



Condiciones Laborales de l@s trabajador@s Jóvenes de los Servicios Públicos de Paraguay



Producción
Comité Nacional de Jóvenes de Paraguay - CNJ

Financiamiento
Proyecto IMPACT – ISP Jóvenes del Cono Sur

Diseño gráfico y diagramación
Freddy Briones

1era Edición: octubre de 2016

Agradecimientos:

Esta publicación es el fruto del trabajo conjunto de las y los integrantes del Comité de Jóvenes (CNJ) de Paraguay durante el año 2016, quienes se propusieron en su plan de trabajo anual, hacer un esfuerzo para conocer la realidad de los trabajadores jóvenes en el empleo público paraguayo. En ese sentido, agradecemos a cada una de las directivas de las afiliadas a la ISP en Paraguay, que confiaron en este proyecto y que hicieron posible la recolección de datos de los distintos sectores del país.

Agradecemos también a IMPACT y a la ISP por el apoyo constante a este tipo de iniciativas, que al menos para el Cono Sur, han jugado un rol gravitante en la articulación de los jóvenes como un actor de incidencia en la realidad sindical de nuestros países.

Nota importante

Para facilitar la lectura de esta publicación, se ha decidido renunciar al lenguaje “neutro” desde el punto de vista del género, aplicando en su lugar nombres epicenos con un solo género gramatical: así los nombres comunes “trabajadores” “empleados”, etc. implican al género femenino también en este contexto.

Condiciones laborales de l@s trabajador@s Jóvenes de los Servicios Públicos de Paraguay

Investigadores:

Giorgio Boccardo

Cristóbal Moya

Agosto 2016

Índice:

Glosario de términos	5
Resumen	6
Presentación	7
1. Estrategia metodológica	8
2. Resultados del análisis	11
3. Conclusiones	22
Referencias	24
Anexos	25

Glosario de términos

APE: Asociación Paraguaya de Enfermería.

CESITP: Central Sindical de Trabajadores de Paraguay.

FESIFUNA: Federación de Trabajadores de la Universidad Nacional de la Universidad Nacional de Asunción.

ISP: Internacional de Servicios Públicos

OIT: Organización Internacional del Trabajo

SINOEMA: Sindicato de Obreros y Empleados de la Municipalidad de Asunción.

STEIBI: Sindicato de Trabajadores de Itaipu Binacional.

SITRANDE: Sindicato de Trabajadores de la Administración Nacional de Electricidad.

SITRAMA: Sindicato de Trabajadores Municipales de la Municipalidad de Asunción

Resumen

La investigación *Condiciones laborales de los trabajadores jóvenes de los Servicios Públicos de Paraguay*, llevada a cabo entre Mayo y Julio de 2016, busca describir y analizar las condiciones laborales de los trabajadores jóvenes menores de 35 años de los Servicios Públicos de Paraguay, poniendo énfasis en el impacto negativo de la precarización laboral para la promoción del empleo decente y los servicios públicos de calidad.

El presente informe expone en primer lugar la estrategia metodológica empleada en la producción y análisis de información, compuesta por la triangulación de una metodología cuantitativa – encuesta y análisis estadístico – que abordó las principales características sociodemográficas y percepciones en torno al trabajo decente de trabajadores jóvenes de los Servicios Públicos de Paraguay, y una metodología cualitativa que consistió en la realización de un grupo focal a dirigentes sindicales jóvenes asociados a organizaciones que prestan servicios públicos, para profundizar en las percepciones de líderes sindicales en relación a los ámbitos de capacitaciones laborales y de trabajo decente.

Posteriormente se presentan los resultados del análisis de la información producida, poniendo énfasis en las principales características sociodemográficas y laborales de los trabajadores, así como en torno a las percepciones sobre capacitaciones laborales y trabajo decente de quienes se desempeñan en los Servicios Públicos de Paraguay. Finalmente, se plantean las conclusiones generales a partir del análisis de la información. Se incluye además un anexo con el cuestionario y la pauta de conversación para el grupo focal.

Presentación

El estudio *Condiciones laborales de los jóvenes trabajadores de los Servicios Públicos de Paraguay*, constituye un esfuerzo por analizar de forma integral la realidad laboral de los trabajadores de los Servicios Públicos de Paraguay, considerando no sólo la producción de información de tipo cuantitativa, sino profundizando también en la experiencia de dirigentes sindicales jóvenes asociados a las organizaciones sindicales.

Esta investigación, llevada adelante por el *Comité Nacional de Jóvenes de Paraguay (CNJ) de la Internacional de Servicios Públicos (ISP)* busca aportar antecedentes relevantes que permitan difundir el impacto negativo de la precarización laboral para la promoción del empleo decente y los servicios públicos de calidad. Tal objetivo es de mayor relevancia, en tanto se trata de una realidad escasamente conocida en el país.

Se espera que los resultados obtenidos en la presente investigación contribuyan de forma significativa a la toma de decisiones de las siete organizaciones sindicales estudiadas, que representan a trabajadores de servicios públicos a nivel paraguayo. Decisiones que no sólo corresponden a la necesaria mejora de las condiciones laborales de sus trabajadores, sino también a la prestación de servicios públicos de calidad, cuyo centro sean las necesidades de los ciudadanos del Paraguay.

1. Estrategia metodológica

El presente estudio consideró dos grandes líneas de producción de información¹. En primer lugar, la aplicación de un cuestionario a personas de cada organización participante: se consideró a trabajadores, estuvieran o no estuvieran afiliados al sindicato encargado de aplicar la encuesta. En segundo lugar, se consideró la realización de una instancia de producción de información cualitativa, a través de un grupo focal, con dirigentes sindicales jóvenes de las organizaciones participantes.

Línea cuantitativa

El cuestionario² aplicado entre los meses de Mayo y Junio de 2016, fue diseñado por el CNJ y abarca dos grandes áreas: en primer lugar, una serie de preguntas que permiten establecer una caracterización sociodemográfica y laboral de la persona entrevistada, incluyendo preguntas referidas al género, la edad, la organización de pertenencia, el nivel educacional, la profesión y oficio, el sueldo imponible, la antigüedad laboral, la calidad contractual, la jornada laboral y realización y pago de horas extra; en segundo lugar, un módulo de preguntas que permite, por un lado, una aproximación a las posibilidades de capacitación laboral entregadas tanto por los empleadores como por la organización gremial de pertenencia, y por otro lado, a las percepciones que despliegan los trabajadores respecto al concepto de empleo decente, considerando ítems referidos a la proporcionalidad entre trabajo y salario, el maltrato laboral, las perspectivas de desarrollo en el trabajo, así como el reconocimiento e influencia del contexto político en la estabilidad y la proyección laboral.

Para conocer estos indicadores, se efectuó un muestreo estratégico³ que busca producir información cuantitativa suficiente para caracterizar algunas tendencias generales al interior de cada organización gremial y sobre los servicios públicos considerados en general.

¹ Las organizaciones sindicales fueron responsables de diseñar y aplicar el cuestionario, así como de producir la información cualitativa en el grupo focal. La digitación de la mayor parte de los datos, así como la validación de la base de datos final, el análisis de la información cualitativa y la elaboración del presente informe estuvo a cargo de los investigadores de Nodo XXI. La excepción a la digitación de los datos la constituye la información relativa a CESITP, Fesifuna y Steibi, que se entregó en formato tabulado.

² Para mayor detalle sobre las preguntas incluidas en el cuestionario, ver Anexo 1.

³ Se entiende por muestreo estratégico la asignación de una cantidad definida de individuos a entrevistar, según criterios relevantes para el estudio. Se aplican cuestionarios a informantes que representen puntos de vista distintos sobre el tema de estudio y que sean accesibles, vale decir, que quieran responder la encuesta (Cea, 2004).

Tabla 1. Encuestados según organización

APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA	Total
67	274	87	26	97	82	23	656

Fuente: Elaboración propia.

En la tabla 1 se presenta la distribución de casos por cada organización participante en el estudio. Para efectos del análisis de la información y las conclusiones que de allí pueden desprenderse, es relevante considerar un mínimo de 30 casos aproximadamente para darle solidez a la interpretación de los datos⁴. Cabe señalar que se trata de un muestreo de tipo no-probabilístico, que permite observar tendencias generales susceptibles de ser ahondadas en posteriores indagaciones, antes de permitir realizar inferencia estadística a las poblaciones de referencia.

Línea cualitativa

La pauta de conversación para la realización del grupo focal fue diseñada por los investigadores de la Fundación Nodo XXI⁵. La pregunta apunta a indagar en cinco dimensiones que complementan los resultados obtenidos en la encuesta: primero, percepción y valoración sobre las capacitaciones laborales ofrecidas tanto por la organización gremial como por el lugar de trabajo; segundo, maltrato laboral: formas en que se expresa y mecanismos de solución; tercero, expresión y valoración del reconocimiento por el trabajo realizado en el lugar de trabajo; cuarto, percepciones sobre la carga laboral y su proporcionalidad respecto al salario recibido; finalmente, la valoración de las perspectivas y posibilidades de desarrollo personal y profesional en el lugar de trabajo. Tales dimensiones fueron operacionalizadas como preguntas orientadoras de la conversación para la realización del grupo focal.

Para este caso se decidió realizar un grupo focal, en la medida que el interés estaba puesto en la reconstrucción de las percepciones y orientaciones de acción que los mismos actores involucrados despliegan en su experiencia cotidiana (Canales, 2006)⁶; esto con el fin de complementar la información producida en la línea cuantitativa de investigación, sobre todo por las limitaciones intrínsecas que conlleva la aplicación de un cuestionario donde priman preguntas de respuesta “cerrada”, lo que limita la posibilidad de reconstruir información no prevista en el diseño del estudio, o ahondar en las especificidades de la experiencia vivida por cada persona (Asún, 2006).

4 En tal medida, la baja cantidad de casos que presenta Sitrama, dificulta la interpretación de la información estadística; es por ello que se hará escasa referencia a esta organización en particular a la hora de analizar la información estadística.

5 Ver Anexos 2.

6 Tal como lo señala Canales, el grupo focal produce “(...) un conjunto de relatos de experiencias, de varios individuos y en varias dimensiones.” (Canales, 2006) Para el caso, interesaba recoger las experiencias de los dirigentes sindicales jóvenes en las cinco dimensiones de conversación señaladas.

Tabla 2. Participantes del grupo focal (muestra cualitativa).

APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	SITRANDE	SITRAMA	Total
1	1	1	4	3	4	14

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la tabla 2, el grupo focal contó con la participación de catorce dirigentes pertenecientes al CNJ. La lógica de construcción de la muestra cualitativa busca integrar participantes diferentes entre sí, con el objetivo de representar la particularidad de perspectivas involucradas –en este caso, la realidad de cada organización participante en el estudio– para así reconstruir las características generales de la temática de interés (Canales, 2006), en este caso de la experiencia laboral de los trabajadores de los servicios públicos de Paraguay.

Estrategia de análisis de la información

Para el presente estudio se decidió recurrir a una estrategia de triangulación de metodologías de investigación y análisis de información (Cantor, 2002). Ya se ha señalado que en la etapa de producción de información (durante los meses de Mayo a Julio de 2016) se combinó una línea de producción de información cuantitativa y una línea de producción de información cualitativa. Consecuentemente, al analizar la información producida se fue complementando el análisis estadístico de la información cuantitativa –línea investigativa de mayor relevancia en el presente estudio– con los resultados del análisis de la información cualitativa. Esto bajo la premisa de complementar y enriquecer la interpretación de la información cuantitativa con la interpretación de la información cualitativa⁷.

En el siguiente capítulo se presentan los resultados del proceso de análisis de la información. Se analiza la información producida, por un lado, presentando tablas y estadísticos descriptivos para la información cuantitativa, y, por otra parte, con un análisis de contenido de la información cualitativa⁸. Se privilegió un formato de redacción que ofrezca al lector de manera simultánea el análisis global de toda la información producida, así como las particularidades de cada organización considerada en el estudio.

⁷ Como ventaja de esta metodología de investigación se menciona la posibilidad de acercarse a un conocimiento más amplio y profundo del objeto de análisis, enriqueciendo y complementando datos provenientes de diversas fuentes y producidos bajo diferentes enfoques (Cantor, 2002).

⁸ Este análisis consiste en la identificación de las principales ideas desarrolladas por los dirigentes en el grupo focal que permiten caracterizar el fenómeno en análisis (Andréu, 2001).

2. Resultados del análisis⁹

En el presente capítulo se describen las condiciones laborales de los trabajadores de servicios públicos de las nueve organizaciones consideradas en el estudio. En primer lugar, se describen las características sociodemográficas de los encuestados, donde destaca la alta proporción de mujeres así como el alto nivel de educación predominante. En segundo lugar se abordan cuestiones relacionadas con la capacitación de los trabajadores, donde se observa que la mayoría cuenta con posibilidades de capacitarse y, de hecho, la mayor parte de los trabajadores ha participado en alguna instancia de este tipo en los últimos dos años. En tercer lugar, se revisan las percepciones que tienen los trabajadores sobre las condiciones de empleo decente en sus lugares de trabajo, tales como la conformidad con los salarios, las posibilidades de desarrollo, la presencia de conflictos y de vías para canalizar soluciones a estos, entre otras.

Durante todo el capítulo se mantiene la siguiente estructura: primero, se presenta la tabulación de resultados estadísticos, para luego elaborar una interpretación sobre aquellos resultados que, donde resulta pertinente, se triangula con la información cualitativa disponible.

1.1 Caracterización sociodemográfica y laboral de las personas encuestadas por organización

Tabla 3. Género de trabajadores según organización (n (%))¹⁰

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Masculino	259 (39.6)	11 (16.4)	89 (32.5)	49 (56.3)	14 (56.0)	49 (51.0)	34 (41.5)	13 (56.5)
Femenino	395 (60.4)	56 (83.6)	185 (67.5)	38 (43.7)	11 (44.0)	47 (49.0)	48 (58.5)	10 (43.5)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

En relación al género, se observa que de modo general en la mayoría de los casos (60%) predomina el género femenino. Al observar la relación masculino/femenino según organización, en tres de las siete asociaciones sindicales consideradas, el género femenino representa la mayoría de los casos: APE con un 84%, CESITP con un 68% y SITRANDE con un 59%. En contraste, en cuatro de las siete organizaciones consideradas predomina de manera relativa el género masculino: FESIFUNA y SINOEMA con un 56% cada una y STEIBI con un 51%.

⁹ En el análisis estadístico de la organización no se han considerado aquellos casos tipificados como “no sabe/no responde” en la base de datos. Debido a ello, el total neto de los porcentajes expresados en cada tabla puede no siempre alcanzar el total de casos encuestados.

¹⁰ En las tablas los números se expresan con un decimal; en los textos de interpretación se ha optado por redondear tales cifras con el objetivo facilitar la interpretación.

Tabla 4. Edad en tramos de años según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Menos de 30	366 (56.7)	26 (40.6)	189 (69.0)	43 (49.4)	9 (45.0)	60 (61.9)	29 (35.4)	10 (45.5)
30 - 35	183 (28.3)	21 (32.8)	85 (31.0)	38 (43.7)	0 (0.0)	36 (37.1)	0 (0.0)	3 (13.6)
Más de 35	97 (15.0)	17 (26.6)	0 (0)	6 (6.9)	11 (55.0)	1 (1.0)	53 (64.6)	9 (40.9)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

Respecto a la edad, se evidencia que el 57% de los encuestados tienen menos de 30 años, seguido por el tramo de quienes tienen entre 30 y 35 años que representa un 28%. De tal manera, la tendencia general apunta a una población joven, de 35 años o menos. Esta tendencia general se sostiene en APE, CESITP y FESIFUNA. En cambio, la situación de SITRANDE destaca con una tendencia opuesta con un 65% sobre los 35 años.

Tabla 5. Nivel educacional según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Básica completa o menos	24 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	21 (24.1)	1 (3.8)	2 (2.1)	0 (0.0)	0 (0.0)
Media incompleta	17 (2.7)	7 (10.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (23.1)	2 (2.1)	0 (0.0)	2 (9.1)
Media completa	112 (17.9)	12 (17.9)	47 (17.2)	34 (39.1)	6 (23.1)	9 (9.3)	3 (3.7)	1 (4.5)
Profesional técnica incompleta	144 (23.1)	1 (1.5)	124 (45.3)	2 (2.3)	6 (23.1)	4 (4.1)	0 (0.0)	7 (31.8)
Universitaria incompleta	142 (22.8)	1 (1.5)	68 (24.8)	13 (14.9)	0 (0.0)	26 (26.8)	32 (39.0)	2 (9.1)
Profesional técnica completa	53 (8.5)	0 (0.0)	10 (3.6)	7 (8.0)	2 (7.7)	6 (6.2)	25 (30.5)	3 (13.6)
Universitaria completa	173 (27.7)	56 (83.6)	25 (9.1)	10 (11.5)	5 (19.2)	48 (49.5)	22 (26.8)	7 (31.8)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

En relación al nivel educacional, destaca un alto nivel de formación de los encuestados. Un 51% posee algún grado de formación universitaria y un 32% ha cursado estudios en la educación superior profesional técnica. Dentro de esta tendencia general destaca que un 36% de los trabajadores posee educación terciaria completa, ya sea profesional técnica o universitaria. Observando particularidades dentro de las asociaciones sindicales, destaca la APE y Steibe donde el 84% y el 50% poseen educación universitaria completa. Al contrario, en el caso de FESIFUNA el nivel educacional es más bien bajo, pues un 63% de los trabajadores tiene educación media completa o menos.

Tabla 6. Tramo de sueldo imponible según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Menos sueldo mínimo	9 (1.8)	2 (3.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3 (3.1)	0 (0.0)	3 (14.3)
Sueldo mínimo *	46 (9.3)	6 (10.2)	0 (0.0)	19 (21.8)	9 (34.6)	6 (6.3)	0 (0.0)	6 (28.6)
Más de sueldo mínimo	437 (88.8)	51 (86.4)	125 (100.0)	68 (78.2)	17 (65.4)	87 (90.6)	77 (100.0)	12 (57.1)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

Sobre el sueldo imponible declarado por los encuestados, se observa que la gran mayoría (89%) declara percibir un sueldo imponible por sobre el sueldo mínimo de 1.824.055 guaraníes. Cinco de las siete organizaciones siguen este patrón. En particular, destaca CESITP donde la totalidad de los encuestados manifiesta recibir un sueldo imponible mayor al mínimo. SINOEMA se aleja de este patrón general, ya que un tercio de los encuestados manifiesta recibir un sueldo imponible equivalente al mínimo.

Tabla 7. Antigüedad laboral en según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
5 años o menos	316 (49.6)	25 (40.3)	124 (47.0)	46 (53.5)	13 (50.0)	60 (62.5)	34 (41.5)	14 (66.7)
Más de 5 años	321 (50.4)	37 (59.7)	140 (53.0)	40 (46.5)	13 (50.0)	36 (37.5)	48 (58.5)	7 (33.3)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

* Sueldo mínimo: 1.824.055 guaraníes.

Respecto a la antigüedad laboral de los trabajadores encuestados resalta que de modo general alrededor de la mitad se encuentra en sus puestos de trabajo hace 5 años o menos, mientras que la otra mitad lo realiza hace más de 5 años. Esta tendencia se repite en CESITP, FESIFUNA, SINOEMA y SITRANDE. Una excepción al respecto la constituye APE, donde la mayoría (60%) de los encuestados declara encontrarse en su empleo hace más de 5 años. Al contrario, en STEIBI la mayoría (63%) manifiesta una antigüedad laboral de 5 años o menos.

Tabla 8. Calidad contractual según organización (n (%))¹¹

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Nombrado	219 (59.8)	46 (74.2)	-	71 (82.6)	3 (12.0)	49 (53.3)	47 (59.5)	3 (13.6)
Contratado	106 (29.0)	13 (21.0)	-	15 (17.4)	5 (20.0)	34 (37.0)	32 (40.5)	7 (31.8)
Jornalero	41 (11.2)	3 (4.8)	-	0 (0.0)	17 (68.0)	9 (9.8)	0 (0.0)	12 (54.5)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

En relación al tipo de vínculo laboral o calidad contractual que declaran los trabajadores encuestados de modo global, destaca la alta concentración de casos que se encuentran vinculados como nombrados (60%) y contratados (29%). Solo un 11% de los trabajadores presenta una calidad contractual de jornalero. Esta tendencia se refrenda en cuatro de las organizaciones: en APE, FESIFUNA, STEIBI y SITRANDE la mayor parte de los encuestados están vinculados como nombrados. Una excepción la constituye SINOEMA, donde el 68% de los encuestados se vinculan como jornaleros con su lugar de trabajo.

Tabla 9. Realización horas extra según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Sí	153 (43.6)	37 (80.4)	-	12 (13.8)	10 (47.6)	49 (51.0)	30 (36.6)	15 (78.9)
No	198 (56.4)	9 (19.6)	-	75 (86.2)	11 (52.4)	47 (49.0)	52 (63.4)	4 (21.1)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

De modo global, puede afirmarse que un poco menos de la mitad de las personas encuestadas realizan horas extra (44%). Esta tendencia presenta importantes variaciones según la organización. Por una parte, en Steibe es pareja la proporción de trabajadores que realizan horas extra y los que no. Por otro lado, se encuentran organizaciones donde la mayoría no realiza horas extra: FESIFUNA y SITRANDE; mientras que en APE la gran mayoría sí realiza horas extra.

¹¹ Las casillas en esta tabla y siguientes donde no se consigna información para alguna organización, marcado con un guion, se debe a que no se presentaban valores susceptibles de ser validados en la fuente de información original.

Tabla 10. Horas extra mensuales pagadas según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
Sí	107 (46.5)	17 (54.8)	-	12 (13.8)	3 (50.0)	43 (67.2)	28 (96.6)	4 (30.8)
No	123 (53.5)	14 (45.2)	-	75 (86.2)	3 (50.0)	21 (32.8)	1 (3.4)	9 (69.2)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

Respecto a si las horas extra son remuneradas en el lugar de trabajo, a nivel general la situación es heterogénea, pues el 47% de los encuestados manifiesta que sí se pagan las horas adicionales en su lugar de trabajo, frente al resto que manifiesta lo contrario. Se observan diferencias relevantes según organización. Mientras que en STEIBI y SITRANDE la mayor parte de los trabajadores manifiesta que se pagan las horas extra, en FESIFUNA la situación es inversa. En APE se manifiesta una leve tendencia hacia el pago de estas, en tanto un 55% de los encuestados de esta organización declara que las horas extra son remuneradas en su lugar de trabajo.

1.2 Capacitación a trabajadores de servicios públicos por organización

En términos generales, las capacitaciones laborales son percibidas como instancias relevantes por los dirigentes de las organizaciones. Se diferencian distintos tipos de capacitaciones según su contenido y su proveedor, ya sea la institución que emplea al trabajador o la organización a la que se encuentra afiliado.

Tabla 11. Capacitación a trabajadores según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
¿Existen programas de formación o capacitación en tu lugar de trabajo?								
No	169 (34.8)	13 (21.3)	85 (70.8)	29 (32.6)	19 (73.1)	12 (12.5)	0 (0.0)	11 (47.8)
Sí	316 (65.2)	48 (78.7)	35 (29.2)	60 (67.4)	7 (26.9)	84 (87.5)	82 (100.0)	12 (52.2)
¿Existen programas de formación o capacitación en tu organización?								
No	79 (19.9)	17 (32.7)	18 (54.5)	12 (13.5)	12 (48.0)	9 (9.4)	0 (0.0)	11 (55.0)
Sí	318 (80.1)	35 (67.3)	15 (45.5)	77 (86.5)	13 (52.0)	87 (90.6)	82 (100.0)	9 (45.0)
¿Has participado en actividades de capacitación durante los últimos 2 años?								
No	175 (35.8)	12 (18.8)	94 (84.7)	31 (35.2)	16 (61.5)	13 (13.7)	0 (0.0)	9 (39.1)
Sí	314 (64.2)	52 (81.2)	17 (15.3)	57 (64.8)	10 (38.5)	82 (86.3)	82 (100.0)	14 (60.9)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

Las capacitaciones dispuestas por el lugar de trabajo, según los dirigentes, están principalmente vinculadas con el tipo de labores y servicios que proveen estos, y en general se encuentran bastante extendidas. Casi dos tercios de los encuestados (65%) reconocen la existencia de programas de formación o capacitación de este tipo. En los casos de STEIBI y SITRANDE prácticamente la totalidad de los encuestados afirma la existencia de este tipo de capacitaciones. Así también, en APE y FESIFUNA una proporción considerable de los encuestados manifiesta que existen instancias de capacitación ofrecidas por el lugar de trabajo. En contraste, la mayoría de los encuestados de CESITP declara que su lugar de trabajo no ofrece capacitaciones.

Entre las experiencias exitosas de estas capacitaciones, destacan aquellas en que se disponen cursos para mejorar la efectividad y eficiencia de las tareas requeridas. Por ejemplo, en SINOEMA destaca una experiencia de capacitación en relación a la conducción de camiones que antes se averiaban y que, a propósito de esta experiencia, comenzaron a fallar menos. Así también, en FESIFUNA un dirigente destaca la relevancia de las capacitaciones en herramientas informáticas que permiten desplegar de mejor manera las tareas administrativas, tal como un dirigente de SITRANDE resalta que se reciben capacitaciones útiles según los criterios del superior, enfocadas en mejorar la relación con los clientes.

Contrasta la visión negativa sobre las instancias de capacitación provistas por el lugar de trabajo que manifiestan dirigentes de CESITP, SITRAMA y SITRANDE. En esta última se destaca la discriminación existente al momento de establecer quiénes pueden optar por la capacitación hacia quienes residen en el interior. De tal manera, según el dirigente de SITRANDE, se constata un favorecimiento hacia territorios centrales. En el caso de SITRAMA se menciona una baja posibilidad de recibir capacitaciones y la estacionalidad de las mismas, en tanto la dirigente releva que tienden a ofrecerse cuando se acercan elecciones de autoridades. Además, existe anuencia entre los dirigentes en que se tienden a ofrecer más capacitaciones a trabajadores del sector administrativo que del sector operario.

Las capacitaciones ofrecidas por las organizaciones, en general, se encuentran muy extendidas entre los trabajadores encuestados. Un 80% manifiesta que su organización ofrece capacitaciones. No obstante, se constatan importantes diferencias según cada organización. Por una parte, en APE, FESIFUNA, STEIBI y SITRANDE la mayoría de los trabajadores da cuenta de la existencia de programas de formación o capacitación. Por otra parte, en CESITP y SINOEMA este indicador es más heterogéneo, pues alrededor de la mitad de los encuestados de cada organización indican que tales programas no son ofrecidos por la organización.

Algunos dirigentes destacan las dificultades que se presentan para recibir capacitaciones de las organizaciones sindicales. Por ejemplo, un dirigente de SITRANDE que en muchos casos para recibir capacitación se debe afrontar una pérdida económica, ya que se dejan de recibir beneficios como horas extras. También un dirigente de CESITP da cuenta de la limitación de los recursos de los sindicatos para organizar instancias de capacitación, en tanto se deben cubrir costos de alimentación y viajes.

Finalmente, destaca una importante participación de los trabajadores encuestados en instancias de capacitación. Con la excepción de CESITP y SINOEMA, un 65% o más de los encuestados en cada organización

restante declaran haber participado en alguna instancia de capacitación durante los últimos dos años. A esto se añade el interés general en participar en instancias de formación que identifican los dirigentes por parte de los trabajadores de sus organizaciones.

1.3. Percepciones sobre condiciones de empleo decente

La perspectiva del trabajo decente corresponde a un programa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) compuesto por distintas dimensiones¹². Considera las oportunidades de poseer un trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, con condiciones de seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, donde existan perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, así como organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres. El año 2009 se firmó un acuerdo para avanzar en este programa entre el Gobierno de la República del Paraguay, las organizaciones de trabajadores y empleadores y la OIT¹³.

En el presente apartado revisamos algunos indicadores que permiten dar cuenta de la situación respecto al trabajo decente en las distintas organizaciones gremiales, junto a las visiones de los dirigentes sobre el mismo tema.

¹² Ver: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-es/index.htm>

¹³ Ver: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-santiago/documents/genericdocument/wcms_178023.pdf

Tabla 12. Percepciones sobre empleo decente según organización (n (%))

Variable	Total	APE	CESITP	FESIFUNA	SINOEMA	STEIBI	SITRANDE	SITRAMA
¿Consideras que tu salario es proporcional a la carga de trabajo que realizas?								
No	274 (58.4)	44 (75.9)	84 (84.8)	21 (23.6)	13 (50.0)	34 (36.6)	66 (80.5)	12 (54.5)
Sí	195 (41.6)	14 (24.1)	15 (15.2)	68 (76.4)	13 (50.0)	59 (63.4)	16 (19.5)	10 (45.5)
¿Existe en tu lugar de trabajo Maltrato, acoso laboral u otra clase de abuso?								
No	381 (83.9)	44 (74.6)	62 (78.5)	89 (100.0)	14 (53.8)	79 (82.3)	75 (91.5)	18 (78.3)
Sí	73 (16.1)	15 (25.4)	17 (21.5)	0 (0.0)	12 (46.2)	17 (17.7)	7 (8.5)	5 (21.7)
¿Existe en tu lugar de trabajo algún organismo que canalice y resuelva los conflictos o situaciones de maltrato o abuso expuestas en la pregunta anterior?								
No	90 (22.2)	32 (56.1)	18 (46.2)	4 (4.5)	7 (26.9)	20 (21.7)	0 (0.0)	9 (45.0)
Sí	315 (77.8)	25 (43.9)	21 (53.8)	85 (95.5)	19 (73.1)	72 (78.3)	82 (100.0)	11 (55.0)
¿Consideras que tienes perspectivas de desarrollo y mejoramiento en tu trabajo actual?								
No	96 (22.2)	12 (21.1)	38 (62.3)	18 (20.2)	11 (42.3)	11 (11.5)	1 (1.2)	5 (22.7)
Sí	337 (77.8)	45 (78.9)	23 (37.7)	71 (79.8)	15 (57.7)	85 (88.5)	81 (98.8)	17 (77.3)
¿Consideras que tu labor es reconocida por tus pares y tus superiores?								
No	275 (53.5)	16 (27.1)	125 (89.3)	26 (29.5)	12 (46.2)	29 (30.2)	59 (72.0)	8 (34.8)
Sí	239 (46.5)	43 (72.9)	15 (10.7)	62 (70.5)	14 (53.8)	67 (69.8)	23 (28.0)	15 (65.2)
¿Consideras que el contexto político actual ha afectado tu estabilidad y proyección laboral?								
No	153 (34.2)	22 (40.0)	56 (70.0)	13 (14.8)	17 (65.4)	25 (26.0)	13 (15.9)	7 (33.3)
Sí	295 (65.8)	33 (60.0)	24 (30.0)	75 (85.2)	9 (34.6)	71 (74.0)	69 (84.1)	14 (66.7)
¿Cuenta con seguro de salud?								
No	51 (13.6)	28 (46.7)	-	2 (2.2)	5 (19.2)	8 (8.3)	0 (0.0)	8 (34.8)
Sí	325 (86.4)	32 (53.3)	-	87 (97.8)	21 (80.8)	88 (91.7)	82 (100.0)	15 (65.2)

Fuente: Elaboración propia a partir Encuesta CNJ Paraguay 2016.

En primer lugar, sobre la proporcionalidad del salario con el trabajo realizado se constata una situación heterogénea. El 42% de los encuestados considera que su carga de trabajo es proporcional a la remuneración que recibe. Sin embargo, se constatan importantes diferencias entre las organizaciones. Por un lado, FESIFUNA (76%) y STEIBI (63%) tienden más que el resto de las organizaciones a considerar que existe un balance entre el salario y la carga laboral, mientras que en APE (24%), CESITP (15%) y SITRANDE (20%) la tendencia es considerablemente menor.

Los dirigentes destacan que se producen diferencias importantes según la calidad contractual de los trabajadores en sus remuneraciones. Quienes poseen carácter de nombrados tienen una ventaja comparativa superior en relación a los contratados o jornaleros. Según dirigentes de APE y FESIFUNA los nombrados ganan alrededor de un 50% más que los contratados. Esto implica discriminaciones salariales importantes, en tanto ocurre que trabajadores que desempeñan las mismas labores pueden recibir remuneraciones diferentes según su calidad contractual. Además, los dirigentes destacan las diferencias en remuneraciones que se producen entre quienes ingresan por contactos políticos en relación al resto de los trabajadores.

Por otra parte, los dirigentes no consideran que existan diferencias salariales según género entre los trabajadores.

Un aspecto que incide negativamente en la calidad del trabajo se relaciona con la presencia de abusos de distinto tipo en el desempeño laboral, ya sean acciones de maltrato, acoso u otras. Un 16% del total de los encuestados manifiesta la existencia de algún tipo de abuso en su lugar de trabajo. Entre las organizaciones, el patrón compartido por APE, CESITP y STEIBI muestra una baja declaración de existencia de maltrato, pues en estas organizaciones este indicador se encuentra entre el 18% y el 25%. La existencia de maltrato es nula o muy baja en FESIFUNA y SITRANDE donde un 0% y un 9% respectivamente dan cuenta de haber percibido situaciones de este tipo en su lugar de trabajo.

Las situaciones de abuso y maltrato que describen los dirigentes se refieren a cuestiones de índole propiamente laboral. Se cuentan principalmente situaciones de maltrato de superiores a subordinados por situaciones de insatisfacción con el trabajo. Por ejemplo, una dirigente de SINOEMA relata cómo en un puesto de trabajo se le obligaba a utilizar una máquina de escribir, estando disponible un computador, lo que resultó en una situación de hostigamiento donde tenía que retipear varias veces el mismo documento hasta que no hubieran errores. Así también, en el sector de salud, un dirigente de CESITP da cuenta de cómo ahora se les exige enviar formularios vía web, siendo que algunas personas mayores no tienen capacitación para utilizar los computadores. Aquello igualmente resulta en una situación de hostigamiento, donde los trabajadores que no saben enviar el formulario deben confiar en la buena voluntad de compañeros que lo hagan por ellos. Por otro lado, un dirigente de FESIFUNA destaca cómo una autoridad lo agobiaba e insultaba, diciéndole que era un haragán por no quedarse fuera de su horario de trabajo a terminar productos.

Vinculado con lo anterior, más de tres cuartos de los encuestados da cuenta de la existencia de algún organismo para la canalización y resolución de los conflictos en el lugar de trabajo. La presencia de tales organismos difiere de manera considerable según las organizaciones gremiales. Mientras en FESIFUNA (96%), SINOEMA (73%), STEIBI (78%) y SITRANDE (1005) los encuestados manifiestan en su gran mayoría la presencia de organismos para canalizar conflictos y situaciones de maltrato, en APE (44%) y CESITP (54%) una proporción menor en términos relativos declara lo mismo.

Entre los dirigentes es compartida la visión de que los sindicatos son la principal vía para canalizar estas problemáticas y de que pueden ser efectivos en esta tarea. A modo de ilustración, un dirigente de SINOEMA

relata cómo frente a un problema laboral fue el sindicato el que intercedió ante el jefe resolviéndolo. De hecho, para los dirigentes los sindicatos constituyen una forma de afrontar los problemas suscitados por los cambios de autoridades políticas descritos. Ahora bien, una cuestión delicada de la operación de sindicatos como mecanismos de resolución de conflictos se da cuando el superior y el subordinado están ambos afiliados al sindicato. Un dirigente de SITRANDE relata una experiencia compleja en ese sentido, donde se produjo un altercado entre una secretaria y el jefe. El dirigente explica que al final se logró llegar a un acuerdo, pero que de todas formas constituyen situaciones difíciles de mediar para el sindicato, al dificultar la toma de posición.

Otra dimensión importante a ser considerada en la calidad del trabajo corresponde a las posibilidades de desarrollo que este provee. Si bien tres cuartos de los encuestados considera que posee perspectivas de desarrollo y mejoramiento en su trabajo actual, esta percepción varía de manera importante entre las organizaciones. Por un lado, en APE (78%), FESIFUNA (80%), STEIBI (89%) y SITRANDE (99%) la gran mayoría de los encuestados considera que existen posibilidades de desarrollo. Por otra parte, en SINOEMA (58%) y CESITP (38%) este indicador es considerablemente más bajo.

Los dirigentes destacan en términos de perspectivas de desarrollo el obstáculo que impone la centralización territorial. Dirigentes de SITRANDE y SINOEMA destacan el rol fundamental que juega el traslado a lugares centrales o metropolitanos para poder desarrollarse laboralmente. También se destaca la dificultad de acceder a cargos altos, ya que su acceso suele estar cerrado para quienes no tienen vínculos políticos. En este sentido, se valora la posibilidad de crear carreras funcionarias con reglas y requisitos claros. Asimismo, se valora como una vía para dar mayores perspectivas de desarrollos el dar facilidades para estudiar.

Una dimensión relevante para evaluar la calidad del trabajo es el reconocimiento que se recibe de parte de superiores y pares. Se trata de que el trabajador perciba que su desempeño es valorado y considerado como relevante por su entorno. La situación al respecto es bastante variable, en tanto un poco menos de la mitad de los encuestados considera que su trabajo es reconocido por sus pares y superiores. Las diferencias entre encuestados de las distintas organizaciones es notoria, ya que en APE (73%), FESIFUNA (71%) y STEIBI (70%) se evidencia un reconocimiento más extendido, frente a CESITP (11%) y SITRANDE (28%) donde hay un nivel bajo de percepción de reconocimiento del trabajo por parte de los encuestados.

Las visiones de los dirigentes respecto al reconocimiento del trabajo por parte de los superiores varían bastante. Prima la noción de un nulo reconocimiento de los jefes, donde lo usual es no sentir una valoración del trabajo de subordinados. No obstante, algunos dirigentes destacan experiencias de reconocimiento y felicitaciones compartidas por logros en las tareas. Particularmente, el dirigente de FESIFUNA evalúa positivamente su lugar de trabajo en este aspecto. Una razón que el mismo dirigente esgrime para dar cuenta del reconocimiento existente en la institución se encuentra en la estabilidad propia de un organismo académico, a diferencia de otros lugares de trabajo que rotan según las elecciones de autoridades políticas. Además, se destaca el rol positivo y necesario del reconocimiento del trabajo como motivación para desempeñar las labores.

Se observa que alrededor de dos tercios de los encuestados considera que el contexto político ha influido en la estabilidad y proyección laboral de ellos. Entre los encuestado de FESIFUNA (85%) y SITRANDE (84%) esta percepción está mucho más extendida que en otras como en CESITP (30%).

Finalmente, en términos de la posesión de seguro de salud, se observa que la gran mayoría de los encuestados sí cuenta con alguno. Por ejemplo, el 100% de los encuestados de SITRANDE y el 98% de FESIFUNA declaran contar con seguro de salud. La excepción a esta tendencia la constituye APE, donde sólo alrededor de la mitad de los encuestados manifiesta tener seguro de salud.

3. Conclusiones

El presente estudio aborda la situación de los trabajadores jóvenes de los Servicios Públicos del Paraguay a partir de una encuesta aplicada a trabajadores de siete organizaciones sindicales. Adicionalmente, el análisis de los indicadores cuantitativos se ha complementado a través de una estrategia cualitativa, que consistió en la realización de un grupo focal en el que participaron algunos dirigentes jóvenes de cada una de las organizaciones.

Los resultados del presente estudio dan cuenta de tres ámbitos sustantivos para comprender la actual situación de los trabajadores jóvenes ocupados en Servicios Públicos del Paraguay.

En primer lugar, en relación a la caracterización sociodemográfica y laboral de las personas encuestadas es preciso destacar: la elevada concentración de mujeres en los servicios públicos considerados; el alto nivel educacional observado en general, contando la mayoría de los trabajadores con estudios en educación terciaria; la importante cantidad de trabajadores con una calidad contractual de nombrados; y la prevalencia de quienes realizan horas extra a su jornada laboral. Respecto a la elevada proporción de mujeres, consignar que pueden existir desigualdades propias de la división sexual del trabajo que deben ser indagadas en futuras investigaciones.

En segundo lugar, destaca la participación general en instancias de formación y capacitación vinculadas con el trabajo. Si bien se constatan altos niveles de disponibilidad de capacitaciones tanto de los lugares de trabajo como de los gremios, esto presenta una variación considerable según las organizaciones. Por otra parte, siguiendo la visión de los dirigentes, resalta el interés de los trabajadores por más instancias de formación y facilidades para poder realizarlas. Este interés se relaciona con la necesidad expresada de los dirigentes de llevar adelante carreras funcionarias al interior de las instituciones con requisitos y reglas claras, donde se apliquen, por ejemplo, ascensos basados en la experiencia de trabajo y en los niveles de formación.

En tercer lugar, se encuentran los indicadores sobre la situación del trabajo decente entre los trabajadores jóvenes de los Servicios Públicos del Paraguay. En términos generales, se observa una percepción de desproporcionalidad entre las remuneraciones recibidas y el trabajo realizado, aunque esto varía sustantivamente según organización. Una de las principales razones que identifican los dirigentes para estas desproporcionalidades se vincula con las desigualdades según calidad contractual, particularmente frente a trabajadores nombrados con el resto.

Asimismo, una parte considerable de los encuestados no considera recibir un reconocimiento a sus labores por parte de pares y superiores, no obstante se tienden a percibir opciones para desarrollarse en su lugar de trabajo. Ahora bien, estos indicadores varían significativamente según cada organización sindical y, en ese

sentido, cabe atender a las particularidades de los servicios que presentan los mejores y peores indicadores. Por una parte, esto presenta desafíos en términos de transformar aspectos problemáticos de los servicios públicos respectivos, así como, por otra parte, profundizar en el conocimiento de esas realidades particulares para comprenderlas con mayor precisión.

Un aspecto compartido en relación a las falencias que existen en términos de posibilidad de capacitación y empleo decente se trata de la estacionalidad que representan las elecciones de autoridades políticas. Existe una visión extendida de los efectos nocivos que tiene para los trabajadores de servicios públicos el estar supeditados a cambios constantes de autoridades que, en algunos casos, llevan a transformar fuertemente el funcionamiento y estructura de unidades laborales. Lo que, en definitiva, dificulta una planificación y el fortalecimiento de los Servicios Públicos del Paraguay en el mediano y largo plazo.

Finalmente, cabe destacar que es necesario profundizar en estas dimensiones, por un lado aumentando la cantidad de indicadores disponibles, como extendiendo el alcance de los instrumentos para recolectar información al respecto. También es pertinente conocer las percepciones de trabajadores de base, junto a la de los dirigentes, para obtener una visión más amplia sobre la situación laboral en la que se encuentran.

Referencias

- Andréu, J. (2001). Las técnicas de análisis de contenido: una revisión actualizada. Obtenido de <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf>
- Arredondo, F. (2015). Los trabajadores a honorarios como una arista de la modernización del Estado. Cuadernos de Coyuntura(9). Recuperado el 25 de Agosto de 2015, de http://www.nodoxi.cl/wp-content/uploads/CC9_02.pdf
- Asún, R. (2006). Medir la realidad social: el sentido de la metodología cuantitativa. En M. Canales, Metodología de Investigación Social. Introducción a los Oficios. Santiago: LOM Ediciones.
- Canales, M. (2006). El Grupo de Discusión y el Grupo Focal. En M. Canales, Metodología de Investigación Social. Introducción a los Oficios. Santiago: LOM Ediciones.
- Cantor, G. (2002). La triangulación metodológica en ciencias sociales. Revista Cinta de Moebio, 58-69.
- Cea, M.A. (2004). Métodos de encuesta. Teoría y práctica, errores y mejora. Madrid: Síntesis.

Anexos

1. Encuesta CNJ Paraguay 2016

Como Comité Nacional de Jóvenes del Paraguay de la Internacional de Servicios Públicos, queremos invitarte a participar de esta pequeña encuesta que nos permitirá conocer nuestra realidad como jóvenes trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos de nuestro país, sobre todo sobre las condiciones laborales en la que nos encontramos actualmente.

I. Caracterización del/a encuestado/a:

Sexo: M ____ F ____ Edad: ____ años

Organización a la que perteneces: _____

Nivel de Escolaridad: (Marcar con una x)

Educ. básica incompleta	Educ. media técnico- profesional completa
Educ. básica completa	Educación profesional Técnica incompleta
Educ. media cient. - humanista incompleta	Educación profesional Técnica completa
Educ. media cient.- humanista completa	Educación universitaria incompleta
Educ. media técnico-profesional incompleta	Educación universitaria completa

Profesión u oficio: _____

Sueldo imponible:

Menor de 1.824.055 Gs. ____

Salario Mínimo 1.824.055 Gs. ____

Más de 1.824.055 Gs. ____

Antigüedad Laboral: _____

Calidad contractual:

Nombrado: ___ Contratado: ___ Jornalero: ___ Otra ¿Cuál? _____

Jornada Laboral: N° de horas semanales _____ N° de horas semanales _____

¿Realizas horas extraordinarias? Sí ___ No ___ ¿Son pagadas? Sí ___ No ___

II Capacitación:

1.- ¿Existen programas de formación o capacitación en tu lugar de trabajo?

Sí ___ No ___

2.- ¿Existen programas de formación o capacitación en tu Organización?

Sí ___ No ___

3.- ¿Has participado en actividades de capacitación durante los últimos 2 años?

Sí ___ No ___

III Empleo decente:

1.- ¿Consideras que tu salario es proporcional a la carga de trabajo que realizas?

Sí ___ No _____

2.- ¿Existe en tu lugar de trabajo Maltrato, acoso laboral u otra clase de abuso?

Sí ___ No _____ ¿Cual? _____

3.- ¿Existe en tu lugar de trabajo algún organismo que canalice y resuelva los conflictos o situaciones de maltrato o abuso expuestas en la pregunta anterior?

Sí _____ No _____

4.- ¿Consideras que tienes perspectivas de desarrollo y mejoramiento en tu trabajo actual?

Sí _____ No _____

5.- ¿Consideras que tu labor es reconocida por tus pares y tus superiores?

Sí _____ No _____

6.- ¿Consideras que el contexto político actual ha afectado tu estabilidad y proyección laboral?

Sí _____ No _____

7.- ¿Cuenta con seguro de salud?

Sí _____ No _____ Ambos _____ Cual _____ Costo _____

CNJ Paraguay – cnjparaguay@ispconosur.cl

2. Pauta Grupos Focales – Estudio Condiciones Laborales CNJ 2016

Introducción

Dimensión 1. Capacitaciones laborales.

- ¿Qué capacitaciones hay en sus espacios de trabajo? ¿Son consideradas útiles por quienes las reciben?
- ¿Cómo se diferencian las capacitaciones ofrecidas por el lugar de trabajo respecto a las ofrecidas por las organizaciones gremiales? ¿Cómo se define quién accede a las capacitaciones? ¿Hay diferencias entre ser de planta, contrata y honorarios o para hombres y mujeres?
- ¿Qué tipo de capacitaciones les gustaría tener en relación al servicio público que brinda su lugar de trabajo?

Dimensión 2. Maltrato laboral.

- ¿Podrían describir experiencias vividas u observadas en sus lugares de trabajo?
- ¿Las situaciones problemáticas que mencionan, se resuelven de alguna forma? ¿Quién suele ser el principal mediador: la jefatura, el sindicato, el comité paritario, recursos humanos u otro?
- ¿El fenómeno de maltrato laboral, se da de manera diferente para hombres y mujeres?
- ¿Qué mecanismos consideran necesario implementar en sus lugares de trabajo para prevenir tales fenómenos?

Dimensión 3. Reconocimiento del trabajo propio.

- ¿En general sienten que el trabajo que se realiza en su lugar de trabajo es reconocido por los superiores y colegas?
- ¿Ese reconocimiento se da de manera diferente para hombres y mujeres? ¿En qué situaciones concretas lo han vivido/observado? ¿Es distinto para planta, contrata y honorarios?
- En general, ¿creen ese tipo de reconocimiento es importante?, ¿por qué?

Dimensión 4. Carga laboral, nivel de salario y proporcionalidad del salario recibido.

- ¿Consideran que su salario y el de sus compañeros es proporcional a la carga de trabajo que realizan? ¿Por qué?
- ¿Creen que esa situación es diferente para hombres y mujeres? ¿Y entre planta, contrata y honorarios?
- Pensando en términos históricos ¿cómo han cambiado las cargas de trabajo? Si ha habido una intensificación en el trabajo ¿a través de qué mecanismos ha ocurrido?
- ¿Creen que existe asimetría en el nivel de los salarios de acuerdo al género?
- ¿Qué acciones creen que se deberían tomar para mejorar tal situación?

Dimensión 5. Perspectivas de desarrollo en el lugar de trabajo.

- ¿Consideran que en sus lugares de trabajo se ofrecen perspectivas de desarrollo o mejoramiento? ¿Podrían dar ejemplos concretos respecto a esto?
- ¿Creen que esa situación es diferente para hombres y mujeres, considerando dificultades de conciliar el trabajo con la familia?
- ¿Creen que esa situación es diferente para plantas, contratas y honorarios?
- ¿Consideran importante que los espacios de trabajo brinden estas posibilidades a sus trabajadores/as?
- ¿Propondrían alguna medida para que esto se produzca de modo efectivo?

La Internacional de Servicios Públicos (ISP) es una federación sindical mundial que representa a 20 millones de trabajadores y trabajadoras que prestan servicios públicos esenciales en 154 países. La ISP defiende los derechos humanos, promueve la justicia social y el acceso universal a servicios públicos de calidad. La ISP trabaja con el sistema de las Naciones Unidas y en colaboración con entidades de la sociedad civil, sindicatos y otras organizaciones.

El Comité Nacional de Jóvenes de Chile (CN) nace al alero del proyecto de Jóvenes del Cono Sur de la Internacional de Servicios Públicos (ISP), y que patrocina el sindicato de Irlanda, IMPACT desde el año 2004. Actualmente, el comité lo integran dos representantes jóvenes de cada gremio afiliado a la Internacional en Chile, en igualdad de género, y su coordinación se alterna entre sus miembros una vez al año. Entre sus objetivos están el incentivar la participación de los jóvenes trabajadores en el movimiento sindical, incidir en las plataformas sindicales para reivindicar las necesidades particulares de este grupo y fortalecer el movimiento sindical.



Public Services International, BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex,
France.

Tel: +33 (0)4 50 40 64 64 Fax: +33 (0)4 50 40 50 94

E-mail: psi@world-psi.org

Public Services International, BP 9, F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, France.

www.world-psi.org

Comité Nacional de Jóvenes de Chile (CNJ – ISP)

e-mail: cnjchile@ispconosur.cl