

## CONCURSO

“El estado de la clase Trabajadora en la provincia de Buenos Aires”

### *Condiciones y medioambiente de trabajo en el sector de educación desde el punto de los auxiliares de educación*

Magalí Arocena

María Inés García

Lucía Gomez Smith

Beatriz Horrac

María José Occhi



INSTITUTO SUPERIOR  
DE FORMACION DOCENTE  
y TECNICA N° 12 – LA  
PLATA – Bs. As.

**Condiciones y medioambiente de trabajo en el sector de educación desde el punto de los auxiliares de educación.**

**INDICE**

- INTRODUCCIÓN..... pág. 3
- OBJETIVOS DEL ESTUDIO.....pág. 5
- PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS ..... pág. 6
- MARCO TEORICO .....pág. 8
- DESARROLLO DEL ESTUDIO ..... pág. 17
- CONCLUSIONES ..... pág. 40
- PROPUESTAS .....pág. 43
- REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... pág. 46
- ANEXOS ..... pág. 48

## INTRODUCCION

Desde la OIT, OMS y otros organismos internacionales vinculados a la temática se plantea la necesidad de sistematizar, analizar y estudiar los datos relativos a los riesgos presentes en los lugares de trabajo.

En este marco, las razones que impulsan la realización de este estudio parten de la preocupación de la Asociación de Trabajadores del Estado de la Provincia de Buenos Aires sobre lo que ocurre en las instituciones educativas como lugares de trabajo y qué variables intervienen en perjuicio de la salud del personal auxiliar de educación.

En toda situación de trabajo existen variables, que les son características, capaces de producir o contribuir a producir daños a la salud de los trabajadores. El impacto de la exposición a riesgos por las condiciones de trabajo puede evidenciarse en la aparición cada vez con mayor frecuencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. Constantes noticias periodísticas en los últimos tiempos ponen de relieve problemas en las condiciones de trabajo que padece el personal docente y no docente. Estas consecuencias del trabajo constan en diversos estudios encarados por los delegados del sector y han sido denunciadas por nuestro sindicato en diversas oportunidades.

Las estadísticas publicadas por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo y la Dirección Provincial de Personal de la Pcia. de Bs. As. ponen de relieve el problema que está atravesando el sector en cuanto a la salud en el trabajo. En el año 2007 se registraron 6017 días con baja laboral por accidentes y enfermedades. Salieron 18522 expedientes de la DGE, lo que representa el 53,1% en relación a los otros sectores. En cuanto a los cambios de función se otorgaron un total de 1688, de los cuales 1628 corresponden a tareas livianas. Si bien las estadísticas no diferencian entre docentes y no docentes, se sabe que un gran número de afectados corresponde a los auxiliares.

Según las estimaciones realizadas por la Asociación de Trabajadores del Estado de la Provincia de Buenos Aires, el número de trabajadores no docentes que incluye a porteros, personal de cocina y limpieza de las escuelas asciende a aproximadamente 50.000.

Existen numerosos estudios sobre condiciones y medioambiente de trabajo en el sector docente, sin embargo es prácticamente nula la información publicada sobre este tema en el caso de los auxiliares.

En este sentido, nuestro gremio cuenta con más de 50 informes elaborados por delegados que aplicaron la Técnica del Mapa de Riesgos en las instituciones educativas en las que se desempeñan en el marco del curso de Salud Laboral y Acción Sindical<sup>1</sup> desarrollado por el sindicato y avalado por la Superintendencia de Riesgos del Trabajo. Estos informes constituyen un interesante antecedente de esta investigación en la medida que ponen de manifiesto las condiciones y medioambiente de trabajo (CyMAT) y el impacto sobre la salud de los auxiliares de la educación. Es por ello que nos hemos planteado conocer y describir las CyMAT de la actividad de portero, cocinero y ayudante de cocina de los establecimientos educativos y el eventual impacto para su salud, desde el punto de vista de los propios trabajadores.

Esta investigación pretende aportar a sistematizar el estudio de las CyMAT y de su impacto sobre la salud de los trabajadores no sólo en términos de la defensa de este derecho sino por las repercusiones que puede tener sobre la calidad del proceso formativo que tiene lugar en los establecimientos educativos.

Si bien es cierto que en el momento de expresarse sobre sus CyMAT, la experiencia ha demostrado que los trabajadores no sobrevalúan los aspectos negativos que comporta su trabajo ya que han atravesado un proceso de adaptación y resistencia frente a los riesgos que enfrentan día a día, es decir que han construido colectivamente sus ideologías defensivas (Dejours 1991), participan activamente en comités mixtos, comisiones de trabajo dentro del sindicatos y asisten a capacitaciones sobre riesgos, entre otras, por lo que consideramos que esta investigación constituye un valioso aporte, que asimismo podrá complementarse en el futuro con estudios “objetivos” en terreno.

---

<sup>1</sup> (Ver en Anexo el N° 1)

## **OBJETIVOS DEL ESTUDIO**

### **Objetivo general**

Conocer y describir las CyMAT de la actividad de portero, cocinero y ayudante de cocina de los establecimientos educativos y el eventual impacto para su salud.

### **Objetivos específicos**

- Describir características de la organización del trabajo
- Describir el medio ambiente de trabajo
- Identificar factores de carga psíquica, mental y física.
- Reconocer los factores de riesgos para la salud de los trabajadores del sector.

## PROCEDIMIENTOS METODOLÓGICOS UTILIZADOS

### Tipo de Estudio

Se trata de un estudio de tipo cuali-cuantitativo.

Considerando la naturaleza y objetivos de la investigación, el diseño elegido es descriptivo de corte transversal.

### Población estudiada

Personal auxiliar de educación de instituciones educativas públicas y privadas de nivel inicial, primario, secundario, y formación profesional de la provincia de Buenos Aires

El muestreo se llevó a cabo por selección intencionada o por conveniencia, teniendo en cuenta la población objeto de estudio y los recursos disponibles.

La muestra esta conformada por 60 auxiliares de instituciones educativas públicas y privadas de nivel inicial, primario, secundario, y formación profesional, de las localidades de La Plata, Ensenada, Berisso, Quilmes, Berazategui, Zárate, Campana, Malvinas Argentinas, Loma Verde, Vicente López, Chascomús y Cañuelas. En su mayoría estas localidades corresponden a la región metropolitana de Buenos Aires que agrupa 9 de los 25 distritos cabecera de la provincia.

### Fuente de datos

Se utilizaron fuentes de datos primarias. Los datos se recogieron mediante una serie de entrevistas, dos individuales y una grupal. Se utilizó para ello una serie de cuestionarios con preguntas semiestructuradas.

### Plan de Trabajo

Las entrevistas fueron realizadas por 150 estudiantes del segundo año, de la materia Estudios del Trabajo y Ergonomía<sup>2</sup> de la Tecnicatura Superior de Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial del Instituto Superior de Formación Docente y Técnica N°

---

<sup>2</sup> (Ver en Anexo el N° 2)

12 en el marco del Convenio de Colaboración<sup>3</sup> firmado por esa Institución Educativa y la Asociación de Trabajadores del Estado. Se desarrollaron en la sede gremial o en el domicilio de los auxiliares entrevistados entre septiembre y diciembre 2009.

Entre agosto septiembre 2009, antes de iniciar el trabajo de campo, todos los alumnos fueron informados y recibieron capacitación acerca de las características de la investigación social en Salud y Trabajo y la técnica de entrevista.

La sistematización de las propuestas de mejora estuvo a cargo de un grupo de trabajo conformado por 10 estudiantes durante los meses de entre febrero y abril 2010.

Estas actividades fueron coordinadas y supervisadas por el equipo docente de la cátedra de Estudios del Trabajo y Ergonomía de la institución educativa con la asesoría bibliográfica y apoyo en el seguimiento del trabajo de campo de la docente a cargo de la materia Teoría y Técnica de la Comunicación, Profesora Eleonora Langard.

El diseño de las herramientas de recolección de datos utilizadas para la realización de entrevistas fue consensuado durante los meses de agosto y septiembre 2009 por el equipo mixto de investigación en base a una propuesta de la cátedra.

El procesamiento de las entrevistas, sistematización y análisis de los datos y redacción del informe final estuvo a cargo del equipo de investigación conformado por profesionales y técnicos de ambas instituciones. Esta actividad se realizó entre los meses de diciembre 2009 y abril 2010.

---

<sup>3</sup> (Ver en Anexo el N° 3)

## MARCO TEÓRICO

### **1. LAS CYMAT Y EL PUNTO DE VISTA DE LOS TRABAJADORES**

La OIT señala, en materia de condiciones de trabajo, la necesidad de adoptar una visión global y de conjunto cuando intervienen diversos factores, que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador.

Junto con los factores humanos que intervienen en los riesgos laborales, desde una perspectiva ecológica y global, se incluyen el espacio geográfico y físico dentro del cual se despliega la tarea. Es decir, que el conjunto de los factores humanos y el medio laboral dan lugar a las CyMAT como área de estudio y prevención de la salud de los trabajadores.

Partiendo de la definición de trabajadores en tanto personas dotadas de un saber productivo y de capacidades cognitivas y psíquicas, el estudio de las repercusiones de las CyMAT sobre ellos, tanto en forma individual como colectiva, no debe limitarse a la identificación de los factores de riesgo del medio ambiente por parte de especialistas sino que es fundamental escuchar la opinión de los trabajadores (dimensión subjetiva de las CyMAT).

Existe la posibilidad de que ellos perciban primero, y vivencialmente, el efecto que las condiciones y el medio ambiente de trabajo tienen sobre su vida y su salud, aunque no posean el conocimiento científico de los riesgos inherentes a los procesos productivos de bienes y servicios que afectan la salud. (Neffa y Col. 2001)

Poniendo de relieve la necesidad de la participación de los trabajadores, la ergónoma Catherine Teiger (1998) sostiene que “La idea de que los trabajadores tienen conocimientos específicos, adquiridos por la experiencia, sobre su trabajo y las repercusiones de éste, cualquiera sea su nivel de formación inicial y el tipo de tarea ejercida, debe ser tomada en cuenta por razones científicas y no solamente deontológicas o ideológicas”

María Cecilia de Souza Minayo (2004) sostiene que las clases trabajadoras desarrollan un sentido común que “contamina” el saber científico con sus propias

categorías de interpretación a la vez que poseen un código de resistencias que las caracterizan.<sup>4</sup>

Cabe señalar que la participación de los trabajadores es clave no solamente en la primera instancia de identificación de los riesgos derivados de las CyMAT, sino también en las etapas posteriores vinculadas a la actuación preventiva. Según el Dr. Boissières (2009) “Cuando las reglas de seguridad se basan en las iniciativas de los trabajadores (soluciones adaptadas a la realidad del trabajo), son más aplicables. Cuando los trabajadores son consultados para elaborar las reglas de seguridad, están más predispuestos a aplicarlas”

Para la OIT, es deseable que los trabajadores no sean destinatarios pasivos de las medidas de mejoramiento, sino también sus propulsores participando directamente en ellas o a través de las organizaciones que los representan. En este sentido, la Superintendencia de Riesgos del Trabajo pone de manifiesto la importancia de su participación y la reconoce como derecho en las Directrices Nacionales de Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

En síntesis, la intervención de los actores del proceso de trabajo que son víctimas de los riesgos, se convierte en un elemento decisivo para la identificación de éstos, percibir sus consecuencias, proponer medidas eficaces de prevención y hacer el seguimiento.

## **2. FACTORES DE LAS CYMAT**

Siguiendo al Dr. Julio Neffa (1995), el concepto de CyMAT es entendido a partir de una visión integradora de la relación del hombre con su medio social, físico y cultural y con su calidad de vida en general. Para alcanzar esta visión integradora es necesario identificar las relaciones, que a modo de sistema, existen entre los diversos factores que intervienen

### **2.1. Contexto macro socio económico**

---

<sup>4</sup> DE SOUZA MINAYO, MARÍA CECILIA. (2004) El desafío del conocimiento. Investigación cualitativa en salud. Ed. Lugar. Buenos Aires.

Ejerce una influencia determinante por medio de diversos factores tales como: la lógica de producción y de acumulación del capital, las formas de organización de la actividad económica, diversos modos de producción que forman parte de la formación social, la estructura del sistema productivo nacional (la proporción de los diversos sectores y ramas de actividad, y la orientación de la producción), el sistema político y la relación de fuerzas entre los interlocutores sociales, la estructura y funcionamiento del mercado de fuerza de trabajo, las normas de derecho del trabajo en materia de CYMAT, los niveles de remuneraciones de los asalariados y la distribución funcional del ingreso, el sistema de seguridad social, el sistema de relaciones de trabajo, las orientaciones ideológicas, las estructuras y las estrategias de las asociaciones profesionales de trabajadores y de empleadores.

## **2.2. Contexto microsocioal**

El contexto microsocioal se refiere al espacio donde se lleva a cabo el proceso de trabajo. Cada organización tiene características propias, tales como: la naturaleza jurídica del capital, la dimensión medida según el número de trabajadores o el monto de la facturación, la estructura de la empresa, el sistema de relaciones de trabajo interno, la naturaleza del producto fabricado o del servicio prestado, el estado y resultados económicos y financieros de la empresa, el tipo de tecnología utilizada, los servicios de bienestar para los trabajadores y de prevención en materia de riesgos ocupacionales.

## **2.3. El proceso de Trabajo y los Factores de las CyMAT**

El proceso de trabajo es el acto específico donde la actividad del hombre efectúa, con la ayuda de sus medios de trabajo, una modificación voluntaria de los objetos de trabajo y las materias primas de acuerdo con un objetivo. La materia prima y los insumos cambian así de forma y devienen un producto o un bien que tiene un valor de uso.

El proceso de trabajo está determinado por múltiples factores que intervienen a nivel micro y macro económico, y en última instancia por el régimen de acumulación y el modo de regulación.

Dentro de la organización capitalista, la autoridad jerárquica es la que determina los objetivos y la organización de la producción y del trabajo, y la que asigna a cada

persona una tarea a realizar en su puesto de trabajo, en función de la división social y técnica establecida.

La tarea es el trabajo tal como es prescripto de manera exógena al trabajador, estableciendo entre otras cosas: objetivos generales y específicos del proceso de producción, medios de trabajo e instrumentos a utilizar, materias primas, insumos intermedios y demás objetos de trabajo, la organización del proceso de trabajo (división social y técnica), el sistema de jerarquías y de autoridad, procedimientos establecidos (normas codificadas o implícitas) para ejecutar la tarea, pautas u objetivos a lograr en materia de productividad, calidad y tiempos de ejecución.

Del proceso de trabajo establecido por la dirección de las organizaciones y de las tareas tal como son prescritas, se derivan los dos conjuntos de factores de las CyMAT:

**Condiciones de trabajo**, que incluyen: la duración y configuración del tiempo de trabajo, la organización y contenido del trabajo, los sistemas de remuneración, la ergonomía, la transferencia de tecnologías, los modos de gestión de la fuerza de trabajo, los servicios sociales, asistenciales y de bienestar, y las posibilidades de participación.

**Medio Ambiente de Trabajo:** en el que se encuentran riesgos del medio ambiente físico, químico, biológico, factores tecnológicos y de seguridad, las catástrofes naturales y desequilibrios ecológicos.

La interrelación de todas estas variables determina el contexto particular de cada puesto de trabajo.

Cuando los encargados de concebir las tareas olvidan o desconocen alguno de estos factores, obligan a quienes la realizan a reinterpretarla para sortear los obstáculos y poder alcanzar los objetivos.

Es la movilización de las capacidades de las personas para realizar la tarea que le fue prescrita a lo que llamamos actividad.

La actividad implica la puesta en juego por parte del trabajador de su “fuerza de trabajo”, éste compromete y pone en acto, en mayor o menor medida, todas las dimensiones de su personalidad, incluyendo las psíquicas y mentales. Por ello, para el análisis de la actividad se consideran el esfuerzo muscular; la movilización de los

sentidos; la actividad cognitiva necesaria para la ejecución de tareas “manuales” o intelectuales; la actividad psíquica; el lenguaje, oral, escrito o gestual; el tiempo de trabajo y el tiempo de reposo.

Las características e intensidad de la actividad configuran la carga global de trabajo, que tiene un impacto particular sobre cada trabajador, en virtud de sus calificaciones, experiencia, capacidades y posibilidades.

La carga de trabajo tiene tres dimensiones, que se pueden analizar por separado, pero que están interrelacionadas: la carga física (estática y dinámica), carga mental y carga psíquica.

De la carga global de trabajo generada por el proceso de trabajo, derivan los impactos sobre la salud de los trabajadores y los resultados sobre la eficiencia productiva.

Cabe señalar que todas las variables que intervienen en el proceso de trabajo se caracterizan, entre otras cosas, por sus modificaciones de acuerdo a los cambios macro sociales en el cual están insertas. Entonces, dado que la realidad política, económica y social de una sociedad cambia permanentemente; la realidad interna de los establecimientos laborales también cambia, (la incorporación de nuevas tecnologías, el cambio en la organización del trabajo, cambios de turnos, mejora en los productos, etc.) En consecuencia, el proceso de trabajo también se modifica y con él, las CyMAT.

Las CyMAT cambian permanentemente a través del tiempo y por eso constantemente deben ser monitoreadas para su posterior evaluación y posterior análisis.

### **3. LAS CYMAT Y EL IMPACTO SOBRE LA SALUD**

Las CyMAT, están constituidas por un conjunto de variables que, a nivel de la sociedad en su conjunto, del establecimiento o de la unidad de trabajo, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores, influencia que va depender en cada caso de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo.

Cada trabajador tiene sus propias capacidades de resistencia y adaptación a los riesgos ocupacionales y a las condiciones de trabajo, y por lo tanto dentro de un mismo colectivo de trabajo los efectos sobre las personas pueden ser muy diferentes.

La salud no es algo que se posea como un bien o una utilidad sino en realidad es una forma de funcionar en armonía con el medio (trabajo, descanso, formas de vida en general) no solo significaría verse libre de dolores y de enfermedades, sino también la libertad para desarrollar las capacidades funcionales. La salud se desarrolla y se mantiene por la interacción entre el patrimonio hereditario y el medio local. Como el medio de trabajo constituye una parte importante del medio en el que vive el hombre, la salud depende en gran medida de las condiciones de trabajo.

El trabajo es generador de salud cuando posibilita el crecimiento personal y se desarrolla en un ambiente sano y sin riesgos; cuando permite entablar vínculos de cooperación; y cuando permite el desarrollo de las potencialidades de cada trabajador.

Las buenas CYMAT facilitan el equilibrio necesario para preservar la salud del trabajador y mejorar la eficiencia de la organización. Las malas CYMAT perjudican la eficiencia de las organizaciones y conlleva altos costos, tanto para la salud de los trabajadores como para el funcionamiento y la economía de la organización.

El trabajo, entonces, no siempre es salud. Consecuencia de ello son las enfermedades profesionales incluidas en el listado de la ley de riesgos del trabajo (24.557) otras que no son reconocidas como tales, enfermedades que se consideran relacionadas con el trabajo, y los accidentes de trabajo y en itinere.

Sin embargo los costos para la salud de los trabajadores exceden estas categorías. Existen diversos efectos o consecuencias de la carga global del trabajo sobre la salud del colectivo de trabajo y de manera diferencial sobre cada uno de los trabajadores que se podrían enumerar como: fatiga fisiológica, fatiga patológica, marcas características, deformaciones fisiológicas, perturbaciones permanentes, necesidades imperiosas de recuperación de la fatiga, modificaciones del comportamiento y de la personalidad, envejecimiento prematuro, diferenciación de la esperanza de vida, discapacidad transitoria o permanente, entre otras.

#### **4. LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS Y LOS AUXILIARES DE EDUCACIÓN**

La Argentina se rige por un sistema federal de gobierno y una organización descentralizada del sistema educativo, de modo que las responsabilidades y competencias atinentes a su gobierno y administración se encuentran distribuidas entre los distintos niveles de gestión gubernamental, el Ministerio de Educación de la Nación y los Ministerios o Secretarías de Educación Provinciales y del Gobierno de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. En este contexto, la política educativa nacional es objeto de concertación entre estos actores en ámbito del Consejo Federal de Cultura y Educación.

Las instituciones educativas en Argentina comprenden:

Educación común (incluye el nivel inicial, primaria, medio y superior no universitario), educación de adultos, educación especial, educación artística, y otros servicios educativos.

De acuerdo al sector de gestión, las instituciones se clasifican en públicas y privadas. De acuerdo al ámbito, las unidades educativas se clasifican en urbanas y rurales (rural aglomerado y rural disperso)

De acuerdo a la categoría del establecimiento (según el número de alumnos, cantidad de secciones, grupos escolares, ciclos, divisiones, cursos, especialidades o carreras) los establecimientos educativos pueden ser de primera, segunda o tercera categoría.

Otra categoría es la que divide a la Educación en formal e informal.

Actualmente existen en la provincia de Buenos Aires 25 regiones educativas. De las cuales 9 pertenecen a la región metropolitana, cuyas localidades corresponden a la muestra del presente estudio.

Se estima que en los diferentes centros educativos de la provincia el personal no docente asciende a 50.000 aproximadamente.

El ejercicio de las funciones de los auxiliares de educación de la provincia se encuentra regulado por la ley 13.688 de educación provincial, la resolución 3363/88, la 5302/95 y su modificatoria Res N°367/96, que establecen las pautas para la distribución de tareas del Personal Auxiliar, la resolución 5707/02 y en el caso de

aquellos que trabajan en el sector público también se rigen por la ley 10.430 del personal de la administración pública.

De acuerdo con la legislación la tarea de **portero** consiste en limpiar la escuela en general, incluidos los baños. A cada portero le corresponde limpiar cuatro aulas y dependencias por turno. Elaborar el refrigerio para el personal docente. Debe limpiar la vajilla del personal. Cooperar con las tareas de la copa de leche, comedor y merienda, además de la distribución de material didáctico pero no es su obligación.

El portero recibe órdenes y tareas sólo del director.

Para realizar sus tareas el portero debe ser provisto de los siguientes elementos de protección personal y ropa de trabajo: dos guardapolvos, un par de botas, un par de guantes de goma por mes, dos pares de zapatos y dos camisas.

De acuerdo con la legislación, el **cocinero** recibe diariamente y por escrito de parte de la dirección, el menú y la cantidad de porciones a declarar, siendo responsable de la elaboración de las comidas asignadas. Sus tareas incluyen: preparación de alimentos, aplicando las indicaciones dadas en las circulares correspondientes para cumplimentar los menús, en lo que hace a las formas de utilización y dosificación de los ingredientes. Dirigir las tareas de los ayudantes de cocina. Recibir de la dirección del establecimiento las mercaderías para la elaboración de los menús de la semana. Distribuir correctamente las porciones en el comedor. Colaborar con la higiene de utensilios, vajillas y con el trabajo general de la cocina.

De acuerdo con la legislación el **ayudante o peón de cocina** es responsable de la limpieza de la vajilla, como así también del comedor y cocina que deben permanecer en absolutas condiciones de higiene extremando las medidas necesarias a tal efecto. Colabora en el trabajo general de la cocina y con la distribución de las porciones del comedor. Debe colaborar en la preparación de elementos para la elaboración de las comidas, como así también tener el mínimo de conocimientos indispensables para la preparación de las mismas, en el caso de tener que reemplazar eventualmente al cocinero

Para realizar sus tareas el cocinero y ayudante de cocina deben ser provistos de los siguientes elementos de protección personal y ropa de trabajo: dos gorros de cocinero, dos chaquetas o guardapolvos, un par de guantes y manoplas por mes, un par de botas, dos pares de zapatos, dos camisas y dos delantales de amianto.

El horario a cumplir por parte de los auxiliares no puede exceder las 6 horas diarias y 30 semanales.

A estos cargos se accede por puntaje y por acto público. Si bien no hay requisitos excluyentes, cada una de las capacitaciones y experiencia previa sirven para ascender en puntaje. Una vez que inscriptos, los aspirantes permanecen en una lista (a mayor puntaje mayor posición) la cual se presenta en continuos actos públicos.

La cantidad de cargos que designan, dependen de la Dirección General de Escuelas. En los últimos años se ha registrando un aumento progresivo en la cantidad de inscriptos, sin embargo, la oferta no asciende al mismo ritmo que la demanda. La mayoría, ingresa para cubrir suplencias por carpeta médica. Un porcentaje escaso accede a la posibilidad de mensualizarse; es decir, de obtener la titularidad del cargo que se da por renunciaciones y/o jubilaciones del personal.

## DESARROLLO DEL ESTUDIO

### DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

El 99% de los establecimientos educativos estudiados, corresponde al sector estatal, siendo el 85% de nivel primario y secundario, también se incluyeron en la muestra los niveles inicial y terciario, educación de adultos y educación especial.

La muestra está conformada por 60 auxiliares de educación, 40 ocupan puesto de auxiliar de limpieza, 16 de ayudante de cocina, y 4 son cocineros. La edad promedio es de 44 años cubriendo una franja que va de los 23 a los 66 años, siendo la mayoría (82%) de sexo femenino. La antigüedad en la institución es de 9 años promedio y en el puesto de auxiliar de 12 años promedio. El 27% tiene otro trabajo, en su mayoría por cuenta propia. El nivel de instrucción de la mayoría de los auxiliares (50%) es secundario completo, y solo un mínimo porcentaje (10%) recibió capacitación específica para el puesto que ocupa.

En algunos casos han realizado capacitaciones por su cuenta tales como la de salud laboral y acción sindical que ofrece el gremio (20%), cursos de cocina para comedores escolares (9%), manipulación de alimentos (9%), gastronomía (2%) y, conservación de alimentos (2%). Cabe señalar que del total de entrevistados, un 16% declaró haber participado en una capacitación teórico – práctica de 80 hs. Reloj dictada por el sindicato (ATE)

En cuanto a la participación gremial, el 51% corresponde a delegados, el 34% son afiliados, 2 personas participan en la comisión directiva de ATE mientras que el 8% no está afiliado.

### MEDIOAMBIENTE DE TRABAJO<sup>5</sup>

Para enriquecer el contenido de esta investigación, se intercalaron frases y comentarios expresados por los auxiliares, extraídos durante el análisis de las entrevistas, que enriquecen los datos desde la experiencia de los trabajadores.

---

<sup>5</sup> (Ver en Anexo el N° 5)

- **Riesgos químicos**

El 64 % de los entrevistados ha reconocido la presencia de contaminantes, mayoritariamente en estado líquido, por la utilización de productos tales como lavandina, detergente, desodorante, desinfectante. Sobre las vías de ingreso al organismo, el 95 % de los entrevistados ha reconocido la posible inhalación. Más de la mitad reconoce que pueden dañar la visión y causar daño al entrar en contacto con la piel o absorberse a través de ella; el 41 % considera que pueden ingresar por ingestión.

*“Que nos hagan mal a nosotras ninguno, antes echábamos soda caustica y nos la prohibieron, y sabemos que no podemos usar la lavandina con detergente. Hay cosas que sabemos que no podemos mezclar, pero las usamos igual porque es lo que mejor limpia, además no hay chiquitos en nuestro lugar de trabajo, solo nosotras”...*

El 31% de los entrevistados no conoce los posibles efectos perjudiciales para la salud a consecuencia de la manipulación de dichas sustancias.

*...“Yo sé que me afecta los pulmones y todo, me imagino eso... te irrita todo”...*

*....“Nunca recibí información sobre el daño que pueden causar”...*

- **Riesgos biológicos**

El 84 % indica la existencia de este tipo de riesgo debido a la generación de residuos. Estos incluyen en esta categoría tanto a residuos patogénicos (fluidos humanos y de animales, excrementos) reconocidos por el 65 % de los entrevistados, como a residuos orgánicos (restos de comida, frutas y verduras) identificados en el 76% de los casos y a residuos inorgánicos (envases de plástico, tapas, vidrios) presentes según la opinión del 70 % de los trabajadores consultados.

*...“Sí, lo que se saca de los baños: pañales, toallitas higiénicas, algodones y también envases de plástico, latas, pilas, vidrios, papel y cartón que usan de material didáctico”...*

En cuanto a la existencia de los depósitos de residuos, el 51 % señala que los establecimientos en los que se desempeñan cuentan con ellos mientras que un 38% indica lo contrario. En ningún caso se realiza separación de residuos según origen y conformación.

*... "No, tiramos todo en una misma bolsa de residuos"...*

*... "Los residuos los mezclan todos, no diferencian los biológicos, orgánicos e inorgánicos. Y a veces por falta de bolsas, debemos quemar los residuos en el patio del colegio"...*

El 14 % de los trabajadores entrevistados declara que el establecimiento educativo no cuenta con agua potable. El 20 % afirma que no se realiza el examen de agua potable y el 28 % desconoce si éste se efectúa.

*... "Una vez cada dos años, si molestás mucho"...*

*... "Cuando realizamos esta pregunta, el auxiliar entrevistado no sabía que se debía realizar un examen bacteriológico, solo nos respondió que una vez por allí la municipalidad se encarga de analizar el agua"...*

*... "No hay control, es una escuela pública"...*

Con respecto a la limpieza periódica de tanque y red de agua, el 18 % indica que no se realiza y el 20 % desconoce si se lleva a cabo.

*... "Nunca vio que se haya hecho, si se hizo, fue hace dos o tres años atrás"...*

*... " En siete años, solo se ha limpiado el tanque dos veces"...*

El 29 % dice no disponer de un sector apto higiénicamente para su alimentación y preparar su comida.

*... "Lo que no queda bien es que el tarro de los desechos orgánicos quede adentro mientras estas trabajando. Si no vienen a retirar la basura queda adentro de la escuela y de un día para el otro fermenta"...*

El 70 % de los establecimientos no cuentan con vestuarios.

*... "Tenemos un cuartito en el fondo en donde nos cambiamos, pero no es un vestuario"...*

El 23 % de los entrevistados indica que no se realizan desinfecciones ni control de plagas.

*... "El año pasado se hizo una desinfección total porque... bueno avisamos que había cucarachas y no sé si eran pulgas porque a todo el mundo le picaban y no sabían que eran, entonces hicieron una desinfección en diciembre del año pasado"...*

- **Riesgos mecánicos**

Sobre la posibilidad de sufrir accidentes e incidentes, la identifican de diferente modo: 73% la reconoce vinculada a resbalones y/o caídas al mismo nivel por superficies o terrenos resbaladizos o desparejos.

*... "Sí, más que nada resbaladizos porque los pisos son de cerámicos. Dentro de la cocina no se encera, pero si se cae aceite o una papa te resbalas y te caes"...*

El 27 % en relación a caídas de materiales o herramientas desde altura, golpes, choques o proyecciones de objetos.

El 48 % trabaja con elementos cortopunzantes tales como *cuchillas de diferentes tamaños, cuchillos, pelapapas, máquinas cortadoras de fiambre, las cuchillas de las procesadoras, tenedores, punzones para sacar la suciedad de los bancos, entre otros.*

- **Riesgos tecnológicos y de seguridad**

Es importante destacar que el 87% de los auxiliares reconoce que su trabajo requiere uso de elementos de protección personal. Pero la forma de obtención de estos elementos es variada ya que la totalidad de estos auxiliares informa que los mismos no son entregados por las autoridades y que muchas veces ellos mismos deben ocuparse de obtenerlos.

*... "Yo cuento con mi pintor, mis zapatillas que las compre yo, los guantes que tendría que darme la cooperadora, pero muchas veces no, pero si no me los provee, yo sé que si o si yo tengo que usar y me los compro"...*

El 68 % refiere que no existe señalización de sectores peligrosidad y obligatoriedad de uso de elementos de protección personal.

*... " No, yo sé cuáles son los sectores, pero no están señalizados, lo sé por intuición mía"...*

El 53% considera que los factores ambientales del entorno de su puesto de trabajo influyen en la probabilidad de que sufra un accidente. Por el contrario, el 30 % no reconoce riesgos.

*...”Por el lugar, porque estamos parados sobre una cisterna y la tapa es fina y hay riesgo de que rompa”...*

*...”Porque se inunda, hay riesgo con la electricidad, caídas”...*

El 68% estima que los trabajadores del sector se acostumbran a ciertos accidentes recurrentes, a los que consideran propios de la actividad. Por ende, no toman en cuenta las medidas de prevención.

*...”Por ejemplo corremos bancos, sillas o levantan las ollas y uno no se da cuenta, en el apuro de trabajar y sacar las cosas a tiempo y después aparecen problemas, (hace referencia a la lesión que tiene en ambas manos, lesión del túnel carpiano)”...*

*...” Cortaduras que no impiden seguir con la tarea, salpicaduras de líquidos calientes y raspaduras”...*

En cuanto a la capacitación sobre prevención de riesgos a los que se expone en las condiciones en las que desarrolla su actividad, el 71 % dice no haberla recibido.

*...”Muy poco, recibí más capacitación sobre cómo proteger de estos daños a los alumnos que sobre el uso de delantal y gorro”...*

*... “Pienso que la tengo que recibir, todo el mundo tiene que recibir, desde el nuevo hasta el más viejo”...*

El 46 % de los entrevistados comenta que no hay señalización de las salidas de emergencia.

*...” Actualmente no hay salidas de emergencias por lo que no están señalizadas, Antes se utilizaban algunas puertas del SUM que dan a la entrada principal pero la auxiliar nos comento que están clausuradas”...*

*...” En realidad no existen salidas de emergencias, hay una sola“...*

Sobre la existencia de riesgos de incendio y explosión de gases, el 48% manifiesta estar expuesto. Mientras que el 57 % ha identificado el riesgo de incendio de origen eléctrico.

*... "Hay una pérdida de gas en la cocina, el mismo se puede acumular generando un riesgo de explosión. En la cocina hay una llave térmica que no tiene tapa y sus cables están a simple alcance por lo que ponemos cajones de fruta para que los chicos no toquen"...*

El 80 % de los entrevistados indica que el sector de trabajo cuenta con elementos para extinción de incendios (extintores).

*... "Se hallan en la dirección, estaban guardados pero la directora los saco de la caja para colocarlos aunque no lo hizo y los dejo allí"...*

De este 80% el 32 % estima que no se registra control de recarga, el 18 % desconoce si se realiza y el 73 % no recibió capacitación sobre uso de extintores.

*... "Vos te das cuenta que es un extintor, pero señalizado no está, y como usarlo tampoco"...*

El 76 % no sabe cómo actuar en caso de emergencia, el 69 % no sabe si existe un plan de evacuación para la institución.

*... "La verdad no me puse a pensar si hay una emergencia cuál es el lugar que debería ocupar"...*

*... "Yo supongo que un plan de evacuación sería... corran por sus vidas"...*

El 59 % declara que su establecimiento no cuenta con iluminación de emergencia.

*... "El sistema de iluminación de emergencia esta desconectado. Por lo tanto no funciona, Además, hay un solo foco para toda la cocina y no alcanza, en el resto de la escuela si hay"...*

El 45 % refiere estar expuesto a contacto eléctrico directo por trabajo entendiendo a este por contacto con partes activas de los materiales, equipos e instalaciones como por ejemplo: cables, clavijas barras de distribución, bases de enchufe, etc.

*... "los cables están afuera y hay que tocarlos para prender la luz, hay una térmica pero igual están todos los cables sueltos"...*

Y el 27 % a contacto indirecto, entendiendo a este como al contacto de personas con masas puestas accidentalmente en tensión. Tiene lugar al tocar ciertas partes que habitualmente no están diseñadas para el paso de la corriente eléctrica, pero que pueden quedar en tensión por algún defecto (partes metálicas o masas de equipos o accesorios).

*... "La instalación eléctrica de los ventiladores se encuentra colgando por debajo del cielo raso"...*

El 75 % indica que no existe desorden en cuanto a obstáculos en los espacios de circulación.

*... "Esta ordenado pero hay poco espacio, hay muchos bancos porque son muchos los chicos que asisten al colegio"...*

*... "Esta ordenado, porque limpiamos nosotras"...*

*... "Todo libre, porque nosotros dejamos así"...*

## CONDICIONES DE TRABAJO

- **Organización del trabajo**

El 50 % planifica las tareas que realiza. Mientras que el 34 % sólo sigue instrucciones.

*... "Desde el momento que llegue esta todo planificado, me dijeron te corresponde esto, esto y esto"...*

El 84 % indica que las tareas que realiza son mayoritariamente manuales. Y el 3 % estima realizar tareas manuales e intelectuales.

*... "Son manuales porque todo lo que realizo es práctico, desde cargar la olla con agua, preparar jugo o calentarla, preparar el almuerzo, limpiar y demás"...*

El 69% manifiesta que la información que maneja para realizar su trabajo es sencilla y el 13% que es muy sencilla.

El 68% puede negociar o realizar acuerdos con su jefe para organizar su trabajo.

*...”Tengo reuniones de trabajo con los directores para organizar su trabajo, todos los comentarios se realizan por escrito en el libro de actas que se encuentra en la dirección”...*

*...”Si podemos negociar el menú, que aunque nos lo deben mandar, muchas veces no alcanza para todos los alumnos”...*

*...”El trabajo lo realizamos nosotros, no hay negocio”...*

El 37% considera que su trabajo es individual, mientras que el 23% refiere que realiza tareas individuales y otras que requieren trabajo en equipo.

*...”La mayoría de las veces es individual, pero en ocasiones del día necesito de mi compañera”...*

*...”A veces individual, a veces en grupo, eso lo manejamos nosotras”...*

El 79% considera que las tareas que realiza están acordes a sus capacidades. El 45% indica que sus tareas son acordes a sus intereses y deseos. El 39% dice que no lo son.

*...”Estoy cómoda con mi trabajo y me gusta, Me dejan realizar el trabajo como yo quiero”...*

*...”No, en realidad yo estoy estudiando, El día de mañana me gustaría trabajar en otro lugar”...*

*...”debido a los años de experiencia”...*

Exceptuando las pausas reglamentarias, el 32% declara que debe mantener una atención exclusiva en su trabajo casi todo el tiempo. El 21% indica que casi nunca y el 19% la mitad del tiempo. El 39% califica la atención que debe mantener para realizar el trabajo como alta. El 25% como media y el 19% muy alta.

*...”Mientras estamos haciendo algo se habla, aunque sin mirarnos”...*

El 35% indica que la cantidad de tiempo que dispone normalmente para realizar su trabajo es adecuada y suficiente. Otro 18% declara que el tiempo es demasiado poco.

*...”Puede apurarse una, pero no al horno”...*

*...” Cuando se produce un retraso en el desempeño del trabajo”...*

El 48% refiere que puede recuperarlo acelerando el ritmo durante el trabajo y un 21% indica que no se recupera. Un 18% declara que no tiene un tiempo determinado sino que se lo fija él mismo.

El 25% manifiesta que su tarea le impone trabajar con rapidez casi todo el tiempo. Otro 25% indica esta situación durante menos de la mitad del tiempo y un 19% declara que casi nunca.

Sobre averías, errores u otros incidentes que puedan presentarse en su puesto de trabajo, el 50% indica que no se presentan casi nunca y un 30% que suceden en algunas ocasiones.

*... "En mi puesto de trabajo casi nunca, porque si vemos que algo anda mal o se está por romper algo avisamos"...*

El 41% indica que cuando en su puesto de trabajo se comete algún error pasa desapercibido. El 30% refiere que puede ocasionar un problema menor y el 11% dice que puede ocasionar consecuencias graves para otras personas.

*... "Tratamos de no cometer errores, pero cuando se comete un error pasa desapercibido"...*

*... "Por ejemplo no puedes pasarte con la sal"...*

*... "Los errores menores son solucionables en general"...*

El 70% de los entrevistados refiere no cometer errores con frecuencia al realizar la tarea.

El 34% indica que a veces se siente fatigado al terminar la jornada. Un 21% declara que esto le sucede frecuentemente y otro 21% siempre.

- **Contenido del trabajo**

El 59% conoce documentación escrita donde se detallan las tareas que debe realizar de acuerdo al puesto de trabajo que ocupa. El 29% la desconoce.

*... "Si, el reglamento de la auxiliar que varios gremios lo distribuyeron o la reglamentación en escuelas y los derechos y las leyes"...*

...“Yo sé que no puedo subir a una silla ni una mesa pero subo, sé que no lo debo hacer pero si no lo hago creo que la directora me va a llamar la atención porque deje el ventilador prendido todo el fin de semana”...

El 39% indica que la tarea real casi nunca difiere de la prescripta. El 28% dice que esto sucede ocasionalmente.

...“Tendría que ser igual a lo que está escrito pero no lo es”...

En el siguiente cuadro se listan las tareas que deben realizar los trabajadores de acuerdo al puesto en el que trabajan desde la normativa vigente y las actividades que fueron datos recogidos de las entrevistas.

TAREA (Trabajo Prescripto)	ACTIVIDAD (Trabajo Real)
<b>Cocineros</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Preparación de alimentos, aplicando las indicaciones dadas en las circulares correspondientes para cumplimentar los menús, en lo que hace a las formas de utilización y dosificación de los ingredientes.</li> <li>● Dirigir las tareas de los ayudantes de cocina.</li> <li>● Recibir de la dirección del establecimiento las mercaderías para la elaboración de los menús de la semana.</li> <li>● Distribuir correctamente las porciones en el comedor.</li> <li>● Colaborar con la higiene de utensilios, vajillas y con el trabajo general de la cocina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Pasa lista de comensales.</i></li> <li>● <i>Preparación de comida.</i></li> <li>● <i>Poner la mesa.</i></li> <li>● <i>Servir la comida.</i></li> <li>● <i>Levantar las mesas</i></li> <li>● <i>Lavar.</i></li> </ul>
<b>Ayudante o peón de cocina</b>	

<ul style="list-style-type: none"> <li>● Es responsable de la limpieza de la vajilla, como así también del comedor y cocina que deben permanecer en absolutas condiciones de higiene extremando las medidas necesarias a tal efecto.</li> <li>● Colabora en el trabajo general de la cocina y con la distribución de las porciones del comedor.</li> <li>● Debe colaborar en la preparación de elementos para la elaboración de las comidas, como así también tener el mínimo de conocimientos indispensables para la preparación de las mismas, en el caso de tener que reemplazar eventualmente al cocinero.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Preparación del desayuno</i></li> <li>● <i>Prepara la leche, preparar las fuentes de factura, sirve las jarras, lleva alimentos a cada salón, levanta vasos y jarras.</i></li> <li>● <i>Retiro y lavado de vajilla.</i></li> <li>● <i>Recibe canastos con catering.</i></li> <li>● <i>Cálculo de proporciones, Lavar, pelar y cortar verduras.</i></li> <li>● <i>Llenar cacerolas.</i></li> <li>● <i>Llevar cajones de fruta al depósito.</i></li> <li>● <i>Cortar carne, cocinar, transporte de mercaderías.</i></li> <li>● <i>Limpieza de armarios.</i></li> <li>● <i>Preparar el comedor, cortar pan, elaboración del postre, servir comida.</i></li> <li>● <i>Montaje del comedor.</i></li> <li>● <i>Preparación del almuerzo preparación de salsa o ingredientes para la comida y servir el almuerzo, limpieza general de cocina, lavar platos y salón comedor.</i></li> <li>● <i>Transportar ollas.</i></li> <li>● <i>Limpiar la heladera.</i></li> <li>● <i>Limpiar horno.</i></li> <li>● <i>Sacar basura.</i></li> <li>● <i>Preparación de plan para el día siguiente y lista de compras.</i></li> </ul>
<b>Ayudante de Limpieza o Portero</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>● consiste en limpiar la escuela en general, incluidos los baños.</li> <li>● A cada portero le corresponde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Abre el establecimiento.</i></li> <li>● <i>Limpia salones: barre, limpia mesas, pizarrón. y vidrios. Barre la</i></li> </ul>

<p>limpiar cuatro aulas y dependencias por turno.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● Elaborar el refrigerio para el personal docente.</li> <li>● Debe limpiar la vajilla del personal.</li> <li>● Cooperar con las tareas de la copa de leche, comedor y merienda, además de la distribución de material didáctico pero no es su obligación.</li> <li>● El portero recibe órdenes y tareas sólo del director.</li> </ul>	<p><i>galería patios y escaleras. Limpia baños. Limpia vereda. Baldeo de la cocina.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● <i>Limpieza de oficinas: barrer, repasar los escritorios, juntar tachos de basura,</i></li> <li>● <i>Preparación del desayuno y distribución por las aulas. Retirar las tazas de las aulas. Lavar, secar y guardar utensilios y tazas. Tocar el timbre y abrir puerta de entrada.</i></li> <li>● <i>Barrido del salón, subsuelo, escalera y patios. Trapeado de pisos. Baldeado de escalera. Limpieza de dirección</i></li> <li>● <i>Atender el teléfono.</i></li> <li>● <i>Atender a los padres que concurren a la escuela.</i></li> <li>● <i>Prepara la leche y la sirve, lava las tazas.</i></li> <li>● <i>Preparar refrigerio al personal docente.</i></li> <li>● <i>Colaborar en la cocina para servir el almuerzo, servir la merienda, limpiar el comedor, limpiar la dirección.</i></li> <li>● <i>Cerrar la escuela.</i></li> <li>● <i>Activación de la alarma.</i></li> <li>● <i>Recolección de residuos y limpieza.</i></li> </ul>
--	--

- **Ayudante de Cocina y Limpieza**, aunque esta denominación de puesto no está en la normativa (los auxiliares de educación son de limpieza o de cocina)

muchos de los entrevistados definen su puesto de trabajo con este título y como se puede observar a partir de las actividades listadas, se puede ver que realizan tareas de los dos puestos.

- *Limpieza de baños, salones y comedor. Preparación de merienda, reparto de la merienda. Limpieza de la cocina, dependencias, patio.*
- *Atención y vigilancia de la puerta de entrada.*
- *Prepara carro con tazas de leche y corta el pan, traslada el desayuno en el carro, junta tazas y limpia el comedor.*
- *Prepara el carro con el almuerzo y lo traslada al comedor. Limpia el comedor.*
- *Repasa salones, pasillos y baños.*
- *Abre ventanas, barre y acomoda las mesas, limpia salones, tareas de cocina, limpieza de patio, galería y baños.*

De acuerdo a lo establecido por la legislación, las licencias de los auxiliares se cubren después de los diez días de ausencia de los mismos en el puesto de trabajo. Esto genera un significativo aumento de la carga global de trabajo para quienes deben absorber las tareas de los ausentes.

En la legislación se establece como tarea la “colaboración” entre los puestos de auxiliar de limpieza, cocinero y ayudante de cocina. Esto genera un aumento de la carga global de trabajo ya que al no estar especificados los parámetros de esta colaboración, se desvirtúan los límites y las tareas específicas de cada puesto.

Debido a que no existe normativa que establezca las tareas que deben realizar aquellos auxiliares que se encuentran bajo la modalidad de “tareas pasivas”, se evidencia la ambigüedad respecto de las operaciones específicas que deben llevar a cabo quienes pertenecen a esta modalidad.

El 76% considera que está capacitado para desempeñar adecuadamente todas las tareas que desarrolla. El 7% considera que lo está solo para algunas tareas. El 77% refiere no recibir capacitación/perfeccionamiento para desarrollar sus tareas. El 9% que recibió capacitación comenta que fue optativa y que fue proporcionada por el gremio. Y dentro de las capacitaciones recibidas se mencionaron: manipulación de alimentos, conservación de los alimentos, manejo de comedores escolares.

Sobre la medida en que se requieren ciertas habilidades para realizar su trabajo refieren:

- Para el 39% casi nunca se requiere la Capacidad de aprender cosas o métodos nuevos, mientras que para el 29% esto sucede ocasionalmente.
- El 27% indica que ocasionalmente debe tener la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones, para el 25% esto sucede con frecuencia y para el 21% casi nunca.
- El 25% indica que con frecuencia debe organizar y planificar su trabajo. El 19% ocasionalmente y otro 19% constantemente requiere de esta capacidad.
- El 39% declara que su trabajo requiere constantemente la capacidad de trabajar con otras personas, mientras que para el 23% esto sucede con frecuencia.
- Sobre la habilidad y destreza manual, el 41% indica que esta capacidad es requerida constantemente, el 21% casi nunca y el 16% ocasionalmente.

El 52% declara que la ejecución de su trabajo le impone realizar tareas repetitivas y de corta duración casi todo el tiempo. Para el 16% sucede durante más de la mitad del tiempo y para el 11% casi nunca.

*... "Una de las tareas repetitivas que realiza servir el jugo a los chicos cuando vienen a almorzar donde ella debe mantener en el aire una jarra de 2 lts de jugo y va sirviendo uno por uno. También se podría mencionar el limpiar las mesas"...*

*... "Cortar pan, cebolla, poner los cubiertos en cada mesa"...*

Sobre la medida en que su trabajo contribuye al desarrollo de las actividades en la escuela, el 4% considera que su labor es importante y el 50% que es indispensable.

*... "No soy indispensable, ninguna es indispensable, pero para el funcionamiento de la escuela si es muy importante. Y la parte más importante es la cocina, si se atrasa la cocina, se atrasa toda la escuela"...*

*... "Porque si nosotros no limpiamos, no hay clases"...*

Al 52% de los entrevistados su trabajo siempre le resulta rutinario y al 10% con frecuencia. El 16% no considera que sea así.

*... "El trabajo que realiza se repite todos los días y prácticamente en el mismo horario"...*

El 39% cree que la sociedad considera su empleo como poco importante.

*...“Porque no está valorado en la sociedad, en realidad no está valorado ni siquiera el trabajo de educación y menos el de auxiliar...”*

*...“Soy la chica que limpia”...*

Y el 19% como algo importante.

*...“Es importante para los padres cuando ellos deben realizar otras tareas. Para que los chicos estén contenidos en algún lugar físico, es para la sociedad algo importante porque le damos de comer a sus hijos”...*

El 38% cree que sus superiores consideran sus tareas como importantes, mientras el 23% muy importante.

*...“Porque es lo principal la higiene en el establecimiento”...*

Para los compañeros de trabajo el 48% considera que es importante y el 29% que es muy importante.

*...“Sus pares conocen el esfuerzo que es realizar dicha tarea, además de saber todo lo que involucra brindarles alimentos a esos chicos”...*

El 59% declara que la relación con sus jefes es buena. El 13% indica que es regular.

El 82% refiere que las relaciones con sus compañeros de trabajo son buenas. El 70% declara que no tiene subordinados.

Sobre los tipos de relaciones de trabajo que se dan generalmente en su grupo, el 68% indica que son de colaboración para el trabajo y personales positivas, mientras el 14% refiere que son solo de colaboración con el trabajo.

*...“Tenes que tener buena relación sino el grupo no trabaja conforme”...*

- **Duración del tiempo de trabajo**

De acuerdo a lo manifestado por los auxiliares, la duración de la jornada de trabajo es de entre seis y ocho horas y media, con un promedio de seis horas y media.

El 78% refiere no realizar horas extra.

*... "No, no tenemos horas extras, podemos realizar horas compensatorias, que no se pagan, se dan en días de vacaciones"...*

El 50% declara no realizar algún otro trabajo. El 30% refiere que sí.

El tiempo promedio que tardan en realizar el trayecto desde su casa al trabajo es de veintiún minutos.

El 76% indica que cuenta con periodos de descanso semanal, tomando a estos por el fin de semana.

El 83% manifiesta que cuenta con vacaciones anuales remuneradas.

La edad mínima de ingreso al puesto de trabajo es de 18 años, pero solo el 67% de los auxiliares entrevistados contestó correctamente a esta pregunta. Por otro lado la edad mínima de permanencia en el puesto de trabajo es en el caso de las auxiliares mujeres de 60 años y en el caso de los auxiliares varones de 65 años, pero solo el 23% supo responder esta pregunta.

- **Remuneración**

El 79% considera que la remuneración que recibe no es acorde al trabajo que realiza.

El 77% declara que esta remuneración no alcanza para satisfacer sus necesidades.

*... "Las cosas están muy caras para el sueldo que recibo..."*

El 84% indica que no recibe incentivos monetarios por su trabajo.

- **Modo de gestión de la fuerza de trabajo**

El 48% ha sentido o siente inestabilidad salarial o laboral.

*... "Siento inestabilidad salarial pero no laboral"...*

El 6% no. Sobre el trato con sus superiores, el 44% indica que es democrático y el 20% autoritario.

## **GESTION DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO EN LAS INSTITUCIONES EDUCATIVAS**

En cuanto a la Salud y Seguridad en el Trabajo, la totalidad de los entrevistados asegura que no existe un plan.

Solo el 45% de los establecimientos toma algunas acciones preventivas y correctivas, entre las cuales los auxiliares entrevistados, seleccionaron de un listado las siguientes: control de extintores, entrega de elementos de protección personal, documentación de notificación de enfermedades profesionales, enfermedades relacionadas con el trabajo, accidentes de trabajo, inspección de los sistemas de trabajo y las instalaciones. Información y capacitación ante emergencias, Entrenamientos, prácticas y simulacros de evacuación, Capacitaciones vinculadas a la salud y seguridad en el trabajo, Información vinculada a la salud y seguridad en el trabajo, Mantenimiento de maquinaria y equipos, Identificación de peligros y evaluación de riesgos, Investigación de accidentes, Auditorías, Vigilancia de la salud de los trabajadores, Vigilancia del medio ambiente de trabajo, incluida la organización del trabajo, Estadísticas sobre accidentes de trabajo, e Investigación de enfermedades profesionales, dolencias o enfermedades relacionadas con el trabajo. (Mencionados en orden de frecuencia)

Con respecto a las medidas de vigilancia de la salud por parte del empleador, el 31% de los auxiliares comentó que se le efectuaron los exámenes preocupacionales, sólo a un 9% se les realizó los exámenes periódicos, en dos casos recibieron vacunación y en un caso se realizó examen por cambio de tareas. El 56% de los entrevistados afirma tener médico de cabecera y realizar controles de salud por su cuenta anualmente.

- **Servicios sociales y asistenciales**

El 48% de los auxiliares entrevistados no cuenta con servicio de comedor en su lugar de trabajo. Pero manifiestan que ellos consumen el mismo menú que ellos mismos le preparan a los alumnos.

*... "No, nosotros somos el servicio de comedor, no debemos comer la comida de la escuela, aunque a veces lo haces, somos el mejor servicio, es bueno. La mercadería es de primera"...*

*... "Nosotros mismos, nos cocinamos y almorzamos"...*

El 58% de los auxiliares entrevistados no cuenta con guardería para sus hijos, pero en algunos casos nos indicaron que aunque el establecimiento no cuente con este servicio, se les paga el equivalente en otra guardería.

El 84% tiene obra social. Respecto de la conformidad en el uso de la misma, las respuestas son de acuerdo a la necesidad, la frecuencia y el tipo de cobertura requerida.

*... "no estoy conforme con la cobertura asistencial debido a que hay enfermedades que no cubre, además de tengo que estar abandonado ya sea para realizarme estudios o retirar bonos o consultas medicas, entre otras"...*

*... "A raíz de la lesión en ambas manos tuve que operarme y no tuve que abonar absolutamente nada, me cubrió todo la obra social. Desde internación hasta todos los medicamentos"...*

El 77% refiere que no le proveen la ropa de trabajo.

*... "Una vez nos entregaron guardapolvos pero no eran acordes a nuestras medidas, después de esa vez no recibimos nunca mas nada. Cualquier elemento que necesitemos nos los debemos proveer nosotras mismas"...*

- **Posibilidad de participación**

El 48% declara que sus jefes le dan la posibilidad de participar en reuniones y de emitir su opinión. El 39% indica que no es así.

*... "Su opinión no vale como tampoco me invitan a participar en las reuniones, se me niega su derecho de participación"...*

El 48% manifiesta que sus opiniones son tenidas en cuenta y el 38% refiere que no.

*... "Solo nos escuchan pero no actúan de acuerdo a lo que planteamos"...*

El 39% ha participado en la elaboración de propuestas de mejora para su lugar de trabajo, mientras el 46% no lo ha hecho.

*... "Generalmente proponemos mejorar nuestro lugar de trabajo, pedimos por ejemplo una puerta de emergencia, con salida a la calle, que no la tenemos, pero no lo hacen"...*

*...”La de diagramar los recreos para que no haya tantos chicos y evitar accidentes, la de los carritos gastronómicos para repartir la merienda”...*

El 44% de los entrevistados declara tener reuniones de trabajo, algunas de estas son convocadas por el gremio y otras convocadas por los directivos y generalmente se realizan cuando hay un problema. Son en la mayoría reuniones en donde se dan a conocer directivas. El 41% indica que no tiene reuniones de trabajo

Ante un problema de trabajo o personal en la institución el 83% de los entrevistados se dirige al directivo porque plantean que ...”es a quien corresponde”...

Acerca de los niveles de participación de los auxiliares en lo referente a la SST, el 90% no recibe información, y en los pocos casos que la reciben refieren que ésta se da a conocer en forma verbal y/o escrita y aborda temas vinculados a cambios en la organización del trabajo, procedimientos sobre cómo actuar en caso de accidente o enfermedad, peligros, riesgos contra incendios, prevención de enfermedades contagiosas (gripe A), y uso de elementos de protección personal.

Así mismo el 90% no ha recibido capacitación en SST, y en los casos que se realizó no respondió a las necesidades del personal. El 84% dice no ser consultado sobre temas de SST, pero considera efectiva su participación en asambleas, cuyas conclusiones no son escuchadas. por último el nivel de la negociación prácticamente es nulo, solo un 7% refirió realizar negociaciones con los directivos sobre SST.

## **IMPACTO DE LAS CYMAT SOBRE LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

Con respecto a la salud de los auxiliares entrevistados, el 36% refiere padecer alguna enfermedad crónica, más del 50% presenta alguna enfermedad o dolencia que atribuye a la actividad laboral, siendo los trastornos musculoesqueléticos de miembros superiores y columna los más frecuentes.

El 51% de los auxiliares entrevistados ha sufrido algún accidente siendo los más habituales los traumatismos, contusiones y esguinces por caídas y golpes contra objetos (48%), le siguen en orden de frecuencia, las lesiones ostemusculares y articulares por sobreesfuerzos (22%), accidentes in itinere (16%), lesiones de piel por corte de cuchillo (8%), irritación ocular por contacto con producto de limpieza (3%), y quemaduras (3%).

En base a las entrevistas semiestructuradas realizadas y a la sistematización de la información obtenida, se establece que:

Los accidente de trabajo más habituales, en orden de frecuencia, son:

- Traumatismos, contusiones y esguinces por caídas y golpes contra objetos Generados que derivan de una conjunción de riesgos tales como: la falta de mantenimiento de las instalaciones, los materiales utilizados en la construcción de los establecimientos, los productos empleados para la limpieza de los pisos y la naturalización de estos y otros riesgos por parte de los auxiliares.
- Lesiones osteomusculares y articulares por sobreesfuerzos asociadas al levantamiento manual de cargas, las distancias que deben recorrer cargando las mismas, la falta de dispositivos mecánicos para realizar las tareas, la rapidez con que deben realizar las tareas, entre otros.
- Lesiones de piel por corte de cuchillo, debido a la cantidad de tareas a realizar, el apremio del tiempo, el uso de herramientas defectuosas y las distracciones.
- Irritación ocular por contacto con producto de limpieza, debido a la ausencia de elementos de protección personal, la falta de capacitación sobre los riesgos a los que se exponen y como protegerse.
- Quemaduras a causa del contacto con superficies a alta temperatura, y la manipulación de líquidos calientes cuando se preparan y sirven las comidas.

### **Carga física de trabajo (o riesgo ergonómico)**

Los riesgos ergonómicos a los que se ven expuestos los auxiliares generan un alto nivel de carga física, condicionando la aparición frecuente de patologías de origen oseoartromuscular. Estos riesgos incluyen: diseño inadecuado de los puestos de trabajo, movimientos repetitivos, manipulación manual de carga y falta de capacitación sobre el uso de mecanismos posturales para realizar diferentes tareas. A su vez existen variables asociadas a la manipulación de carga, que incrementan aún más la carga física tales como: la frecuencia y duración de la manipulación de cargas, el peso de las cargas, la dificultad de manipulación, los desplazamientos con carga y la ausencia de dispositivos mecánicos para realizar estas tareas.

- **Levantamiento y transporte manual de carga:**

Con respecto a la frecuencia y duración de la manipulación de carga, el 45% no sabe como contestar a este ítem. El 36% refiere realizar entre uno y doce levantamientos entre cero y dos horas.

El 48% manifiesta que las carga presenta dificultades para su manipulación (asimetría, deslizamiento, ausencia de manijas, volumen excesivo). El 29% refiere que no presenta dificultad. El 23% no sabe.

El 68% dice transporta carga en forma manual. El 25% no contesta.

El 43% de los entrevistados declara no transportar la carga con un dispositivo mecánico. El 29% si lo hace y otro 29% no contesta.

- **Sobreesfuerzos**

En cuanto al diseño del puesto, el 29% indica que se dan alcances por encima del nivel del hombro (brazos elevados y sin apoyo de manera frecuente o prolongada).

También sobre el diseño del puesto, el 29% trabaja de pie y no dispone de banquetas o sillas para sentarse ocasionalmente.

El 36% refiere que debe desplazarse y que no dispone de ayudas mecánicas (carros, carretillas, etc.), para el movimiento de los materiales pesados.

Sobre el uso de herramientas, el 36% manifiesta mantener una postura forzada de la muñeca (flexión, extensión, giro o inclinación hacia un lado). El 18% dice que no.

El 29% declara que hay herramientas en mal estado.

- **Movimientos repetitivos**

El listado de movimientos repetitivos que se puede leer a continuación fue extraído de las entrevistas. Estos fueron nombrados por los trabajadores.

*Barrer, pasar el trapo de piso, limpieza de salones y baños, limpieza de pisos y mesas, movimientos de las sillas, juntar residuos, limpiar las ventanas, secado de pisos, limpiar las alfombras, levantar los tachos de basura, cuando recolecta los tachitos. El picado de verduras y/o carnes, pelar papas, picar cosas, cortar el pan, la merienda de los chicos, para disolver el cacao, llevar jarras, reponer y retirar tazas, los vasos, etc,*

*llevar y traer platos, cubiertos y los utensillos de cocina, al servir las galletitas. Por ejemplo cuando tenemos que hacer un puré, tenemos que correr las ollas o cuando hacemos el repulgue de las empanadas.*

- **Carga Mental y Psíquica: Factores psicosociales**

Entre los indicadores que podemos destacar como significativos, a la hora de nombrar los factores psicosociales que afectan a los trabajadores entrevistados podemos mencionar a las *exigencias psicológicas cuantitativas*, tomadas como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. A las *exigencias psicológicas cognitivas*, definiendo de esta manera a la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez. Y *exigencias psicológicas emocionales*, situando en esta a la capacidad de entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión.

En la organización del trabajo, podemos nombrar a *influencia* relacionada con el margen de decisión, de autonomía respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos, tareas, cantidad). La falta de *control sobre los tiempos de trabajo*, control de tiempos a disposición del trabajador: trabajo, y descanso (pausas, fiestas, vacaciones).

La variabilidad de la tarea hace aparecer a la *previsibilidad*, ya que es sale del análisis de las entrevistas la al no poder contar con la información necesaria para hacer el trabajo y también sobre cambios en las condiciones de trabajo o tarea.

La falta de *claridad en el rol* queda expuesta en la diferencia entre tarea y actividad planteada en el análisis de los datos por la falta de definición de las tareas a realizar que genera posibilidad de error permanente.

Las relaciones entre compañeros están basadas en un *apoyo social en el trabajo*, definido por cómo reciben el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras como a los superiores. Otro indicador importante es el *sentimiento de grupo* poniendo de manifiesto la calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo y el clima de en el lugar de trabajo.

Otro factor para nombrar es la *inseguridad en el trabajo*, que está determinada por la inseguridad, temporalidad y precariedad laboral, cambios de la jornada y horarios de trabajo, salario y forma de pago.

Y por ultimo uno de los indicadores mas importantes es la *estima*, desde el reconocimiento de los superiores y salario adecuado a las exigencias del trabajo

## CONCLUSIONES

Como conclusión de esta investigación, se pueden resaltar varios aspectos:

Este estudio centrado en el punto de vista de los auxiliares se constituye en una herramienta de intervención en tanto permite a los entrevistados rescatar sus saberes, analizar su propio puesto de trabajo, y en algunos casos sensibilizar en la temática de la salud y seguridad en el trabajo. De la misma forma, en el caso de los estudiantes entrevistadores, esta modalidad permite profundizar sus conocimientos, desarrollar aptitudes necesarias para la gestión técnica, y analizar puestos de trabajo desde un enfoque participativo.

Si bien la metodología utilizada ofrece limitaciones dado que no incorpora la observación de la situación de trabajo que se estudia, nos permitió conocer y describir las características del sector, las condiciones y medio ambiente de trabajo y el posible impacto para la salud de los auxiliares de educación desde el punto de vista de los entrevistados.

En cuanto a las características de la población, y en base al análisis de las respuestas, se identifican dos grandes grupos: quienes de alguna manera naturalizan las situaciones de riesgos, considerándolas como inherentes a la actividad que realizan; y aquellos que identifican los riesgos presentes, que coincidentemente son quienes han recibido capacitación en la temática.

Lo más importante de acuerdo a lo manifestado por los entrevistados, sobre el medio ambiente de trabajo en el que desarrollan sus actividades se caracteriza por la presencia de contaminantes químicos, mayoritariamente en estado líquido, que ingresan al organismo por inhalación, ingestión o por vía dérmica, y que a su vez causan daños en la visión y la piel. Una parte de los entrevistados no conocen los posibles efectos perjudiciales para la salud a consecuencia de la manipulación de dichas sustancias. Los residuos que se generan son patogénicos, orgánicos e inorgánicos y los mismos no son separados de acuerdo a su origen y composición. No todos los establecimientos cuentan con contenedores para el depósito de los residuos. En algunos casos no cuentan con agua potable. No se realizan en todos los establecimientos, los análisis bacteriológicos y físico-químicos del agua para consumo ni el procedimiento de limpieza de tanques y red, según indica la legislación vigente. La información respecto de estas actividades no está al alcance de todos los

trabajadores. De esta misma manera las tareas de desinfección y control de plagas no son llevadas a cabo en todas las instituciones.

Así mismo se presentan riesgos de resbalones y/o caídas al mismo nivel por superficies o terrenos resbaladizos o desperejados, caídas de materiales o herramientas desde altura, golpes, choques o proyecciones de objetos, así como por el manejo de objetos cortopunzantes. No existe señalización sobre sectores peligrosos y/o uso obligatorio de elementos de protección personal. Las tareas que realizan los entrevistados requieren el uso de elementos de protección personal y los mismos, en todos los casos, no son provistos por el empleador. No se realizan capacitaciones sobre exposición a riesgos y medidas preventivas. No se encuentran señalizadas las salidas de emergencia en todas las instituciones, y tampoco se cuenta con iluminación de emergencia. Se presenta riesgo de incendio y explosión de gases, también por incendio de origen eléctrico. Se cuenta con extintores, pero los trabajadores no han sido capacitados para su uso. En algunos casos no se controla su recarga. Existe riesgo de contacto eléctrico directo y/o indirecto.

En cuanto a la organización del trabajo se hallaron situaciones de ambigüedad en cuanto a las tareas que deben desarrollar los auxiliares, más aún en el caso de las “tareas livianas”, y falta de información acerca de cómo actuar frente a ciertos imprevistos. Estos en conjunto, tal como lo cita la bibliografía, contribuyen a aumentar la carga global de trabajo y en muchos casos condicionan la aparición de enfermedades o precipitan accidentes de trabajo.

Cabe subrayar que a pesar de que la legislación plantea la necesidad de efectuar exámenes médicos periódicos para detectar de manera temprana y prevenir el impacto de las condiciones y medioambiente de trabajo sobre la salud de los trabajadores, los mismos se han realizado en muy pocas ocasiones de acuerdo a lo informado por estos trabajadores.

La escasa vigilancia epidemiológica (déficit de exámenes preocupacionales y periódicos) impide identificar las patologías relacionadas con el trabajo y aquellas patologías preexistentes.

Un hallazgo preocupante sobre la salud de los auxiliares, lo constituyen los trastornos musculoesqueléticos asociados a la carga física que deriva de los riesgos ergonómicos, y como secuela de accidentes por caídas, golpes o sobreesfuerzos.

Por otra parte, existen situaciones de malestar asociadas por un lado a la falta de reconocimiento del trabajo realizado por parte de la sociedad y en algunos casos, también de las autoridades, y por otra parte, se lo vincula con la sensación de inestabilidad laboral y una marcada insatisfacción salarial.

## PROPUESTAS

### **Propuestas de mejora de la gestión.**

Solicitar la incorporación en el listado de enfermedades profesionales, de aquellas lesiones que se producen como consecuencia del trabajo que se realiza y que generan una incapacidad permanente.

Exigir al empleador la realización de los exámenes preocupacionales y periódicos como medidas tendientes a la prevención de lesiones mediante la vigilancia de la salud.

Creación del Comité Mixto y la figura del Delegado de Prevención en las instituciones de acuerdo al número de trabajadores.

Elaboración del plan de mejoras basado en la identificación e peligros y evaluación de riesgos del sector en general y de los establecimientos educativos en particular.

Profundización del estudio del impacto sobre la salud desde la perspectiva técnico-profesional.

Hacer cumplir el procedimiento de recalificación laboral, posterior a la declaración de una incapacidad permanente, incluyendo el rediseño de puestos y la capacitación para el nuevo puesto de trabajo.

Generar ámbitos de discusión sobre la organización del trabajo de los auxiliares y diseñar procedimientos de trabajo seguros, consensuados y por escrito.

Capacitar a todo el personal de la institución sobre derechos, obligaciones y funciones que corresponden a cada puesto de trabajo dentro de la institución educativa.

Capacitar al personal directivo de las instituciones sobre la importancia de la participación de los trabajadores en la gestión de la salud y seguridad en el trabajo.

Solicitar al Consejo Escolar la gestión de la realización del estudio de carga de fuego, determinación de sistema de extinción según el caso y elaboración del plan de evacuación de cada establecimiento, así como también la capacitación sobre actuación en casos de emergencia, de todo el personal de las instituciones educativas.

## **Propuestas de mejora de las CyMAT**

Solicitar el cumplimiento de las 6hs de jornada laboral.

Realizar un cronograma semanal de tareas alternando aquellas que generan mayor esfuerzo con otras que no lo requieran, incluyendo intervalos de descanso.

Capacitar a los auxiliares de educación en las tareas a realizar, en los riesgos a los que se exponen y como protegerse.

Fomentar la participación de los auxiliares en la planificación del trabajo.

Solicitar que los auxiliares sean convocados a reuniones institucionales en las que puedan realizar sus propuestas de mejora.

Implementar, dar a conocer y capacitar sobre el plan de actuación en emergencias y evacuación, de forma inmediata. Este plan deberá contemplar lucha contra el fuego, salidas de emergencia, primeros auxilios, puntos de encuentro al desalojar el lugar de trabajo y simulacros.

Solicitar a las autoridades de la escuela que tramite ante el Consejo Escolar la aprobación de fondos para la compra de los elementos de protección personal en el momento que sean necesarios.

Asignar personal para la prestación del servicio de mantenimiento interno de las instituciones, referido a condiciones edilicias y estado de las herramientas y maquinarias de trabajo.

Construir y/o señalar las salidas de emergencia que deberán contar en, todos los casos, con sistema de apertura antipánico.

Colocación de cartelera fotoluminescente para la señalización de escaleras, pasillos y puertas o salidas de emergencia.

Colocación de la señalización referente a sectores peligrosos y uso de elementos de protección personal.

Solicitar que en la compra de sustancias utilizadas para la higiene de los establecimientos educativos, los productos elegidos cuenten con sus respectivas hojas de seguridad.

Solicitar al consejo escolar para la adquisición de las herramientas y maquinarias de trabajo, que establezca las especificaciones técnicas con las que las mismas deben contar, de acuerdo a lo establecido por la legislación vigente y las recomendaciones existentes en la materia.

Implementar la modalidad de trabajo en grupo en tareas de levantamiento, traslado y/o manipulación de cargas pesadas a fin de disminuir los esfuerzos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOISSIERES, IVAN (2009) Institut pour une culture de sécurité industrielle. Universidad de San Andres. Presentación 28 de agosto de 2009.
- Definiciones Básicas para la producción de Estadísticas Educativas. Dirección Nacional de Información y Evaluación de la Calidad Educativa - Resolución del Consejo Federal N° 146/00. Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología - Resolución N° 30/93. - Dirección de Información y Estadística. Dirección Provincial de Planeamiento. DGCyE. Provincia de Buenos Aires.
- DEJOURS, C. (1991) Trabajo y desgaste mental. Humanitas. Bs. As.
- Estatuto del Docente de la Provincia de Buenos Aires, Capítulo 3, artículo 10, inciso b de la Ley N° 10579 y Decretos Reglamentarios N° 2485/92 y 441/95 - Dirección de Información y Estadística. Dirección Provincial de Planeamiento. DGCyE. Provincia de Buenos Aires.
- Ley de Riesgos del trabajo, 24.557.
- NEFFA, J. (1995) "Las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT). Presentación de la concepción dominante y una visión alternativa". Programa de Investigaciones Económicas sobre Tecnología, Trabajo y Empleo, PIETTE. Bs. As.
- NEFFA, JULIO C. y COL. (2001) Telegestión: sus implicancias sobre la salud de los trabajadores, Trabajo y Sociedad, CEIL-PIETTE, FOEESITRA. Bs. As.
- NEFFA, J. (1998) "Que son las condiciones y medio ambiente de trabajo". Humanitas. Bs. As.
- TEIGER, C. (1998). El trabajo, ese oscuro objeto de la ergonomía. En J. V. Coord. Juan José Castillo Alonso, Ergonomía: Conceptos y Métodos. Ed. Complutense. Madrid.
- OIT. CLERO, J M. Introducción a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Ginebra. 1987
- OMS (1981) Serie Informes Técnicos 663. Enseñanza y Formación Profesional en Higiene y Seguridad del Trabajo y en Ergonomía. Octavo Informe del Comité Mixto OIT/OMS sobre Higiene del Trabajo. Ginebra.
- SAN JUAN, Claudio. (2004). *Participación de los Trabajadores en materia de Salud y Seguridad en el Trabajo en Argentina*. OIT 187 Oficina de la OIT en Argentina. Proyecto OIT Bue/ARG/Coext/61-2003.

- RODRÍGUEZ, CARLOS (1993): *Acerca de la salud de los trabajadores*. Confederación sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral, Madrid.
- SRT - ILO OSH 2001. (2007). *Directrices Nacionales sobre los sistemas de gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo*. (Res. S.R.T. N° 103/05).
- INTITUTO LABORAL ANDINO en conjunto con el Consejo Consultivo Laboral Andino (CCLA). (2007). *Los comités de salud y seguridad en el trabajo y la participación de las trabajadoras y los trabajadores*.
- Dessors, Dominique y Guiho-Bailly, Marie-Pierre (1998): *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET.
- Souza Minayo, Ma.Cecilia: *El Desafío del Conocimiento. Investigación cualitativa en salud*. Editorial Lugar; Buenos Aires: 2005. p 147-163
- Souza Minayo, Ma.Cecilia (organizadora): *Investigación Social. Teoría, Método y Creatividad*. Editorial Lugar; Buenos Aires: 2004.
- Kalimo, Raija; El-Batawi, Mostafa A; Cooper, Cary L: *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra; OMS; 1988.
- <http://www.eldia.com.ar/edis/20081109/educacion6.htm> (09/11/08)
- <http://abc.gov.ar/lainstitucion/organismos/planeamiento/default.cfm> (26/08/09)
- [http://www.oei.es/pdfs/anuario\\_estadistico2007.pdf](http://www.oei.es/pdfs/anuario_estadistico2007.pdf) (26/08/09)
- <http://www.srt.gov.ar/publicaciones/anuario2007/anuario2007.htm> (01/09/09)

## **ANEXOS**

ANEXO 1 – Video realizado por la Asociación de Trabajadores del Estado a partir de entrevistas a delegados del gremio, trabajadores del sector relevado, en el curso “Salud Laboral y Acción Sindical”.

[Curso de Salud Laboral y Acción Sindical - entrevistas auxiliares.avi](#)

ANEXO 2 – Programa de estudios de la cátedra de Estudios del Trabajo y Ergonomía del Instituto de Formación Docente y Técnica N° 12.

[2 - PROGRAMA ESTUDIOS DEL TRABAJO Y ERGONOMIA.pdf](#)

"ESTUDIOS DEL TRABAJO Y ERGONOMÍA"  
Propuesta pedagógico-didáctica

FUNDAMENTACIÓN

Los futuros técnicos deberán integrarse en el trabajo en equipos interdisciplinarios con una actitud profesional y desde un punto de vista específico.

Aportarán su abordaje particular para la prevención y el mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo a los saberes de los ingenieros, médicos del trabajo y responsables de recursos humanos y capacitación. Necesitarán disponer de herramientas y metodologías adecuadas para la evaluación de puestos de trabajo y ser capaces de aportar a la elaboración de propuestas de mejoras.

Deberán ser buenos comunicadores para los distintos niveles de la organización y atentos observadores de la realidad de cada puesto de trabajo. Tendrán a su cargo la animación de la capacitación en lo que a prevención de riesgos se refiere.

Será su desafío contar con apertura al cambio y disposición al aprendizaje continuo para mantenerse actualizados y adecuarse a las exigencias propias de las diferentes empresas que puedan requerirlos.

Será necesario que cuenten con buenas técnicas de estudio y apertura a metodologías de investigación para garantizar un futuro desarrollo de estudios universitarios así como un buen desempeño en sus futuros puestos de trabajo.

En base a este perfil de puesto a ocupar por el futuro egresado, elaboramos esta propuesta para la materia.

OBJETIVOS GENERALES

Aportar a la formación del futuro técnico elementos que le permitan incorporar las condiciones de trabajo como uno de los factores que determinan la carga de trabajo y por ende inciden en el análisis de los riesgos a los que están expuestos los trabajadores y en la productividad de las organizaciones

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Se intenta generar condiciones para que los alumnos logren:

- incorporar principios científicos en el análisis del mundo del trabajo
- generar hábitos de consulta bibliográfica
- participar activamente en la incorporación y procesamiento de nuevos conocimientos
- vincular permanentemente la reflexión teórica y la práctica
- adquirir hábitos de discusión grupal e intercambio para la resolución de situaciones problemáticas
- desarrollar una actitud crítica hacia las teorías y afirmaciones referidas al trabajo
- alcanzar una apertura hacia la investigación como parte de su futura práctica profesional
- aplicar la metodología ergonómica para la evaluación diagnóstica, identificación de riesgos y elaboración de propuestas de mejoras en el ambiente de trabajo
- conocer los métodos actuales de utilización más frecuente para la detección de riesgos ergonómicos
- conocer la legislación vigente sobre ergonomía

#### *UN ITINERARIO FORMATIVO – LOS CONTENIDOS*

##### Unidad 1:

La práctica profesional de profesionales y técnicos en prevención. La prevención a nivel organizacional: Sistemas de gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo. La gestión de la Salud y Seguridad como compromiso de empleadores y trabajadores. Directrices OIT 2004. Directrices nacionales de Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el Trabajo

##### Unidad 2:

Participación de los trabajadores en prevención de riesgos y cuidado de su salud en el trabajo. Normativa nacional, provincial. El rol de profesionales y técnicos responsables de la implementación de acciones preventivas en el marco del conflicto propio del mundo del trabajo. Participación, colaboración y negociación.

##### Unidad 3:

Análisis de Condiciones y Medioambiente de trabajo desde una mirada interdisciplinaria. La práctica de los profesionales y técnicos en el estudio de las CyMaT y su impacto sobre la salud del trabajador.

##### Unidad 4:

El proceso de trabajo. Sus elementos y su importancia para el análisis de un puesto.

Una mirada ergonómica del trabajo: Tarea y Actividad. Ciclos operatorios; tiempos.

#### Unidad 5:

La carga global del trabajo Dimensiones de la carga: física, mental y psíquica.

Indicadores para la evaluación de carga en los puestos de trabajo

#### Unidad 6:

Riesgo ergonómico: indicadores. Su impacto sobre la salud

*La ergonomía en la legislación argentina hoy: Anexo I de la Resolución MTESS N° 295/03*

#### Unidad 7:

Factores psicosociales en el trabajo. Su impacto sobre la salud

Psicodinámica del trabajo: el reconocimiento, la identidad y la salud en el trabajo.

#### Unidad 8:

El colectivo de trabajo. Diferencias interpersonales y adaptación. Sus consecuencias.

#### Unidad 10:

La intervención ergonómica: Metodología para el relevamiento, diagnóstico y mejoras.

Herramientas de relevamiento de información: la observación, la entrevista, la encuesta, el análisis de información cuantitativa y documental

Cabe señalar que las unidades son un modo de estructuración de los contenidos en tanto nudos temáticos y de información que el alumno percibirá como tal a medida que avance incorporando no sólo saberes sino habilidades y fundamentalmente una actitud analítica y crítica que le permitirá ir más allá de los contenidos presentados para reflexionar sobre los datos que él mismo relevará de los casos analizados en pos de definir las posibilidades de su intervención profesional futura en la experiencia del trabajo de campo al final de la cursada.

ORGANIZACIÓN DE LA CURSADA

Debemos estimar una cursada de entre 25 y 30 semanas de trabajo. Para optimizar el uso del tiempo entonces, se estimulará la lectura previa a la clase para enriquecer el debate. Se evitarán las exposiciones teóricas por parte del docente para fomentar el intercambio y el aporte de los alumnos a la construcción del conocimiento en base a la interacción con los textos de referencia.

Los exámenes parciales o trabajos prácticos individuales que deban efectuarse durante la clase para su calificación no generarán suspensión de clases.

#### ARTICULACIONES DE SABERES Y HABILIDADES

En pos de poder alcanzar los objetivos propuestos, y tomando en cuenta que la materia corresponde al 2° año de la Carrera y sus correlatividades, es de sumo interés el trabajo conjunto y coordinado con los profesores de las materias correlativas a fin de optimizar la calidad de la enseñanza y el seguimiento de la formación del alumnado principalmente desde la exigencia permanente al alumno en cuanto a la actualización y articulación de saberes y habilidades que va desarrollando y que deberán estar integrados en su saber hacer profesional.

Resulta entonces determinante la actitud docente de solicitar el compromiso del alumno adulto en ser gestor de su formación y fomentar un enfoque interdisciplinario de la problemática del trabajo como marco de la práctica profesional del futuro Técnico en Higiene y Seguridad. El primer paso es la integración de lo aprendido en las distintas materias.

#### MODALIDAD DE TRABAJO Y ACTIVIDADES PROPUESTAS DURANTE LA CURSADA

Para definirla es importante reconocer que los alumnos adultos jóvenes en su mayoría cuentan con poco tiempo disponible para el estudio fuera de la clase por lo cual:

- es importante guiarlos en cuanto a buenas técnicas de lectura, imprescindibles para un adecuado intercambio con los textos que se les presenten
- es clave lograr el máximo aprovechamiento del trabajo en la clase
- los contenidos teóricos deberán confrontarse permanentemente con casos prácticos

En este contexto, la modalidad elegida será el aula-taller que favorece el intercambio en grupos reducidos o en grupo clase. El rol del docente corresponde al animador, iniciador de debates y organizador de la puesta en común y síntesis. También guía en cuanto a la selección y presentación de textos de lectura, originales o reformulados para la aplicación didáctica.

Se alternarán trabajos individuales y grupales en los que cada participante deba definir y fundamentar posturas. Se recurrirá para esto a presentaciones de situaciones problemas a resolver grupalmente, ejercicios de discriminación de V y F con fundamentación en ambos casos. Se recurrirá a la presentación de películas y videos que permitan la discusión posterior y la puesta en práctica de lo aprendido a partir de debates dirigidos y requerimientos de extracción de informaciones como si se tratara de una observación en campo. Se leerán diversos informes sobre otros trabajos de campo, se fomentará la actitud crítica y la elaboración de propuestas de mejoras para esos trabajos. Se recurrirá a la presentación de informaciones desordenadas referidas a un puesto de trabajo observado y se solicitará a los alumnos que procedan a ordenarlas en forma adecuada para extraer luego conclusiones sistemáticas de acuerdo a la metodología aprendida.

#### EVALUACIÓN CONTINUA

Además de la evaluación surgida de la interrelación docente-alumnos durante los encuentros de trabajo de carácter cualitativa, se realizará un seguimiento y calificación cuantitativa en cada clase a partir de la corrección de TP individuales o grupales, realizados en clase o en forma domiciliaria. Este seguimiento objetivo del alumno permitirá a tanto al alumno como al docente hacer las correcciones pertinentes para un buen desarrollo de la cursada.

Se brindará a los alumnos que hayan estado ausentes en las clases la posibilidad de realizar TP compensatorios de los efectuados en su ausencia para evitar que las mismas afecten la continuidad del aprendizaje o generen "huecos" de conocimientos necesarios al momento de la puesta en práctica de lo aprendido a lo largo del año en el TP final.

#### EVALUACIÓN FORMAL

Se propone el sistema de promoción sin examen final para aquellos alumnos que desarrollen normalmente su cursada. Motiva este pedido la modalidad de taller establecida para la cursada y el sistema de evaluación permanente que se implementa. Asimismo, en función de lograr una clara articulación de los contenidos con la implementación de técnicas de estudio de puesto de trabajo los alumnos realizan una serie de trabajos progresivos para la descripción, análisis y evaluación de los puestos de trabajo preparatorios para un trabajo de campo al final de la cursada.

El sistema de promoción sin examen final que propongo requiere:

1. asistencia de por lo menos el 80% de las clases
2. aprobar los trabajos individuales o grupales realizados en cada clase o sus respectivos recuperatorios referidos a los contenidos teóricos incorporados a través de la lectura de material bibliográfico y el debate grupal y con el docente

3. aprobar con por lo menos 7 (siete) puntos los cuatro exámenes parciales o sus respectivos recuperatorios
4. aprobar los informes solicitados de análisis de puesto de trabajo (por lo menos dos a lo largo de la cursada) en los que el alumno debe poner en práctica los conocimientos adquiridos para el análisis de casos (reales)
5. aprobar con por lo menos 7 (siete) puntos el informe escrito sobre el trabajo de campo realizado durante los tres últimos meses de la cursada en grupos de dos alumnos (carga horaria estimada: 60 hs reloj de trabajo extra áulico que incluye varias visitas al puesto de trabajo y la elaboración de un trabajo escrito de por lo menos 10 páginas acompañado de sus anexos tales como check list, encuestas, grabaciones y fotografías, cuadros y esquemas de elaboración propia) y entregado durante la última semana de clases al docente para su corrección y calificación
6. aprobar con por lo menos 7 (siete) puntos la defensa individual oral del trabajo de campo realizado exponiendo ante el grupo de clase las conclusiones del mismo y respondiendo a las preguntas y consultas del docente y de los demás estudiantes presentes en la defensa

La nota final resultará del promedio obtenido de la calificación del informe escrito (trabajo grupal), la de la defensa oral (individual) y de la media de los exámenes parciales.

El alumno que no cumpliera estos requisitos deberá presentarse a examen final escrito, de carácter eliminatorio y en base a un cuestionario sobre los contenidos incluidos en el programa y aprobar un interrogatorio oral en el que deberá efectuar la defensa del informe escrito de su trabajo de campo sobre el análisis de un puesto de trabajo en el que aplique los contenidos teóricos aprendidos que deberá presentar una semana antes de la fecha establecida para el examen final. La modalidad de aprobación con examen final escrito no puede, a nuestro entender, eliminar el trabajo de campo ya que el aprendizaje no se constata en una adquisición de contenidos a nivel teórico sino en su aplicación en el análisis de un puesto de trabajo.

#### EXTENSIÓN E INVESTIGACIÓN: EL TRABAJO DE CAMPO, UN PRODUCTO

El trabajo final permite al alumno acercarse a su futuro desempeño profesional ya que concurre a un establecimiento industrial o taller a realizar unas diez horas de observación de un operario en su puesto de trabajo.

Este trabajo requiere una dedicación horaria fuera de las horas de cursada para la asistencia al lugar de trabajo del operario a observar, la realización de entrevistas al mismo y a sus superiores, la elaboración del informe escrito anexos gráficos.

El trabajo de campo demanda poner en práctica capacidades de observación y organización de datos en función de una clara clasificación de los indicadores elaborados, buena integración del equipo de observación tanto para el relevamiento como para el procesamiento de datos y elaboración de propuestas de mejoras,

capacidad para integrar saberes incorporados en otras materias –como por ejemplo en Comunicación para la elaboración del informe escrito- y desarrollar iniciativa de consulta con especialistas y bibliográfica para evacuar dudas.

El docente fomentará la autocorrección previa a la entrega con una grilla que permitirá al equipo leer su informe críticamente y mejorarlo en sus puntos débiles.

El trabajo de campo apuntará a la puesta en juego de los conocimientos adquiridos para el análisis de una situación de trabajo. Será orientado por el docente y de resolución grupal (trabajo de observación y relevamiento de un puesto de trabajo en parejas). Se deberá presentar un informe escrito (aplicando la metodología ergonómica).

Durante la defensa oral, posterior a la corrección por parte del docente, deberán responder preguntas del docente a cargo de la materia sobre aquellos puntos no claros o deficitarios del informe escrito, de otros docentes examinadores y, eventualmente, de los destinatarios del informe, responsables de la empresa en la que desarrollaron la intervención.

El trabajo final constituye una aproximación a tareas de investigación ya que no hay respuestas a priori a los problemas que cada equipo va a relevar. Genera un producto de interés no sólo didáctico sino para quienes lo reciben, tanto para el operario que interactúa con los alumnos transmitiendo sus saberes del hacer, como para los supervisores y referentes de la empresa que reciben la devolución en forma directa por parte de los alumnos y del docente una vez concluido el informe y evaluado.

Cabe subrayar que además del rico aporte formativo de este tipo de trabajos, existe una fuerte motivación por parte de los alumnos en la participación en experiencias que anticipan de algún modo su próxima inserción laboral. Se aprende en ellas no sólo aspectos de la formación profesional sino cuestiones vinculadas a las relaciones interpersonales y de integración en empresas, el contacto con los diversos sectores y roles en el mundo del trabajo.

Finalmente, estas actividades que forman parte de la trayectoria institucional del Instituto colaboran a su identidad en el medio local. El hecho de continuar con experiencias de años anteriores en pasantías con resultados positivos para las empresas que han recibido a otros pasantes como para los mismos pasantes redundan en la construcción de la articulación entidad formadora – necesidades del mundo laboral.

La firma de convenios de cooperación con empresas de la zona que reciben a los pasantes es una modalidad que debiera continuarse también para estos alumnos. La

certificación que obtendrán en el marco de estos convenios de cooperación facilita, en cierto modo, su futura inserción laboral porque les permite dar cuenta de la experiencia y entrenamiento alcanzado durante su etapa formativa.

#### BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS LECTURAS DE INTERÉS

Los alumnos contarán con una bibliografía de lectura obligatoria y común a todos y material ampliatorio que el docente ofrecerá durante las clases y como apoyo a la realización del trabajo de campo.

Para la lectura domiciliaria:

##### *Bibliografía obligatoria*

Se trabajará con capítulos completos o reformulaciones elaborados por la docente de estos textos considerados básicos:

- Neffa, Julio. *Qué son las condiciones y medio ambiente de trabajo? Propuesta para una nueva perspectiva*. Asociación Trabajo y Sociedad. Colección Ciencias Sociales del Trabajo. 1989
- Dessors, Dominique y otros (comp.). *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Ed. Lumen. 1998

Fichas elaboradas por la docente sobre la intervención ergonómica basadas especialmente en algunos capítulos de:

- Villate, Gadbois Bourne, Visier. *Pratiques de l'ergonomie à l'hôpital*. InterEditions. 1993

Para el debate en clase:

##### *Bibliografía de consulta*

El encuadre que la docente aportará al desarrollo del trabajo durante la cursada toma en cuenta los aportes y planteamientos de la siguiente bibliografía de consulta que quedará a disposición de los alumnos:

- Villanueva, Ernesto. *Empleo y globalización*. La nueva cuestión social en la Argentina. Universidad Nacional de Quilmes. 1998
- Panaia, Marta (comp.). *Trabajo y empleo*. Un abordaje interdisciplinario. EUDEBA PAITE. 1996
- Méda, Dominique. *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Gedisa. 1998
- Coriat, Benjamín. *Los desafíos de la competitividad*. EUDEBA. 1994
- Villate, Robert. *El método del árbol de causas. Para analizar los accidentes de trabajo en vistas a su prevención*. 1990
- Neffa, Julio y all. *Condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina Aspecto teóricos y metodológicos, La situación por sectores específicos, Nuevas dimensiones de las CyMAT CONICET*, 1987

- Neffa, Julio y all *Procesos de trabajo, nuevas tecnologías informatizadas y condiciones y medio ambiente de trabajo en Argentina*. Editorial Humanitas. 1988
- Wisner, Alain. *Ergonomía y condiciones de trabajo*. Editorial Humanitas. 1988
- Laville, Antoine. *Envejecimiento y trabajo*. Asociación Trabajo y Sociedad. 1993
- Leplat, Jacques. *Erreur humaine, fiabilité humaine dans le travail*. Armand Collin, 1985
- Lavallette, Neboit. *L'erreur humaine: Questions de points de vue?*. Octares Editions, 1996.
- Farrer Velásquez y coll. *Manual de Ergonomía*. Fundación Mapfre. 1997
- Normas IRAM 3800 e ISO 18 000 *Sistemas de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo*
- Directrices OIT 2004 sobre *Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo*

Se sugerirá además a los alumnos *consultar la Página Web de la Superintendencia de Riesgos del Trabajo* en cuanto a la normativa nacional, las normas de Sistemas de Gestión en Salud y Seguridad en el trabajo y las directrices de la OIT en lo referido a la gestión de Salud y Condiciones y medioambiente de trabajo

Se recurrirá periódicamente a la *lectura de diarios*, editoriales o artículos informativos, y de publicidades gubernamentales aportados por el docente o por iniciativa de los alumnos en pos de generar análisis crítico de los textos.

Para la consulta de los equipos durante la elaboración del TP final:

Se recurrirá a *informes sobre estudios de puestos* presentados en diversos encuentros internacionales o de apariciones en publicaciones especializadas.

Se contará con la posibilidad de *consulta de métodos diversos de evaluación ergonómica de puestos de trabajo* puestos en prácticas en diversas empresas que el docente facilitará a los alumnos a demanda de cada grupo.

*Prof. Beatriz Horrac  
La Plata, Abril 2009*





ANEXO 4 – Poster realizado a modo de resumen de la investigación.

## Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo de los auxiliares de limpieza, cocineros y ayudantes de cocina de establecimientos educativos de la Provincia de Buenos Aires

ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO - PROVINCIA DE BUENOS AIRES  
CENTRAL DE TRABAJADORES DE LA ARGENTINA (CTA)  
INSTITUTO DE FORMACIÓN DOCENTE Y TÉCNICA Nº 12 - LA PLATA

**Objetivos:** Conocer y describir las condiciones y medio ambiente de trabajo (CyMAT) de la actividad de portero, cocinero y ayudante de cocina de los establecimientos educativos y el eventual impacto para su salud, desde el punto de vista de los propios trabajadores.

**Métodos:** Se trata de un estudio de tipo cuali-cuantitativo. El diseño elegido es descriptivo de corte transversal. El muestreo se llevó a cabo por selección intencionada, teniendo en cuenta la población objeto de estudio y los recursos disponibles. Se utilizaron fuentes de datos primarias, recogidos mediante una serie de entrevistas con preguntas semiestructuradas realizadas por estudiantes de la Tecnicatura de Seguridad, Higiene y Control Ambiental Industrial en el marco del convenio establecido entre el gremio y el ISFDT Nº 12

**Resultados:** Las CyMAT se caracterizan por: diferencia entre la tarea real y la prescripta, falta de reconocimiento de la tarea, falta de capacitación sobre exposición a riesgos, instalaciones deficientes, etc. En cuanto a la carga de trabajo, las tareas de los auxiliares generan un importante nivel de carga física, que se incrementa

por situaciones específicas de la organización del trabajo.

Solo un mínimo porcentaje recibió capacitación específica para el puesto que ocupa. En algunos casos han realizado capacitaciones por su cuenta tales como la de salud laboral y acción sindical que ofrece el sindicato.

El 68% estima que los trabajadores del sector se acostumbran a ciertos accidentes recurrentes, a los que consideran propios de la actividad. Por ende, no toman en cuenta las medidas de prevención.

El 53% considera que los factores ambientales del entorno de su puesto de trabajo influyen en la probabilidad de que sufra un accidente.

Con respecto a la salud de los auxiliares, el 36% refiere padecer alguna enfermedad crónica, más del 50% presenta alguna enfermedad o dolencia que atribuye a la actividad laboral.

El 68% transporta carga en forma manual.



Este estudio centrado en el punto de vista de los auxiliares se constituye en una herramienta de intervención en tanto permite a los entrevistados rescatar sus saberes, analizar su propio puesto de trabajo, y en algunos casos sensibilizar en la temática de la salud y seguridad en el trabajo. De la misma forma, en el caso de los estudiantes entrevistadores, esta modalidad permite profundizar

sus conocimientos, desarrollar aptitudes necesarias para la gestión técnica y analizar puestos de trabajo desde otro enfoque.

**Conclusiones:** En cuanto a las características de la población, y en base al análisis de las respuestas, se identifican dos grandes grupos: quienes de alguna manera naturalizan las situaciones de riesgos, considerándolas como inherentes a la actividad que realizan; y aquellos que identifican los riesgos presentes, que coincidentemente son quienes han recibido capacitación en la temática.

Un hallazgo preocupante sobre la salud de los auxiliares, lo constituyen los trastornos musculoesqueléticos asociados a la carga física que deriva de los riesgos ergonómicos, y como secuela de accidentes por caídas, golpes o sobreesfuerzos. En cuanto a la organización del trabajo se hallaron situaciones de ambigüedad en cuanto a las tareas que deben desarrollar los auxiliares, más aún en el caso de las "tareas livianas", y falta de información acerca de cómo actuar frente a ciertos imprevistos. Estos en conjunto, tal como lo cita la bibliografía, contribuyen a aumentar la carga global de trabajo y en muchos casos condicionan la aparición de enfermedades o precipitan accidentes de trabajo.

**Recomendaciones:** Creación del Comité Mixto y la figura del Delegado de Prevención en las instituciones de acuerdo al número de trabajadores. Realización del examen inicial. Elaboración del plan de mejoras. Profundización del estudio del impacto sobre la salud desde la perspectiva técnico-profesional.

**Autores:**

Arocena, Magali Zulema  
García, María Inés  
Gomez Smith, Lucía Elizabeth  
Horrac, María Beatriz  
Occhi, María José



INSTITUTO SUPERIOR DE FORMACION DOCENTE Y TECNICA Nº 12 - LA PLATA - Bs. As.

ANEXO 5 – Fotos tomadas por los auxiliares entrevistados, de los establecimientos educativos.







ANEXO 6 - Noticias relvantes con el sector estudiado y el reclamo por mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo

## Auxiliares de la Educación en lucha

El 12 de octubre de 2006 par [Prensa ATE Pcia de Buenos Aires](#)

**[De nuestra redacción]** Los trabajadores auxiliares de la educación nucleados en ATE realizan hoy y mañana una retención de tareas en la Regional La Plata-Berisso-Ensenada. La medida tiene como objetivo reclamar por el pase a planta permanente de todos los trabajadores precarizados y sin estabilidad de la DGCyE, entre otros puntos.

La protesta en la región es una continuidad de la lucha que los trabajadores del sector vienen desarrollando en toda la provincia. Así, a las medidas regionales de otros puntos del territorio provincial se suman ahora los trabajadores de La Plata, Berisso y Ensenada.

La lista completa de reclamos es la siguiente:

- 1° Pase a planta permanente de todos los trabajadores precarizados y sin estabilidad de la DGCyE. A saber: temporarios sin resolución, temporarios con resolución, contratos administrativos, contratos por el plan federal y contratos por la UEP, que cumplen tareas administrativas o de servicios.-
- 2° Cambio de agrupamientos y reencasillamientos de auxiliares con perfiles administrativos en los Consejos Escolares y choferes de Escuelas Especiales.-
- 3° Pase a planta permanente de los trabajadores excedidos en edad que no fueran pasados en su momento y que necesitan de una norma excepcional.-
- 4° Equiparación del concepto de la desfavorabilidad con la del docente.-
- 5° Reinstalación de las bonificaciones a auxiliares de escuelas transferidas que se abonaban por practicas docentes.-
- 6° Pago de las bonificaciones al personal administrativo de escuelas transferidas como se le abonan al resto de los administrativos de la DGCyE.-
- 7° Equiparación por conceptos salariales de todos los trabajadores de órganos descentralizados, Consejos Escolares, Secretarías de Inspección, Tribunales, Chóferes de Escuelas Especiales, etc. Con los niveles de ingreso que poseen los trabajadores de la administración centralizada de la DGCyE. (igual tarea por igual remuneración).-

8° Cumplimiento efectivo de las actas compromiso firmadas entre los trabajadores y la DGCyE que atendían la equiparación salarial de los Chóferes de Escuelas Especiales de la Pcia.-

9° Por la creación de nuevos cargos de auxiliares que atiendan la sobrecarga de tareas que tienen los servicios educativos y que se respete la proporcionalidad de un (1) auxiliar cada cuatro (4) aulas y dependencias por turnos, según la res 3363/88.-

10° Por procesos de selección y concursos democráticos y transparentes, tal fuera el acuerdo paritario general. No a la designación de jefes a dedo y sin transparencia. Inmediato tratamiento de los respectivos reglamentos de concurso para la designación de jefes, subdirectores, inspectores de obra y para la selección del secretario técnico en los Consejos Escolares, con participación gremial y con respeto a la igualdad de oportunidades.-

11° Estructura orgánica para los Consejos Escolares , entes descentralizados y servicios educativos con sus respectivos planteles básicos.-

12° No al cese de trabajadores que realizan suplencias y son remunerados por la vía del reconocimiento de servicios. Estabilidad sin precarización en estos cargos.-

13° Recategorización de todos los trabajadores de la DGCyE que no hayan sido categorizados en su momento.-

14° Condiciones dignas de seguridad e higiene laboral en todos los establecimientos educativos que permita bajar el alto grado de trabajadores con enfermedades profesionales o con tareas pasivas.-

15° Resolución en tiempo y forma de todas las convocatorias a juntas medicas de los trabajadores con tareas pasivas que se lograría con una mejor administración de los tiempos del área de reconocimientos médicos.-

16° Nombramiento de personal para la implementación de cuadrillas de mantenimiento en los distritos de la provincia para una optimización de los recursos.-

17° No al alquiler de vehículos para el transporte de alumnos en los distritos, en perjuicio de una tarea que seria mas optimizada si el estado se encargara directamente.

Viento del Sur – Noticias de Necochea y Quequén

Regionales

Auxiliares de educación pararon y se movilizaron

Las trabajadoras auxiliares de la educación del distrito de Necochea en el marco del **Paro Activo** convocado por la **Asociación Trabajadores del Estado (A.T.E. Seccional Mar del Plata**, se movilizaron al Consejo Escolar donde hicieron entrega de un petitorio a las autoridades reclamando: Urgente nombramiento de auxiliares (porteros, cocineros, ayudantes de cocina) en cuarenta y cuatro escuelas del distrito; Condiciones dignas de trabajo para garantizar el ambiente adecuado para enseñar y aprender; Nombramiento de Chóferes y transporte propio para las Escuelas Especiales N° 501, 502 y 503, Escuela N° 41 de Costa Bonita y Escuela Agropecuaria de Ramón Santamarina; Creación y nombramiento de las Cuadrillas de Mantenimiento; Nombramiento de personal administrativo en Consejo Escolar y Sedes (Secretaría de Inspección, Jefaturas, etc.); Provisión de ropa de trabajo. Provisión suficiente y adecuada de artículos y materiales de limpieza; y el Cese del hostigamiento y persecución a delegados gremiales y afiliados a la A.T.E.

Los auxiliares nucleados en la **Delegación Necochea de la A.T.E.**, fueron recibidos por las Consejeras Escolares Gloria Arguello, Silvia Sadaha, Sandra Pita y Silvia Reynoso. La vicepresidente Gloria Arguello manifestó que en el día de ayer mantuvieron una reunión con el Director General de Escuelas Mario Oporto a quien trasladaron la mayoría de los puntos del petitorio de A.T.E.

No obstante, los trabajadores y delegados gremiales expresaron su malestar por la sobrecarga de trabajo, la falta de ropa y materiales de trabajo, condiciones de trabajo e infraestructura en las escuelas y el hostigamiento hacia los afiliados y delegados de la A.T.E. entendiendo que se está atacando no a personas sino a una organización sindical.

Además, se anunció a los Consejeros Escolares que a partir del día viernes 13 de junio comenzarán a trabajar de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de Porteros, Ayudantes de Cocina y Cocineros, no realizando

tarefas extras hasta tanto se de una solución definitiva a los reclamos.

INFOREGION

REGIÓN | RECLAMO PROVINCIAL

2008-07-12 00:00:00

### **El paro de auxiliares obligó a varias escuelas a interrumpir las clases**

Cerca de cien auxiliares de la región realizaron una manifestación en el Consejo Escolar de Lomas de Zamora para exigir un aumento salarial y la creación de veinte mil nuevos cargos de planta, en el marco de una protesta provincial impulsada por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE). Como consecuencia de la protesta, una gran cantidad de colegios debieron interrumpir el dictado clases.

Ayer, los auxiliares de las escuelas estatales de la provincia de Buenos Aires nucleados en ATE realizaron un paro exigiendo la creación de 20 mil nuevos cargos de planta y una recomposición salarial. En este marco, un grupo de trabajadores de Lomas de Zamora llevaron a cabo una manifestación en el interior del Consejo Escolar local y adhirieron a la protesta provincial.

Info Región presenció la actividad y dialogó con los empleados estatales, que aseguraron que muchas áreas están "sobrecargadas de trabajo" porque "falta personal".

"Estamos haciendo una serie de reclamos masivos porque nos parece que las condiciones de infraestructura de muchos colegios no son aptas para que continuemos trabajando. En muchas instituciones no hay gas o se encuentran en pésimo estado. Además, hay poco personal y los pocos trabajadores están sobrecargados de trabajo", señaló Norberto Señor, Secretario general de la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE) Sur.

"Faltan dos semanas para que comiencen las vacaciones de invierno y si las cosas se hicieran de manera coherente ya deberíamos haber tenido todas las necesidades cubiertas", agregó.

Por otro lado, los manifestantes solicitaron la apertura de paritarias "para establecer un nuevo escalafón y un convenio colectivo de trabajo, la creación de comités mixtos de Salud y Seguridad Laboral y la equiparación de bonificaciones que actualmente se pagan en negro".

"Hay muchos auxiliares que están en carácter de temporarios y no tienen la estabilidad laboral que establece la Constitución nacional. Necesitamos que todos los empleados que se encuentran en esa situación sean trasladados a planta permanente. Continuaremos realizando nuestro plan de lucha en la medida en que no existan todos los puestos de trabajo que se necesitan para que los colegios estén en óptimas condiciones y que no se nos brinde un aumento de 600 pesos", sentenció Señor, en diálogo con este medio.

Una de las consecuencias más preocupantes de la medida de fuerza fue que una gran cantidad de establecimientos debieron suspender las clases.

"Muchos colegios no están abiertos porque no hay personal de limpieza ni de comedor. Los auxiliares somos un pilar muy importante para mantener abiertas las escuelas y consideramos que nuestro reclamo es totalmente justo", afirmó Norma, integrante de ATE y auxiliar en un establecimiento educativo de Lomas de Zamora.

Además, el 17 y 18 de julio volverán a suspender las actividades en toda la Provincia y anunciaron que continuarán manifestándose en el Consejo de Lomas "hasta conseguir una respuesta favorable" para sus peticiones.

"Vamos a seguir preparando diferentes movilizaciones para profundizar nuestros reclamos. En esta oportunidad trajimos una olla de mate cocido para poder compartir con nuestros compañeros, pero estamos preparando protestas masivas", concluyó Señor.

ASOCIACION TRABAJADORES DEL ESTADO (ATE) - ARGENTINA

SECCIONAL GRAN BUENOS AIRES SUR (LOMAS DE ZAMORA Y ALTE. BROWN-  
Pte.PERON)

Los estatales profundizan la unidad y lucha

1- Jornada de movilización y lucha en educación

El 12-6, las seccionales de Lomas de Zamora de ATE Sur y SUTEBA, junto a estudiantes secundarios y terciarios en lucha, convocan una gran movilización unificada.

Numerosos son los reclamos que venimos desarrollando Estatales, Docentes y Estudiantes que a la fecha no han tenido respuesta. Cotidianamente sufrimos el deterioro edilicio de las escuelas y otras sedes educativas, la falta de gas, el deficiente servicio alimentario escolar y la escasez de cupos, la sobrecarga de tareas por falta de personal auxiliar, administrativo y docente, la falta de aprovisionamiento de materiales de trabajo. A todo esto le sumamos Salarios que lejos están de cubrir la canasta familiar.

Por todo esto y para profundizar la unidad, la lucha y en defensa de la escuela pública desde ATE Seccional GBA Sur – Lomas de Zamora y SUTEBA Lomas de Zamora, junto a los Estudiantes en Lucha, impulsamos el presente petitorio e invitamos a toda la comunidad educativa a movilizarnos el jueves 12 de junio. Concentramos en Plaza Grigera 9,30 hs.

Exigimos:

Solución inmediata a todos los problemas de infraestructura, incluyendo el normal aprovisionamiento de gas y calefacción en todas las escuelas.

Ampliación de los cupos de comedor para todas las ramas y niveles, brindando un servicio acorde a los requerimientos nutricionales de niños y adolescentes

Becas para estudiantes y boleto estudiantil gratuito para todos los niveles

Nombramiento de personal auxiliar, administrativo y docente de acuerdo a las necesidades de cada establecimiento y las normativas vigentes.

Provisión de elementos de limpieza y material didáctico en tiempo y forma garantizando su calidad para el desarrollo de las tareas de auxiliares y docentes.

Salario igual a la Canasta Familiar, reapertura inmediata de las Paritarias.

Derogación de todas las leyes antieducativas (Ley Nacional de Educación, Ley Provincial de Educación, Ley de Educación Técnica y Ley de Financiamiento).

Derogación del decreto 1164. No a las 48 hs.

En el caso de los estatales, el 12 habrá un abandono de tareas desde las 9,30 hs. y es continuidad de un plan de lucha que, coordinado con el conflicto del personal del Consejo Escolar desarrollado desde la primer semana de mayo, ya incluyó, con una modalidad similar, movilizaciones de más de 300 trabajadores el 22 de mayo y el 4 de

junio (día en que también se reclamó el castigo a los responsables políticos y materiales del crimen de Carlos Fuentealba al iniciarse el juicio al policía Poblete, autor del criminal disparo).

#### SECRETARIA DE MEDIOS – GOBIERNO DE LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES

Educación y gremios docentes y auxiliares trabajarán en conjunto para prevención

La Plata.- Se trata de un comité para controlar la salubridad en las escuelas, en el marco de las medidas preventivas para combatir el virus de la Gripe "A". Lo anunció el titular de la cartera educativa, Mario Oporto, en una conferencia de prensa realizada en la Gobernación y de la que participaron el Jefe de Gabinete, Alberto Pérez, y representantes de los principales gremios de trabajadores de la educación.

Jueves 9 de Julio de 2009 | Organismos

Tras la medida de suspensión de clases en las escuelas ante el incremento de casos de gripe A H1N1, el Gobierno de la Provincia de Buenos Aires anunció ayer la creación de un comité que controlará las condiciones de salubridad de los establecimientos educativos, conformado por autoridades de la Dirección General de Cultura y Educación, el Ministerio de Salud y la Subsecretaría de Asuntos Municipales – dependencias de la Provincia-, y dirigentes de los gremios que nuclean a los trabajadores docentes y auxiliares de la educación.

El anuncio se realizó en una conferencia de prensa en la Gobernación provincial, de la que participaron el Jefe de Gabinete, Alberto Pérez; el Director General de Cultura y Educación, Mario Oporto; el Subsecretario de Asuntos Municipales, Juan De Jesús; el Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores de la Educación de la Provincia de Buenos Aires (SUTEBA), Roberto Baradel; la Secretaria General de la Federación de Educadores Bonaerenses (FEB), Mirta Petrocini; y representantes de los gremios docentes AMET, UDA, SADOP y UDOCBA y de los trabajadores auxiliares UPCN, ATE y SOEME.

El titular de la cartera educativa provincial señaló que la conformación del citado comité surgió del trabajo conjunto entre el Gobierno provincial y los sindicatos del sector docente y no docente. Producto de esa tarea, "se han dictado dos resoluciones: la primera es la creación de un comité central de condiciones de salubridad de los establecimientos escolares; y la segunda es la creación de comités distritales" para la

ejecución de las resoluciones, que estarán coordinados por los inspectores y que también integrarán representantes de los Municipios y de los gremios mencionados.

Sobre la primera resolución, Oporto informó que se diseñó un cronograma de trabajo de cuatro semanas y, en ese sentido, especificó que "la primera semana (por la que transcurre) dedicada a la entrega de alimentos, de la que han participado los Consejos Escolares, los Municipios, los docentes y auxiliares; la segunda semana, que comienza el lunes 13 de julio, estará dedicada a la desinfección de las escuelas con tareas de limpieza, que implican el desmalezamiento, desratización, limpieza de tanques y desagote de pozos; en la tercera semana, que comienza el 20 de julio, se va a realizar la segunda entrega de los bolsones de alimentos; y la última semana, previa a la vuelta a clases el 3 de agosto, va a estar dedicada a la limpieza profunda de los establecimientos escolares, mobiliario y accesorios".

Con relación a la entrega de los bolsones con alimentos secos que se está desarrollando durante esta semana en las escuelas que tienen servicio de comedor, destacó "el trabajo solidario y cooperativo que han hecho docentes y auxiliares", al tiempo que consideró que "se hizo con rapidez y buen criterio", lo que posibilitó que en los distritos se haya cubierto el 100 por ciento de la distribución de los alimentos.

El responsable del área de Educación del Gobierno provincial remarcó que las reuniones mantenidas con los representantes de los trabajadores de la educación "es el inicio de un trabajo conjunto y de una experiencia cualitativa de mucha riqueza para poder planificar en este momento de emergencia en forma conjunta, para dar este tipo de soluciones", y agradeció especialmente "el trabajo colectivo de todo el personal de las escuelas".

Por su parte, la Secretaria General de FEB, Mirta Petrocini, se mostró convencida "de la necesidad de realizar un trabajo mancomunado" y, en ese sentido, manifestó "la responsabilidad social como así también el compromiso solidario que tienen los docentes para actuar ante la emergencia colaborando profundamente para que se puedan cumplir todas las medidas tomadas con rutina, metodología y cronograma, y que se van a replicar en cada uno de los distritos".

La dirigente afirmó que "el propósito es que el 3 de agosto las escuelas estén en las mejores condiciones de salubridad e higiene para recibir a todos los docentes, alumnos y a la comunidad educativa".

A su turno, Roberto Baradel, Secretario General de SUTEBA, destacó "el profundo espíritu solidario y el compromiso que tienen los trabajadores de la educación, que entendieron que ésta es una emergencia a la que hay que ponerle el cuerpo para

detener la pandemia de la gripe A"; al tiempo que celebró que "el Estado provincial haya convocado a los gremios que representan a los docentes y auxiliares para crear un comité unificado a nivel central y comités en cada uno de los distritos" para actuar ante la emergencia sanitaria.

Finalmente, Carlos Leavi, en representación de los trabajadores nucleados en ATE, coincidió con las expresiones de los representantes docentes y rescató "el trabajo conjunto ante una prioridad colectiva que excede las características de cada una de las organizaciones". Asimismo, señaló que "ante una situación de emergencia, la respuesta tiene que ser colectiva".