

CAPÍTULO 11

Grado de seguridad y estabilidad en el empleo

María Rosa Farías y Julio César Neffa

Se realizará el abordaje de este factor de riesgo psicosocial por medio de diferentes dimensiones de análisis:

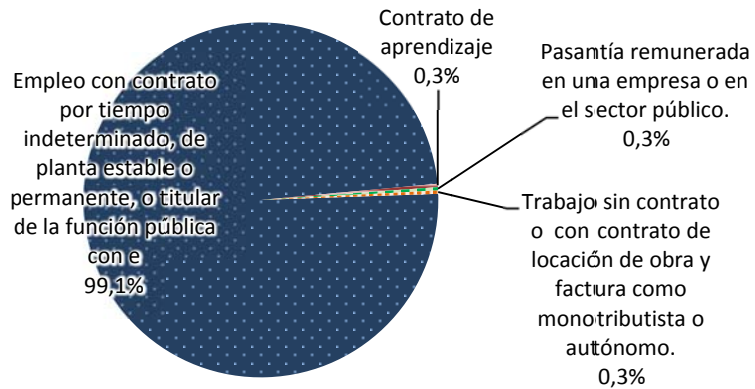
- **La primera**, respecto del sentimiento de inseguridad en el empleo, sea por no haber tenido empleo en algún momento, por lo precario del mismo, por la falta de registración, o por crisis en la situación socio-económica general.
- **La segunda**, la incertidumbre respecto del futuro laboral, y de los cambios que se puedan generar en su puesto o en las tareas y que provoquen la aparición de riesgos en las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- **La tercera**, la percepción del trabajador respecto a influir o poder influir en los cambios que se presenten en la organización.

1. Primera dimensión: Sentimiento de inseguridad en el empleo

En este análisis, la encuesta arrojó los siguientes resultados.

Tabla I.A.1- ¿Qué tipo de relación o contrato de empleo tiene en esta actividad?		
	Frecuencia	Porcentaje
Empleo con contrato por tiempo indeterminado, de planta estable o permanente, o titular de la función pública con e	348	99,1
Contrato de aprendizaje	1	0,3
Pasantía remunerada en una empresa o en el sector público.	1	0,3
Trabajo sin contrato o con contrato de locación de obra y factura como monotributista o autónomo.	1	0,3
Total general	351	100

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

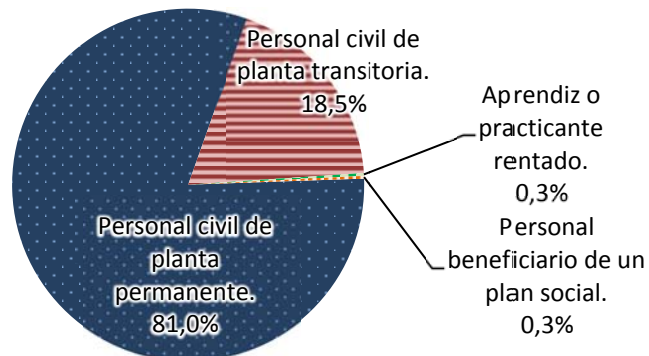


Del total de encuestados (351), el 99,1% (348) son empleados contratados por tiempo indeterminado que trabajan a tiempo completo. No existen encuestados que trabajen a tiempo parcial.

Tabla I.A.3 ¿Es usted?

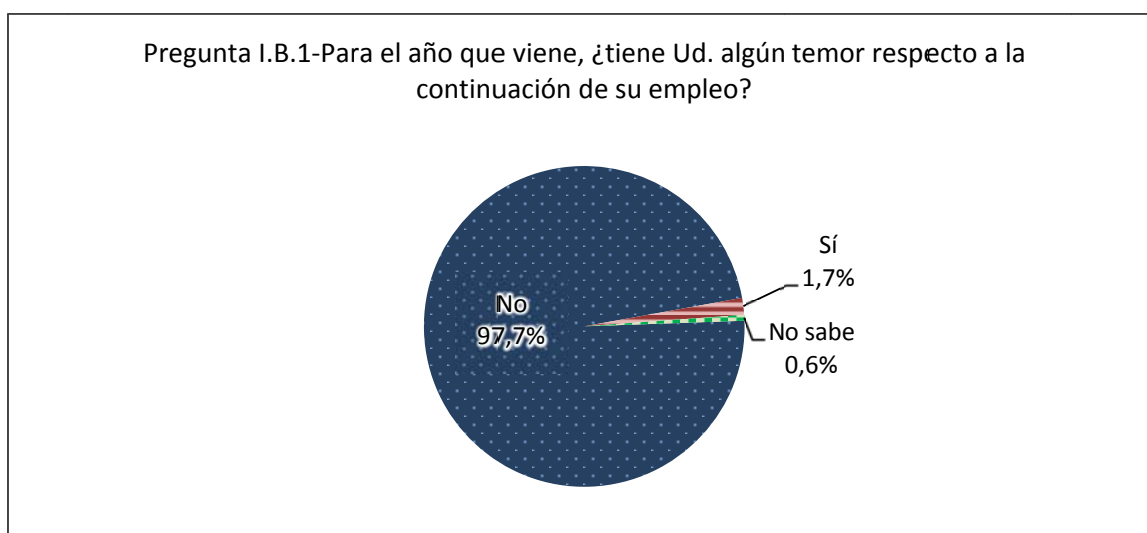
	Frecuencia	Porcentaje
Personal civil de planta permanente.	341	97,2
Personal civil de planta transitoria.	8	22,2
Aprendiz o practicante rentado.	1	0,3
Personal beneficiario de un plan social.	1	0,3
	351	100,0

Pregunta I.A.3 ¿Es Ud.?



Observando el tipo de categoría de personal encontramos que el 97,2% se corresponden a empleados de planta permanente, debe considerarse que se trata de empleados estatales nacionales.

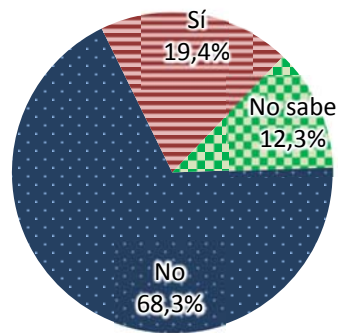
Tabla I.B.1-Para el año que viene, ¿tiene usted algún temor respecto a la continuación de su empleo?		
	Frecuencia	Porcentaje
No	343	97,7
Sí	6	1,7
No sabe	2	0,6
Total	351	100



El 97,7% indicó que NO tienen temor de perder el empleo el próximo año, resultado que se explica por corresponderse a empleados públicos que gozan de la estabilidad laboral, establecida en la ley de empleo público.

Tabla I.B. 2- Si usted renunciara o fuera despedido de su empleo actual, ¿cree que le sería fácil encontrar un trabajo con un salario o sueldo similar?		
	Frecuencia	Porcentaje
No	239	68,3
Sí	68	19,4
No sabe	43	12,3
Total	350	100

Pregunta 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?



A pesar de que el 97,7% de los encuestados NO que temen perder el empleo, el 68,3 % de ellos (239 casos) informa que en caso de renunciar o ser despedido no cree encontrar un empleo similar o que posea un salario similar, sea por las condiciones de estabilidad que posee el empleo público, sea por la certeza del pago mensual, independientemente de la consideración del monto del salario.

Si analizamos el nivel de instrucción de quienes respondieron NO a la pregunta I.B.2, es decir, quienes no creen les será fácil encontrar un trabajo con salario similar, observamos que 78,3% de ellos poseen estudios secundario completo y/o universitarios completos o incompleto. El nivel de instrucción de este grupo no es percibido como un valor o ventaja al momento de la búsqueda de un empleo. Los resultados se muestran a continuación:

Tabla: Nivel de instrucción de quienes respondieron NO a la pregunta I.B.2		
	Frecuencia	Porcentaje
Superior Universitaria Completa.	75	31,4
Secundaria Completa.	63	26,4
Superior Universitaria Incompleta.	49	20,5
Secundaria Incompleta.	20	8,4
No contesta.	17	7,1
Primaria Completa.	14	5,9
Primaria Incompleta (incluye educación especial).	1	0,4
Total general	239	100

Nivel de instrucción de quienes respondieron NO a la pregunta I.B.2

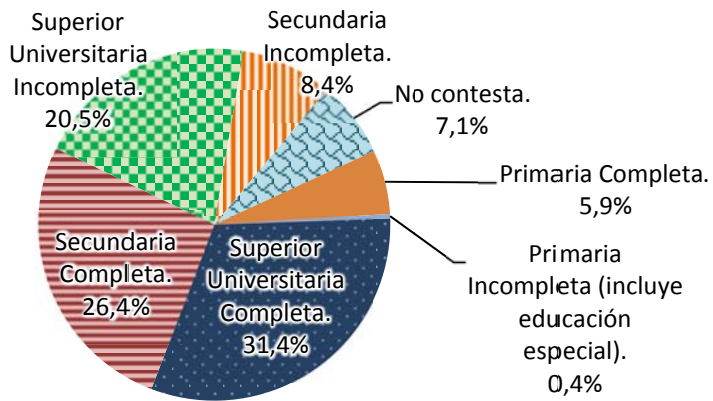
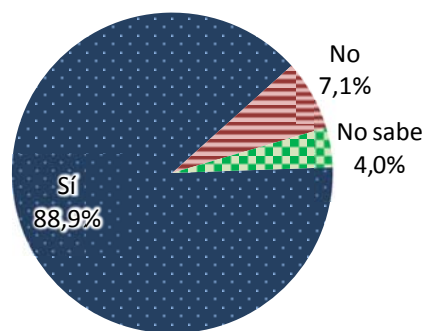


Tabla I.B.3- ¿Se siente usted capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación?

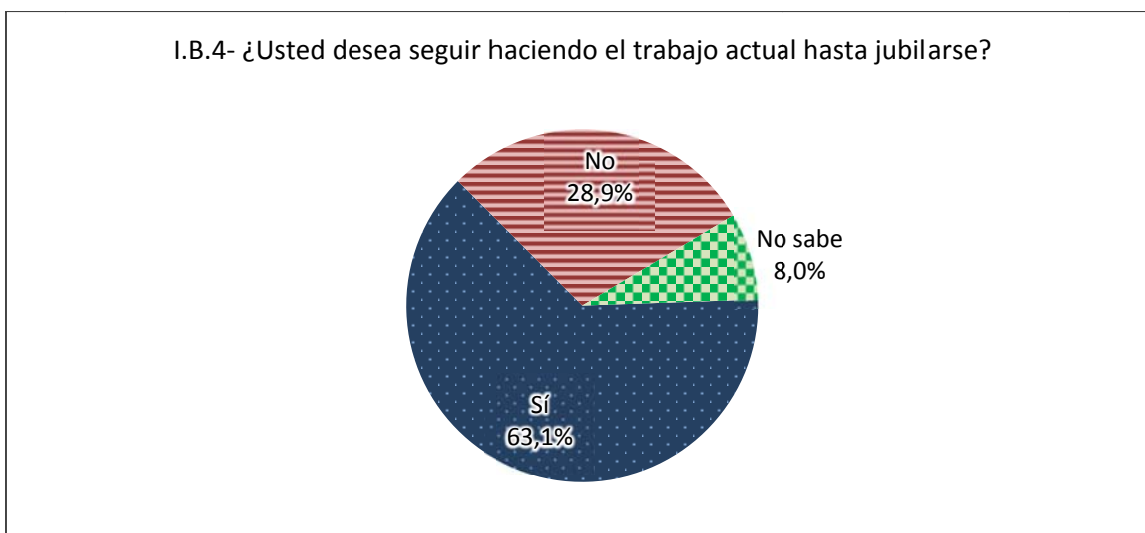
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	312	88,9
No	25	7,1
No sabe	14	4
Total general	351	100

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



El 88,9% indicó que SI, existe en los encuestados la percepción de que mantendrán ese trabajo toda su vida laboral, por lo tanto son capaces de hacer lo mismo hasta que se jubilen, es parte de su rutina de vida diaria.

Tabla I.B.4- ¿Usted desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse?		
	Frecuencia	Porcentaje
Sí	222	63
No	101	28,9
No sabe	28	8
Total	351	100



Cuando se indaga, si a pesar de sentirse capaz, desea hacerlo, ese porcentaje cae al 63% (222 casos), y aumenta la opción NO al 28,9% (101 casos); es decir, es mayor el número de personas que a pesar de sentirse capaces NO desean continuar haciendo lo mismo hasta su jubilación. Queda así demostrado que este grupo siente o percibe dificultades, está insatisfecho o tiene otras expectativas y demuestra su necesidad o inquietud por la búsqueda de cambios en las tareas o en el trabajo que realiza diariamente. Podríamos quizás, considerar este porcentaje del 63% como un “síntoma” o “alarma” de que hay aspectos del trabajo que generan malestar, insatisfacción y sufrimiento a estos trabajadores.

De los 101 casos que no desean seguir haciendo lo mismo, encontramos que el 63,4% de ellos (64 casos) son personal administrativo, 17,8% (18 casos) son profesionales y 15,8% (16 casos) son operarios. Entonces, es el personal administrativo, quien busca cambios de posición en la estructura o en el empleo. Teniendo en cuenta que los cargos administrativos en el ámbito de la UNLP generan escasas posibilidades de ascensos o desarrollos de carrera; por ejemplo, es un reclamo de los empleados los concursos para la cobertura de puestos.

A lo dicho, se suma, que mayormente la tarea administrativa, se resume a la ejecución de normativas, procesos o procedimientos que están previamente establecidos y sobre los que no pueden introducirse modificaciones. Esta falta de margen de maniobra y/o posibilidad de resolver problemas o introducir cambios probablemente provoque que en este grupo se sienta alienada, o considere que su tarea no genera valor alguno.

Tabla I.B.4- ¿Usted desea seguir haciendo el trabajo actual hasta jubilarse? discriminada según las tareas que realiza el encuestado			
	Frecuencia	Porcentajes/total	Porcentajes/grupo
No	101	28,9	
Administrativa	64	18,23	63,4
De coordinación (responsables de áreas, sectores, divisiones, secciones, equipo)	2	0,57	2,0
Directivo (Responsables de dependencias, de organizaciones)	1	0,28	1,0
Operativa (operario, obrero, incluido maestranza)	16	4,56	15,8
Profesional o Técnico especializado	18	5,13	17,8
No sabe	28	7,98	
Administrativa	15	4,27	53,57
Directivo (Responsables de dependencias, de organizaciones).	1	0,28	3,57
Operativa (operario, obrero, incluido maestranza)	4	1,14	14,29
Profesional o Técnico especializado	8	2,28	28,57
Sí	220	62,68	
Administrativa	107	30,48	48,64
De coordinación (responsables de áreas, sectores, divisiones, secciones, equipo)	14	3,99	6,36
Directivo (Responsables de dependencias, de organizaciones).	7	1,99	3,18
Operativa (operario, obrero, incluido maestranza)	37	10,54	16,82
Profesional o Técnico especializado	55	15,67	25,00
Sin Responder	2	0,57	
Administrativa	1	0,28	50
Sin responder	1	0,28	50
Total general	351		

Ahora bien, es interesante constatar las respuestas a las preguntas I.B.3-¿Se siente usted capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación? y ORG.6.- ¿Usted tiene actualmente otro trabajo o empleo?

Del total encuestado (351) el 66,95% contestó que NO tiene otro empleo. De quienes no tienen otro empleo sólo el 42,17% Sí se sienten capaces de hacer el mismo trabajo hasta jubilarse, y el 18,52% NO.

De quienes tienen otro empleo, es decir el 31,05% restante del total, el 19,09% se sienten capaces de hacer el mismo trabajo hasta jubilarse y 9,69% NO.

Tabla “NO TIENEN OTRO EMPLEO” y se les preguntó ¿Se siente usted capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación?			
	Frecuencia	Porcentaje s/grupo	Porcentaje s/total
No	65	27,66	18,52
Sí	148	62,98	42,17
No sabe	20	8,51	5,70
Sin Responder	2	0,85	0,57
Total general	235	100	66,95

Tabla “SÍ TIENEN OTRO EMPLEO” y se les preguntó ¿Se siente usted capaz de hacer el mismo trabajo que en la actualidad hasta el momento de su jubilación?			
	Frecuencia	Porcentaje s/grupo	Porcentaje s/total
Sí	67	61,47	19,09
No	34	31,19	9,69
No sabe	8	7,34	2,28
Total general	109	100,00	31,05

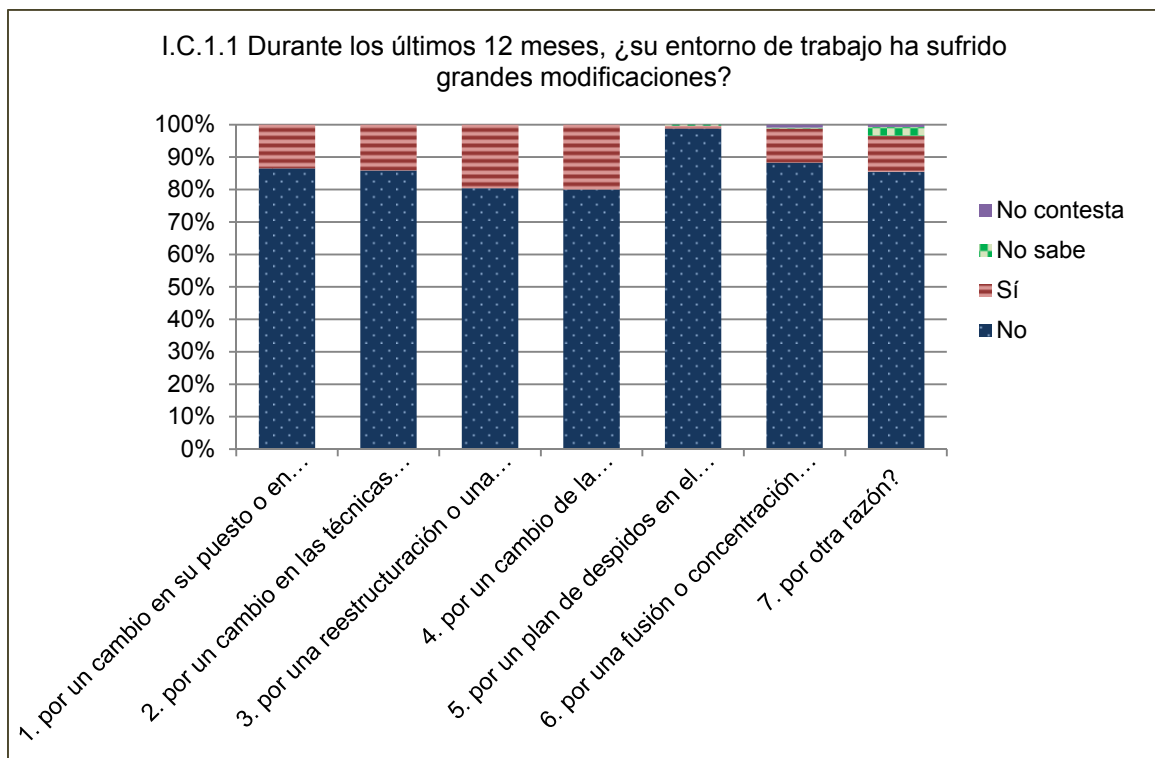
2. Segunda dimensión. La incertidumbre respecto del futuro y de los cambios que se puedan generar en el trabajo

Para abordar este análisis, es necesario conocer qué grado de percepción o conocimiento tienen los trabajadores de las modificaciones en su entorno de trabajo en el último año.

A la Pregunta I.C.1. Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones?... el 86,47% de los encuestados, en promedio, expresa no haber sufrido modificaciones en su entorno de trabajo

Cuando se evalúan las causales de las modificaciones, los resultados no muestran mayor dispersión:

Tabla I.C.1. Durante los últimos 12 meses, ¿su entorno de trabajo ha sufrido grandes modificaciones?							
	1. Por un cambio en su puesto o en su función?	2. Por un cambio en las técnicas utilizadas?	3. Por una reestructuración o una mudanza del establecimiento, la empresa o la administración donde ud. trabaja?	4. Por un cambio de la organización del trabajo en el seno del establecimiento?	5. Por un plan de despidos en el establecimiento donde Ud. trabaja?	6. Por una fusión o concentración de empresas o un cambio en el equipo de dirección?	7. Por otra razón?
No	86,5	85,9	80,4	80	98,8	88,3	85,4
Sí	13,5	14,1	19,6	20	0,9	10,5	11
No sabe					0,3	0,3	2,8
No contesta						0,9	0,7



De los resultados, se observa que las mayores modificaciones han sido producto de reestructuración o mudanza y/o por cambio en la organización del trabajo: respuesta Sí a I.C.1.3 (19,6%) y respuesta Sí a pregunta I.C.1.4. (20%), respectivamente.

Ante la Pregunta I.C.2.- Usted piensa que, para su trabajo, estos cambios son más bien positivos? De aquellos trabajadores que vivieron cambios en su trabajo, el 45,1% contestó que Siempre los cambios han sido positivos y el 34,1% que A Veces lo han sido. Es decir que tienen la percepción de que su percepción de los cambios vividos es positiva.

Tabla ante la pregunta I.C.2.- ¿Usted piensa que, para su trabajo, ¿estos cambios son más bien positivos?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	78	45,1
A veces	59	34,1
Nunca	23	13,3
No contesta	7	4
No sabe	6	3,5
Total	173	100

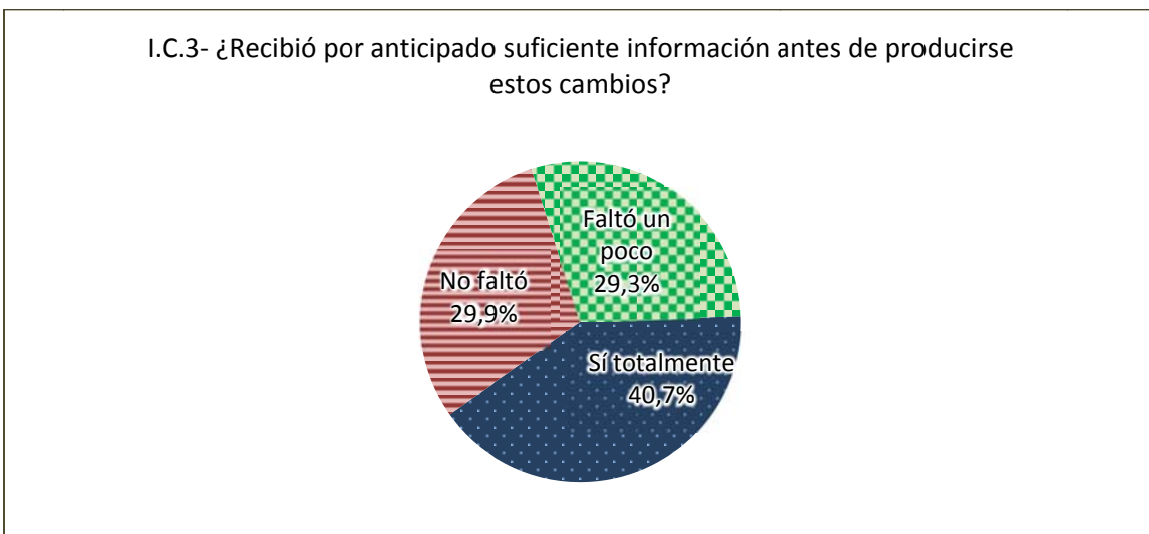


3. Tercera dimensión. Percepción de la influencia sobre los cambios

Es importante conocer cuál es la percepción que poseen los encuestados respecto a su capacidad o poder de influencia en los cambios que se plantean en la organización, para ello evaluamos las respuestas a varias preguntas.

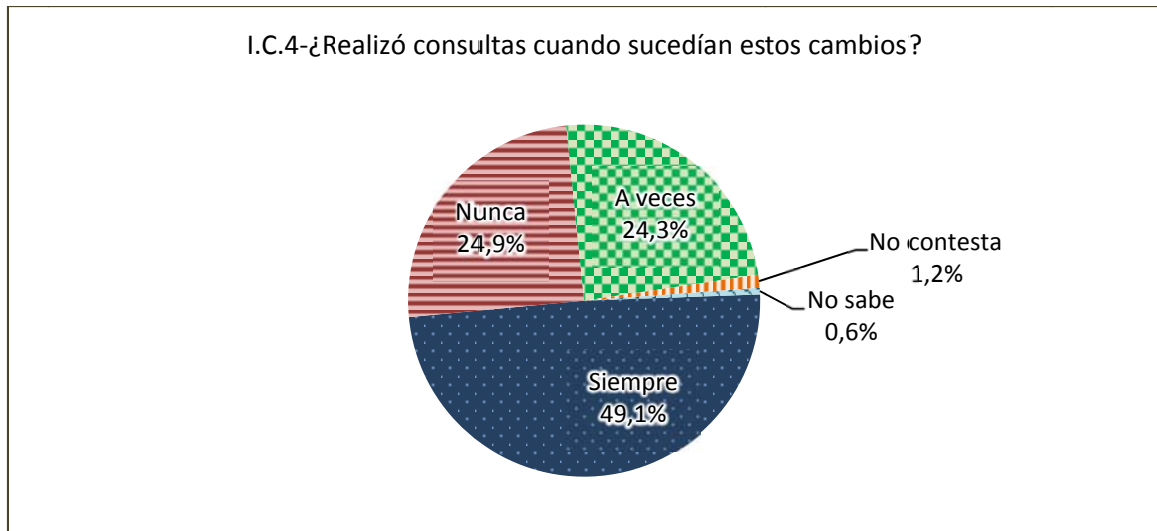
Pregunta I.C.3- ¿Recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios? El 40,7% (68 casos) indicó que "Sí totalmente" había recibido información con anticipación, el 29,9% (50 casos) indica que "No, que faltó" información y el 29,3% (49 casos) que "Faltó un poco".

Tabla I.C.3- ¿Recibió por anticipado suficiente información antes de producirse estos cambios?			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Sí totalmente	68	40,7
	No, faltó	50	29,9
	Faltó un poco	49	29,3
	Total	167	100,0
Perdidos	Sin responder	184	
Total		351	



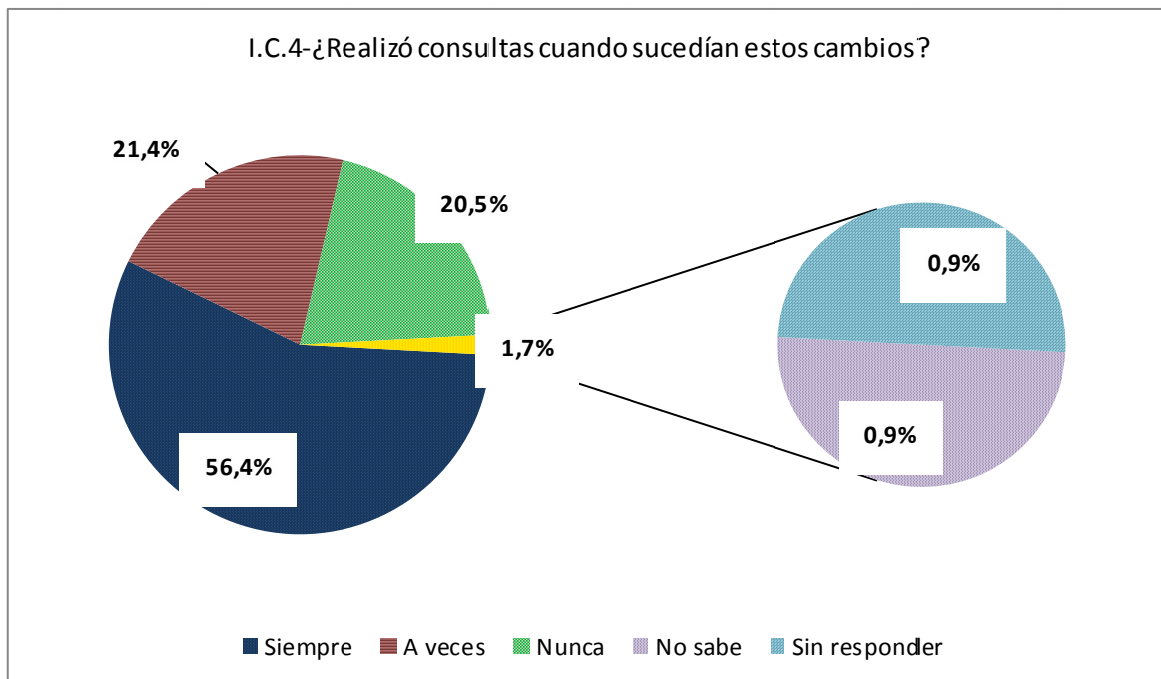
Respecto a la siguiente pregunta:

Tabla I.C.4-¿Realizó consultas cuando sucedían estos cambios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	83	49,1
Nunca	42	24,9
A veces	41	24,3
No contesta	2	1,2
No sabe	1	0,6
Total	169	100,0



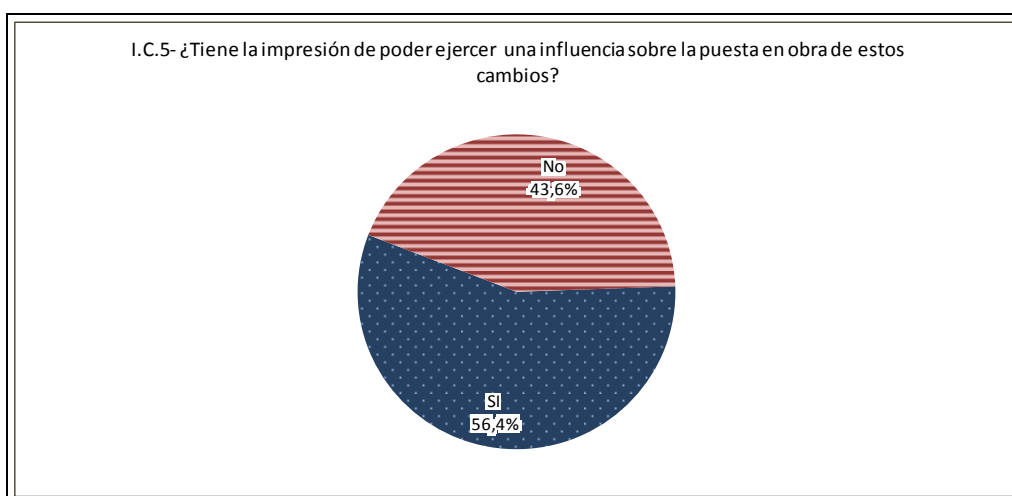
Del total de respuestas, el 49,1% hizo consultas "Siempre", el 24,9% "Nunca", el 24,3% "A veces". Entonces, el 73,4% de quienes vivieron cambios realizaron alguna consulta al respecto.

Si tenemos sólo en cuenta quienes recibieron información sobre los cambios, es decir, quienes respondieron a I.C.3 "Si totalmente y Falto un Poco" (70% o 117 casos) y evaluamos las consultas realizadas por ellos, con la intención de analizar el grado de "compromiso" o "curiosidad" de los encuestados, encontramos que el 56,4% de los encuestados respondió "Siempre", 21,4% "A veces" y 20,5% "Nunca".



Pregunta I.C.5- ¿Tiene la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en obra de estos cambios? En general, los encuestados consideran que pueden ejercer influencia sobre los cambios, pues respondieron el 27,1% que "Siempre" puede hacerlo, el 29,4% que "A veces", pero en cambio el 40,6% indicó "Nunca" tuvo la impresión de poder ejercer una influencia sobre dichos cambios.

Tabla I.C.5- ¿Tiene la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en obra de estos cambios?		
	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	69	40,6
A veces	50	29,4
Siempre	46	27,1
No sabe	4	2,4
No contesta	1	0,6
Total	170	100,0



Analizando de forma conjunta las preguntas I.C.2, si cree que los cambios son positivos y I.C.5, si tiene la impresión de ejercer influencia sobre la puesta en obra de los cambios, encontramos:

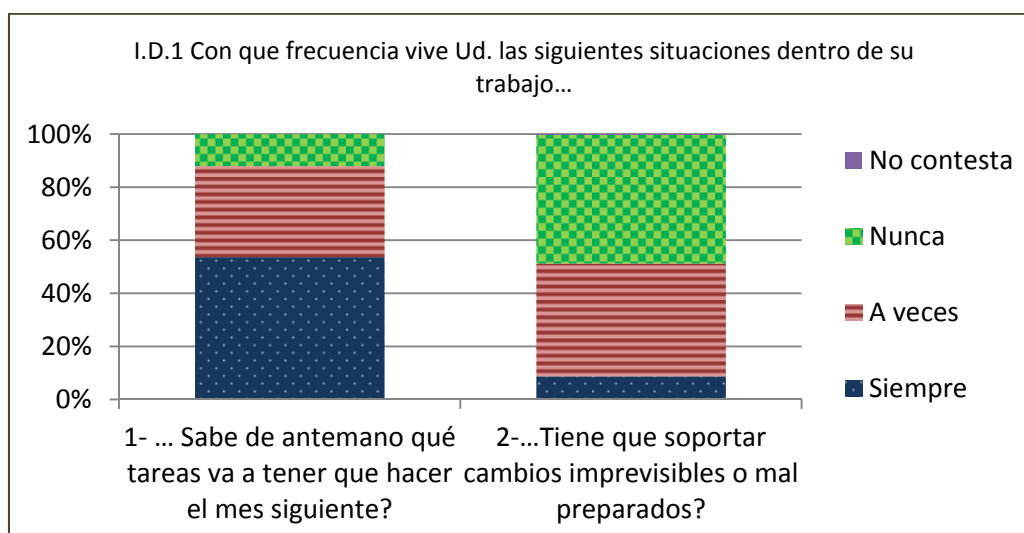
I.C.2- ¿Usted piensa que, para su trabajo, estos cambios son más bien positivos?	I.C.5. ¿Tiene la impresión de poder ejercer una influencia sobre la puesta en obra de estos cambios?						
	A veces	No contesta	No sabe	Nunca	Siempre	Sin responder	Total general
Siempre	20		1	23	33	1	78
A veces	26		2	22	8	1	59
Nunca	2		1	16	4		23
No contesta		1		1	1	4	7
No sabe	1			5			6
Sin responder	1			2		175	178

Total general	50	1	4	69	46	181	351
---------------	----	---	---	----	----	-----	-----

Los casos de quienes creen que los cambios son positivos y pueden ejercer influencia suman un total de 137, 79,1% del total de respuestas válidas. De ese conjunto, el 63,5% (siempre y a veces) tiene la impresión de poder ejercer algún tipo de influencia en la puesta en obra de los cambios y solo el 32,8% cree no poder ejercer ninguna influencia. De alguna forma se puede concluir que quienes creen que los cambios son positivos se involucran y actúan en ese sentido.

A la Pregunta I.D.1 ¿Con qué frecuencia vive usted las siguientes situaciones dentro de su trabajo... y compilando los resultados:

I.D.1 ¿Con qué frecuencia vive usted las siguientes situaciones dentro de su trabajo? y compilando los resultados				
	1- ... Sabe de antemano qué tareas va a tener que hacer el mes siguiente?		2-...Tiene que soportar cambios imprevisibles o mal preparados?	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	183	53,7	30	8,8
A veces	117	34,3	145	42,5
Nunca	41	12,0	165	48,4
No contesta	0	0	1	0,3
Total	341	100,0	341	100,0
Sin responder	10			



Es un componente esencial con respecto de la estabilidad en el empleo el conocimiento de las tareas futuras a realizar: el 53,7% indicó que conoce "siempre" de antemano las tareas a realizar, y

el 34,3% “a veces”, de alguna manera el 88% conoce su tarea futura y esto no es un generador de inseguridad; dado que sólo el 12% “nunca” conoce que tarea realizar el próximo mes.

Por otro lado el 48,4% indica que nunca soporta cambios imprevisibles o mal preparados, pero el 50,3% contesta que sí lo soporta.

Existe claramente una percepción diferente al momento de analizar como son los cambios, y si se conocen o no las tareas, pues se presenta como contradictorio en algún punto dado que el 88% dice conocer su tarea futura pero el 50,3% dice soportar cambios imprevisibles, o hay desconocimiento en las tareas o hay resistencia a los cambios o en realidad se producen cambios menores en tareas conocidas. Puede ser que el inconveniente se genere cuando la tarea no está debidamente prevista, y en esa situación se genera una alta tasa de cambios imprevisibles o mal preparados. Si pensamos en el trabajo diario, no solo se genera inseguridad o inestabilidad por la no claridad de la tarea a desarrollar sino también por el impacto de esos cambios imprevisibles o mal preparados que provocan tensiones e incertidumbre que pueden hacer sufrir al trabajador.

Conclusiones

Podemos concluir con respecto a la primera dimensión de análisis: el sentimiento de inseguridad en el empleo, que la encuesta no indica la existencia de un sentimiento de inseguridad o temor en la pérdida del empleo, por tratarse de empleados públicos, de planta permanente, o con contratos registrados con buena relación salarial. No obstante cuando se consulta respecto a la permanencia en el mismo empleo hasta la jubilación y el deseo de hacerlo aparecen “alarmas” que muestran dificultades, o insatisfacciones, que primordialmente se dan entre los administrativos, por falta de reconocimiento de la labor realizada y que no han logrado cambios de posición en la estructura y no han tenido posibilidad de ascensos sea por falta de concursos o de planes de carrera. Esto genera una falta de expectativas, y cierto malestar e insatisfacción que provoca a lo largo del tiempo falta de interés o compromiso con la tarea.

En cuanto a la segunda dimensión: la incertidumbre respecto del futuro y de los cambios que se puedan generar en el trabajo, los datos indican que mayormente no se han producido cambios, y en los casos que sí han ocurrido, la visión de los mismos ha sido positiva por parte de los trabajadores.

En la tercera dimensión: percepción de la influencia que se pueda ejercer sobre los cambios, pudimos observar que mayormente quienes vivenciaron cambios, fueron informados previamente de los mismos. De esta forma se reduce la sensación de inquietud o incertidumbre respecto de ellos. A su vez, también tuvieron la oportunidad de realizar consultas. No obstante, la opinión respecto a si pudieron ejercer o no influencia en esos cambios, se encuentra dividida. El 40% percibe que sólo es un espectador que tiene información pero no puede actuar, y el resto cree que sí pudo ejercer algún tipo de influencia.

Finalmente, el análisis del eje 6 seguridad y estabilidad en el empleo permite concluir que el grado de inseguridad e inestabilidad es un RPST relevante dado que en general puede provocar un cambio en la actitud del trabajador respecto de su entorno de trabajo y del compromiso o la valoración del mismo, provocando acciones positivas o negativas para sí y para con la organización donde se desarrolla. No obstante, en el marco de la investigación realizada en la UNLP no se detectó que éste fuera uno de los factores de riesgo más grave para la salud de los trabajadores.