Trabaja bajo presión.

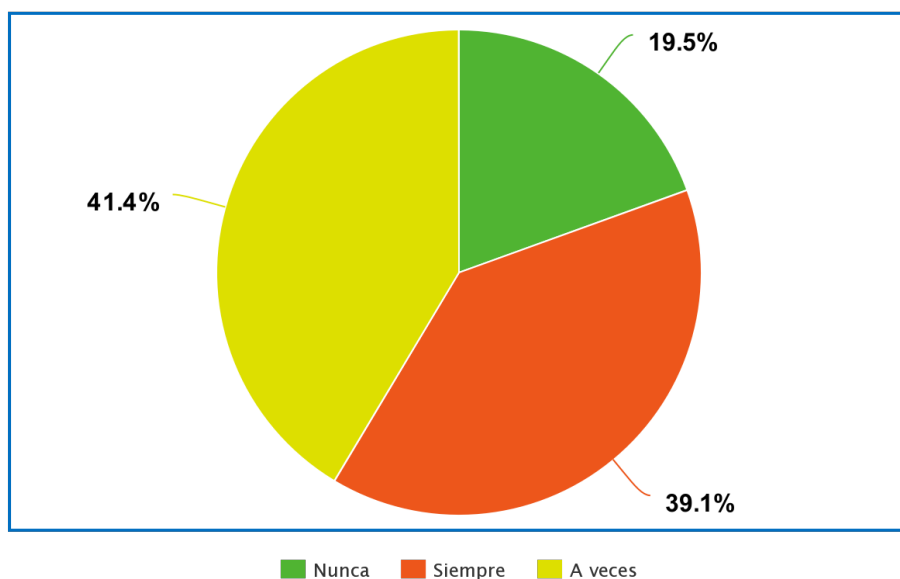
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>42</u>	<u>47,7</u>	<u>48,8</u>	<u>48,8</u>
	<u>Nunca</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>41,9</u>	<u>90,7</u>
	<u>Siempre</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>	<u>9,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>86</u>	<u>97,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 41,4% indicó «a veces», el 39,1% «siempre» (80,5% en total) tiene que pensar en muchas cosas a la vez y solo al 19,5% no le sucede «nunca».

OB 3. ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? 2. Tiene que pensar en muchas cosas a la vez.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>41,4</u>	<u>41,4</u>
	<u>Siempre</u>	<u>34</u>	<u>38,6</u>	<u>39,1</u>	<u>80,5</u>
	<u>Nunca</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>19,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Cuando se preguntó con qué frecuencia vive la situación de seguir pensando en su trabajo cuando ya no está trabajando, el 48,3% indicó «a veces», el 28,7% «siempre» (77% en total) y el 23% «nunca».

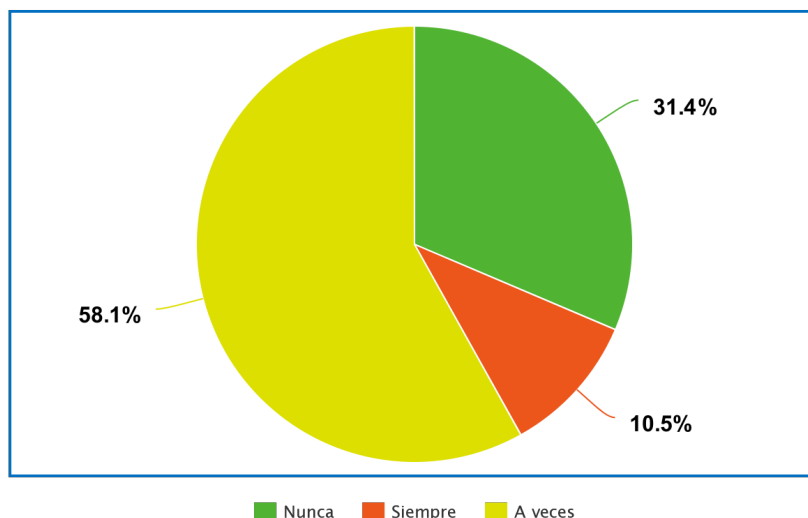
OB 3. ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? 3. Sigue pensando en su trabajo cuando ya no está trabajando.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>42</u>	<u>47,7</u>	<u>48,3</u>	<u>48,3</u>
	<u>Siempre</u>	<u>25</u>	<u>28,4</u>	<u>28,7</u>	<u>77,0</u>
	<u>Nunca</u>	<u>20</u>	<u>22,7</u>	<u>23,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 10,5% «siempre» tiene la vivencia de hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien, «a veces» le pasa eso al 58,1% (68.6% en total), pero al 31,4% eso no le ocurre «nunca».

OB 3- ¿Con qué frecuencia vive Ud. cada una de las siguientes situaciones dentro de su trabajo...? 4. Tiene que hacer demasiado rápido una operación que requeriría más tiempo y cuidado para hacerla bien.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>50</u>	<u>56,8</u>	<u>58,1</u>	<u>58,1</u>
	<u>Nunca</u>	<u>27</u>	<u>30,7</u>	<u>31,4</u>	<u>89,5</u>
	<u>Siempre</u>	<u>9</u>	<u>10,2</u>	<u>10,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>86</u>	<u>97,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

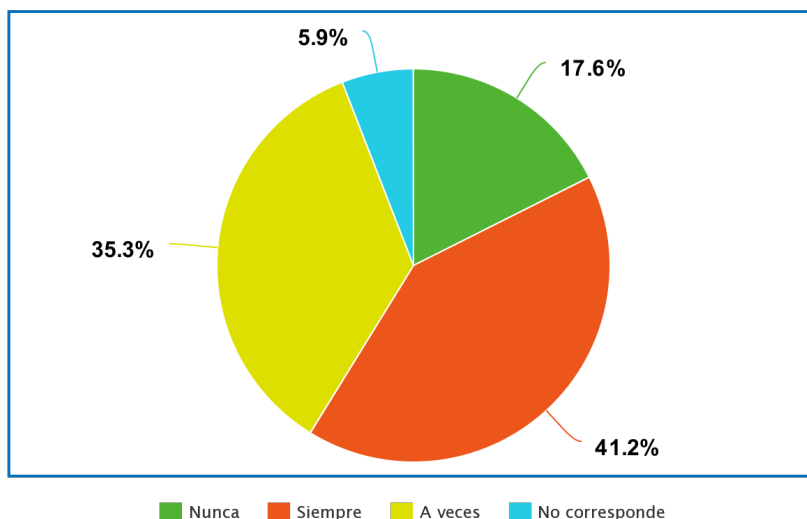


IV. EJE MARGEN DE AUTONOMÍA Y CONTROL

Para el 41,2% las indicaciones dadas por sus superiores «siempre» le dicen lo que hay que hacer en general, al 35,3% «a veces», (76,4% en total) pero al 17,6% «nunca» le sucede y el 5,9% respondió que «no corresponde».

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

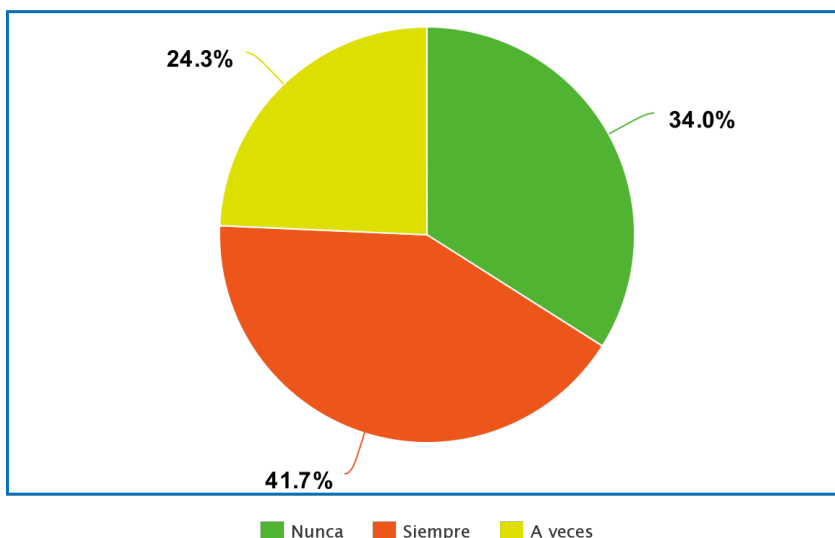
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>41,2</u>	<u>41,2</u>
	<u>A veces</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>35,3</u>	<u>76,5</u>
	<u>Nunca</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>17,6</u>	<u>94,1</u>
	<u>No corresponde</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>5,9</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>71</u>	<u>80,7</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 50% contestó que «siempre» recibe órdenes, consignas o guías de acción precisas en su trabajo, el 42,9% «a veces», (92,9% en total) y el 7,1% que «nunca» las recibe.

A 2. En su trabajo Ud. recibe órdenes, consignas o guías de acción precisas?

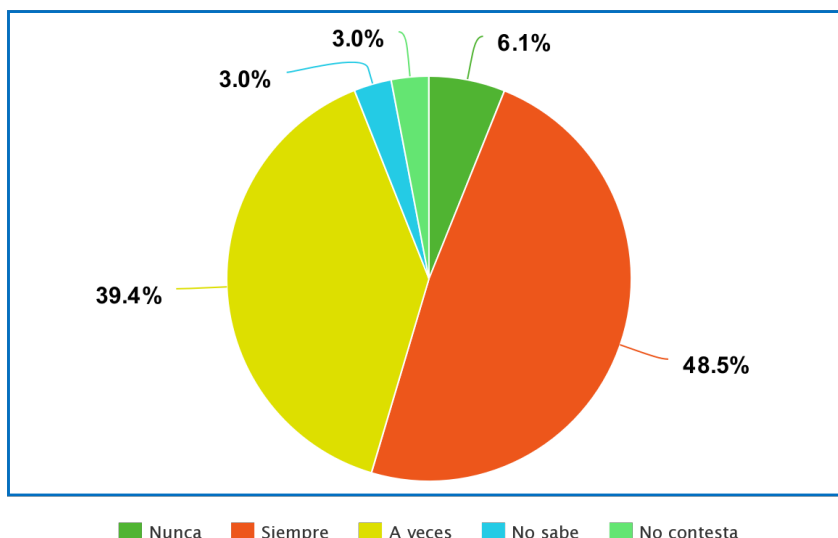
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>42</u>	<u>47,7</u>	<u>50,0</u>	<u>50,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>42,9</u>	<u>92,9</u>
	<u>Nunca</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>7,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>84</u>	<u>95,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Cuando en el transcurso del trabajo, se produce algo fuera de lo habitual, el 48,5% indicó que «siempre» arregla personalmente el incidente, el 39,4% lo hace «a veces», (79,9% en total), el 6,1% «nunca», el 3% «no sabe» y el 3% «no contesta».

A 3. Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual: 1. Ud. arregla personalmente el incidente.

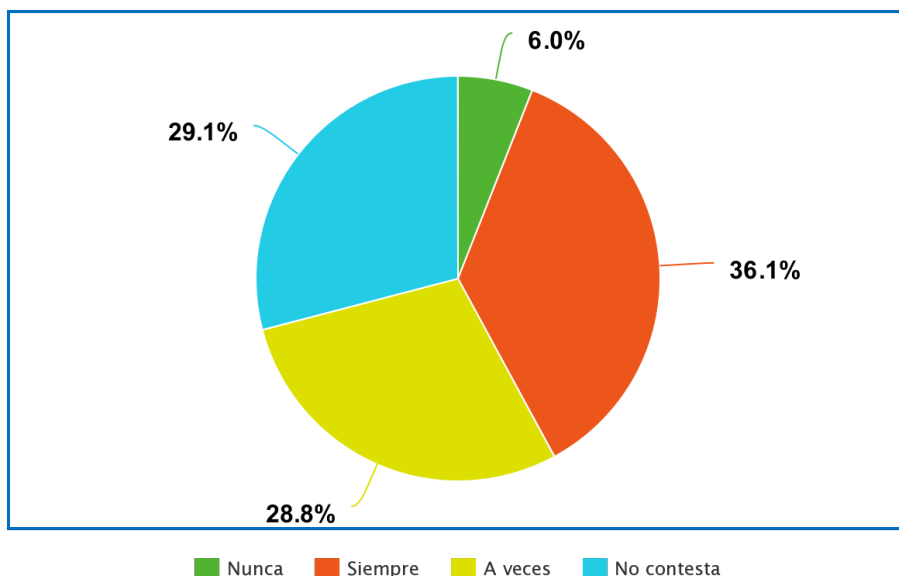
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>32</u>	<u>36,4</u>	<u>48,5</u>	<u>48,5</u>
	<u>A veces</u>	<u>26</u>	<u>29,5</u>	<u>39,4</u>	<u>87,9</u>
	<u>Nunca</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>6,1</u>	<u>93,9</u>
	<u>No sabe</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>3,0</u>	<u>97,0</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>3,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>66</u>	<u>75,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>22</u>	<u>25,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 49,3% respondió que «siempre» consulta eso con un superior o un servicio especializado, el 39,7% lo hace «a veces» (89% en total), pero el 8,2% «nunca» y el 2,7% «no contesta».

A 3. Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual: 2. Ud. consulta eso con un superior o un servicio especializado

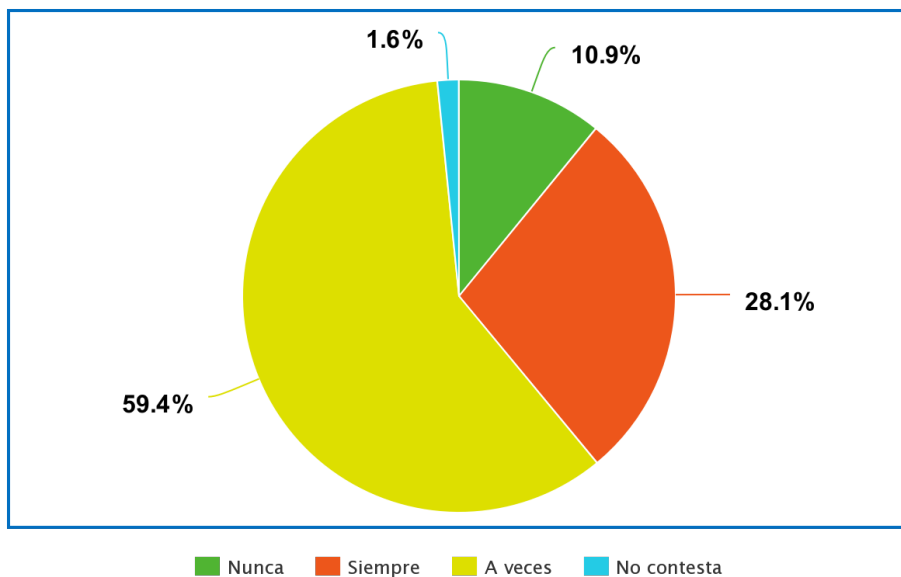
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>49,3</u>	<u>49,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>29</u>	<u>33,0</u>	<u>39,7</u>	<u>89,0</u>
	<u>Nunca</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>8,2</u>	<u>97,3</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>73</u>	<u>83,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 59,4% indicó que «a veces», consulta con un compañero de trabajo, el 28,1% lo hace «siempre» (87,5% en total), el 10,9% «nunca» y el 1,6% «no contesta».

A 3. Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual: 3. Ud. consulta con un compañero de trabajo,

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>38</u>	<u>43,2</u>	<u>59,4</u>	<u>59,4</u>
	<u>Siempre</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>28,1</u>	<u>87,5</u>
	<u>Nunca</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>10,9</u>	<u>98,4</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>64</u>	<u>72,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>24</u>	<u>27,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 49,1% contestó que «nunca» lo consulta con el personal a su cargo, el 22,8% lo hace «a veces», el 14% «siempre», el 12,3% «no contesta» y el 1,8% considera que «no corresponde».

A 3. Cuando en el transcurso de su trabajo, se produce algo fuera de lo habitual: 4. Ud. consulta con personal a su cargo.

		<u>FRECUECIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>28</u>	<u>31,8</u>	<u>49,1</u>	<u>49,1</u>
	<u>A veces</u>	<u>13</u>	<u>14,8</u>	<u>22,8</u>	<u>71,9</u>
	<u>Siempre</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>	<u>14,0</u>	<u>86,0</u>
	<u>No contesta</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>12,3</u>	<u>98,2</u>
	<u>No corresponde</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,8</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>57</u>	<u>64,8</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>31</u>	<u>35,2</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 44% contestó que «siempre» deben seguir procedimientos de calidad estrictos (certificados ISO, acreditación de calidad total, u otras de carácter legal), el 15,5% debe seguirlo «a veces», (59,5% en total), el 38,1% respondió «nunca», el 1,2% «no sabe» y el 1,2% «no contesta».

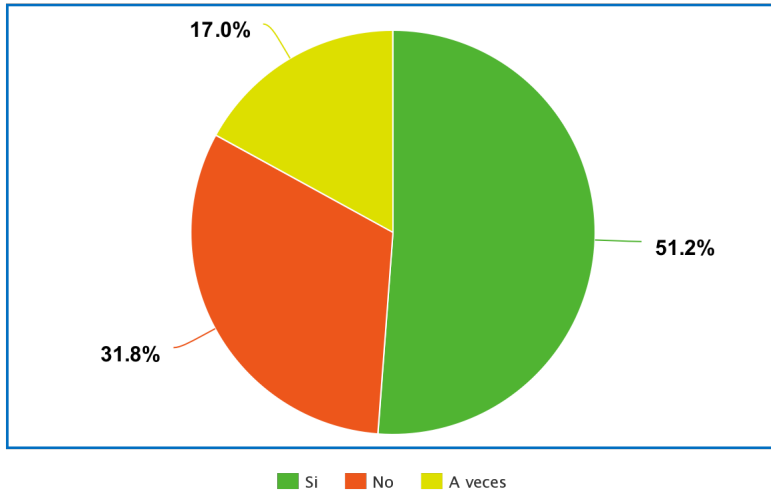
A 4. ¿Debe Ud. seguir procedimientos de calidad estrictos (certificados ISO, acreditación de calidad total, u otras de carácter legal)?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	37	42,0	44,0	44,0
	Nunca	32	36,4	38,1	82,1
	A veces	13	14,8	15,5	97,6
	No sabe	1	1,1	1,2	98,8
	No contesta	1	1,1	1,2	100,0
	Total	84	95,5	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	4	4,5		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

El trabajo del 51,1% de los encuestados consiste en repetir continuamente una misma serie de acciones repetitivas (como sellar documentos, coser expedientes, recibir notas del público, ordenar y reordenar expedientes), y para el 17% sucede solo «a veces», (68,1% en total), pero para el 31,8% «no» lo es.

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?

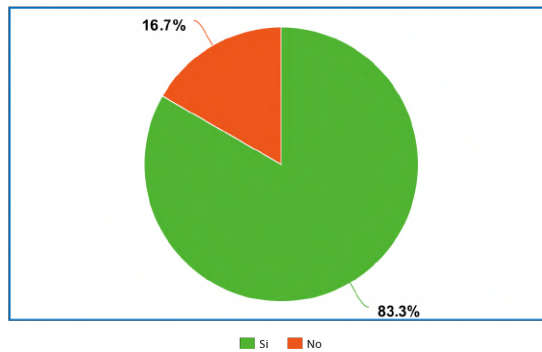
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Si	45	51,1	51,1	51,1
	No	28	31,8	31,8	83,0
	A veces	15	17,0	17,0	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



Cada serie de esas acciones repetitivas dura al menos un minuto para el 83,3% de los empleados, pero para el 16,7% «no».

A.6. ¿Cada serie de esas acciones repetitivas dura al menos un minuto?

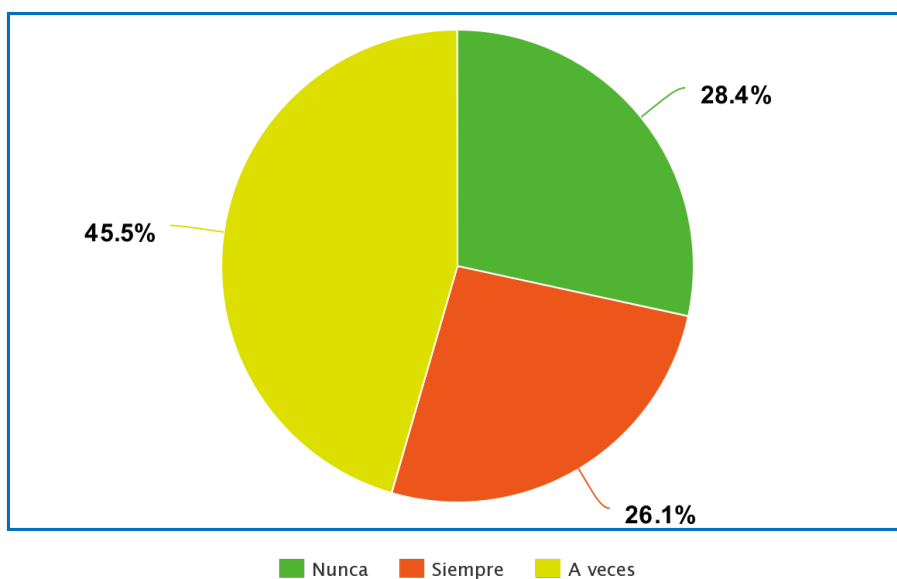
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	<u>50</u>	<u>56,8</u>	<u>83,3</u>	<u>83,3</u>
	<u>No</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>16,7</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>60</u>	<u>68,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>28</u>	<u>31,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 45,5 contestó que «a veces», pero el 26,1% si respondió que «siempre» su trabajo implica tareas monótonas (71,6% en total) mientras que para el 28,4% «nunca» sucede.

A.7. ¿Su trabajo implica tareas monótonas?

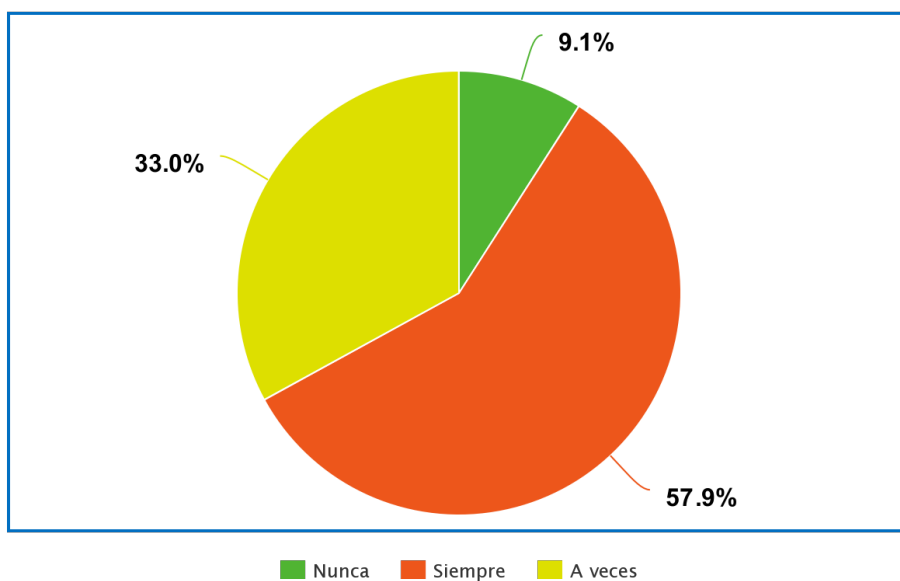
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> A veces	40	45,5	45,5	45,5
Nunca	25	28,4	28,4	73,9
Siempre	23	26,1	26,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Para el 58% «siempre» su trabajo le permite aprender cosas nuevas, para el 33% eso ocurre «a veces», (90,1% en total) y para el 9,1% «nunca».

A.8. ¿Su trabajo le permite aprender cosas nuevas?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Siempre	51	58,0	58,0	58,0
A veces	29	33,0	33,0	90,9
Nunca	8	9,1	9,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	



El 52,3% contestó que «sí, en algunos casos» puede organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene, mientras que el 38,6% respondió «sí, siempre» (90% en total) y el 9,1% «no, nunca».

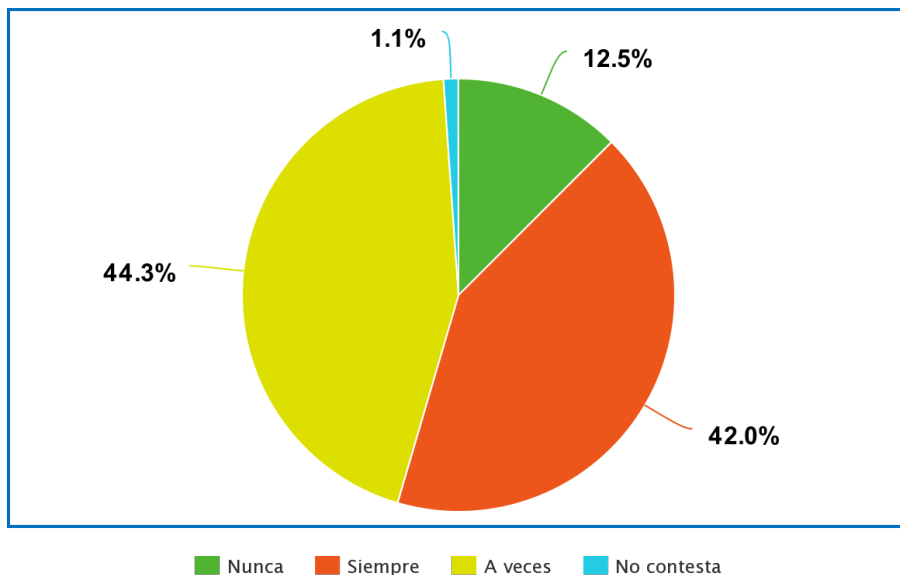
A 9. ¿Puede organizar su trabajo de la manera que mejor le conviene?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Sí, en algunos casos	46	52,3	52,3	52,3
Sí, siempre	34	38,6	38,6	90,9
No nunca	8	9,1	9,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

El 44,3% contestó que «solo en algunos casos» en su trabajo tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos, el 42% «sí, siempre» (86,3% en total), el 12,5% respondió «no, nunca» y el 1,1% «no contesta».

A.10. ¿En su trabajo, usted tiene la oportunidad de desarrollar sus capacidades profesionales o conocimientos específicos?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Sí, en algunos casos	39	44,3	44,3	44,3
Sí, siempre	37	42,0	42,0	86,4
No nunca	11	12,5	12,5	98,9
No contesta	1	1,1	1,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

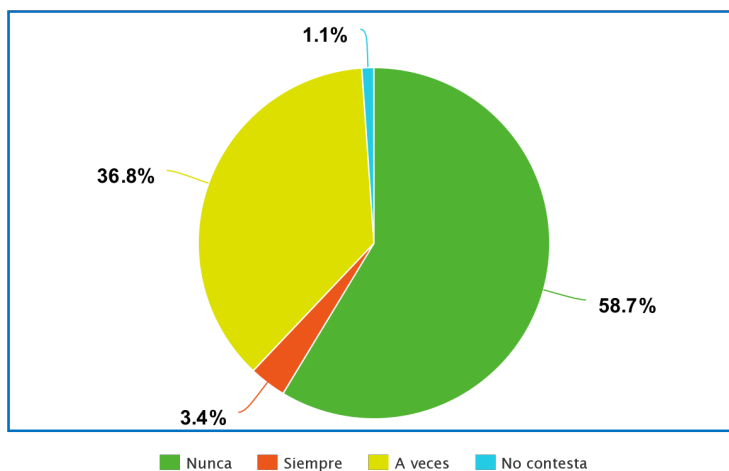


El 52,3% respondió «siempre» tiene la posibilidad de hacer las cosas que le gustan, el 38,4% «a veces», (90,7% en total) y el 9,3% que «nunca» puede hacerlo.

En respuesta a la pregunta «A 11. En su trabajo, ¿con qué frecuencia Ud. siente que se aburre?» el 58,6% indicó «nunca», el 36,8% «a veces», el 3,4% «siempre» y el 1,1% «no contesta».

A 11. ¿En su trabajo, ¿con qué frecuencia Ud. siente que se aburre?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	51	58,0	58,6	58,6
	<u>A veces</u>	32	36,4	36,8	95,4
	<u>Siempre</u>	3	3,4	3,4	98,9
	<u>No contesta</u>	1	1,1	1,1	100,0
	<u>Total</u>	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Recompensa y reconocimiento por el trabajo realizado

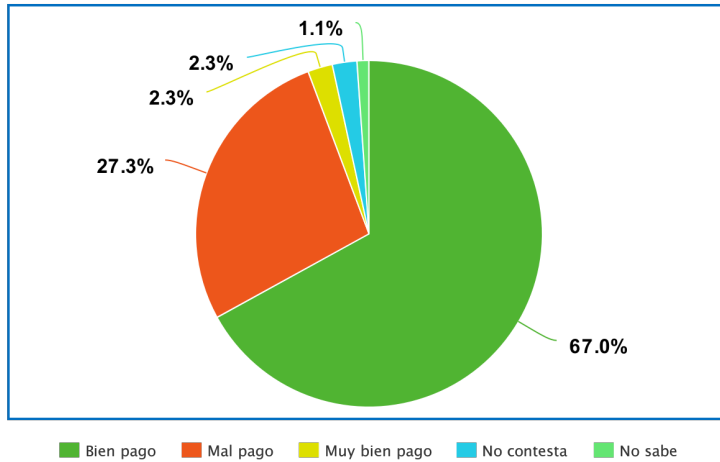
El nivel de los salarios en el momento de la encuesta (primer semestre de 2015) era el siguiente:

- el 33% indicó «de 5000 a menos de 10000»,
- el 29,5% «de 10000 a menos de 15000»,
- el 18,2% «de 15000 a menos de 20000»,
- el 12,5% «de 20000 y más»,
- el 5,7% «no contesta»,
- el 1,1% «no sabe».

Teniendo en cuenta el trabajo que realizan, el 67% considera que está «bien pago», el 2,3% «muy bien pago», solo el 27,3% considera que está «mal pago», el 2,3% «no contesta» y el 1,1% «no sabe».

S.A.2. Teniendo en cuenta el trabajo que realiza, Ud. considera que está:

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Bien pago	59	67,0	67,0	67,0
	Mal pago	24	27,3	27,3	94,3
	Muy bien pago	2	2,3	2,3	96,6
	No contesta	2	2,3	2,3	98,9
	No sabe	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

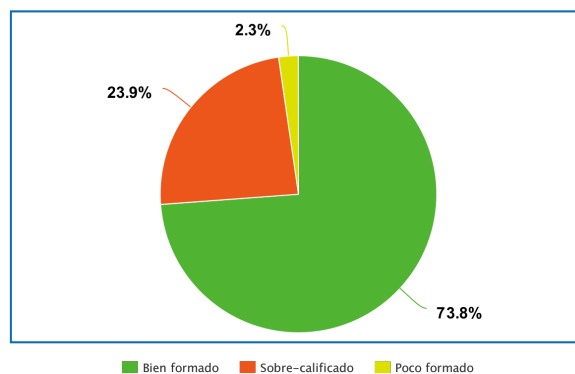


Calificaciones y competencias

En cuanto a la preparación para el puesto que ocupa, el 73,9% consideró que está «bien formado», el 23,9% cree que está «sobre-calificado» y el 2,3% «poco formado».

SB 1. Su preparación para el puesto que ocupa es...

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Bien formado	65	73,9	73,9	73,9
Sobre-calificado	21	23,9	23,9	97,7
Poco formado	2	2,3	2,3	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Pero al mismo tiempo el 46,6% contestó que le «faltan algunos» conocimientos y competencias para realizar correctamente este trabajo, el 9,1% respondió que «sí, totalmente» le faltan algunos (55,7% en total) y el 44,3% considera que «no le falta ninguno».

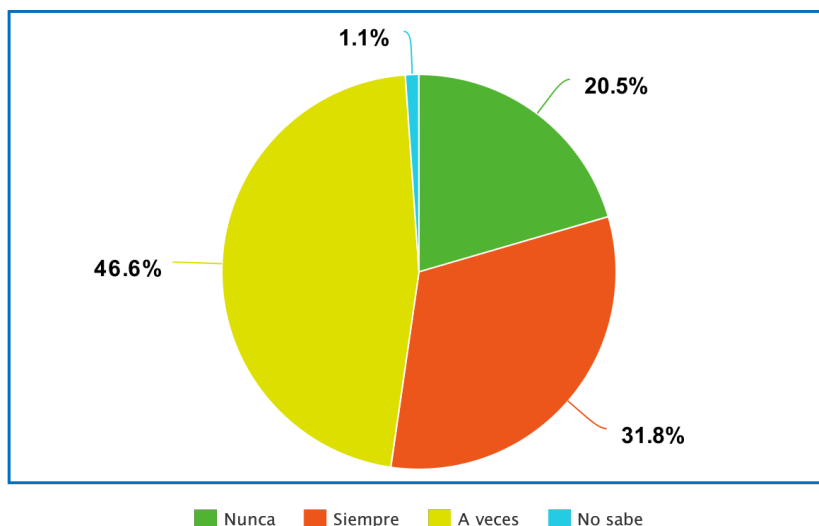
SB 2. ¿Piensa Ud. que para realizar correctamente este trabajo, le faltan algunos conocimientos y competencias?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Faltan algunos	41	46,6	46,6	46,6
No falta ninguno	39	44,3	44,3	90,9
Sí totalmente	8	9,1	9,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

El 46,6% contestó que «a veces», piensa que algunos de sus conocimientos o competencias no son utilizados, el 31,8% lo piensa «siempre» (78,4% en total), pero el 20,5% «nunca» y el 1,1% «no sabe».

SB 3. ¿Piensa Ud. que algunos de sus conocimientos o competencias no son utilizados?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> A veces	41	46,6	46,6	46,6
Siempre	28	31,8	31,8	78,4
Nunca	18	20,5	20,5	98,9
No sabe	1	1,1	1,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	



V. EJE RELACIONES SOCIALES Y DE TRABAJO

El 41,8% respondió que «sí» tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo: «siempre» son ayudados por sus superiores jerárquicos y el 38% «a veces» (78,8% en total), pero para el 19% eso «nunca» sucede.

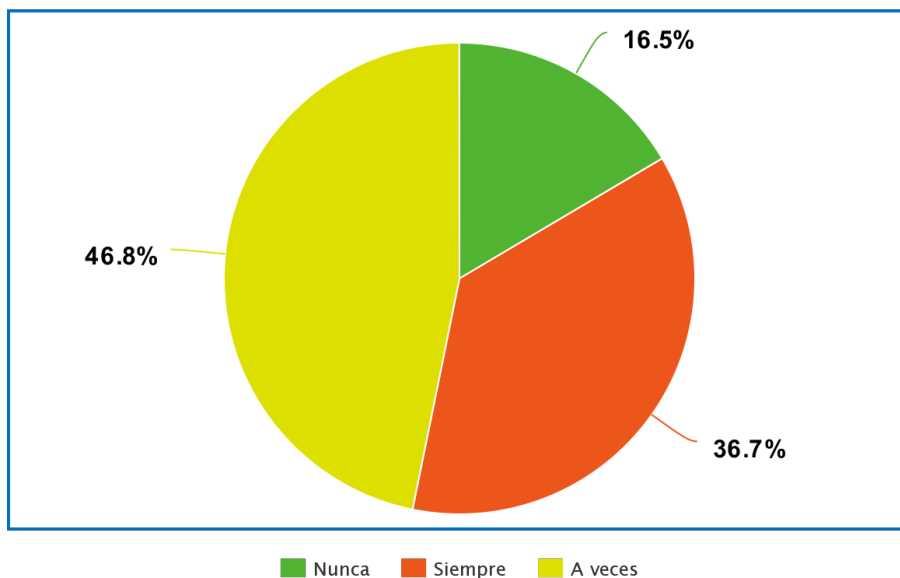
SC 1.1. ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por sus superiores jerárquicos?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>33</u>	<u>37,5</u>	<u>41,8</u>	<u>41,8</u>
	<u>A veces</u>	<u>30</u>	<u>34,1</u>	<u>38,0</u>	<u>79,7</u>
	<u>Nunca</u>	<u>15</u>	<u>17,0</u>	<u>19,0</u>	<u>98,7</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>79</u>	<u>89,8</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>9</u>	<u>10,2</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 46,8% indicó que «a veces» es ayudado por las otras personas con las cuales trabajan habitualmente, al 36,7% le sucede «siempre» (83,5% en el total), pero el 16,5% «nunca» recibe esa ayuda.

S C 1.2. ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por las otras personas con las cuales Ud. trabaja habitualmente?

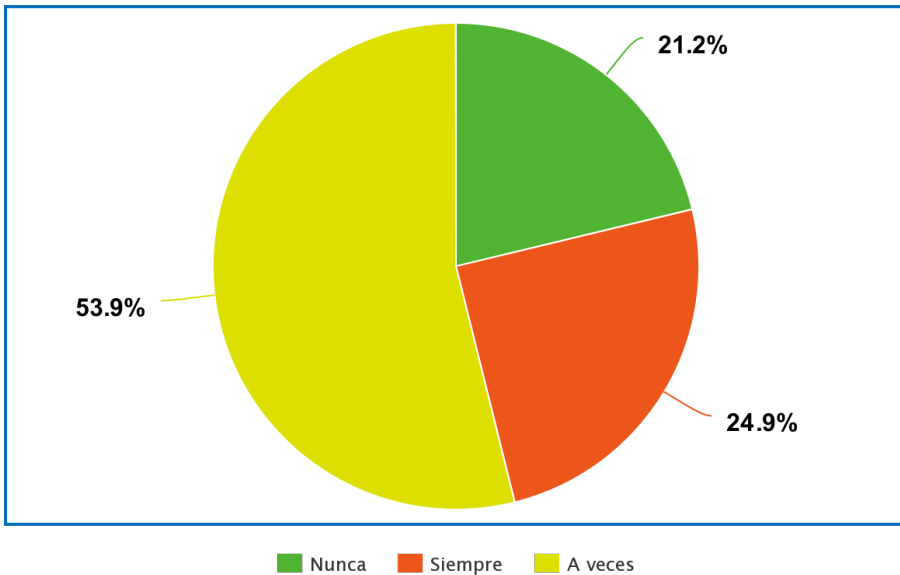
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
<u>A veces</u>	37	42,0	46,8	46,8
<u>Siempre</u>	29	33,0	36,7	83,5
<u>Nunca</u>	13	14,8	16,5	100,0
<u>Total</u>	79	89,8	100,0	
<u>PERDIDOS</u>				
<u>Sin responder</u>	9	10,2		
<u>TOTAL</u>	88	100,0		



El 52% contestó que «a veces» es ayudado por otras personas de su lugar de trabajo, el 24% es ayudado así «siempre» (76% en el total) y el 24% «nunca».

SC 1.3. ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por: 3. otras personas de su lugar de trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	A veces	39	44,3	52,0	52,0
	Siempre	18	20,5	24,0	76,0
	Nunca	18	20,5	24,0	100,0
	Total	75	85,2	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	13	14,8		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 60% indicó que «nunca» es ayudado por otras personas externas a su lugar de trabajo, el 25,7% lo experimenta «a veces», el 12,9% «siempre» y el 1,4% «no sabe».

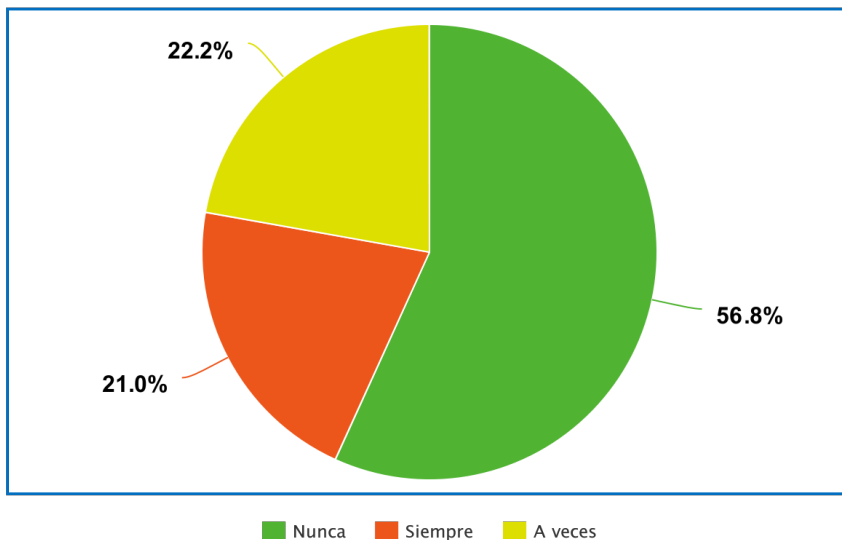
SC 1.4. ¿Si Ud. tiene dificultad para hacer un trabajo delicado o complejo, ¿es ayudado por: 4. otras personas externas a su lugar de trabajo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>42</u>	<u>47,7</u>	<u>60,0</u>	<u>60,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>25,7</u>	<u>85,7</u>
	<u>Siempre</u>	<u>9</u>	<u>10,2</u>	<u>12,9</u>	<u>98,6</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,4</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>70</u>	<u>79,5</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 56,8% contestó que «nunca» trabaja solo y sin colaborar con otros, haciéndolo de manera autónoma, el 22,2% lo experimenta «a veces», (79% en total), pero el 21% «siempre» trabaja de manera autónoma.

SC 2. ¿Trabaja solo y sin colaborar con otros, de manera autónoma?

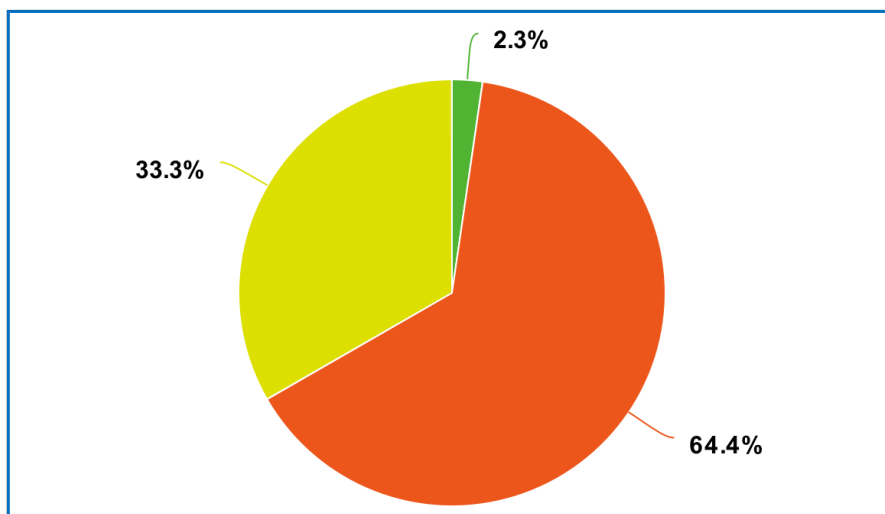
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>46</u>	<u>52,3</u>	<u>56,8</u>	<u>56,8</u>
	<u>A veces</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>22,2</u>	<u>79,0</u>
	<u>Siempre</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>21,0</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>81</u>	<u>92,0</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 64,4% contestó que «siempre» habla con sus compañeros de trabajo del funcionamiento y la organización de su actividad laboral (por ej. distribución del trabajo, naturaleza del material y de los equipos, desperfectos, defectos e incidentes, pausas, reemplazos horarios) y el 33,3% «a veces» (97,7% en el total), pero el 2,3% contestó que «nunca» lo hace.

SC 3. ¿Ud. habla con sus compañeros de trabajo del funcionamiento y la organización de su actividad laboral? (por ej. distribución del trabajo, naturaleza del material y de los equipos, desperfectos, defectos e incidentes, pausas, reemplazos horarios).

		<u>FRECUECIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>56</u>	<u>63,6</u>	<u>64,4</u>	<u>64,4</u>
	<u>A veces</u>	<u>29</u>	<u>33,0</u>	<u>33,3</u>	<u>97,7</u>
	<u>Nunca</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

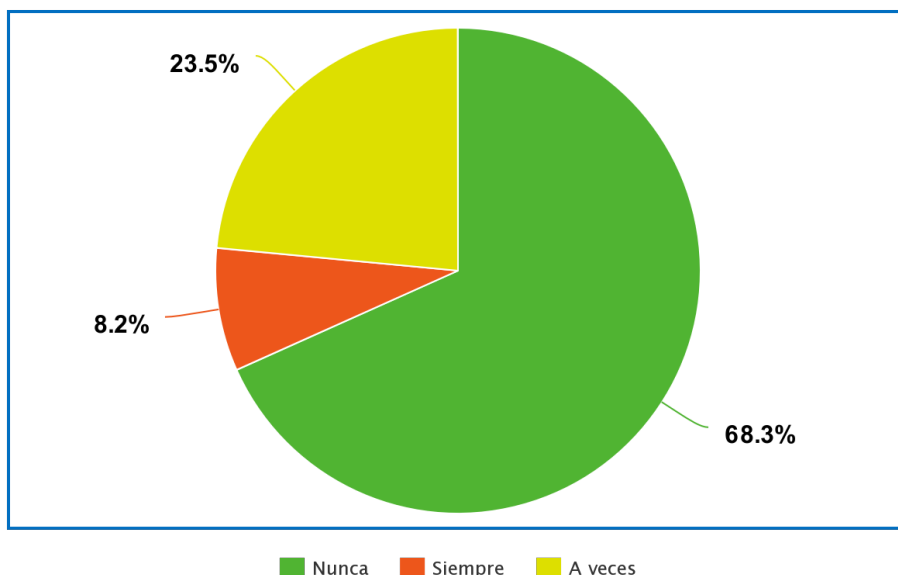


■ Nunca ■ Siempre ■ A veces

A la pregunta de si estas conversaciones de temas laborales se hacen formalmente en reuniones programadas a tal fin, el 68,2% respondió que «nunca», el 23,5% «a veces», y solo para el 8,2% eso sucede «siempre».

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

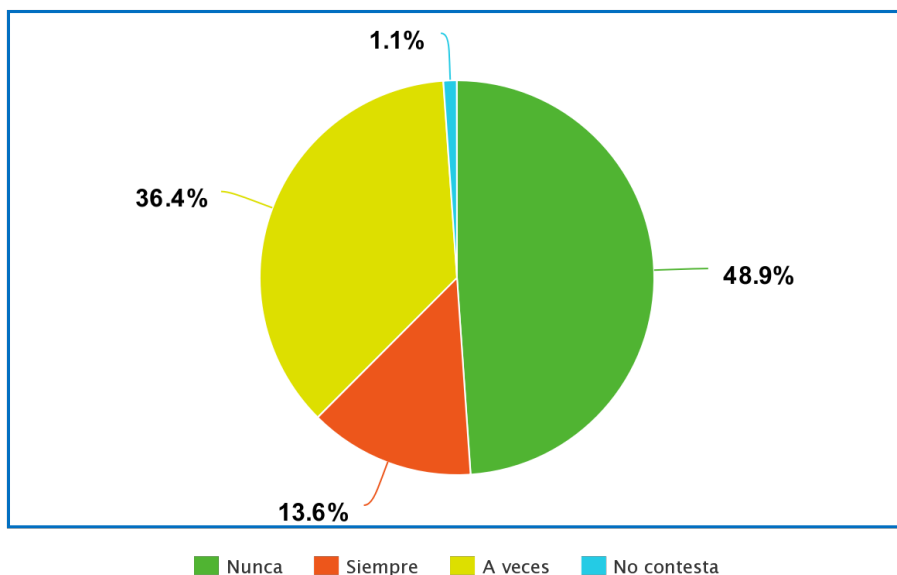
		<u>FRECUECIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>58</u>	<u>65,9</u>	<u>68,2</u>	<u>68,2</u>
	<u>A veces</u>	<u>20</u>	<u>22,7</u>	<u>23,5</u>	<u>91,8</u>
	<u>Siempre</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>8,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>85</u>	<u>96,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
	<u>Total</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 36,4% contestó que «a veces» están en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo y el 13,6% respondió «siempre» (50% en total), mientras que el 48,9% indicó que «nunca» sucede. Pero en caso de desacuerdo, el 65,9% indicó que «siempre» puede conversar sobre el tema con sus superiores, el 18,8% «a veces», y solo el 11,8% respondió que «nunca» puede hacerlo. El 2,4% «no contesta» y el 1,2% «no sabe».

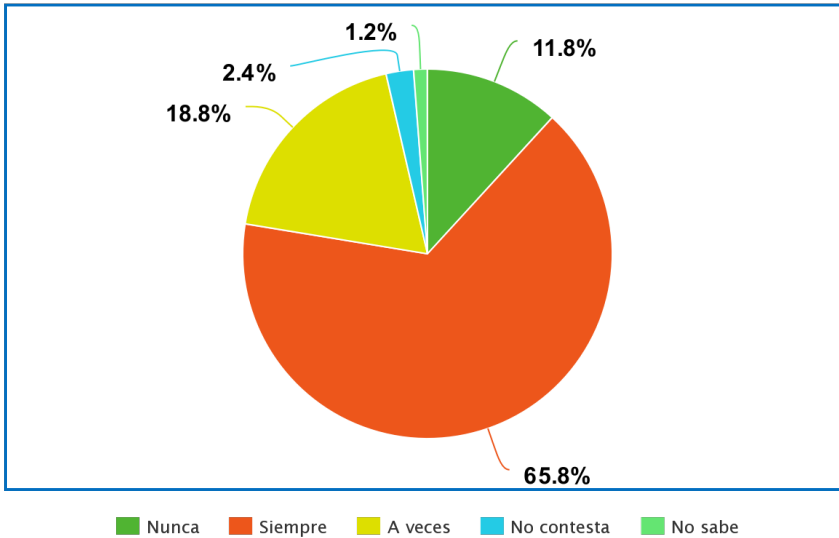
SC 5. ¿Está en desacuerdo con sus superiores sobre la manera de realizar correctamente su trabajo?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Nunca	43	48,9	48,9	48,9
A veces	32	36,4	36,4	85,2
Siempre	12	13,6	13,6	98,9
No contesta	1	1,1	1,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	



SC 6. ¿En caso de desacuerdo, puede Ud. conversar sobre el tema con sus superiores?

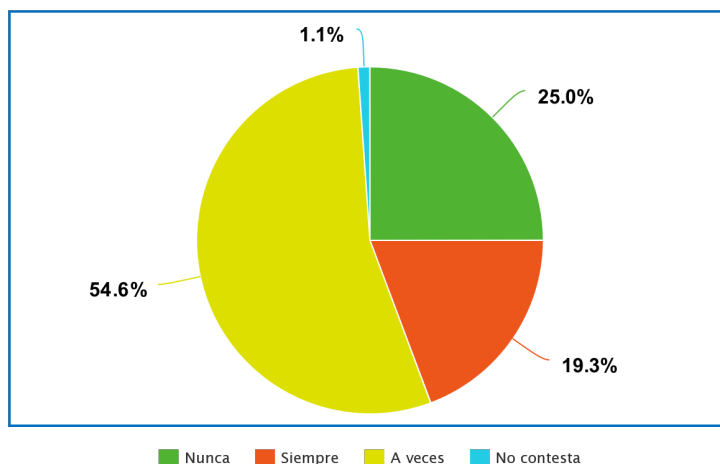
		<u>FRECUECIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>56</u>	<u>63,6</u>	<u>65,9</u>	<u>65,9</u>
	<u>A veces</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>	<u>18,8</u>	<u>84,7</u>
	<u>Nunca</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>11,8</u>	<u>96,5</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,4</u>	<u>98,8</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>85</u>	<u>96,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 54,5% indicó que «a veces», suele suceder que está en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo, el 19,3% que pasa «siempre» (73,8% en total), pero el 25% respondió que «nunca» sucede. Pero en caso de desacuerdo, el 69,4% contestó que «siempre» puede discutir con ellos, el 24,7% lo hace «a veces», (94.1% en total), y solo el 4,7% no puede hacerlo «nunca».

SC 7. ¿Suele suceder que esté Ud. en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> A veces	48	54,5	54,5	54,5
Nunca	22	25,0	25,0	79,5
Siempre	17	19,3	19,3	98,9
No contesta	1	1,1	1,1	100,0
Total	88	100,0	100,0	

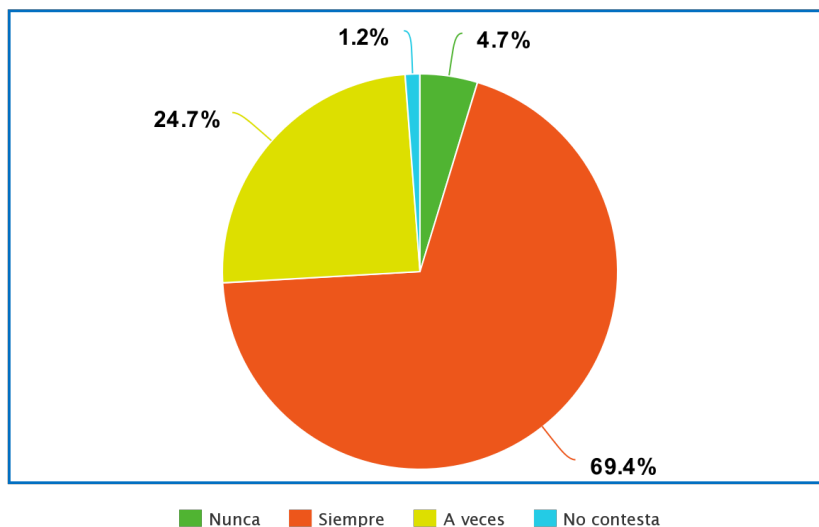


En respuesta a la pregunta «S.C.7- ¿Suele suceder que esté usted en desacuerdo con sus compañeros acerca de la mejor manera de hacer su trabajo?» el 54,5% indicó «a veces», el 25% «nunca», el 19,3% «siempre» y el 1,1% «No contesta».

En respuesta a la pregunta «S.C.8. En caso de desacuerdo, usted puede discutir con ellos?» el 69,4% indicó «siempre», el 24,7% «a veces», el 4,7% «nunca» y el 1,2% «no contesta».

S.C.8- En caso de desacuerdo, ¿usted puede discutir con ellos?

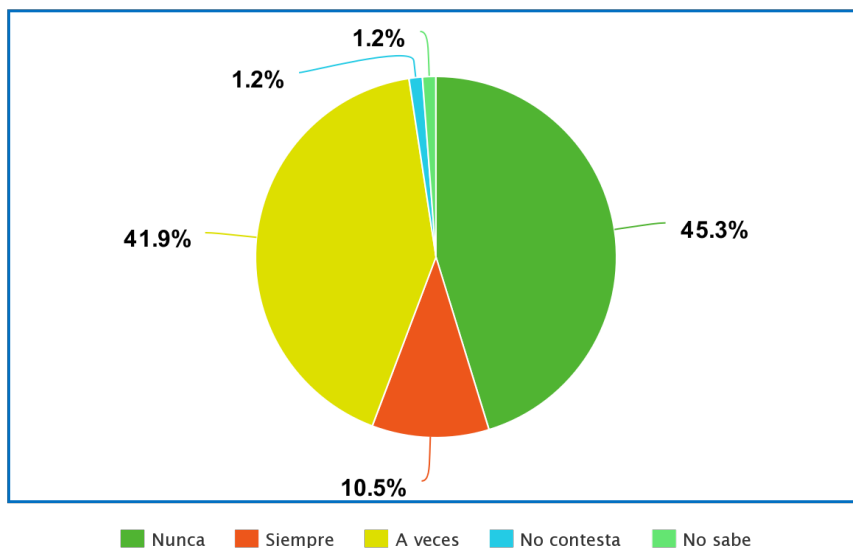
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	59	67,0	69,4	69,4
	A veces	21	23,9	24,7	94,1
	Nunca	4	4,5	4,7	98,8
	No contesta	1	1,1	1,2	100,0
	Total	85	96,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	3	3,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En respuesta a la pregunta «S.C.9- ¿Sufre Ud. situaciones de tensión: 1. en sus relaciones con sus superiores jerárquicos?» el 45,3% indicó «nunca», el 41,9% «a veces», el 10,5% «siempre», el 1,2% «no sabe» y el 1,2% «no contesta».

S.C.9- ¿Sufre Ud. situaciones de tensión... 1. en sus relaciones con sus superiores jerárquicos?

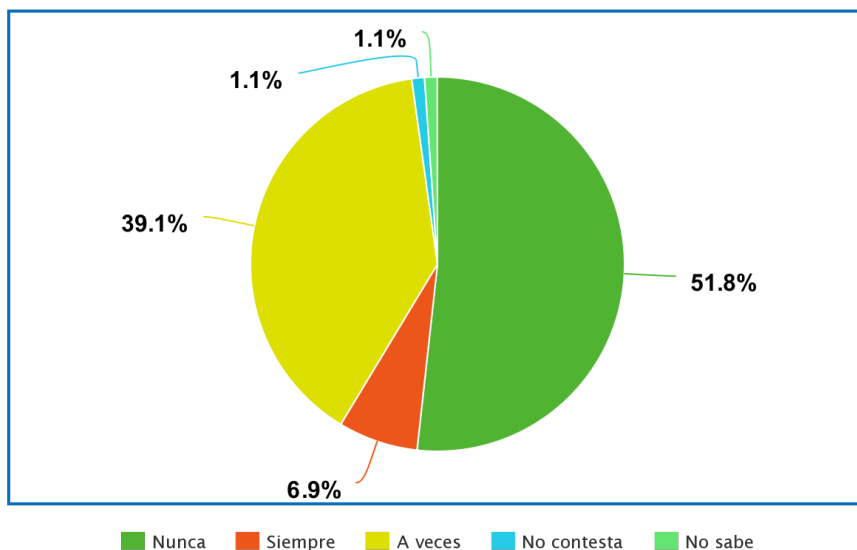
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>39</u>	<u>44,3</u>	<u>45,3</u>	<u>45,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>41,9</u>	<u>87,2</u>
	<u>Siempre</u>	<u>9</u>	<u>10,2</u>	<u>10,5</u>	<u>97,7</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>98,8</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>86</u>	<u>97,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Preguntados sobre si viven situaciones de tensión en sus relaciones con sus compañeros, el 51,7% contestó que «nunca», pero el 39,1% lo experimenta «a veces», y el 6,9% «siempre» (46% en total). El 1,1% «no sabe» y el 1,1% «no contesta».

S.C.9-¿Sufre Ud. situaciones de tensión... 2. en sus relaciones con sus compañeros?

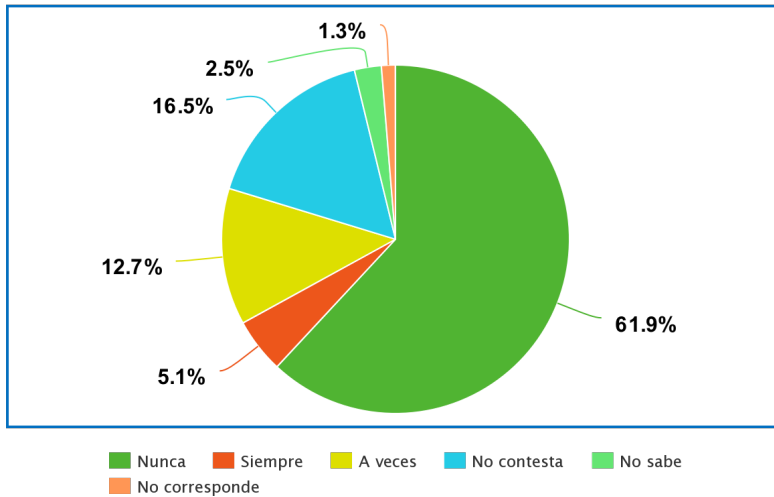
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	45	51,1	51,7	51,7
	<u>A veces</u>	34	38,6	39,1	90,8
	<u>Siempre</u>	6	6,8	6,9	97,7
	<u>No sabe</u>	1	1,1	1,1	98,9
	<u>No contesta</u>	1	1,1	1,1	100,0
	<u>Total</u>	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 62,0% «nunca» sufre situaciones de tensión con el personal a su cargo, pero «a veces», sí lo sufre el 12,7% y «siempre» lo soporta el 5,1% (17,8% en total).

S.C.9-¿Sufre Ud. situaciones de tensión... 3. en sus relaciones con el personal que está a su cargo?

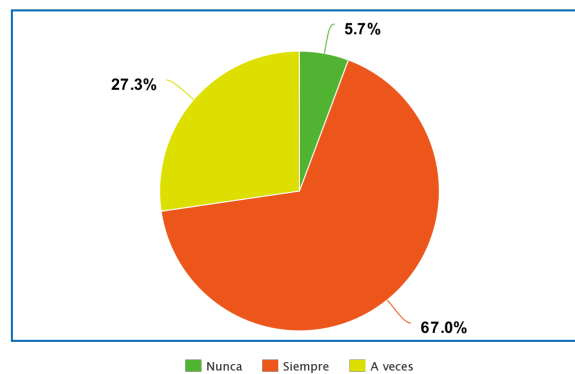
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	49	55,7	62,0	62,0
	<u>No contesta</u>	13	14,8	16,5	78,5
	<u>A veces</u>	10	11,4	12,7	91,1
	<u>Siempre</u>	4	4,5	5,1	96,2
	<u>No sabe</u>	2	2,3	2,5	98,7
	<u>No corresponde</u>	1	1,1	1,3	100,0
<u>PERDIDOS</u>	<u>Total</u>	79	89,8	100,0	
	<u>Sin responder</u>	9	10,2		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 67% contestó que «siempre» su superior presta atención a lo que le dice, pero el 27,3% respondió «a veces», y solo el 5,7% que «nunca» sucede (32% tiene ese problema).

S.E.1-Responda la frecuencia con la que le ocurren las siguientes situaciones: Mi superior presta atención a lo que digo.

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Siempre	59	67,0	67,0	67,0
A veces	24	27,3	27,3	94,3
Nunca	5	5,7	5,7	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Con respecto a si el empleador, superior o encargado les ayuda a realizar correctamente sus tareas, el 50% contestó «siempre», el 30,7% «a veces», solo el 18,2% respondió «nunca» y el 1,1% «no sabe» (en total 48,9% sobre el total no siempre recibe esa ayuda).

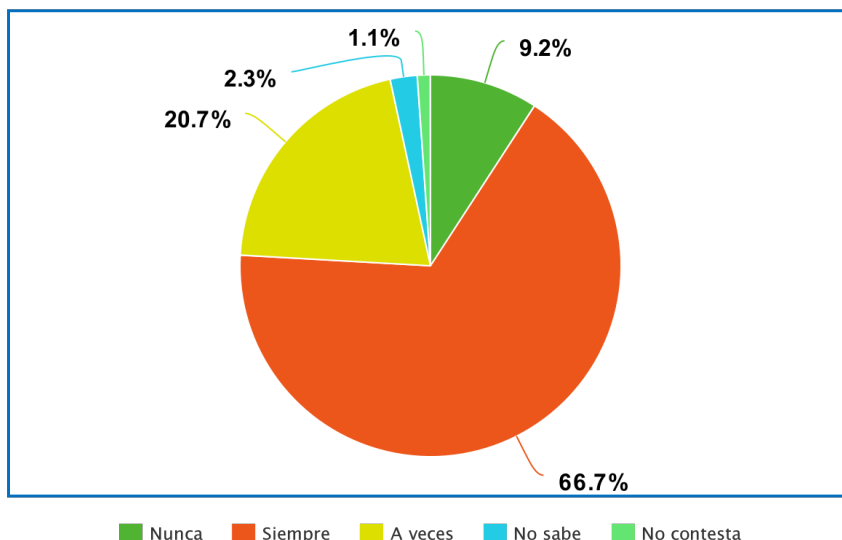
S.E.2- Responda la frecuencia con la que le ocurren las siguientes situaciones: Mi empleador, superior o encargado me ayuda a realizar correctamente mis tareas.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	44	50,0	50,0	50,0
	A veces	27	30,7	30,7	80,7
	Nunca	16	18,2	18,2	98,9
	No sabe	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

Con respecto a si las personas que evalúan su trabajo lo conocen bien, el 66,7% contestó que eso «siempre» sucedía, mientras el 20,7% contestó «a veces», solo el 9,2% «nunca» (29,2% en el total tenían esa dificultad). El 2,3% «no sabe» y el 1,1% «no contesta».

S.E.3- Responda la frecuencia con la que le ocurren las siguientes situaciones: Las personas que evalúan mi trabajo lo conocen bien.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	58	65,9	66,7	66,7
	A veces	18	20,5	20,7	87,4
	Nunca	8	9,1	9,2	96,6
	No sabe	2	2,3	2,3	98,9
	No contesta	1	1,1	1,1	100,0
	Total	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

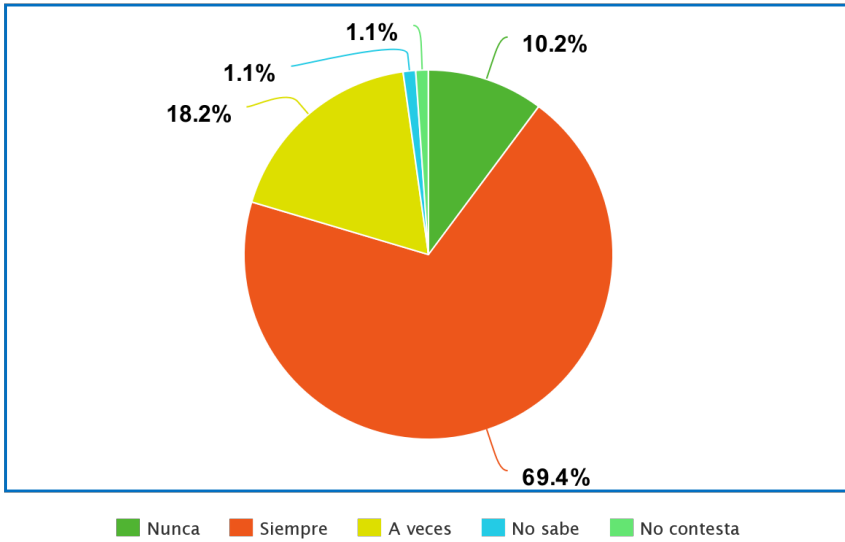


El 45,3% indicó que «nunca» sufren situaciones de tensión en sus relaciones con sus superiores jerárquicos, cosa que al 41,9% le sucede «a veces», mientras que el 10,5% lo sufre «siempre» (52,4% en total).

El 69,3% contestó que «siempre» su superior trata de igual manera y correctamente a las personas que trabajan bajo sus órdenes, pero el 18,2% «a veces», y el 10,2% que «nunca» (28,4% en total). El 1,1% «no sabe» y el 1,1% «no contesta».

S.E.4- Responda la frecuencia con la que le ocurren las siguientes situaciones: Mi superior trata de igual manera y correctamente a las personas que trabajan bajo sus órdenes.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	61	69,3	69,3	69,3
	A veces	16	18,2	18,2	87,5
	Nunca	9	10,2	10,2	97,7
	No sabe	1	1,1	1,1	98,9
	No contesta	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



Cuando se preguntó si los compañeros con quienes trabaja les ayudan a realizar correctamente sus tareas, el 57,5% contestó «siempre», pero el 32,2% lo percibe «a veces», y solo el 6,9% «nunca» (39,1% en total) y el 3,4% «no contesta»

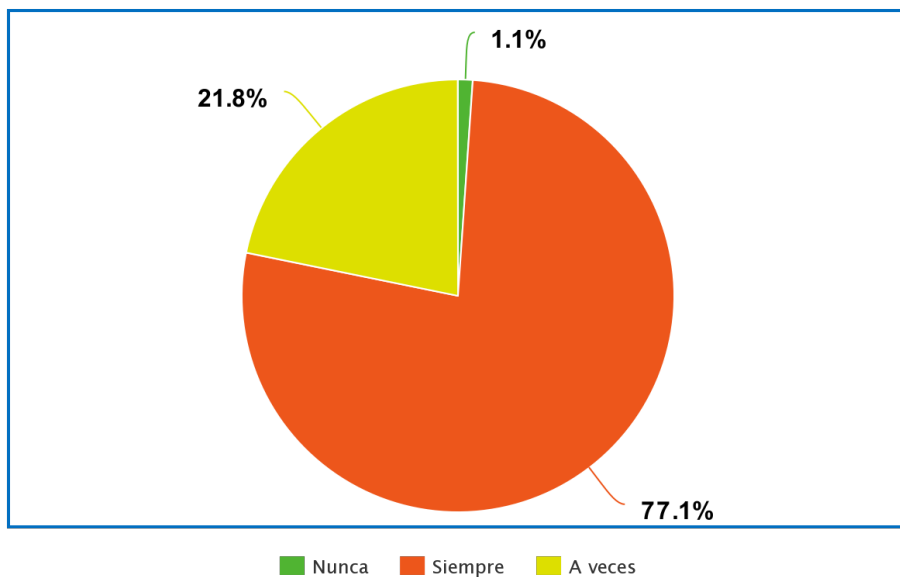
S.E.5- Responda la frecuencia con la que le ocurren las siguientes situaciones: Los compañeros con quienes trabajo me ayudan a realizar correctamente mis tareas.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>50</u>	<u>56,8</u>	<u>57,5</u>	<u>57,5</u>
	<u>A veces</u>	<u>28</u>	<u>31,8</u>	<u>32,2</u>	<u>89,7</u>
	<u>Nunca</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>6,9</u>	<u>96,6</u>
	<u>No contesta</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>3,4</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

A la pregunta de si ellos son amistosos (o amables) el 77% indicó que «siempre», el 21,8% «a veces», y solo el 1,1% respondió «nunca» (22,9% en total).

S.E.6- Responda la frecuencia con la que le ocurren las siguientes situaciones: Los compañeros con quienes trabajo son amistosos.

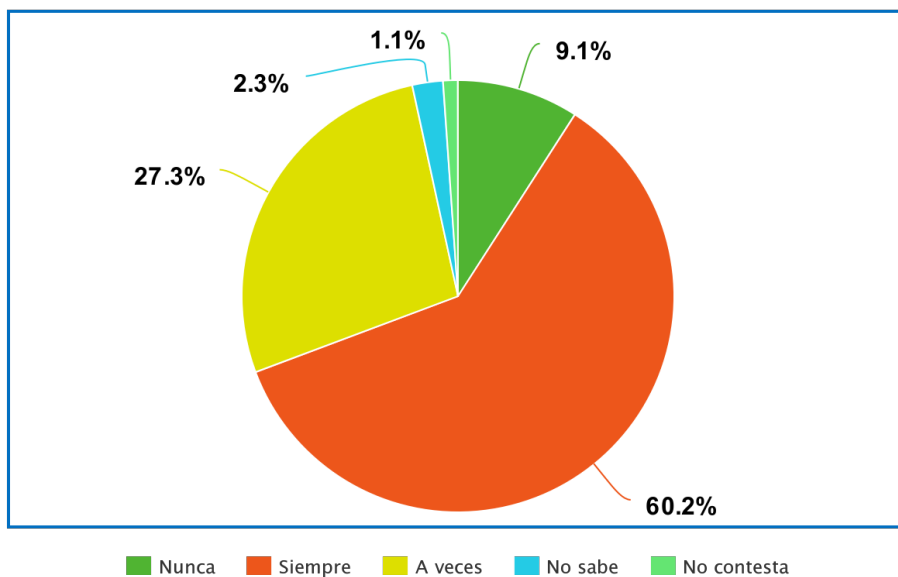
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	67	76,1	77,0	77,0
	A veces	19	21,6	21,8	98,9
	Nunca	1	1,1	1,1	100,0
	Total	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Cuando se preguntó si teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, reciben el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de los superiores, el 60,2% contestó «siempre», pero el 27,3% «a veces», y solo el 9,1% «nunca» (36,4% en total). El 2,3% «no sabe» y el 1,1% «no contesta».

S.E.7.1- Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de: 1. Superiores?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	53	60,2	60,2	60,2
	A veces	24	27,3	27,3	87,5
	Nunca	8	9,1	9,1	96,6
	No sabe	2	2,3	2,3	98,9
	No contesta	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	



Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos el 68,2% respondió que «siempre» recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de los compañeros, pero el 25% lo recibe «a veces», y el 5,7% «nunca» (39,7%). El 1,1% «no contesta».

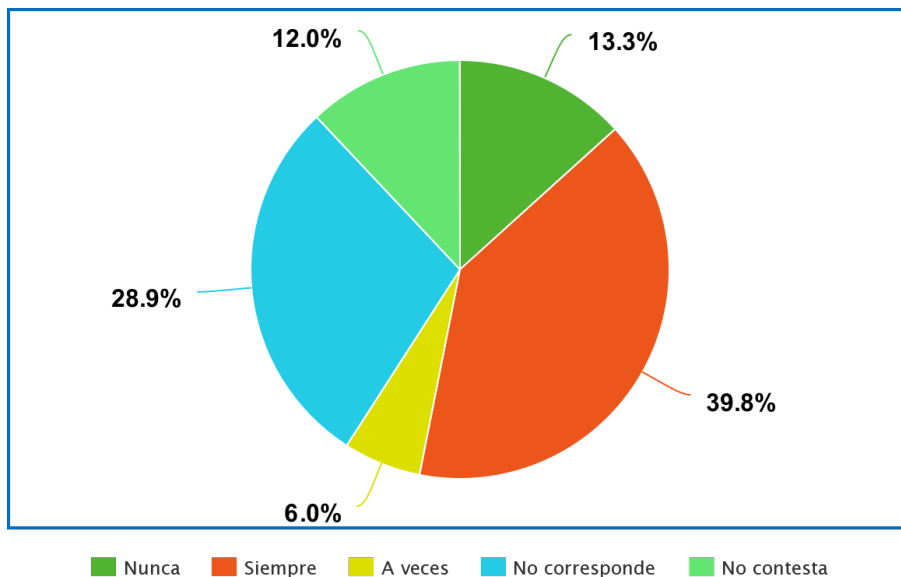
S.E.7.2- Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de: 2. Compañeros

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	60	68,2	68,2	68,2
	A veces	22	25,0	25,0	93,2
	Nunca	5	5,7	5,7	98,9
	No contesta	1	1,1	1,1	100,0
	Total	88	100,0	100,0	

A la misma pregunta, pero si recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte del personal que está a su cargo, solo el 39,8% contestó que «siempre», pero el 13,3% «nunca» y solo el 6% lo recibe «a veces», (19,3% en total). Pero el 28,9% respondió que «no corresponde», el 12% «no contesta».

S.E.7.3- Teniendo en cuenta todos sus esfuerzos, ¿recibe el respeto y la estima que merece su trabajo de parte de: 3. El personal que está a su cargo?

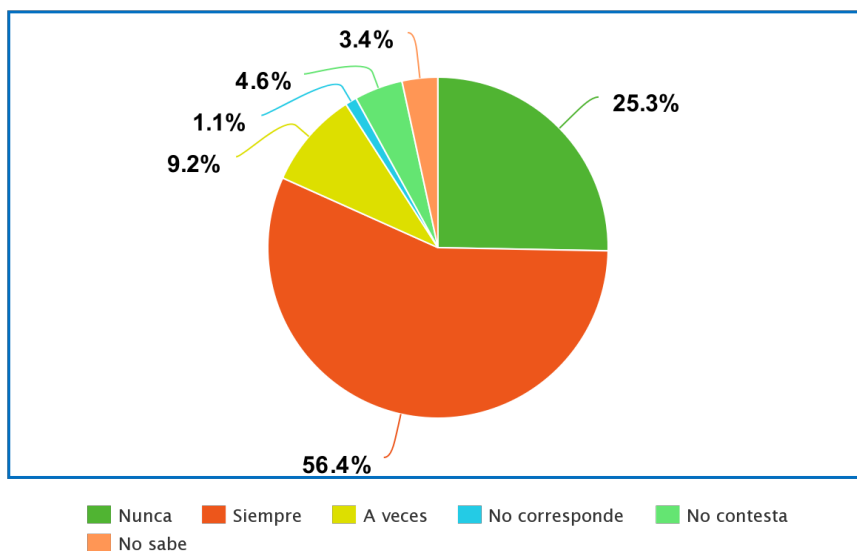
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Siempre	33	37,5	39,8	39,8
	No corresponde	24	27,3	28,9	68,7
	Nunca	11	12,5	13,3	81,9
	No contesta	10	11,4	12,0	94,0
	A veces	5	5,7	6,0	100,0
	Total	83	94,3	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	5	5,7		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En cuanto a la vivencia sobre sus expectativas de ser ascendidos, el 56,4% contestó que las tiene «siempre», pero el 25,3% «nunca» y «a veces», el 9,2% (34,5% en total).

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

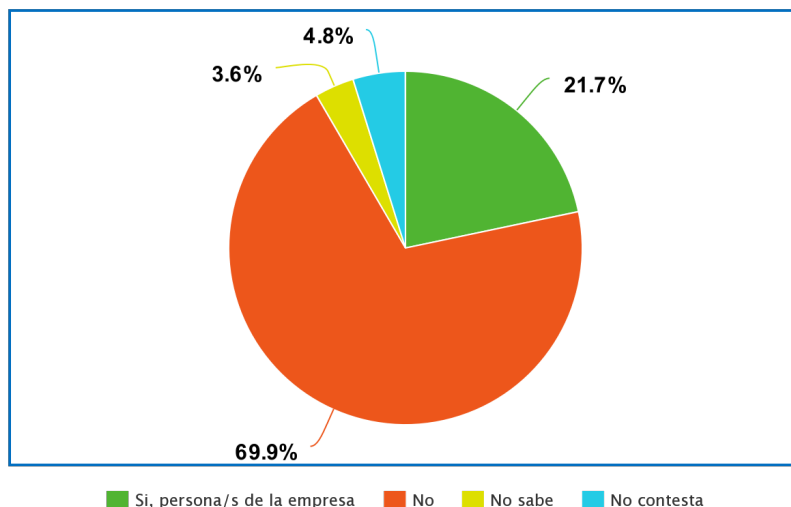
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	49	55,7	56,3	56,3
	<u>Nunca</u>	22	25,0	25,3	81,6
	<u>A veces</u>	8	9,1	9,2	90,8
	<u>No contesta</u>	4	4,5	4,6	95,4
	<u>No sabe</u>	3	3,4	3,4	98,9
	<u>No corresponde</u>	1	1,1	1,1	100,0
<u>PERDIDOS</u>	<u>Total</u>	87	98,9	100,0	
	<u>Sin responder</u>	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En respuesta a la pregunta si en el transcurso de los últimos doce meses, tuvieron que vivir en el trabajo la situación de que una o varias personas de la organización los ignoran, como si no estuvieran, el 69,9% contestó «no», pero el 21,7% considera que «sí», mientras que el 4,8% «no contesta» y el 3,6% «no sabe».

S.F.1.1- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 1. lo ignoran, como si usted no estuviera.

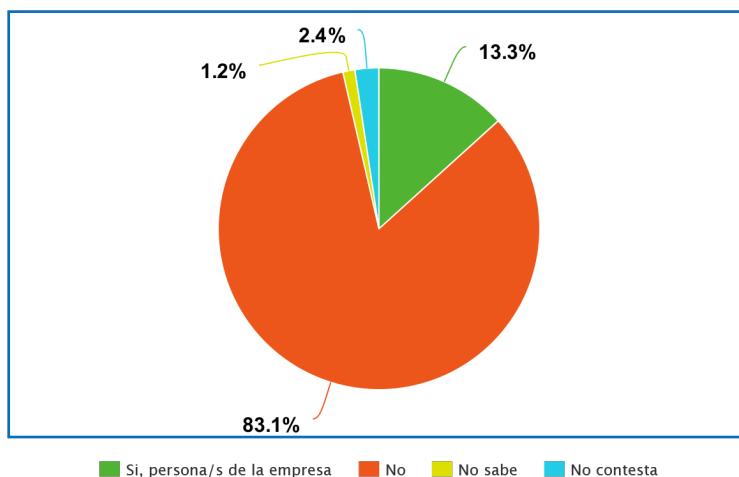
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>58</u>	<u>65,9</u>	<u>69,9</u>	<u>69,9</u>
	<u>Sí - Persona/s de la organización</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>21,7</u>	<u>91,6</u>
	<u>No contesta</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>4,8</u>	<u>96,4</u>
	<u>No sabe</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>3,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>83</u>	<u>94,3</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta «S.F.1.2- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 2. le impiden expresarse o hablar», el 83,1% indicó «No», el 13,3% «Sí - Persona/s de la organización», el 2,4% «no contesta» y el 1,2% «no sabe».

S.F.1.2- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 2. le impiden expresarse o hablar.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>69</u>	<u>78,4</u>	<u>83,1</u>	<u>83,1</u>
	<u>Sí - Persona/s de la organización</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>13,3</u>	<u>96,4</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,4</u>	<u>98,8</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>83</u>	<u>94,3</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

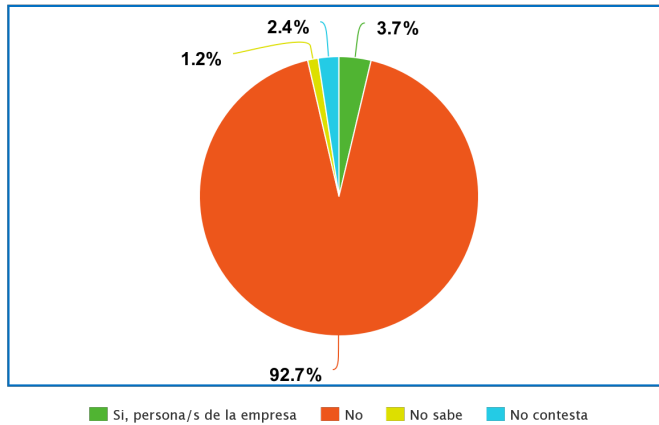


En iguales circunstancias, a la pregunta de si tuvieron la vivencia de que personal de la organización les impiden expresarse o hablar, el 83,1% indicó «no», pero el 13,3% que «sí». El 2,4% «no contesta» y el 1,2% «no sabe».

El 3,7% contestó que en forma constante una o varias personas de la organización «lo ridiculizan en público, pero el 92,7% respondió que eso «no» sucede. Mientras que el 2,4% «no contesta» y el 1,2% «no sabe».

S.F.1.3- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 3. lo ridiculizan en público.

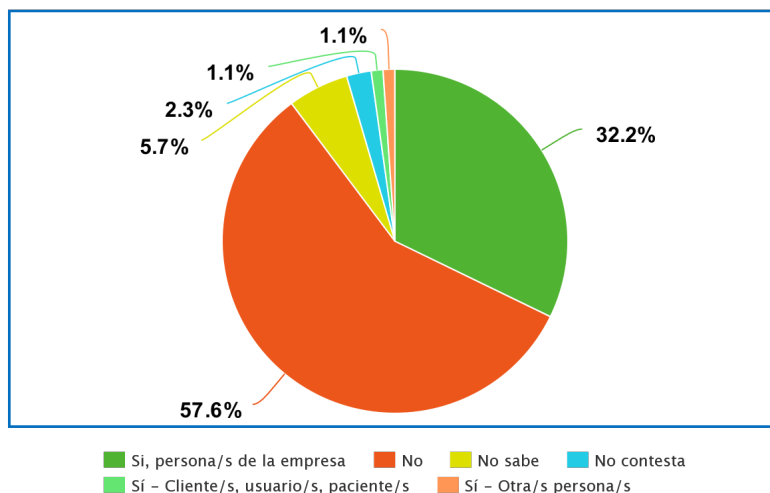
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>76</u>	<u>86,4</u>	<u>92,7</u>	<u>92,7</u>
	<u>Sí - Persona/s de la organización</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>3,7</u>	<u>96,3</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,4</u>	<u>98,8</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>82</u>	<u>93,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 32,2% contestó que personal de la organización critica injustamente su trabajo, pero eso no lo percibe el 57,5%, mientras que el 5,7% no sabe y el 2,3% no contesta.

S.F.1.4- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 4. critican injustamente su trabajo.

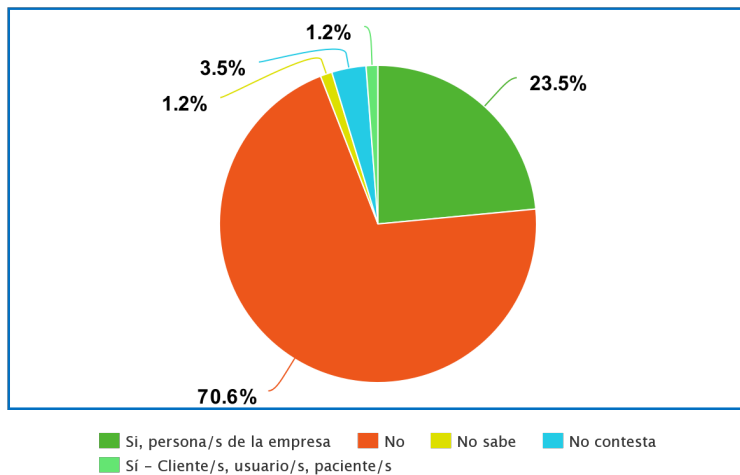
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	50	56,8	57,5	57,5
	Sí - Persona/s de la organización	28	31,8	32,2	89,7
	No sabe	5	5,7	5,7	95,4
	No contesta	2	2,3	2,3	97,7
	Sí - Cliente/s, usuario/s, paciente/s	1	1,1	1,1	98,9
	Sí - Otra/s persona/s	1	1,1	1,1	100,0
<u>PERDIDOS</u>	Total	87	98,9	100,0	
	Sin responder	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 23,5% tiene la vivencia de que una o varias personas de la organización los cargan de tareas inútiles, mientras que el 70,6% considera que eso «no» sucede. El 3,5% «no contesta» y el 1,2% «no sabe».

S.F.1.5- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 5. lo cargan de tareas inútiles.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC.</u> <u>VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC.</u> <u>ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>60</u>	<u>68,2</u>	<u>70,6</u>	<u>70,6</u>
	<u>Sí - Persona/s de la organización</u>	<u>20</u>	<u>22,7</u>	<u>23,5</u>	<u>94,1</u>
	<u>No contesta</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>3,5</u>	<u>97,6</u>
	<u>Sí - Cliente/s, usuario/s, paciente/s</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>98,8</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>85</u>	<u>96,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En cuanto a la situación de percibir que otras personas de la organización de manera constante sabotean su trabajo o le impiden trabajar, el 75,9% contestó que «no» lo percibe, pero el 16,9% «sí». Mientras el 4,8% «no sabe» y el 2,4% «no contesta».

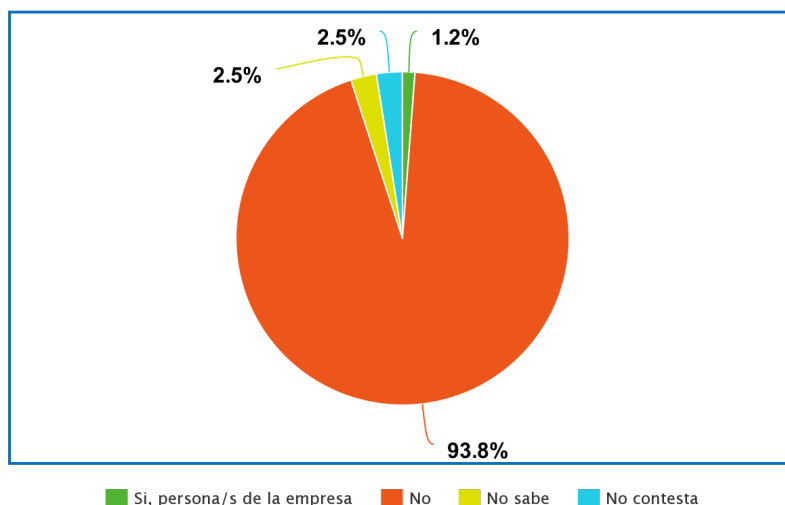
S.F.1.6- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 6. Sabotean su trabajo, le impiden trabajar.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>63</u>	<u>71,6</u>	<u>75,9</u>	<u>75,9</u>
	<u>Sí - Persona/s de la organización</u>	<u>14</u>	<u>15,9</u>	<u>16,9</u>	<u>92,8</u>
	<u>No sabe</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>4,8</u>	<u>97,6</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,4</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>83</u>	<u>94,3</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

En otros casos, ante la pregunta de que si de manera constante otras personas de la organización dejan entender que están mentalmente enfermas, el 93,8% indicó «no», y solo el 1,2% creyó que «sí». El 2,5% «no sabe», el 2,5% «no contesta».

S.F.1.7- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 7. dejan de entender que usted está mentalmente enfermo.

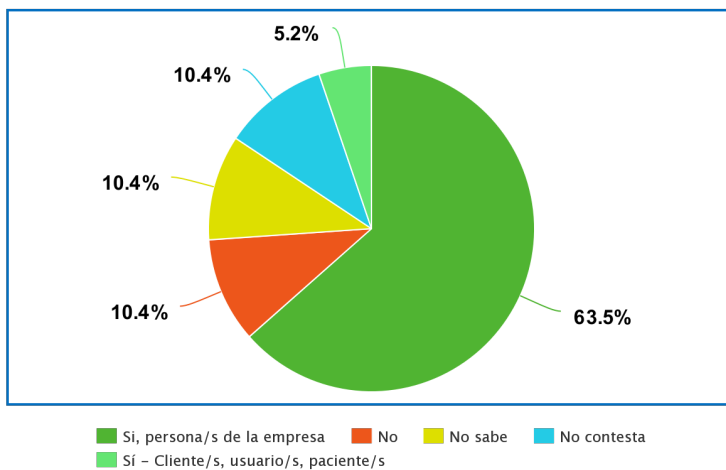
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
No	76	86,4	93,8	93,8
No sabe	2	2,3	2,5	96,3
No contesta	2	2,3	2,5	98,8
Sí - Persona/s de la organización	1	1,1	1,2	100,0
Total	81	92,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	7	8,0	
<u>TOTAL</u>		88	100,0	



El 79,3% contestó que «no» percibió que lo agredieron verbalmente de manera constante en su lugar de trabajo, pero el 14,6% «sí lo experimentó». El 2,4% «no sabe», el 2,4% «no contesta». Solo el 1,2% lo sufrió por parte de personas extrañas a la institución.

S.F.1.8- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 8. lo agredieron verbalmente.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	65	73,9	79,3	79,3
	Sí - Persona/s de la organización	12	13,6	14,6	93,9
	No sabe	2	2,3	2,4	96,3
	No contesta	2	2,3	2,4	98,8
	Sí - Cliente/s, usuario/s, paciente/s	1	1,1	1,2	100,0
	Total	82	93,2	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	6	6,8		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Con respecto a la pregunta de si de manera constante en su lugar de trabajo lo acosaron sexualmente, el 90,4% contestó que «no», y solo el 2,4% dijo que «sí». El 3,6% «no sabe», el 3,6% «no contesta». Pero eso puede estar subdeclarado, porque con frecuencia por temor, vergüenza o miedo estas formas de acoso son subdeclaradas u ocultadas.

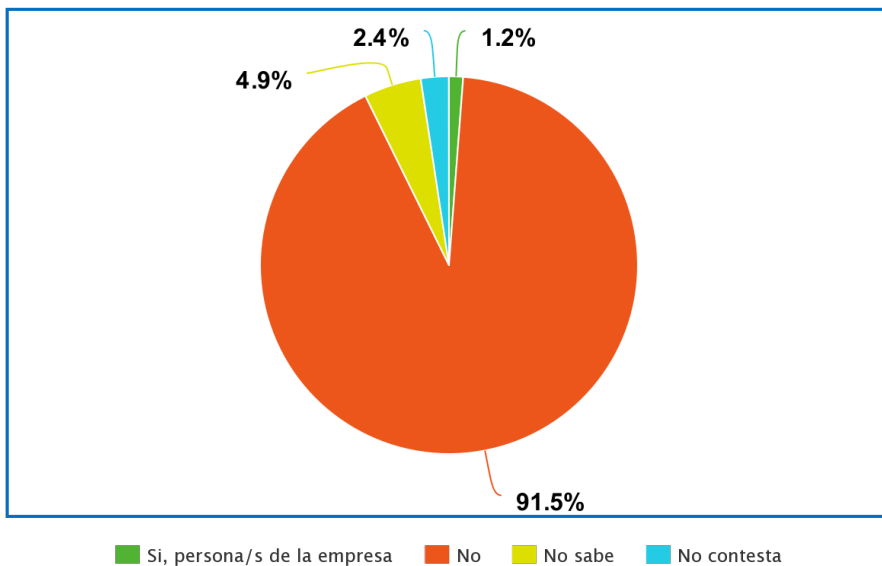
S.F.1.9- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 9. lo acosaron sexualmente.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	75	85,2	90,4	90,4
	<u>No sabe</u>	3	3,4	3,6	94,0
	<u>No contesta</u>	3	3,4	3,6	97,6
	<u>Sí - Persona/s de la organización</u>	2	2,3	2,4	100,0
	<u>Total</u>	83	94,3	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	5	5,7		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

En cuanto a la vivencia de si en su lugar de trabajo de manera constante lo agredieron físicamente, el 91,5% contestó que «no» y solo el 1,2% respondió afirmativamente. El 4,9% «no sabe», el 2,4% «no contesta».

S.F.1.10- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 10. Lo agredieron físicamente.

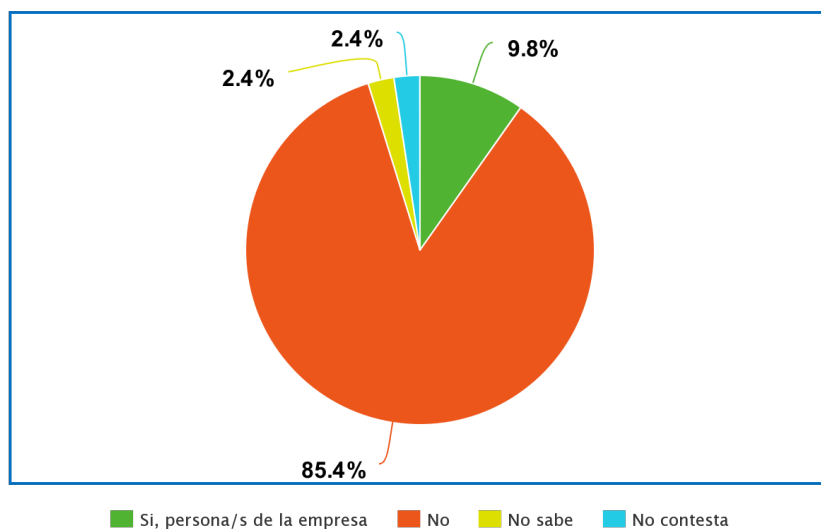
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	75	85,2	91,5	91,5
	No sabe	4	4,5	4,9	96,3
	No contesta	2	2,3	2,4	98,8
	Sí - Persona/s de la organización	1	1,1	1,2	100,0
	Total	82	93,2	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	6	6,8		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Preguntado si en su lugar de trabajo, de manera constante le hacen bromas hirientes o de mal gusto, el 85,4% respondió que «no» lo percibe y solo el 9,8% fue objeto de las mismas. El 2,4% «no sabe» y el 2,4% «no contesta».

S.F.1.11- En el transcurso de los últimos doce meses, ¿ocurrió alguna vez que tuviera que vivir en el trabajo alguna de estas situaciones? Una o varias personas se comportan en forma constante de la siguiente manera: 11. Le hacen bromas hirientes o de mal gusto.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	No	70	79,5	85,4	85,4
	Sí - Persona/s de la organización	8	9,1	9,8	95,1
	No sabe	2	2,3	2,4	97,6
	No contesta	2	2,3	2,4	100,0
	Total	82	93,2	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	6	6,8		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



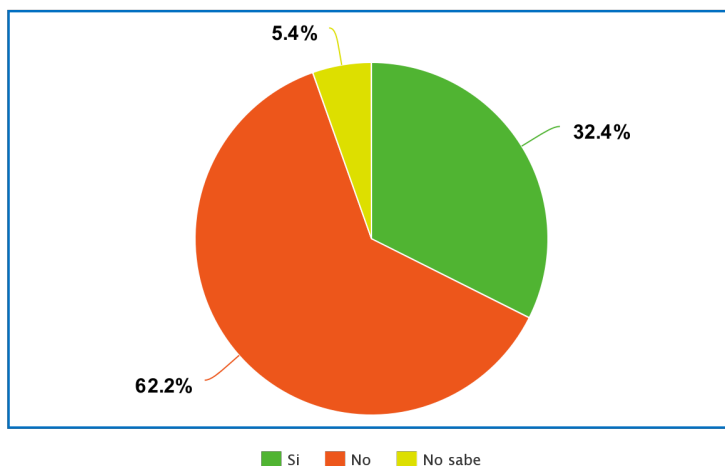
En cuanto a la pregunta para especificar a quienes estuvieron en el origen de esos comportamientos las respuestas fueron:

El clima social o la cultura de la organización: el 65,1% respondió que «sí», el 30,2% «no» y el 4,7% «no sabe».

Las actitudes y comportamientos de un/unos «acosadores»: el 62,2% contestó que «no», el 32,4% «sí» y el 5,4% «no sabe».

S.F.2.2- Ud. piensa que esos comportamientos fueron originados por... (no son excluyentes) 2. las actitudes y comportamientos de un/unos acosadores.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	23	26,1	62,2	62,2
	<u>Sí</u>	12	13,6	32,4	94,6
	<u>No sabe</u>	2	2,3	5,4	100,0
	<u>Total</u>	37	42,0	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	43	48,9		
	<u>No contesta</u>	8	9,1		
	<u>Total</u>	51	58,0		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El hecho de ser un hombre o una mujer o a su orientación sexual: el 75,8% indicó «no», pero el 21,2% «sí» y el 3% «no sabe».

Su estado de salud o una discapacidad: el 84,4% contestó que «no», el 12,5% «sí» y el 3,1% «no sabe».

Su color de piel: el 93,8% indicó «no», pero el 3,1% contestó que «sí» y el 3,1% «no sabe».

Sus orígenes o su nacionalidad: el 96,9% respondió «no» y el 3,1% «no sabe». No hubo ninguna respuesta afirmativa.

Su ideología política o religiosa: el 78,8% dijo que «no», pero el 18,2% «sí» y el 3% «no sabe».

Su edad: el 78,8% indicó que «no», el 15,2% «sí» y el 6,1% «no sabe».

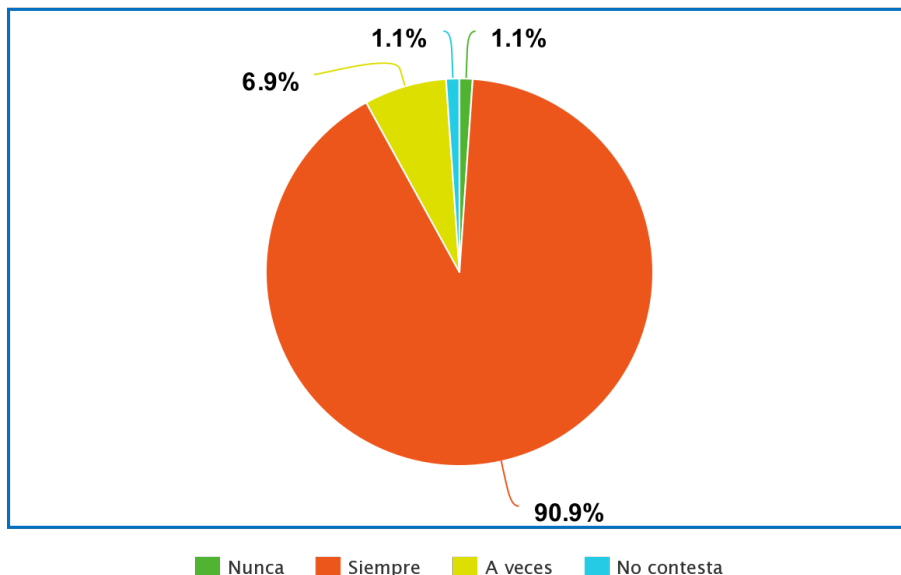
El cargo que ocupan: el 65,8% dijo que «no», el 31,6% «sí» y el 2,6% «no sabe».

Satisfacción en el trabajo

En cuanto a la pregunta de si sienten en su trabajo el orgullo del trabajo bien hecho, el 90,8% indicó que eso sucede «siempre» y el 6,9% «a veces». El 1,1% «no contesta» y el 1,1% «nunca».

S.F.4.1- ¿Usted siente en su trabajo ... (no son excluyentes) 1. el orgullo del trabajo bien hecho.

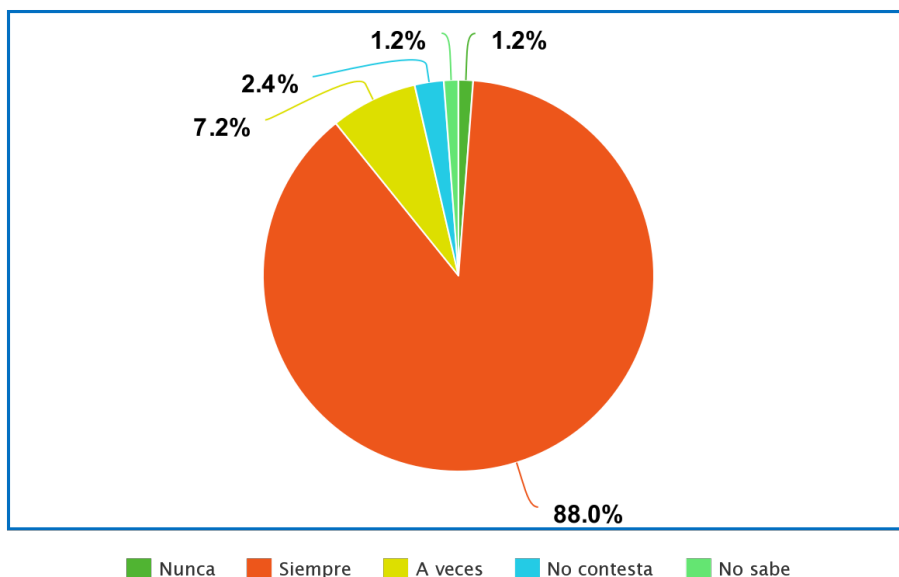
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>79</u>	<u>89,8</u>	<u>90,8</u>	<u>90,8</u>
	<u>A veces</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>6,9</u>	<u>97,7</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>98,9</u>
	<u>Nunca</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



A la pregunta de si sienten en su trabajo la impresión de hacer algo útil para los demás, el 88% contestó «siempre», pero el 7,2% «a veces», y el 1,2% «nunca» (solo el 8.4% sobre el total). El 2,4% «no contesta» y el 1,2% «no sabe».

S.F.4.2- ¿Usted siente en su trabajo... (no son excluyentes) 2. la impresión de hacer algo útil para los demás.

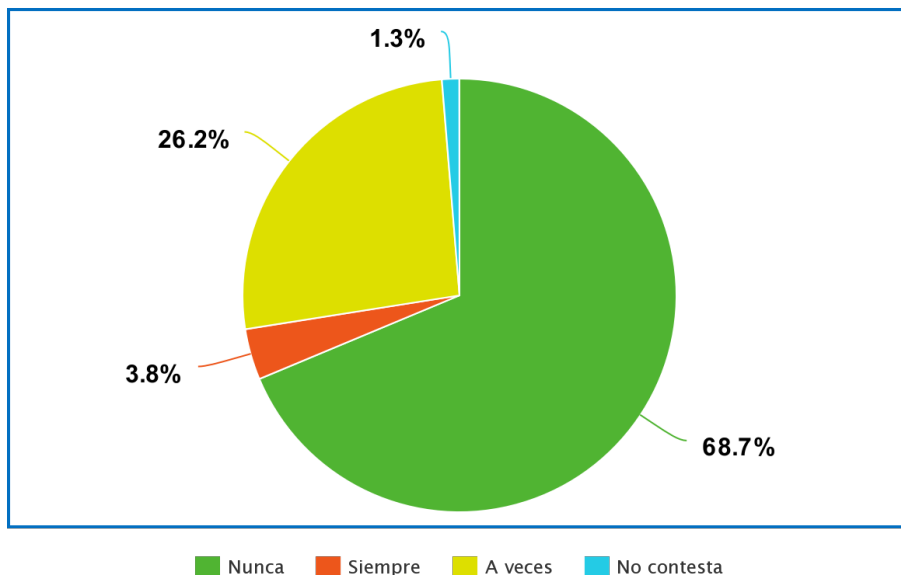
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	<u>73</u>	<u>83,0</u>	<u>88,0</u>	<u>88,0</u>
	<u>A veces</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>7,2</u>	<u>95,2</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,4</u>	<u>97,6</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>98,8</u>
	<u>Nunca</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>83</u>	<u>94,3</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>5</u>	<u>5,7</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta «S.F.4.3- ¿Usted siente en su trabajo ... (no son excluyentes) 3. el sentimiento de ser explotado», el 68,8% indicó «nunca», el 26,3% «a veces», el 3,8% «siempre» y el 1,3% «no contesta».

S.F.4.3- ¿Usted siente en su trabajo... (no son excluyentes) 3. el sentimiento de ser explotado.

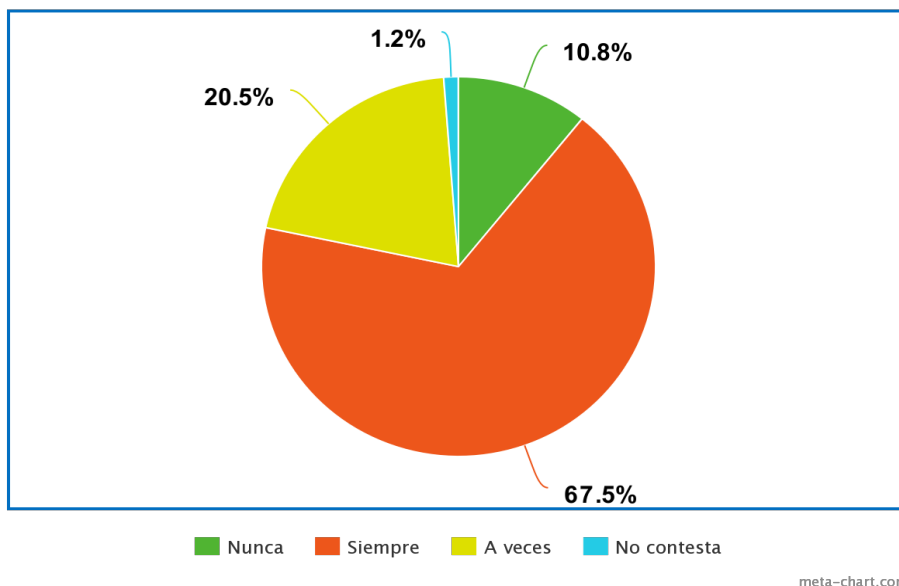
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>55</u>	<u>62,5</u>	<u>68,8</u>	<u>68,8</u>
	<u>A veces</u>	<u>21</u>	<u>23,9</u>	<u>26,3</u>	<u>95,0</u>
	<u>Siempre</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>3,8</u>	<u>98,8</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>80</u>	<u>90,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



El 67,5% indicó que «siempre» siente en su trabajo la impresión de formar parte de un equipo, pero el 20,5% respondió «a veces», y el 10,8% que «nunca» lo percibía (32.3% en el total). El 1,2% «no contesta».

S.F.4.4- ¿Usted siente en su trabajo ... (no son excluyentes) 4. la impresión de formar parte de un equipo.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. válido (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Siempre</u>	56	63,6	67,5	67,5
	<u>A veces</u>	17	19,3	20,5	88,0
	<u>Nunca</u>	9	10,2	10,8	98,8
	<u>No contesta</u>	1	1,1	1,2	100,0
	<u>Total</u>	83	94,3	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	5	5,7		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



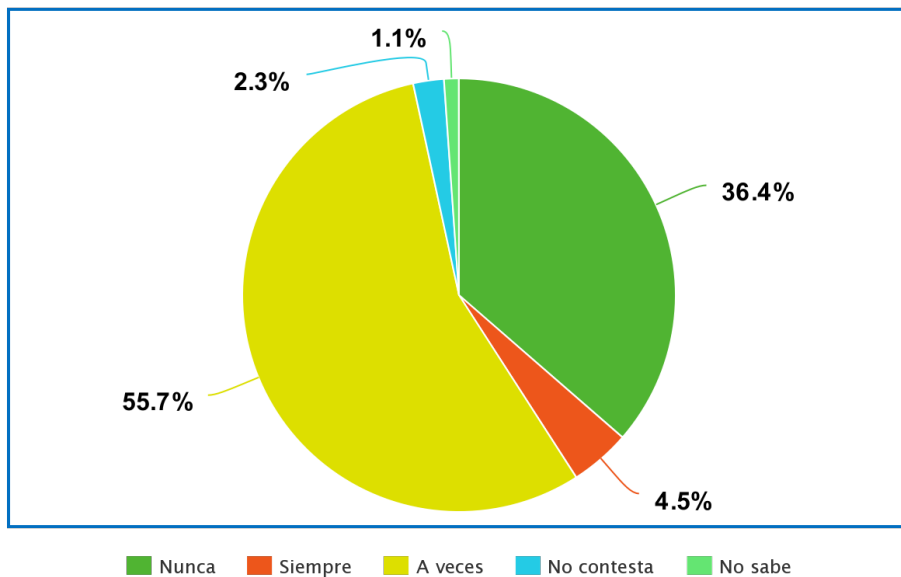
meta-chart.com

V.- EJE CONFLICTOS ÉTICOS Y DE VALORES

En respuesta a la pregunta «S.F.4.5- Usted siente que en su trabajo... (no son excluyentes) 1. debe hacer cosas con las cuales no está de acuerdo», el 55,7% indicó «a veces», el 36,4% «nunca», el 4,5% «siempre», el 2,3% «no contesta» y el 1,1% «no sabe».

S.F.4.5- Usted siente que en su trabajo... (no son excluyentes) 1. debe hacer cosas con las cuales no está de acuerdo.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>49</u>	<u>55,7</u>	<u>55,7</u>	<u>55,7</u>
	<u>Nunca</u>	<u>32</u>	<u>36,4</u>	<u>36,4</u>	<u>92,0</u>
	<u>Siempre</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>4,5</u>	<u>96,6</u>
	<u>No contesta</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>98,9</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	



Cuando se preguntó si han tenido que hacer actividades que desaprueban (por ejemplo mentir, esconder información sobre la calidad del producto o servicio, o despedir personal) el 81,6% indicó que «nunca» le sucedió, pero el 16,1% respondió «a veces», y el 2,3% contestó que le sucedía «siempre» (18,4% en el total).

S.F.4.6-Usted siente que en su trabajo... (no son excluyentes) 2. ha tenido que hacer actividades que desaprueba (por ejemplo ventas compulsivas, mentir, esconder información sobre la calidad del producto o servicio, o despedir personal)

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Nunca	71	80,7	81,6	81,6
	A veces	14	15,9	16,1	97,7
	Siempre	2	2,3	2,3	100,0
	Total	87	98,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	Sin responder	1	1,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

VI.- EJE SEGURIDAD Y ESTABILIDAD DE LA RELACIÓN SALARIAL

El 88,5% tiene contratos por tiempo indeterminado, el 5,7% ha sido contratado por una agencia de servicios eventuales, o tiene una pasantía. Muy pocos (1,1%) trabajan a tiempo parcial.

I.A.1- ¿Qué tipo de relación o contrato de empleo tiene en esta actividad?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	Empleo con contrato por tiempo indeterminado, de planta estable o permanente, o titular de la función pública con estabilidad	<u>77</u>	<u>87,5</u>	<u>88,5</u>	<u>88,5</u>
	Otro empleo por tiempo determinado, contrato de corta duración, estacional o por temporada, suplente, etc.	<u>5</u>	<u>5,7</u>	<u>5,7</u>	<u>94,3</u>
	Contratado por una agencia de trabajo temporario o servicios eventuales.	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>96,6</u>
	Contrato de aprendizaje	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>97,7</u>
	Trabajo sin contrato o con contrato de locación de obra y factura como monotributista o autónomo.	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>98,9</u>
	Trabajo a tiempo parcial.	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDO</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Consultados sobre cuál es la razón principal por la que ese grupo de trabajadores trabajan a tiempo parcial, el 66,7% «no contesta» y el 33,3% respondió que lo hacía «para ejercer otra actividad profesional».

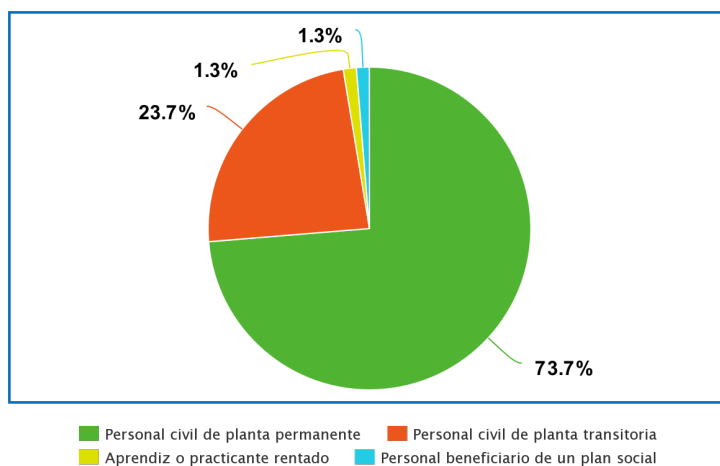
I.A.2-Cuál es la razón principal por la que Ud. trabaja a tiempo parcial?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No contesta.</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>66,7</u>	<u>66,7</u>
	<u>Para ejercer otra actividad profesional.</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>33,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>82</u>	<u>93,2</u>		
	<u>Sin responder</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>		
	<u>Total</u>	<u>85</u>	<u>96,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 73,7% es personal de planta permanente y 23,7% de planta transitoria; solo un 1,3% (1) es una pasantía y otro 1,3% es beneficiario de un Plan Social.

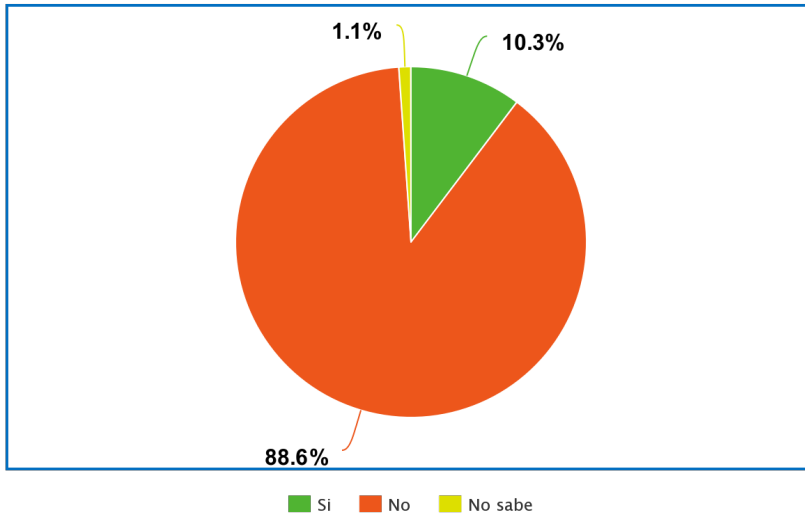
I.A.3- ¿Es Ud.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Personal civil de</u> <u>planta permanente.</u>	<u>56</u>	<u>63,6</u>	<u>73,7</u>	<u>73,7</u>
	<u>Personal civil de</u> <u>planta transitoria.</u>	<u>18</u>	<u>20,5</u>	<u>23,7</u>	<u>97,4</u>
	<u>Aprendiz o</u> <u>practicante rentado.</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,3</u>	<u>98,7</u>
	<u>Personal beneficiario</u> <u>de un plan social.</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>76</u>	<u>86,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>		
	<u>No aplica</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
	<u>Total</u>	<u>12</u>	<u>13,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta de si para el año que viene tiene algún temor respecto a la continuación de su empleo, el 88,5% contestó que «no» tiene algún temor respecto a la continuación de su empleo, mientras que el 10,3% respondió que «sí» y el 1,1% «no sabe».

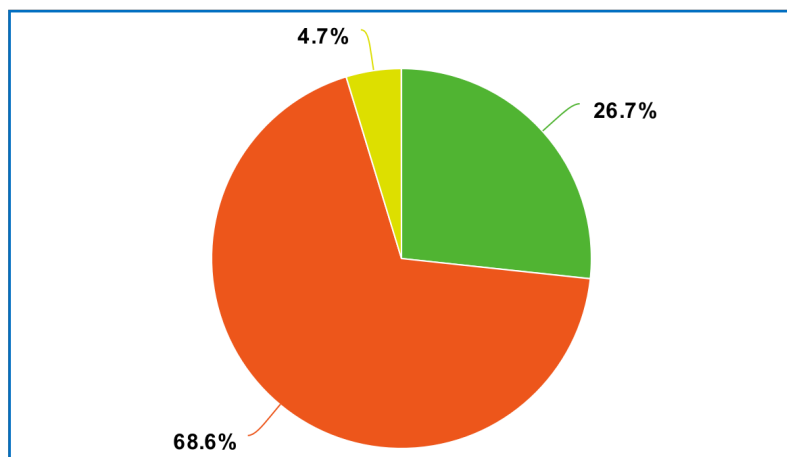
I.B.1- Para el año que viene ¿tiene Ud. algún temor respecto a la continuación de su empleo?



Si renunciaran o fueran despedidos de su empleo actual, el 68,6% contestó que «no» le sería fácil encontrar igual trabajo con un salario o sueldo similar, mientras que solo el 26,7% piensa que «sí» y el 4,7% «no sabe».

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?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
No	59	67,0	68,6	68,6
Sí	23	26,1	26,7	95,3
No sabe	4	4,5	4,7	100,0
Total	86	97,7	100,0	
<u>PERDIDOS</u>				
Sin Responder	2	2,3		
<u>TOTAL</u>	88	100,0		

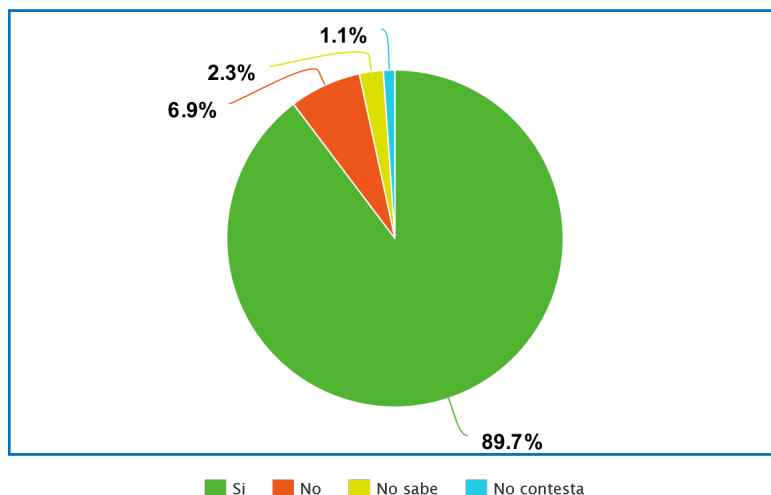


■ Sí ■ No ■ No sabe

El 89,7% contestó que «sí» pero solo el 6,9% «no» se siente capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación. Mientras que el 2,3% «no sabe» y el 1,1% «no contesta».

I.B.3- ¿Se siente Ud. capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación?

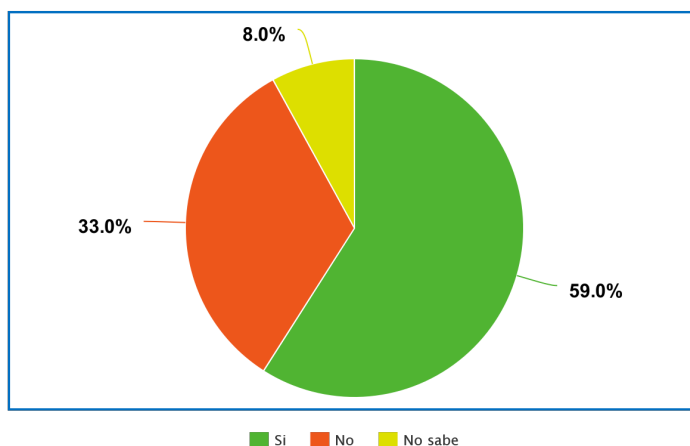
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí</u>	<u>78</u>	<u>88,6</u>	<u>89,7</u>	<u>89,7</u>
	<u>No</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>6,9</u>	<u>96,6</u>
	<u>No sabe</u>	<u>2</u>	<u>2,3</u>	<u>2,3</u>	<u>98,9</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta «I.B.4- Ud. desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse?» el 59,1% indicó «sí», el 33% «no» y el 8% «no sabe».

I.B.4- Ud. desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse?

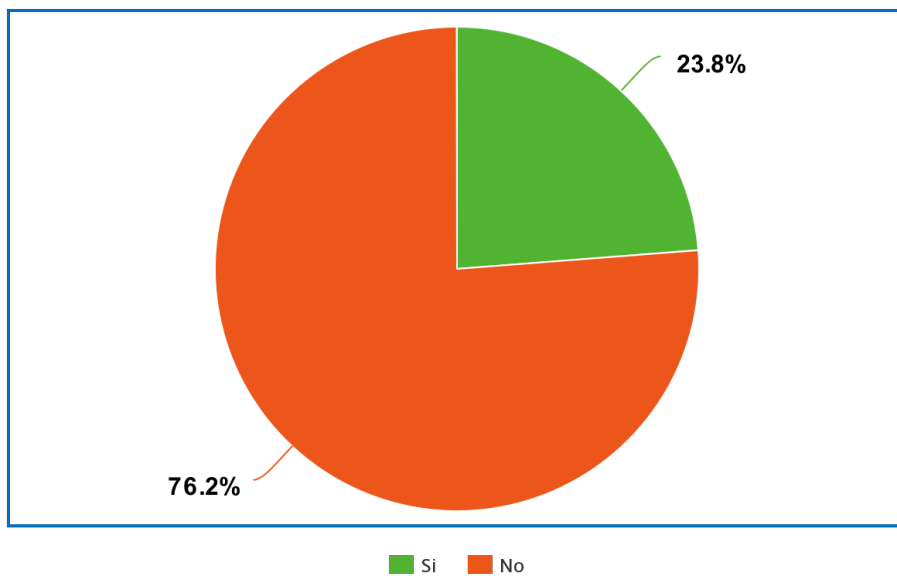
	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u> Si	52	59,1	59,1	59,1
No	29	33,0	33,0	92,0
No sabe	7	8,0	8,0	100,0
Total	88	100,0	100,0	



Ante la pregunta de si en su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un cambio en su puesto o en su función, el 76,3% contestó que «no» pero el 23,8% «sí».

I.C.1.1- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 1. por un cambio en su puesto o en su función?

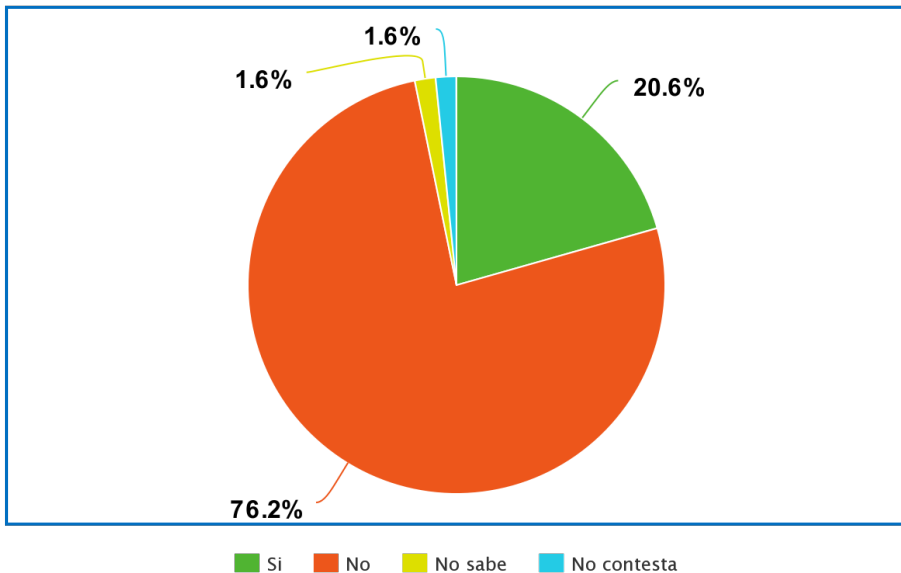
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	61	69,3	76,3	76,3
	<u>Sí</u>	19	21,6	23,8	100,0
	<u>Total</u>	80	90,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	8	9,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



En cuanto a si durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un cambio en las técnicas utilizadas, el 76,2% contestó que «no», y el 20,6% «sí». Mientras que el 1,6% «no sabe» y el 1,6% «no contesta».

I.C.1.2- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 2. por un cambio en las técnicas utilizadas?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	48	54,5	76,2	76,2
	<u>Si</u>	13	14,8	20,6	96,8
	<u>No sabe</u>	1	1,1	1,6	98,4
	<u>No contesta</u>	1	1,1	1,6	100,0
	<u>Total</u>	63	71,6	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	25	28,4		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		

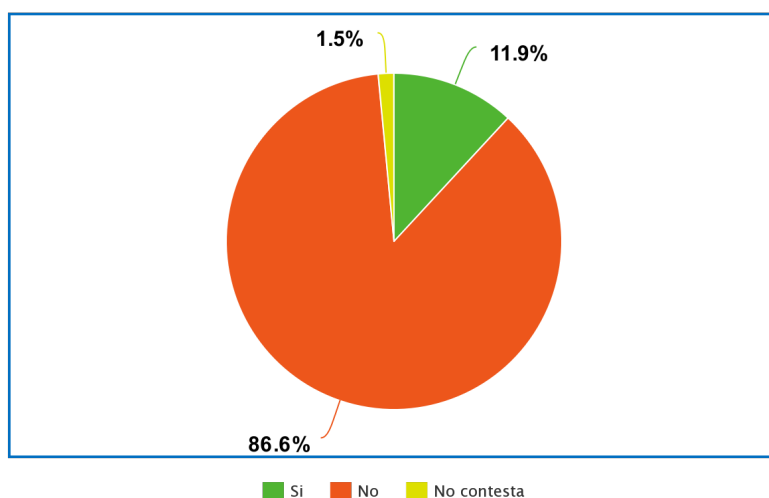


El 86,6% contestó que «no», durante los últimos 12 meses, su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por una reestructuración o una mudanza del establecimiento, o de la organización donde trabajaban, pero el 11,9% dijo que «sí» y el 1,5% «no contesta».

I.C.1.3- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 3. por una reestructuración o una mudanza del establecimiento, la organización o la administración donde Ud. trabaja?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>58</u>	<u>65,9</u>	<u>86,6</u>	<u>86,6</u>
	<u>Sí</u>	<u>8</u>	<u>9,1</u>	<u>11,9</u>	<u>98,5</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,5</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>67</u>	<u>76,1</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	<u>21</u>	<u>23,9</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

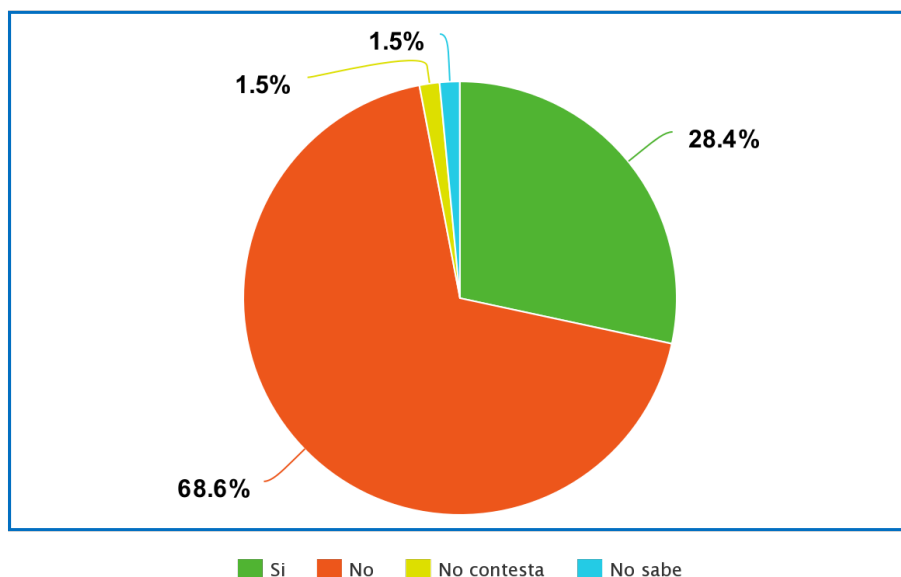
En respuesta a la pregunta «I.C.1.3- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 3. por una reestructuración o una mudanza del establecimiento, la empresa o la administración donde Ud. trabaja?» el 86,6% indicó «no», el 11,9% «sí» y el 1,5% «no contesta».



En respuesta a la pregunta «I.C.1.4- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 4. por un cambio de la organización del trabajo en el seno del establecimiento?» el 68,7% indicó «no», el 28,4% «sí», el 1,5% «no sabe» y el 1,5% «no contesta».

I.C.1.4- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 4. por un cambio de la organización del trabajo en el seno del establecimiento?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	46	52,3	68,7	68,7
	<u>Sí</u>	19	21,6	28,4	97,0
	<u>No sabe</u>	1	1,1	1,5	98,5
	<u>No contesta</u>	1	1,1	1,5	100,0
	<u>Total</u>	67	76,1	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	21	23,9		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



El 95,3% contestó «no» y el 1,6% que «sí», su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por un plan de despidos en el establecimiento donde ellos trabajan. Mientras el 1,6% respondió «no sabe» y el 1,6% «no contesta».

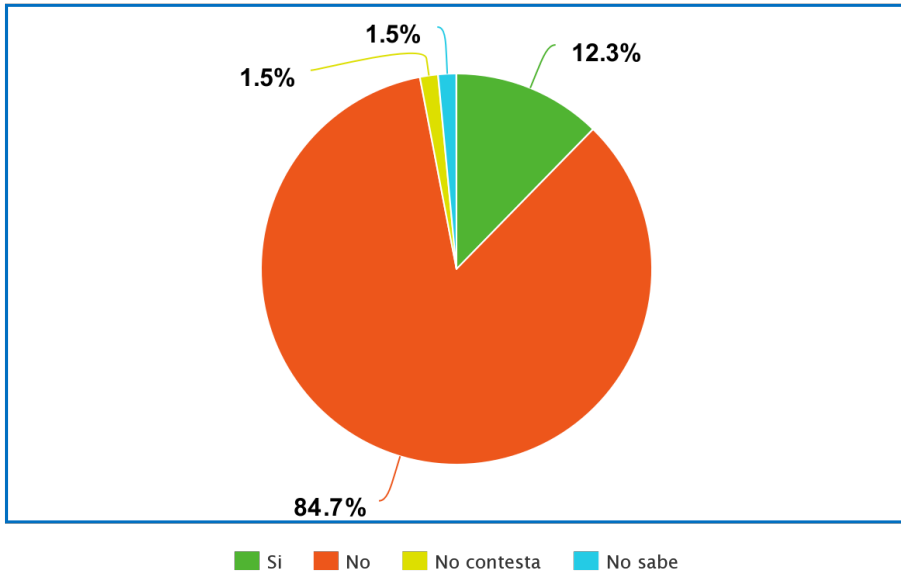
I.C.1.5- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 5. por un plan de despidos en el establecimiento donde Ud. trabaja?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>61</u>	<u>69,3</u>	<u>95,3</u>	<u>95,3</u>
	<u>Sí</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,6</u>	<u>96,9</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,6</u>	<u>98,4</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,6</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>64</u>	<u>72,7</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	<u>24</u>	<u>27,3</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Cuando se preguntó si durante los últimos 12 meses, el entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones por una fusión o concentración de organización o un cambio en el equipo de dirección el 12,3% respondió que «sí», pero el 84,6% indicó «no». El 1,5% «no sabe» y el 1,5% «no contesta».

I.C.1.6- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 6. por una fusión o concentración de empresas o un cambio en el equipo de dirección?

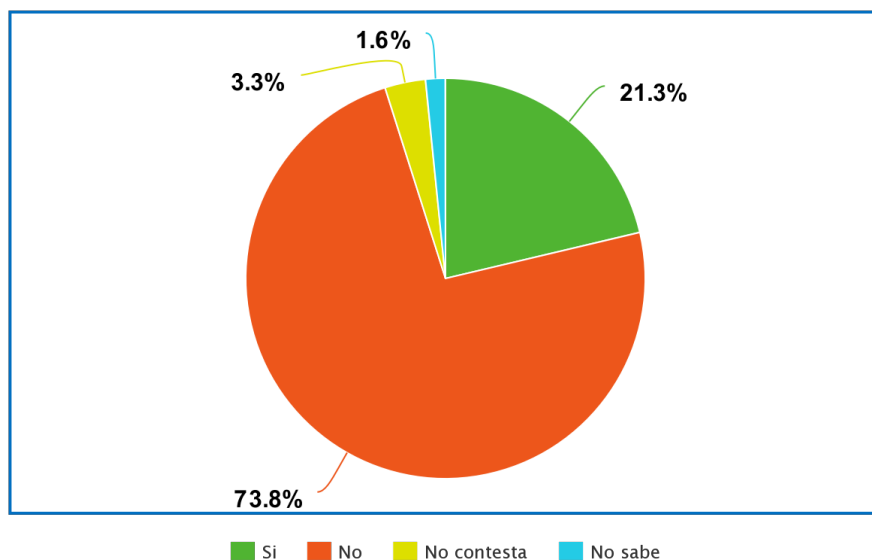
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	55	62,5	84,6	84,6
	<u>Sí</u>	8	9,1	12,3	96,9
	<u>No sabe</u>	1	1,1	1,5	98,5
	<u>No contesta</u>	1	1,1	1,5	100,0
	<u>Total</u>	65	73,9	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	23	26,1		
<u>TOTAL</u>		88	100,0		



Solo el 21,3% de los trabajadores contestó que ha sufrido grandes modificaciones por otras razones durante los últimos 12 meses, mientras el 73,8% respondió que «no». El 3,3% «no contesta» y el 1,6% «no sabe».

I.C.1.7- Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones...(no son excluyentes) 7. por otra razón?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
No	45	51,1	73,8	73,8
Sí	13	14,8	21,3	95,1
No contesta	2	2,3	3,3	98,4
No sabe	1	1,1	1,6	100,0
Total	61	69,3	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin Responder</u>	27	30,7	
<u>TOTAL</u>		88	100,0	



El 40,4% respondió que lo percibía «a veces», y el 34% «siempre» (74,8% en el total) piensan que para su trabajo estos cambios fueron más bien positivos, mientras que el 12,8% contestó «nunca», el 6,4% «no contesta» y el 6,4% «no sabe».

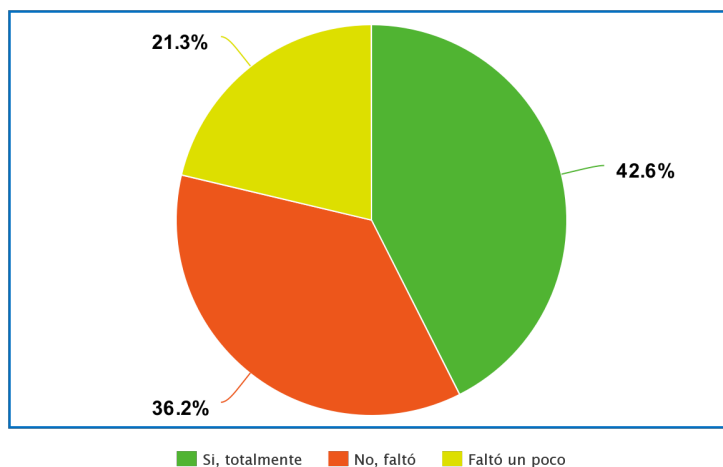
I.C.2- Ud. piensa que, para su trabajo, estos cambios son más bien positivos.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>19</u>	<u>21,6</u>	<u>40,4</u>	<u>40,4</u>
	<u>Siempre</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>	<u>34,0</u>	<u>74,5</u>
	<u>Nunca</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>12,8</u>	<u>87,2</u>
	<u>No contesta</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>6,4</u>	<u>93,6</u>
	<u>No sabe</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>	<u>6,4</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>47</u>	<u>53,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>41</u>	<u>46,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

El 42,6% respondió que «sí totalmente» recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios, mientras el 36,2% contestó que «no faltó» y el 21,3% que «faltó un poco» (57,5% en el total).

I.C.3- ¿Recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios?

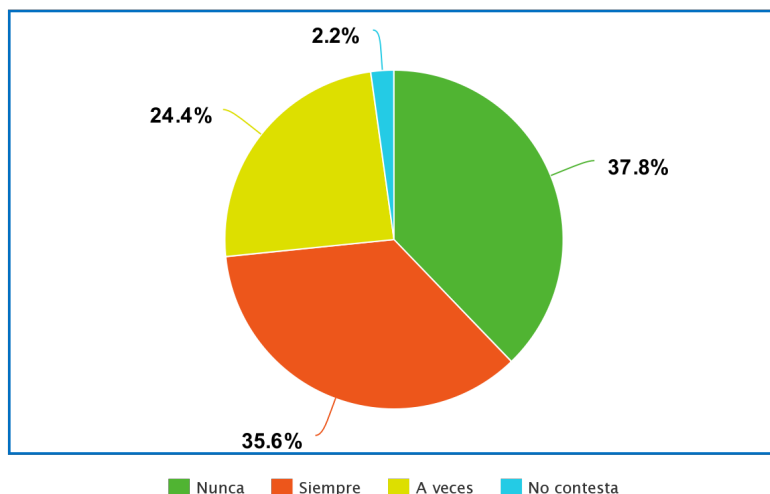
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Sí totalmente</u>	<u>20</u>	<u>22,7</u>	<u>42,6</u>	<u>42,6</u>
	<u>No faltó</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>36,2</u>	<u>78,7</u>
	<u>Faltó un poco</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>21,3</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>47</u>	<u>53,4</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>41</u>	<u>46,6</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En cuanto a si los trabajadores realizaron consultas a sus superiores cuando sucedían estos cambios, el 37,8% respondió «nunca», pero el 35,6% «siempre» y el 24,4% «a veces», (60% en el total) mientras el 2,2% «no contesta».

I.C.4-¿Realizó consultas cuando sucedían estos cambios?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>17</u>	<u>19,3</u>	<u>37,8</u>	<u>37,8</u>
	<u>Siempre</u>	<u>16</u>	<u>18,2</u>	<u>35,6</u>	<u>73,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>11</u>	<u>12,5</u>	<u>24,4</u>	<u>97,8</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>2,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>45</u>	<u>51,1</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>43</u>	<u>48,9</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Ante la pregunta «¿Tiene la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en obra de estos cambios?», solo el 22,2% contestó que «siempre» podía ejercerla, mientras el 51,1% respondió que «nunca», mientras el 22,2% «a veces» (73,3% en el total). El 2,2% «no contesta» y el 2,2% «no sabe».

I.C.5- ¿Tiene la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en obra de estos cambios?

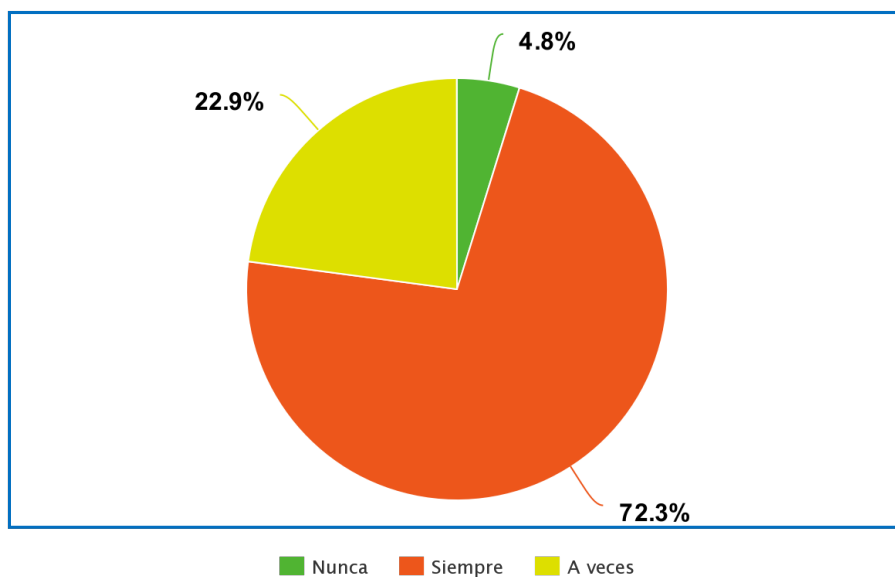
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Nunca</u>	<u>23</u>	<u>26,1</u>	<u>51,1</u>	<u>51,1</u>
	<u>Siempre</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>22,2</u>	<u>73,3</u>
	<u>A veces</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>22,2</u>	<u>95,6</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>2,2</u>	<u>97,8</u>
	<u>No sabe</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>2,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>45</u>	<u>51,1</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>43</u>	<u>48,9</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Previsión o anticipación del trabajo futuro

El 72,3% contestó que «siempre» sabe frecuentemente de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente, mientras el 22,9% respondió «a veces», y el 4,8% «nunca» (27,7% en el total).

I.D.1.1.1 ¿Con qué frecuencia vive Ud. las siguientes situaciones dentro de su trabajo... 1- ... Sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente?

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>				
Siempre	60	68,2	72,3	72,3
A veces	19	21,6	22,9	95,2
Nunca	4	4,5	4,8	100,0
Total	83	94,3	100,0	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	5	5,7	
<u>TOTAL</u>		88	100,0	



Con frecuencia el 12,2% considera que «siempre» ha tenido que soportar cambios imprevisibles o mal preparados y el 43,9% respondió que le sucedía «a veces», (56,1% en el total), mientras que el 42,7% respondió «nunca». El 1,2% «no contesta».

I.D.1.2 ¿Con que frecuencia vive Ud. las siguientes situaciones dentro de su trabajo... 2-...Tiene que soportar cambios imprevisibles o mal preparados?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>A veces</u>	<u>36</u>	<u>40,9</u>	<u>43,9</u>	<u>43,9</u>
	<u>Nunca</u>	<u>35</u>	<u>39,8</u>	<u>42,7</u>	<u>86,6</u>
	<u>Siempre</u>	<u>10</u>	<u>11,4</u>	<u>12,2</u>	<u>98,8</u>
	<u>No contesta</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>82</u>	<u>93,2</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		

Información socioprofesional

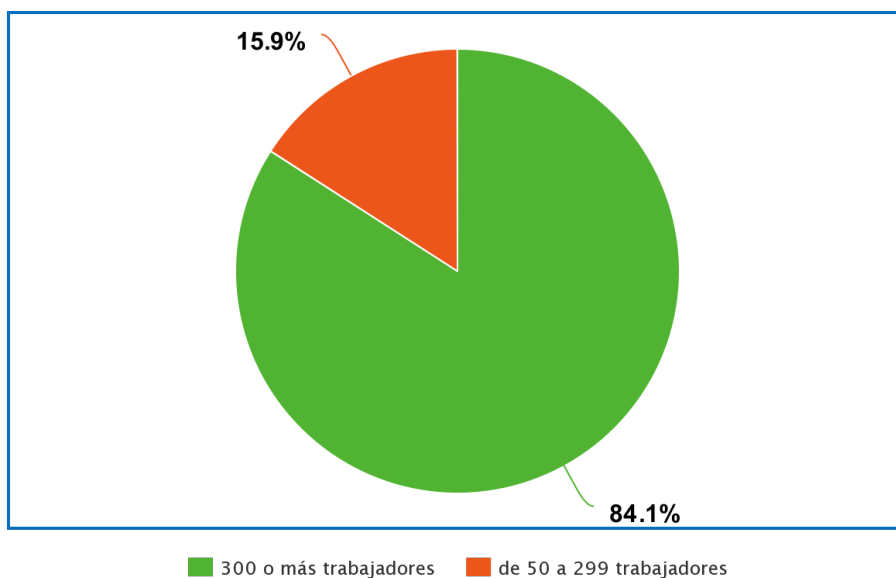
En respuesta a la pregunta «ORG. - Sector al que pertenece la organización en la que trabaja», el 100% indicó: «Público».

ORG- 1- Sector al que pertenece la organización en la que trabaja.

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Público</u>	<u>88</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>	<u>100,0</u>

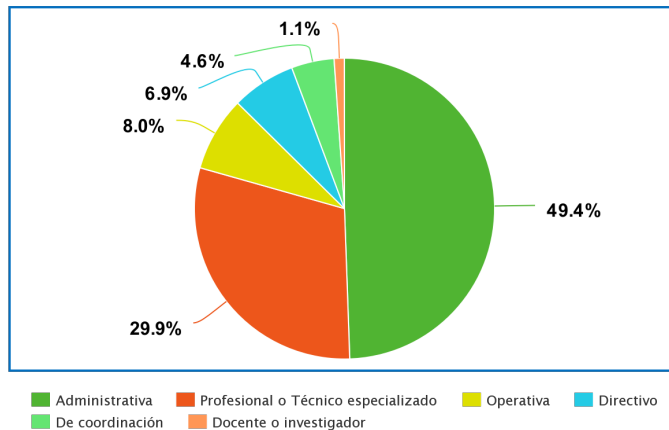
ORG. 2- La organización donde trabaja cuenta con:

	<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u> 300 o más trabajadores	74	84,1	84,1	84,1
de 50 a 299 trabajadores	14	15,9	15,9	100,0
<u>Total</u>	88	100,0	100,0	



ORG. 3- En su trabajo, ¿qué tipo de posición ocupa?

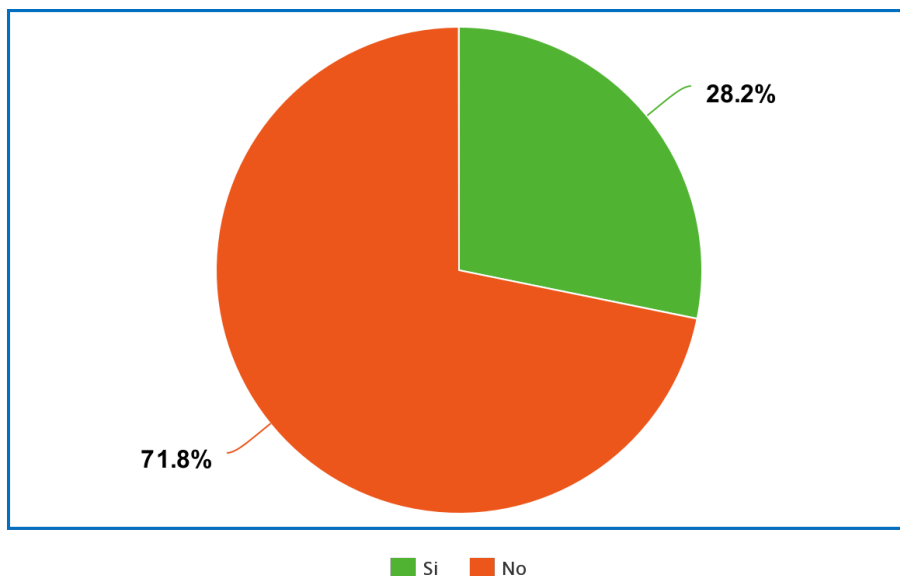
		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC.</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO</u> <u>(%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO</u> <u>(%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>Administrativa</u>	<u>43</u>	<u>48,9</u>	<u>49,4</u>	<u>49,4</u>
	<u>Profesional o Técnico especializado</u>	<u>26</u>	<u>29,5</u>	<u>29,9</u>	<u>79,3</u>
	<u>Operativa (operario, obrero, incluido maestranza)</u>	<u>7</u>	<u>8,0</u>	<u>8,0</u>	<u>87,4</u>
	<u>Directivo (Responsables de dependencias, de organizaciones)</u>	<u>6</u>	<u>6,8</u>	<u>6,9</u>	<u>94,3</u>
	<u>De coordinación (responsables de áreas, sectores, divisiones, secciones, equipo)</u>	<u>4</u>	<u>4,5</u>	<u>4,6</u>	<u>98,9</u>
	<u>Docente o investigador</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>	<u>1,1</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>87</u>	<u>98,9</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>Sin responder</u>	<u>1</u>	<u>1,1</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



En respuesta a la pregunta «ORG.6.- Usted tiene actualmente otro trabajo o empleo?» el 71,8% indicó «no» y el 28,2% «sí».

ORG.6.-¿Usted tiene actualmente otro trabajo o empleo?

		<u>FRECUENCIA</u>	<u>PORC. (%)</u>	<u>PORC. VÁLIDO (%)</u>	<u>PORC. ACUMULADO (%)</u>
<u>VÁLIDO</u>	<u>No</u>	<u>61</u>	<u>69,3</u>	<u>71,8</u>	<u>71,8</u>
	<u>Sí</u>	<u>24</u>	<u>27,3</u>	<u>28,2</u>	<u>100,0</u>
	<u>Total</u>	<u>85</u>	<u>96,6</u>	<u>100,0</u>	
<u>PERDIDOS</u>	<u>No aplica</u>	<u>3</u>	<u>3,4</u>		
<u>TOTAL</u>		<u>88</u>	<u>100,0</u>		



Conclusiones

Los trabajadores no docentes del Rectorado de la Universidad analizada están expuestos, en mayor o menor medida, a los riesgos psicosociales en el trabajo.

La clasificación de la percepción o vivencias que tienen los encuestados agrupándolas entre «siempre», «a veces», y «nunca» no debe banalizar las magnitudes. Se obtiene una visión más próxima a la realidad cuando se analizan de manera agrupada los registros de quienes los sufren «siempre» y «a veces», o «nunca» y «a veces». La respuesta individual sobre la exposición a cada uno de los diversos riesgos esconde el hecho de que un mismo trabajador puede estar expuesto al mismo tiempo a varios riesgos y, por esa causa, se desencadena una relación sinérgica y combinada que agrava el impacto sobre la salud. Esto es más evidente cuando se analizan los riesgos del medio ambiente de trabajo.

Quizás, como limitaciones de la encuesta, se pueda pensar en el hecho de que algunas de ellas se realizaron en el lugar de trabajo pudiendo generar temor de ser oídos por compañeros, colegas, superiores. Las respuestas se referían al último año, dando cuenta de la situación actual, pero quizás algún tiempo atrás y durante años (mayormente asociado a cambios de gestión), la situación que se vivía en ese sector o ese sujeto era muy diferente.

De la misma manera, habría que pensar que más allá de que desde el equipo de investigación se intentó informar sobre la realización de la investigación, la mayoría de los trabajadores no tenían conocimiento de ello al momento de ser encuestados.

A continuación presentamos las principales conclusiones de esta investigación.

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Los trabajadores no docentes de la universidad tienen estabilidad en el empleo; predominan los que ejecutan tareas administrativas y los profesionales. En su totalidad son argentinos. El 28% de ellos tiene otro empleo. Es una población adulta y casi el 80% tiene más de 35 años. Se observa la paridad en cuanto a los sexos con leve predominio de varones. Tienen un alto nivel de instrucción, pues solo el 4,7% no ha terminado la escuela secundaria.

En el 30,7% de las familias los ingresos provienen de dos o más personas.

Un 34,1% de los encuestados se ocupa siempre o a veces del cuidado de otros miembros de la familia de mayor edad, enfermos, discapacitados.

Solo un 12,5% tuvo alguna participacion en las actividades del sindicato.

Veamos ahora las reflexiones que surgen sobre los seis ejes de factores de riesgo psicosociales en el trabajo.

Eje: Demandas e intensidad del trabajo, condiciones y medio ambiente de trabajo

TIEMPO DE TRABAJO

Comparativamente, la jornada de trabajo es reducida y pocos hacen horas extraordinarias. Los horarios son fijados por la Universidad de manera estricta pero los trabajadores pueden efectuar arreglos con autorización de la organización y, generalmente, los hacen recurriendo a los compañeros en caso de contratiempos o imprevistos. Existe una gran previsibilidad en cuanto a los horarios a cumplir en los días, la semana y el mes próximo. Los mismos cambian poco de un día para otro.

Muy pocos tienen que trabajar de noche, pero cuando lo hacen no siempre perciben horas extras o reciben una compensación en horas o francos compensatorios.

Casi la mitad declaró que siempre o a veces trabaja más horas de las que le corresponden y no recibe una compensación monetaria, pero sí francos compensatorios.

Un tercio de los encuestados debe estar rápidamente disponible a pedido de la Universidad.

Fueron consultados por asuntos laborales fuera de la jornada y de los horarios normales de trabajo, y han debido llevar trabajo para hacer en su domicilio.

Todos gozan de licencias anuales y la mayoría tiene –en promedio– 22 días o más de vacaciones. Casi el 80% tiene flexibilidad para ausentarse algunas horas de su lugar de trabajo y cambiar los horarios de la jornada arreglando con sus compañeros sin ser objeto de sanciones.

La diagramación de los horarios de trabajo le permite al 78,4% compartir fuera de la jornada momentos de ocio o realizar otras actividades con familiares y amigos para recuperar su fuerza de trabajo.

RIESGOS DEL MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

En cuanto a los riesgos del medio ambiente de trabajo, según los datos ya mencionados que surgen de respuestas de los encuestados, un porcentaje de ellos (que figura en este informe) respondió que trabajaba sin tener vista al exterior, sufría el hacinamiento, no

tenía una buena iluminación, tenía que respirar humo o polvos, percibía un mal estado de los sanitarios, trabajaba en contacto con productos peligrosos o estaba expuesto a riesgos infecciosos; unos pocos corrían el riesgo de herirse o accidentarse en su lugar de trabajo y varios trabajadores ya presentaban señales de una pérdida de la capacidad auditiva.

Sin mayores precisiones sobre el uso de elementos de protección personal, la mayoría contestó que la Universidad no se los proveía pero, por otra parte, muy pocos de los que los tenían los usaban en permanencia. La mayoría debe trabajar largo tiempo y en permanencia sentados, o en una postura incómoda sin poder cambiar de posición. Pero son pocos los que deben efectuar a pie desplazamientos largos y frecuentes o llevar o desplazar cargas pesadas. Un 21,1% manifestó que realiza movimientos dolorosos o cansadores durante el trabajo, pero son pocos los que deben soportar sacudidas o vibraciones.

En cuanto a los riesgos del medio ambiente, un porcentaje considerable declaró que hay suciedad en el ambiente de trabajo, trabajaban en un ambiente húmedo, expuestos a corrientes de aire, perciben malos olores, o soportaban temperaturas elevadas o trabajan con bajas temperaturas.

Según las respuestas, existe –pero es insuficiente– la capacitación en prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como la formación e información brindada en materia de CyMAT y de RPST.

CARGA MENTAL DEL TRABAJO

En función de la información recogida, se considera que el contenido y la organización tradicional del proceso de trabajo en el Rectorado no procura una adecuación y equilibrio entre, por una parte, las capacidades y las calificaciones de los trabajadores y, por otra parte, las exigencias y la intensidad del trabajo, que es lo que explica la tensión y el estrés.

En cuanto a la carga mental propia de los trabajos administrativos, su trabajo requiere estar atentos, a veces leer letras o cifras muy pequeñas, mal impresas o mal escritas, deben examinar objetos muy pequeños, detalles muy finos y más del 50% debe trabajar con pantallas de computadoras sin protección, o con teclados incómodos.

CONTENIDO Y ORGANIZACIÓN DEL PROCESO DE TRABAJO

Como forman parte de un colectivo de trabajo, para algunos su ritmo de trabajo está dado por la dependencia inmediata respecto del trabajo de uno o varios compañeros, así como por normas de producción a cumplir o plazos a respetar en un corto espacio de tiempo. Para algunos, el ritmo de trabajo está dado por normas de producción o plazos a respetar en un día o más, por los controles o vigilancias permanentes (o al menos cotidianos) ejercidos por los jefes y/o los superiores, o está dado por un sistema de control o seguimiento informatizado, o por el ritmo de una máquina.

Para un grupo reducido, el ritmo de trabajo está dado por los propios tiempos y prioridades de los propios encuestados. Muchos están siempre o a veces obligados a apurarse

en su trabajo y son frecuentemente interrumpidos para hacer otra tarea que no estaba prevista originalmente, lo que consideraban un aspecto negativo.

Predomina, en muchos casos, un trabajo que podemos caracterizar como simple, repetitivo, generalmente rutinario, desprovisto de interés, que se desarrolla habitualmente en un mismo puesto de trabajo. En función de esto, se deduce que no se estimula la rotación de puestos dentro de la misma oficina, ni la ampliación de tareas para desplegarlas en un ciclo operativo más largo. No se promueve la movilidad entre diferentes puestos o para adquirir más conocimientos para ser polivalentes y poder reemplazar a otros trabajadores cuando están ausentes o cuando se retiran de sus puestos para hacer una pausa, hidratarse, tomar un refrigerio o hacer ejercicios de elongamiento.

Una señal de que el trabajo está mal organizado se debe a que, según los encuestados, los jefes no conocen a fondo el trabajo que encomiendan hacer, no está clara la estructura orgánica ni las líneas de autoridad porque algunos trabajadores reciben órdenes por parte de diversos jefes.

La mayoría tiene que alcanzar metas predeterminadas pero tiene la posibilidad de modificarlas, conversando a solas con el superior o con los compañeros, pero es reducida la proporción que modificaba esas metas solo y por su propia iniciativa. Sin embargo, pueden efectuar cambios en los plazos fijados para realizar el trabajo.

SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Es insuficiente la formación o información sobre los riesgos que su trabajo puede ocasionar en su salud o en su seguridad y no quedó claro si existía servicio de medicina del trabajo además de la ART y si conocían su existencia. Lo más probable es que lo asimilaran a la obra social de la Universidad.

La actuación del Servicio de Higiene y Seguridad y el de Medicina del Trabajo en forma coordinada, aunque en el ámbito de sus respectivas incumbencias, propiciaría la prevención de los daños a la salud psicofísica de los trabajadores por las condiciones de trabajo.

Casi un tercio nunca hizo una visita o consulta con un médico del trabajo de la Universidad luego del ingreso. Y durante los últimos 12 meses más del 70% no percibió que el médico del trabajo, el ingeniero de Higiene y Seguridad o el encargado de la prevención visitaran su lugar de trabajo con fines de prevención.

Es muy reducido el porcentaje de trabajadores que han sufrido accidentes de trabajo en su empleo actual y no se recogió ninguna información sobre las enfermedades profesionales, probablemente por la falta de información y de formación sobre ello.

El 64,8% indicó que su estado de salud era «bueno», el 25% «muy bueno», y solo el 8% «malo». Solo 7 encuestados declararon que perciben que su estado de salud es malo, pero ese escaso número puede significar que, en general, no se tiene conciencia de la situación o que han naturalizado los problemas.

Pero al mismo tiempo, según las respuestas –que probablemente subestimen las frecuencias–, un porcentaje considerable siente la necesidad y trata de tomar alguna medicación, calmante o droga, así como medicamentos para la acidez, mio-relajantes

o psicofármacos durante la jornada laboral o luego de concluirla, y la mitad de los encuestados toma analgésicos luego de la jornada de trabajo.

Más de la mitad de los encuestados expresa que necesita ayuda farmacológica o estimulantes para poder sobrellevar la jornada laboral. Un 19% afirma que consume estos estimulantes en el horario de trabajo. Pero no sabe o no contesta un 30% de los encuestados, lo cual puede explicarse por razones de prudencia o por miedo, dado que es elevado el porcentaje de automedicación. Aquí, cabe plantearse si el motivo es por miedo a que su respuesta genere algún tipo de consecuencia perjudicial, o porque son auto-administrados (sin receta médica).

Por lo general estos trabajadores se automedican, lo cual es un indicador de dolor o sufrimiento. El 37,5% piensa que, con el correr del tiempo, el trabajo que ejecutan puede afectar negativamente su salud.

Cabe señalar que el 59,1% respondió que varias veces en el año ha ido a trabajar sabiendo que no debía hacerlo por estar enfermo (pero no se obtuvo información sobre la justificación de su presencia). Podría ser por la amenaza de perder el presentismo, el deseo de concurrir para no sobrecargar el trabajo de los compañeros o por las complicaciones del proceso de justificación.

Eje: Control de las emociones

Por mucho tiempo las emociones fueron ignoradas dentro del contexto laboral. Las emociones (miedo, sufrimiento, alegría, placer, desconfianza, desarrollar acciones violentas y agresivas, por ejemplo) se consideraban propias de los instintos, pues el espacio de trabajo era visto como un ambiente racional e impersonal, sin dejar lugar para el reconocimiento y expresión de la subjetividad.

La modulación de actitudes y emociones para adecuarse a la situación de trabajo, esforzarse por tratar de ser gentil y amable en el trato con el público y compañeros, forman parte de las situaciones habituales que constituyen el trabajo a realizar. Pero no siempre son comportamientos auténticos, a menudo son fingidos o se tiene miedo.

Cuando las exigencias emocionales requeridas y las características del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades de los sujetos trabajadores, es decir, son desfavorables o generadoras de tensión o estresantes, pueden aparecer consecuencias perjudiciales para la salud del mismo. A veces cuando las tensiones son fuertes y constantes, sucede el agotamiento emocional, que predispone para el *burnout*.

Las emociones o su control con frecuencia forman parte inherente del trabajo a realizar: se debe fingir estar de buen humor y ser gentil, esconder información, mentir, para no contrariar al jefe o para fidelizar o satisfacer al usuario. Pero estar a menudo en situación de autovigilancia y de autocontrol genera una tensión que es difícil de soportar a lo largo del tiempo y predispone para contraer enfermedades.

Los trabajadores no quedan pasivos frente a los riesgos. Adoptan estrategias individuales o colectivas para afrontar la situación de tensión, pero a veces naturalizan el problema e invisibilizan los riesgos, o toman una distancia emocional (asumiendo una actitud cínica, respuestas irónicas), adoptando rutinas imprudentes sin tener cuidado de los peligros y finalmente son víctimas de ello.

Las respuestas de los trabajadores encuestados pusieron de relieve que, en mayor o menor medida, de manera autónoma o impuesta, a menudo para hacer su trabajo debían reprimir y controlar sus emociones.

Los trabajadores no docentes viven situaciones de tensión con el público, los compañeros y los superiores, deben tratar con personas angustiadas, coléricas y contenerlas; frente a ellas deben controlarse y fingir no verse afectados y estar de buen humor.

En oportunidades, tienen que evitar dar su opinión cuando sus superiores, adoptan una posición con la cual no están de acuerdo, porque algunos tienen miedo.

Muchos trabajadores declararon que deben mantener conductas de reserva sobre sus opiniones, y no cuestionar a sus superiores cuando reciben órdenes contradictorias.

Algunos trabajadores declararon que para hacer correctamente su trabajo no disponen del tiempo necesario, deben trabajar bajo presión, o tienen que hacer muy rápido un trabajo que necesitaría más tiempo para hacerlo bien. En otros casos, respondieron que no cuentan con los medios de trabajo, insumos e informaciones para hacer un trabajo de calidad. Deben entonces hacer frente a una «calidad impedida».

A veces, dentro de su lugar de trabajo, un tercio de los encuestados respondió que debe soportar en silencio una o algunas agresiones: hostigamiento, agresiones, violencia física y verbal, acoso sexual y, frente a eso, no se han adoptado protocolos que prevengan, impidan y castiguen esos comportamientos.

A nivel organizacional se considera que existen tres niveles para abordar el manejo de las emociones y prevenir los riesgos. Prevención primaria: para regular, modificar o eliminar las fuentes de emociones negativas que están presentes en el ambiente laboral, orientándose hacia el cambio organizacional e introducir cambios en la organización del trabajo. La prevención secundaria: se focaliza en el desarrollo de la autoconciencia y entrenamiento en habilidades sociales de los trabajadores y equipos de trabajo, para resistir y disminuir las consecuencias negativas que sobre la salud tienen las exigencias emocionales y tratar de experimentar emociones más saludables. La prevención terciaria consiste en programas específicos de tratamiento psicológico, médico, etc., cuando ya se produjeron daños y para recuperar la salud del trabajador.

Algunas tareas requieren al trabajador mantener una cierta confidencialidad sobre la información que este conoce sobre temas estratégicos o reservados, y que deben mantenerla aun ante la presión o estado emocional de un tercero interesado que pudiera solicitarla.

Eje: Margen de autonomía y de control sobre su trabajo

Existe una gran diferencia entre el trabajo prescripto por la jerarquía de la empresa u organización y la actividad que, efectivamente, realiza el trabajador, porque este tiene siempre que ingeniarse y ser creativo para hacer frente a los errores de concepción, a los incidentes involuntarios, o las interrupciones que le generan molestias.

Pero la excesiva división social y técnica del trabajo lo condiciona para hacer siempre, en un mismo puesto, una tarea simple, repetitiva, a menudo desprovista de interés –situación que predomina en esta organización–, lo cual restringe la autonomía del trabajador y no favorece su formación y aprendizaje.

Con frecuencia los trabajadores encuestados tienen poca autonomía, porque reciben de los superiores órdenes precisas sobre lo que hay que hacer. Por ello cuando sucede algo inhabitual deben consultar con sus superiores, los compañeros u otras personas y pocas veces tienen los conocimientos y asumen el riesgo de arreglar personalmente el incidente.

Ante la aparición de un inconveniente o situación fuera de lo normal, en la mayoría de los casos deben consultar a sus superiores, que podría ser un indicador de un escaso margen de autonomía para hacer frente a los problemas.

Un elevado porcentaje respondió que debe seguir procedimientos estrictos para controlar la calidad, o tienen que hacer tareas repetitivas y monótonas de ciclos operativos cortos y, en consecuencia, se aburren.

Con frecuencia, otros respondieron que trabajando se aprenden cosas nuevas, pueden desarrollar sus calificaciones y competencias profesionales, pero no siempre pueden hacer las cosas que le gustan.

La mayoría de los trabajadores considera que están bien pagos, y bien formados para ejecutar la tarea, pero un porcentaje significativo considera que aún necesitan completar su formación. En otros casos, expresan que sus conocimientos están subutilizados, generando sufrimiento.

Algunos trabajadores consideran que les encargan hacer tareas que consideran inútiles o que no tienen sentido, y eso atenta contra la autoestima.

Eje: Relaciones sociales y de trabajo

El contacto de los no docentes con el público, docentes, alumnos, no se limita a la demanda de intercambio y gestión de información/trámites, sino que requiere responder a una demanda más exigente que requiere respuestas en tiempo y forma de personas que están nerviosas, angustiadas, coléricas.

En contrapartida del trabajo se requiere una recompensa y un reconocimiento moral. La mayoría respondió que considera que están bien pagos, e incluso un pequeño porcentaje que está muy bien pago con respeto a su trabajo; solo un cuarto considera que está mal pago. Pero para un elevado porcentaje, el reconocimiento moral por parte de los superiores y de la organización con respecto al esfuerzo y a los resultados obtenidos, son percibidos como insuficientes.

La relación de trabajo de los no docentes es, por lo general, cara a cara y por diversos medios como teléfono, internet, fax, etc. Es frecuente que en esa relación se vivan situaciones de tensión con los jefes, los compañeros y personal a cargo o con los usuarios (docentes, alumnos, público externo a la universidad).

A menudo el personal contestó que debe enfrentar un estado emocional tenso por parte del jefe, de compañeros de trabajo y del público en general, pero no siempre están psicológicamente preparados.

Para hacer trabajos delicados y complejos la mayoría recibe el apoyo social de los compañeros y el apoyo técnico de los superiores. Pero no todos se benefician de ese apoyo y tienen dudas. Varios trabajadores consideraban que no recibían el apoyo técnico por parte de los jefes para llevar a cabo eficazmente sus tareas. Pero el buen clima laboral que predomina favorece a la colaboración y confianza del grupo, generando un apoyo social de gran importancia.

La mayor parte de las veces trabajan colaborando con otros y hablan informalmente con sus compañeros o con sus superiores sobre temas conflictivos, y cuando están en desacuerdo –cosa que sucede frecuentemente– tienen la posibilidad de arreglar los problemas conversando con ellos. Las tensiones son más fuertes con los superiores que con los compañeros de trabajo, el público o los docentes y estudiantes.

A veces se constatan situaciones de injusticia organizacional, porque no se trata de la misma manera a todas las personas (suponemos que hay nepotismo, clientelismo o trato

discriminatorio), y las relaciones no son siempre amistosas. Por otra parte, muchos trabajadores ven afectada su autoestima porque no reciben el respeto y la estima por parte de los superiores, de los compañeros o de los usuarios.

En otros casos, se percibe en forma constante que se los ignora o «ningunea», se los ridiculiza en público, o se les impide expresarse. Varios trabajadores declararon que han sufrido bromas hirientes, hostigamiento, violencia verbal y física, o acoso sexual.

Pero a pesar de todas estas vivencias, y debido a sus estrategias defensivas, la mayoría de los trabajadores sienten el orgullo de un trabajo bien hecho, de hacer algo útil para los demás, y de formar parte de un equipo. Esto les da satisfacción.

Eje: Conflictos éticos y de valores

Algunos trabajadores declararon que a veces tenían que hacer cosas con las cuales no estaban de acuerdo y en otros casos estaban francamente en desacuerdo, porque ello iba en contra de sus principios éticos y su escala de valores. Casi el 20% de los trabajadores ha tenido que hacer tareas que desapruaban o con las que están en desacuerdo. Eso hace daño porque quien traiciona sus principios y valores, vulnera su autoestima.

La mayoría de los trabajadores afirma que en caso de desacuerdo o de conflicto pueden conversar con sus compañeros y sus superiores para resolverlo y, también, en su mayoría perciben que reciben el respeto y la estima que merece su trabajo por parte de sus jefes.

De las respuestas surge que si bien en su gran mayoría consideran que están bien pagados e incluso muy bien pagados, el reconocimiento moral por la evaluación del esfuerzo realizado, la calidad del trabajo y el involucramiento, es insuficiente.

Un problema que subyace «invisible» u «oculta» en la investigación es la inadecuada denominación de la categoría de estos trabajadores: son «no-docentes». Es decir que su profesión se define negativamente y por lo que no son. Es obvio que esto atenta contra la identidad y provoca sufrimiento, aunque en general no se expresen en ese sentido.

¿Cómo es que estos trabajadores podrían hacer frente al sufrimiento para sublimarlo y encontrar la felicidad? Para ello deberían tomar conciencia de que forman parte de un colectivo, que su trabajo es de utilidad social, que cuentan con los medios de trabajo y recursos para tratar de hacer un trabajo de calidad que les brinde satisfacción, para dar y recibir el apoyo social de los colegas y el apoyo técnico de los superiores a fin de alcanzar, en buenas condiciones, los objetivos que se les propone y cultivar la autoestima.

Eje: Estabilidad y seguridad de la relación salarial

La casi totalidad de los trabajadores encuestados tiene contratos por tiempo indeterminado y son empleados públicos que gozan de estabilidad. Muy pocos tienen contratos precarios o trabajan a tiempo parcial. Por ello, casi el 90% declaró que no tiene temor respecto de la continuación del empleo. Piensan que pueden hacer el mismo trabajo hasta llegar a la edad jubilatoria.

Pero respondiendo a otra pregunta, creen que si los despiden o salen por renuncia de ese empleo actual difícilmente van a conseguir un empleo en similares condiciones e igual salario. Es decir que consideran positivo su empleo actual.

No se han producido en el Rectorado grandes cambios en la organización el último año, pero sí lo ha experimentado un cuarto de los trabajadores, los cuales declararon que no fueron informados con anterioridad y que, para conocer más, tuvieron que pedir explicaciones a los responsables que, en ese caso, respondieron a sus demandas.

Algunos trabajadores desconocían las tareas que debían realizar el próximo mes, la próxima semana o el día de mañana. Esa insuficiencia de información generaba incertidumbre.

El reciente cambio en el contexto económico, social y político, ocurrido cuando la encuesta ya se había relevado, puede haber provocado una nueva percepción de la realidad debido a las dificultades presupuestarias de las Universidades y las expectativas de amenazas para la renovación de los contratos de quienes están en situación de precariedad. Pero ese no era el caso de la mayoría de los trabajadores encuestados.

Bibliografía

- Catalano, A., Mendizábal, N., Neffa, Julio C. (1991): Las condiciones y medio ambiente de trabajo y la salud de los obreros del vidrio en la Capital Federal y el Gran Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad, Buenos Aires.
- Cordone, Giraud, Korinfeld, Neffa, y otros autores (1987): Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina. 3 Vol.:1. Aspectos teóricos y metodológicos, 2. La situación por sectores específicos, 3. Nuevas dimensiones de las CyMAT. Ed. CEIL-Hvmanitas.
- Decreto 366/06 - Convenio Colectivo de Trabajo del Sector No docente de las Instituciones Universitarias Nacionales. Disponible en: http://www.unne.edu.ar/conociendo/doc_normativas/ConvenioColectivo_Decreto366-06.pdf (20/09/2015)
- Encuesta Argentina sobre Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Explotación bajo licencia N° 5141282. Registro de la propiedad intelectual.
- Giraud Esther, Grupo CyMAT y Neffa, Julio C. (1990): Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Manual de Apoyo Didáctico y Guía Para la Capacitación. Editorial Hvmanitas, Buenos Aires.
- Gollac, Michel (Dir) (2012): «Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser», Rapport demandé par le gouvernement français, pour les Ministères du Travail et de la Santé, Paris 2012.
- Korinfeld, Silvia y Montauti, Elsa. (2008): “Organización del trabajo y salud ocupacional. Desafíos y perspectivas para la enfermería laboral” en: Crítica de la Cultura Organizacional: Claves para cambiar la Organización del Trabajo. Facultad de Psicología, UdelAR y Psicolibros Universitario-Conytrium. Montevideo, Uruguay.
- Korinfeld, Silvia, Biafore, Eugenio (2012): “Condiciones y medio ambiente de trabajo en Policía Judicial de la Provincia de Córdoba. Una investigación sobre el trabajo con secuelas del delito”, en Taripawi. Revista de Estudios sobre Sociedad y Justicia. Editada por el Instituto de Estudios, Formación y Capacitación de la Unión de Empleados de la Justicia de la Nación. UEJN. sitio web: <http://www.institutouejn.org.ar/taripawi/RevistaTaripawi3.pdf>
- Korinfeld, Silvia; Nardi Juan y Ziliani Ana (2010). “Organización del trabajo y salud ocupacional. Las condiciones y medio ambiente de trabajo en el Fuero Fe-

- deral Penal”, en: Trabajo y Gobierno de las Organizaciones: Campo de Producción y Contradicciones. Facultad de Psicología, UdelAR y Psicolibros Universitario-Conytrium. Montevideo, Uruguay.
- Lac Prugent, Nora; Cesana Bernasconi, Mónica Inés; Pou José Luis (2016), “Riesgos Psicosociales en el trabajo”. Resultados preliminares de la investigación del PID”, SIMEL, San Luis.
- Mendizábal, Nora (1995): Condiciones de trabajo y salud de los docentes primarios de la Provincia de Buenos Aires, Serie CYMAT N° 2, PIETTE.
- Mendizábal, Nora (1995): «Condiciones de trabajo y salud de los docentes primarios de la Provincia de Buenos Aires» en: «El sistema educativo como ámbito laboral», (varios autores), Colección CEA-CBC.
- Neffa (Coord.); Korinfeld; Giraudo; Mendizábal y otros (2001) (reeditado en 2005). Telegestión: su impacto en la salud de los trabajadores. Editorial Trabajo y Sociedad; CEIL-PIETTE-CONICET; FOESITRA.
- Neffa, JC (2014) Relaciones entre la actividad física, el trabajo y la salud. REDAF Aportes para recrear una cultura de la actividad física en Argentina, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Ministerio de Desarrollo Social de la Nación, Buenos Aires.
- Neffa, JC (2015) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. CEIL CONICET: Argentina. Libro Digital. ISBN 978-987-21579-9-9.
- Neffa, JC (2016) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Moreno: UNM Editora. Argentina. ISBN 978-987-3700-33-0
- Neffa, JC (2016) Los riesgos psicosociales en el trabajo. Contribución a su estudio. Moreno: UNM Editora. Argentina. ISBN 978-987-3700-33-0
- Neffa, JC; Cesana Bernasconi, MI; Lac Prugent, N; Gatti, CM (2014) Riesgos psicosociales en el trabajo. Metodología para la investigación cuantitativa. III Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercado de Trabajo y el V Foro SIMEL “Trabajo, producción y desigualdad social en los espacios regionales y locales”. Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Jujuy en la ciudad de San Salvador de Jujuy, provincia de Jujuy, República Argentina. 4 y 5 de septiembre de 2014.
- Neffa, Julio C; Claudia Gatti, Mónica Cesana Bernasconi, Báez, Lily; Naggi, S (2014): Posibles factores de riesgos psicosociales vinculados a los profesionales de la Ingeniería Mecánica. En: Anales IV CAIM 2014. Tema J- Misceláneas. Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional del Nordeste: Resistencia, Chaco. Pág. 228. ISBN 978-987-45571-0-0.
- Neffa, JULIO CÉSAR (1989) ¿Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta de una nueva perspectiva. Ed. CEIL-CONICET, Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo de la SECYT, CREDAL-URA N° 111 au CNRS, Ed. Humanitas, Buenos Aires.
- Neffa, Julio César; Yelicic, Clorinda (1987): Participación de trabajadores y empleadores para el mejoramiento de las CyMAT. Seminario Multidisciplinario sobre Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. CEIL-CONICET, Hmanitas.
- Nora Lac Prugent, Mónica Inés Cesana Bernasconi, y José Luis Pou (2015), “Riesgos Psicosociales en el trabajo”. Resultados preliminares de la investigación del PID”, Ponencia presentada en el Congreso de PreASET, Resistencia.
- PDTs 422/15. Red de investigadores sobre Riesgos Psicosociales, Resolución 315/15 del CIN.

Proyecto M003/13 -RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO. Nuevas dimensiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo, percepción de los trabajadores, e impacto en las empresas y organizaciones. Director: Julio César Neffa. Resolución 678/13. Consejo Superior de la Universidad Nacional del Nordeste.

**Riesgos psicosociales
en el trabajo no docente
universitario**

se compuso y diagramó en EUDENE en el mes
de abril de 2020.



ISBN 978-950-656-177-2



9 789506 561772



Rectora
María Delfina Veiravé

Vicerector
Mario H. Urbani

**Secretaria General
de Ciencia y Técnica**
María Silvia Leoni

WWW.UNNE.EDU.AR



Director
Lic. Carlos Quiñonez