

percepciones y experiencia

Pere Boix
Ana M. García
Clara Llorens
Rebeca Torada

percepciones y experiencia

la prevención de los
riesgos laborales
desde la óptica de
los trabajadores

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por Comisiones Obreras (CC.OO.) con el objetivo de impulsar actividades de progreso social para la mejora de las condiciones de trabajo, la protección del medio ambiente y la defensa de la salud de los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Estado español.

La razón de ser de ISTAS es prestar apoyo a la acción sindical de CC.OO. en materia de salud laboral y medio ambiente:
www.istas.ccoo.es

colaboran:



istas Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

istas Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud

percepciones y experiencia

la prevención de los
riesgos laborales
desde la óptica de
los trabajadores

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Autores: Pere Boix, Ana M. García, Clara Llorens y Rebeca Torada

Esta publicación ha contado con una subvención de la Generalitat Valenciana (Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació) cofinanciada con fondos FEDER de la Unión Europea.

Realización: Paralelo Edición, S.A.

ISBN: 84-607-3489-7

Depósito Legal: M-49384-2001

INDICE

Prólogo. Carlos Aníbal Rodríguez	5
Introducción	11
1. Por una nueva estrategia en prevención de riesgos laborales	15
Crítica del patrón <i>tecno-preventivo</i>	17
Percepción social del riesgo	20
Percepción del riesgo y participación de los trabajadores	23
Formación para la participación	26
2. La percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos del trabajo	31
Los trabajadores frente a la salud y la enfermedad	33
La percepción colectiva del riesgo	36
Las percepciones individuales	37
Confianza y desconfianza en las soluciones	41
Estrategias para la mejora de las condiciones de trabajo	44
¿En quién apoyarse para la prevención?	46
3. Comportamientos y actitudes de los trabajadores frente al riesgo	51
Percepción del clima preventivo en la empresa	53
Implicación de los trabajadores	58
Factores de motivación y desmotivación	63
Percepción de las propias capacidades	66
4. Reorientar la formación de los trabajadores	69
Necesidades formativas de los trabajadores	71
Una estrategia formativa basada en la percepción	73
Un caso práctico a modo de ejemplo: el sector cerámico	76
Criterios de buenas prácticas para la formación de trabajadores en prevención de riesgos laborales	84

ANEXO I: Cómo se expresan los trabajadores y las trabajadoras	95
La idea de salud o no es lo mismo estar enfermo que estar hecho polvo ...	97
La salud laboral: no estamos bien en el trabajo	99
Qué dicen de los riesgos los trabajadores de la cerámica	103
La protección personal desde el punto de vista de los usuarios	111
ANEXOII: Consideraciones metodológicas al proyecto <i>PERCEP</i>	115
Planteamiento metodológico general	117
Fase cualitativa: grupos de discusión	119
Diseño del cuestionario y análisis cuantitativo	121
ANEXO III: Cuestionario y resultados estadísticos	129
Descripción de la muestra	144
Percepción del clima de la empresa en relación con la prevención	145
Actitudes y comportamientos de los trabajadores	147
Percepción de los riesgos laborales	151

PRÓLOGO

«Adulto es la persona que, además de su crecimiento físico ligado al desarrollo cronológico (edad), evidencia un nivel de autonomía consagrado por la experiencia individual y colectiva..., este adulto realiza a partir de su realidad y sus necesidades, un aprendizaje social que le permite enfrentar y resolver la problemática de su subsistencia..., el éxito del aprendizaje del adulto depende, en gran parte, del interés compartido, auténtico, que moviliza la atención y la acción de las partes involucradas en el proceso»

(Ovide Menin: *«El aprendizaje en el adulto»*)¹

De haberse escrito mucho tiempo atrás este libro que ahora aparece, podría haberse llamado «De cómo y cuándo educar para tener resultados satisfactorios».

Es que esta obra trata de ideología, forma, contenido y oportunidad de la educación de trabajadores. Es un libro entonces para agradecer después de tanto fracaso en que uno ha incurrido, tanto por pedirle a la formación lo que ella no podía dar como por hacerlo desde donde no se debe. En cuanto a este fracaso, vale recordar que Cazamian² subraya que la formación en seguridad, sobre todo si utiliza medios activos, es capaz de generar actitudes favorables entre los ejecutantes, pero no influye significativamente ni los comportamientos profesionales, ni la frecuencia de los accidentes. Partiendo del principio pedagógico que dice que los adultos pueden aprender, es lícito entonces agradecer que los autores hayan decidido explorar las probables causas de los fracasos y desde allí proponer la forma de enfrentarlos.

Quien lea esta obra con espíritu abierto compartirá, merced a la generosidad de sus autores, «descubrimientos» y tal vez se atreva a iniciar la maravillosa aventura de

¹ Citado por Silvia Giordano y Esther Giraud en «El trabajador como sujeto de aprendizaje», II Congreso Internacional de Educación. Buenos Aires; 2000. Mimeo.

² Cazamian P. Leçons d'ergonomie industrielle, une approche globale. París: Ed. Cujas; 1974.

encarar el proceso enseñanza-aprendizaje lejos de un presunto saber especializado que se obstina en creer que el protagonista de la educación es el «saber científico», también presunto.

Antonio Grieco, actual director de la Clínica del Lavoro «Luigi Devoto» de Milán, expresaba en Barcelona³, haciendo referencia a las visiones del técnico y el trabajador: «*Nosotros pensamos en una relación dialéctica entre estas dos culturas –que son culturas originales, autónomas, en términos de cultura bien entendidos, que tienen experiencias, instrumentos, categorías de pensamiento, técnicas de evaluación completamente diferentes– que coexisten en la realidad y han de coexistir aún hasta el enfrentamiento y que han de trabajar unidas. Dentro de una confrontación de contribuciones concretas, cada uno con su experiencia y ambos con sus instrumentos, estará la riqueza de las soluciones*». Antonio Grieco nos señalaba en esos momentos que lo que acababa de expresar era una contribución de carácter teórico, todavía incompleta, pero que partía del hecho de reconocer la verdad.

Un modelo teórico precisa de un modelo experimental o al menos de unas probanzas prácticas y sin lugar a dudas los autores del libro se han zambullido en ello, provistos de bagaje teórico y abiertos al descubrimiento.

El libro de Pere Boix, Ana M García, Clara Llorens y Rebeca Torada parte de una experiencia práctica realizada en trabajadores de la industria cerámica de Castellón y se transforma en una lección producto de la reflexión crítica sobre los resultados obtenidos.

Los aportes de los autores parten de los siguientes hallazgos: existe una forma de abordar la formación por parte de los técnicos que presenta muchas debilidades; la percepción del riesgo entre técnicos y trabajadores no es la misma; no hay una disposición de los técnicos para escuchar e incorporar las experiencias de los trabajadores, sin embargo suele haber entre ellos una mejor disposición a «comprender» la lógica empresarial que no pone en marcha las medidas preventivas que ellos mismos indican por razones económicas; cuando el técnico reconoce las diferencias entre su visión y aquella propia de los trabajadores, no ahonda en su porqué.

Cuando se evoca una formación de estas características, por otra parte extendida allende los mares, se asiste a una reducción del proceso de enseñanza-aprendiza-

³ Carnevale F, Gervais P, Grieco A, Tonnelli S, Baselga M, Nájera E, Quer Brossa S, Saiegh R, Dauff LI, Castejón J, Rodríguez CA. El Risc Laboral. Barcelona. Co-legi de Metges de Barcelona; 1982.

je a un acto circense donde el docente emite la emisión hipnótica y el trabajador se ve resignado a ejercer la escucha acrítica.

La obra nos lleva de la mano, a través de las voces de los propios trabajadores, de un hallazgo a otro y el capítulo destinado a considerar «la percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre el riesgo del trabajo» nos entrega sus «saberes» de una forma encomiable, mostrando la riqueza de las diferencias entre el saber individual y el colectivo.

Vale la pena recordar que el saber del grupo enriquece no sólo al investigador, sino a cada uno de los trabajadores que conforman el grupo, porque este conocimiento no sólo es más completo, sino que es más complejo. Esto puede ayudar a comprender las diferencias entre las percepciones individuales y grupales. En este capítulo todo aquel que pueda gozar de capacidad de aprender sin sentirse molesto, que conserve la genuinidad necesaria para ello, saldrá más «aprendido».

Una de las frases volcadas por un trabajador me ha resultado particularmente interesante y aun provocativa: «... antes se decía es un buen trabajador, y se tenía ese concepto, respeto. Ahora no, ahora se utiliza mano de obra, da igual, somos máquinas, pero de carne. Si no te tengo a ti tengo al otro, la empresa lo estructura así». Cuando se escucha una expresión de sufrimiento como esta, es lícito pensar que lo que se perdió primero es «el buen trabajo».

El tercer capítulo de la obra, «Comportamientos y actitudes de los trabajadores frente al riesgo del trabajo», ofrece varios filones y desafíos para el lector interesado. Mucho se ha escrito respecto a la etiología de los accidentes, y aún hemos de aceptar que gran parte de las prácticas especializadas siguen insistiendo en el acto inseguro como elemento central. Esta idea fue alumbrada en la década de los 30 por H. W. Heinrich, quien publica «Accident Prevention» haciendo aportes para gestionar la seguridad y salud en el trabajo. El enfoque tiene dos vertientes: una de ellas focalizada en el puesto de trabajo y la otra en la contribución de los trabajadores a los accidentes. Heinrich sostenía que el 98% de los accidentes eran evitables y que la clave del éxito es el control del comportamiento de los trabajadores. Esta teoría errónea y poco útil para la prevención es, sin embargo, apreciada por muchos técnicos, sanitarios y no sanitarios, tal vez porque remeda la versión de la enfermedad como castigo de Dios, es decir las teorías culposas, o más simple aun, porque ahorra trabajo y evita tener que diseñar, discutir con el empleador y poner en marcha medidas de fondo.

Hoy sabemos que los trabajadores no son los culpables de los accidentes, son sus víctimas, sin embargo admitimos que los trabajadores adoptan en determinadas circunstancias comportamientos de riesgo. Dejours⁴ ya explicó, en los trabajadores de la construcción, que el «machismo» es una «fachada», expresión de una estructura de defensa para continuar trabajando en condiciones de riesgo, que los trabajadores han visto a través del tiempo como invariables. Es decir, ignorar el riesgo tiene la equivalencia a dominarlo, con lo cual se salvaguarda la salud mental aun a costa del riesgo de vida.

Es justamente en este capítulo y en este tema donde los trabajadores entrevistados por los autores alumbran nuevos elementos explicativos de los comportamientos arriesgados. Así conocemos que es mucho más frecuente entre aquellos que perciben un clima preventivo desfavorable en sus empresas. Los ritmos de trabajo, las prisas en caso de averías, la falta de formación y el desconocimiento de los peligros de su propio trabajo son mencionados también como elementos causales.

En el estudio, el incumplimiento de normas tiene correlato con el desacuerdo con ellas y los trabajadores muestran mayor confianza en sus propias estrategias. En este sentido es apropiado recordar que es muy difícil internalizar una norma sobre el trabajo propio cuando el trabajador no ha colaborado a su definición. Cuando la norma se traza a espaldas del trabajador, en la oficina de métodos, está siendo pensada para el trabajo prescripto y todos conocemos las diferencias entre trabajo prescripto y trabajo real.

Los autores dedican el cuarto capítulo a las propuestas destinadas a reorientar la formación de los trabajadores y lo hacen en forma consecuente con los hallazgos que nos transmiten a través de su libro. Apelan al marco conceptual de la percepción social y estimulan a asumir las contradicciones propias de la construcción de la salud en el trabajo teniendo en cuenta las percepciones discordantes para integrarlas en la tarea.

Como corolario de otro de los «descubrimientos» de su investigación aconsejan no emprender acciones formativas dirigidas a trabajadores en aquellas empresas donde ellos tengan una percepción negativa de la prevención. Postulan primero emprender tareas de mejoramiento de las condiciones de trabajo y de sensibilización dirigidas hacia los directivos de la empresa.

⁴ Dejours C. Psychopatologie du travail. Paris: Entreprises Modernes D'Éditions; 1985.

Partiendo de la base que ofrecer formación no puede equipararse con hacer prevención, los autores invitan a formar para la participación y creo que por aquí se divisa el camino necesario. Es decir, *formar para transformar*, esta idea circunda todo el libro. Creo que la adopción de este principio puede hacerle mucho bien a la prevención

William F. Ogburn propone, en 1922, la teoría del retraso cultural para explicar los mecanismos de los cambios sociales⁵. Utilizó entonces, a manera de caso inicial y para probar su hipótesis, el caso de las leyes indemnizatorias para los trabajadores que habían sufrido accidentes de trabajo. Fue así como mostró un retraso de unos cincuenta años, entre 1860 y 1910, desde el momento en que irrumpen en forma masiva las lesiones laborales y el momento en que se hacen adaptaciones sociales en forma de leyes estatales de compensación.

Si la misma teoría resulta aplicable al caso de la formación de trabajadores en salud y seguridad en el trabajo, nos resta sólo que este libro sea leído y comprendido para no aguardar cincuenta años más para cambiar.

Carlos Aníbal Rodríguez

⁵ Ogburn W F. Social Change with Respect to Culture and Original Nature. New York: Huebsch; 1922.

INTRODUCCIÓN

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) llevó a cabo entre finales del año 2000 y el primer trimestre de 2001 un proyecto de investigación en el sector cerámico para conocer qué piensan los trabajadores sobre los riesgos del trabajo, cómo ven la prevención y cuál es su grado de implicación en ella.

Dicho proyecto fue financiado por la Fundación FORCEM y el Fondo Social Europeo en el marco de las Acciones Complementarias y de Ayuda a la Formación y tenía como objetivo específico detectar las necesidades formativas de los trabajadores del sector.

Nuestra consideración inicial era que sin conocer las percepciones de los trabajadores destinatarios de la formación parecía muy difícil promover los cambios de actitudes y comportamientos objeto de dicha actividad formativa.

El proyecto, de cuya metodología y resultados estadísticos se da información detallada en anexos, se planteó en dos fases: una cualitativa, en la que se recogieron las percepciones colectivas de los trabajadores mediante la técnica de «grupos de discusión», y otra cuantitativa, mediante cuestionario a una muestra representativa de los trabajadores y trabajadoras del área de producción del sector cerámico de la provincia de Castelló de la Plana. Para su desarrollo contamos tanto con colaboración sindical como patronal (FECOMA, la federación de construcción de CC.OO., y la organización patronal del sector ASCER), además de con el apoyo y la participación de Unión de Mutuas.

Los resultados del proyecto, que ya fueron objeto de una primera publicación¹, constituyen la base de este nuevo análisis que apunta a consideraciones más generales que las estrictamente formativas.

En efecto, del estudio de los significados que los trabajadores y las trabajadoras otorgan a la salud en el trabajo y a las situaciones que pueden ponerla en peligro,

¹ Boix P, Torada R, Albelda A, Alonso R. Necesidades de formación y percepción de riesgos laborales de los trabajadores/as en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas. Valencia: ISTAS; 2001.

van emergiendo una serie de elementos que configuran un enfoque colectivo de la prevención y que no se puede dejar de considerar desde el punto de vista técnico sin riesgo de caer en una progresiva incomunicación, de vaciar de contenido la participación o de marchar por caminos divergentes.

La idea de la percepción de los trabajadores como un enfoque colectivo nos parece esencial. En primer lugar porque se trata de una dimensión real: los trabajadores, a partir de una experiencia compartida tanto en lo referente a la exposición a riesgos como a las políticas desarrolladas por la empresa y a los resultados de sus propias estrategias, van compartiendo puntos de vista sobre cómo enfocar los problemas de salud en el trabajo. Este enfoque común es fruto de unas determinadas condiciones materiales y no tanto de características o de opciones individuales de las cuales, en ocasiones, también se derivan determinadas percepciones, pero que no resultan operativas para un planteamiento de prevención colectiva que pretenda la implicación de los trabajadores (hoy por hoy, no sería posible una prevención individualizada para cada persona).

Lo que tiene interés desde una óptica preventiva es justamente la percepción colectiva. Un interés que se fundamenta tanto en una necesidad metodológica (la realidad del riesgo y de la salud en el trabajo no se puede conocer bien sin las experiencias de los trabajadores) como en un imperativo democrático (los trabajadores tienen derecho a intervenir en las decisiones que afectan a su salud) y también en una consideración de tipo operativo (la prevención eficaz en la empresa requiere la implicación de los trabajadores).

Por todo ello –a partir de los datos obtenidos sobre la percepción de los trabajadores– hemos querido dar un salto y sobrepasar la particularidad de nuestro proyecto inicial, tanto en sus objetivos formativos como en su ámbito sectorial, para intentar una reflexión estratégica sobre algunas implicaciones que de dicha percepción se derivan en el enfoque general de la prevención de riesgos laborales.

Sobre este segundo eje, en la presente publicación nos hemos preguntado qué supone realmente para las estrategias preventivas la incorporación del punto de vista de los trabajadores. Con ello, seguimos indagando en lo que ya viene configurándose como una línea de trabajo en ISTAS: la participación de los trabajadores desde unos presupuestos de autonomía e ideas propias como punto de partida para llegar a propuestas compartidas con los técnicos y a soluciones consensuadas con los empresarios.

Nos situamos, pues, en el marco de interpretación de la Ley de Prevención de Ries-

gos Laborales que desde CC.OO. se propone a los delegados de prevención² y damos continuidad a anteriores propuestas metodológicas participativas sobre evaluación de riesgos³ y de intervención sindical en relación con la prevención de riesgos específicos⁴.

El plan expositivo consiste en un primer capítulo donde se establece la reflexión estratégica propiamente dicha, seguido de otros dos que analizan las percepciones de los trabajadores que han sido objeto de investigación y un cuarto capítulo en el que se trasladan las conclusiones y propuestas al terreno de la formación.

Para facilitar la lectura hemos reducido la inserción en el texto de las expresiones literales recogidas en los grupos de trabajadores. No obstante incluimos un anexo, de lectura ciertamente recomendable, con una selección de las que nos han parecido más relevantes.

La utilización en el texto del genérico masculino para referirnos tanto a hombres como a mujeres obedece también exclusivamente a razones de mayor facilidad de lectura.

Nuestro deseo al publicar este libro es promover el debate y contribuir a una reorientación estratégica, cuya necesidad es cada vez más compartida, para avanzar hacia una prevención más eficaz y que, como decimos en las páginas que siguen, sea capaz de combinar el rigor científico con la legitimidad social o, lo que es lo mismo, el enfoque técnico con la percepción de los trabajadores.

² Boix P, Gadea R, Uberti-Bona V. Guía del delegado y delegada de Prevención (2ª edición). Madrid: ISTAS; 1999.

³ Boix P, Vogel L. La evaluación de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical. Bruselas: BTS; 2000.

⁴ Calera A, Esteve L, Torada R, Roel JM, Uberti-Bona V, Rodrigo F. La prevención de riesgos en los lugares de trabajo. Guía para una intervención sindical (3ª edición). Madrid: ISTAS; 2001.

1. Por una nueva estrategia en prevención de riesgos laborales

CRÍTICA DEL PATRÓN *TECNO-PREVENTIVO*

La historia de la prevención de riesgos laborales podría describirse como la historia de la insuficiencia del conocimiento técnico-científico para promover por sí mismo el progreso social.

La llamada *ley de las tres generaciones* acuñada por Charles Clutterbuck¹ ilustra perfectamente el retraso histórico en la aplicación del conocimiento a la mejora de las condiciones de trabajo. Dice así: *En una generación se introduce el riesgo, en la siguiente el riesgo es reconocido como tal; y en la tercera se promulga una ley para su control*. El propio autor apostilla: *A veces hace falta una cuarta generación para que el riesgo sea efectivamente controlado; pero, sea como sea, la ley siempre llega tarde*.

Han transcurrido más de dos siglos desde que Percival Pott (1775) evidenció por primera vez el riesgo cancerígeno laboral cuando describió el cáncer de escroto de los deshollinadores y, sin embargo, siguen utilizándose sustancias cancerígenas en el trabajo.

Más de ciento cincuenta años nos separan de la primera propuesta de sustitución de un producto tóxico (concretamente el plomo en el esmaltado cerámico) formulada por Charles Turner Tackrah (1830), padre de la medicina industrial en Inglaterra. Otros tantos desde la primera sustitución efectiva, llevada a cabo por el químico Justus von Liebig (1835) que consiguió eliminar la amalgama de mercurio en la fabricación de espejos². En 1993, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo estudió la experiencia danesa de diez años en el terreno de la sustitución de disolventes detectando efectos positivos en la reducción de daños cerebrales. Sin embargo, los propios investigadores daneses reconocen la dificultad de implantar estas medidas por las resistencias de todo tipo y especialmente económicas³.

Retraso de siglos entre el conocimiento y la acción preventiva que plantea graves interrogantes éticos y que requiere ser superado mediante estrategias activas que tengan especialmente en cuenta la *mediación social* de todas las decisiones que afectan a las condiciones de trabajo en general y a los riesgos para la salud de los trabajadores en particular.

Es por ello que la prevención de riesgos laborales debería ser abordada como un *proceso socio-técnico* en el que, si bien las *propuestas* para un trabajo sin riesgos no pueden sino basarse en conocimientos científicos, su efectiva aplicación re-

quiere *decisiones* que se nutren de unos determinados valores, además de *actuaciones* que deben responder a unos procedimientos socialmente regulados.

Ciencia, cultura, ética y derecho normativo forman así parte inseparable de un único y complejo proceso que debería buscar la mejora de las condiciones de trabajo a través de decisiones científicamente consistentes, a la vez que social y políticamente legítimas⁴.

Ya a finales de los cincuenta, Eric Trist⁵ estudió el rechazo por los mineros británicos del carbón de las nuevas tecnologías introducidas por la empresa. Se generó un conflicto de intereses que se manifestaba en un incremento del absentismo y una reducción de la productividad. Los motivos fueron que las nuevas tecnologías anulaban la autonomía de los mineros en la organización del trabajo y reducían la aplicación práctica de sus conocimientos y habilidades en la realización de sus tareas. Los técnicos diseñaron un uso distinto de la nueva maquinaria de manera que permitiera mantener ciertas características tradicionales del trabajo en las minas, lo cual revirtió de inmediato en un aumento de la productividad y una mayor cooperación entre trabajadores y empresarios.

La toma de decisiones en el marco de las relaciones laborales y de las condiciones de trabajo suele ser, en última instancia, la resultante de situaciones contradictorias y de relaciones de fuerzas protagonizadas por los agentes sociales presentes en el medio laboral: empresarios y trabajadores.

De lo anterior se deriva una consecuencia metodológica muy importante para el quehacer cotidiano de los profesionales de la salud laboral: la necesidad de tener en cuenta el contexto y las percepciones de los actores con el fin de poder inducir cambios en las condiciones de trabajo a través de la «mediación social» que representan las actuaciones de empresarios y trabajadores.

Se necesita integrar los puntos de vista de los diferentes actores, junto con la investigación técnica propiamente dicha, con el fin de construir un marco global de conocimiento de la realidad que permita formular propuestas operativas de cambio, cuya efectiva aplicación dependerá mucho más de los agentes sociales que de los propios técnicos que las elaboraron.

Es decir, si prevenir es cambiar la realidad, ello implica en el caso de las condiciones de trabajo convencer y movilizar a quienes tienen capacidad de decisión en el marco de las relaciones laborales. Se trata, por tanto, de promover cambios en los puntos de vista y en las actitudes de empresarios y trabajadores en un sentido favo-

rable a la prevención de los riesgos laborales. Esto forma parte de las tareas del preventivista tanto como medir el nivel de ruido o redactar un informe sobre la evaluación de riesgos⁶.

Esta concepción explícitamente formulada choca frontalmente con el *modelo tecno-preventivo* dominante en nuestro medio el cual, bajo una aparente imparcialidad, esconde en realidad presupuestos tecnocráticos basados en la preeminencia del conocimiento técnico sobre cualquier otro tipo de enfoque, al margen de consideraciones tanto de carácter sociocultural como incluso de tipo sanitario.

La experiencia de los trabajadores es algo especialmente ausente de este modelo. Se pretende, así, conocer el riesgo laboral exclusivamente sobre la base de una evaluación técnica supuestamente *objetiva* a la que, en el mejor de los casos, se incorporará formalmente una encuesta a trabajadores como información complementaria, pero sin concederle ningún valor en términos de conocimiento. Se desprecia la investigación sobre los factores culturales que intervienen en la construcción social de la percepción del riesgo y de la salud con lo cual, de paso, el técnico evita el *mal trago* de tener que hacer frente a eventuales discrepancias entre su propia evaluación del riesgo y la percepción, denominada *subjetiva*, de los trabajadores.

Esta manera de analizar el riesgo comporta un conocimiento parcial de la realidad, especialmente en lo referente a los mecanismos generalmente socioculturales de generación y mantenimiento de las situaciones de riesgo. Supone, además, para el experto una pérdida de control sobre los resultados finales de su trabajo, que quedará restringido a la emisión de informes y recomendaciones de cuya efectiva aplicación deberá desentenderse toda vez que desconoce las claves de interacción social que determinan la toma de decisiones en un sentido o en otro.

En este contexto, la misión de los técnicos se ve reducida a decir «esto es lo que hay» en lo que a los riesgos se refiere, mientras que los resultados en materia de prevención acaban siéndoles completamente ajenos.

La formación preventiva de los trabajadores es tal vez un ejemplo paradigmático de estas limitaciones. Desde los presupuestos tecno-preventivos, dicha formación se planificaría aproximadamente de la siguiente forma: sobre la base de la evaluación técnica de los riesgos, el experto fija los contenidos de la formación y la imparte según una orientación básicamente prescriptiva, es decir, traslada a los trabajadores el conocimiento técnico del riesgo y las pautas de conducta a seguir.

Esta manera de enfocar la formación tiene numerosos puntos débiles. En primer lugar, la selección de contenidos puede no coincidir con el interés de los trabajadores, que tal vez perciben riesgos diferentes a los evaluados por los técnicos o bien tienen criterios de prioridad distintos. En segundo lugar, el experto da por supuesto que las necesidades educativas de los trabajadores son sobre todo de tipo informativo, es decir, presupone que el problema es de desconocimiento del riesgo, lo cual no suele ser así salvo en los casos de trabajadores recién incorporados o de riesgos con efectos a muy largo plazo. En tercer lugar, no se ha generado un conocimiento sistemático de la «realidad» objeto de la actividad formativa, es decir, se ignoran las percepciones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, con lo que difícilmente se pueden promover cambios en este terreno. Por último, tampoco se tienen en cuenta las estrategias empresariales en los centros donde trabajan los sujetos a los que se forma ni, por tanto, una noción de la viabilidad o posibilidad de aplicación en unas condiciones de organización del trabajo y producción concretas de las pautas de comportamiento que se proponen a los trabajadores.

En definitiva, una formación así planteada tiene muchas probabilidades de convertirse en una actividad cuya incidencia real en aumentar la implicación preventiva de los trabajadores en la empresa sea escasa o nula.

Especialmente si tenemos en cuenta, además, que al margen de la *formación planificada* cualquier intervención de los profesionales genera una *formación de facto*, en la medida que transmite a los actores presentes unas determinadas pautas de enfoque y resolución de los problemas⁷, con lo que solamente desde una práctica profesional participativa se estaría en condiciones de generar participación e implicación de los trabajadores.

PERCEPCIÓN SOCIAL DEL RIESGO

Ana Puy publica en 1995⁸ un libro en el que, además de recoger diversos trabajos empíricos, realiza una revisión de los marcos teóricos desde los que se aborda la cuestión de la *percepción social de los riesgos*.

Señala la autora dos enfoques generales diferentes para abordar la definición de riesgo. Un enfoque técnico-cuantitativo que pretende básicamente calcular la probabilidad de que un determinado peligro se materialice y estimar en tal caso la magnitud de las consecuencias o pérdidas. Otro enfoque más sociocultural y multidimensional desde el que, además de la dimensión numérica de probabilidades y pérdidas o efectos, se atiende a aspectos cualitativos relacionados con la construcción social del riesgo.

Este segundo enfoque permite tomar en consideración los diferentes significados del riesgo en función de las personas que los perciben (percepción individual) y, sobre todo, en relación con los contextos socioculturales en que se producen (percepción colectiva).

En el caso que nos ocupa, por ejemplo, la percepción del riesgo laboral por los trabajadores puede estar condicionada por factores como el valor que conceden a la salud (significación), la inquietud que provoca la posibilidad de sufrir un daño y sus consecuencias (incertidumbre) o las expectativas de control real del riesgo (confianza).

Estas percepciones podrían estar influidas por las características personales de los trabajadores y las trabajadoras (género, edad, situación familiar, etc.), aunque lo cierto es que en nuestra experiencia, como veremos más adelante, dichos factores no han aparecido como muy relevantes.

Desde un punto de vista preventivo, lo que nos interesa especialmente no es tanto la percepción individual de los trabajadores cuanto sus percepciones colectivas construidas a partir de la experiencia común en unas determinadas condiciones de trabajo. Lo que nos interesa en definitiva son los significados que sobre el riesgo comparten la mayoría de los trabajadores y que condicionan unas determinadas formas de pensar y de actuar.

Ahora bien, no podemos obviar que dichos significados compartidos no son opciones voluntarias o aleatorias sino que son el resultado de lo que en sociología se denominan las *condiciones materiales de existencia* y que también comparten los trabajadores. Por ejemplo, en un contexto social de mercantilización y consumo, el valor de la pérdida de salud estará condicionado por el valor que se concede al trabajo o a los ingresos económicos. Del mismo modo, las experiencias colectivas sobre control del riesgo generan en los trabajadores actitudes de confianza, aceptación o resignación según los casos. Los datos que ofrecemos en este libro son concluyentes respecto a la influencia sobre los comportamientos y actitudes de los trabajadores del *clima preventivo* en la empresa, es decir, del interés o falta de interés por la prevención demostrado por el empresario.

Todo ello, por otra parte, abona la posibilidad de que las percepciones sobre los riesgos por parte de los trabajadores sean diferentes a las estimaciones realizadas por los expertos e, incluso, que situaciones de riesgo similares sean percibidas de forma diferente por distintos colectivos de trabajadores o por un mismo colectivo en momentos distintos.

No es difícil imaginar las consecuencias que en el terreno práctico pueden tener estas percepciones diferentes entre expertos y trabajadores. Por ejemplo, a la hora de definir prioridades de actuación sobre los riesgos y, más aún, a la hora de elaborar criterios sobre niveles *aceptables* de riesgo (¿aceptables para quién?). Tiene esto que ver además con el criterio de legitimidad democrática expresado más arriba. No parece lícito que las decisiones (juicios de valor, en definitiva) sobre la importancia o la aceptabilidad de un riesgo se tomen sin tener en cuenta el criterio de quienes sufren o pueden sufrir sus efectos.

Surge así la contraposición entre una estimación de riesgo, pretendidamente racional y objetiva, realizada por técnicos y la llamada «percepción subjetiva» de los trabajadores. Parece simplista resolver esta contradicción equiparando subjetividad a irracionalidad y, por tanto, considerando que las percepciones de los trabajadores son por definición sesgadas y deben ser reconducidas a la *verdad científica*. Ello representa, además, un nivel de engreimiento técnico completamente ajeno a la tradición científica más rigurosa.

Desde las ciencias sociales se ha propuesto abordar estas diferencias como expresión de *racionalidades diferentes* que deberían ser complementarias y se ha señalado, de paso, que los juicios de los expertos sobre el riesgo tampoco están exentos de la influencia de determinados valores en su enfoque ni de ciertas dosis de subjetividad en la selección e interpretación de la información.

Cvetkovic y Earle⁹ han calificado de *realismo ingenuo* la pretensión de mantener una dicotomía entre un riesgo *real* medido según las leyes físicas frente a un riesgo percibido sometido a variaciones socioculturales. Sostienen estos autores que «*el riesgo no es una cualidad inherente del mundo físico, sino que representa una interacción entre las características físicas y psicosociales*», y que, dado que el concepto de riesgo se refiere a pérdidas para las personas, su evaluación implicará necesariamente juicios subjetivos sobre el valor que dichas personas conceden a tales pérdidas.

Es decir, las valoraciones subjetivas formarían parte de la «realidad del riesgo» tanto como la estimación técnica de su probabilidad o de su magnitud. Así, por ejemplo, para conocer el riesgo real en la utilización industrial de una sustancia química deberemos saber sus propiedades toxicológicas (peligro potencial para la salud), las condiciones de utilización (probabilidad de exposición) y los niveles de contaminación (gravedad de la exposición), pero deberíamos indagar también, por ejemplo, sobre si los trabajadores expuestos perciben la situación como una amenaza para su propia salud o la de otros compañeros y en tal caso si dicha ame-

naza les preocupa hasta el punto de implicarse en evitarla o si, por el contrario, consideran que el problema es irresoluble y por tanto prefieren *mirar hacia otro lado* como mecanismo de autodefensa.

No cabe duda de que la toma en consideración de las percepciones de los trabajadores involucrados permite un conocimiento de las situaciones de riesgo mucho más completo que la simple evaluación técnica, pero, sobre todo, proporciona información relevante para elaborar estrategias alternativas de control basadas en la implicación activa de los propios trabajadores. Es lo que ha sido denominado como *democratización* de la evaluación y gestión de los riesgos teniendo en cuenta la dimensión humana de los mismos¹⁰.

Ana Puy¹¹, recogiendo lo apuntado por Otway y Pahner¹² en 1976, señala que la diferencia entre estimaciones técnicas y percepciones sociales no se puede situar en el terreno de lo objetivo frente a lo subjetivo. Ambos tipos de juicios sobre el riesgo, según los autores citados, tendrían una cierta dosis de subjetividad si bien ésta es generalmente menor en las evaluaciones de carácter técnico. Por ello se propone desechar los calificativos de objetivo y subjetivo para referirse a una su-puesta dicotomía que no se corresponde con la realidad y utilizar en cambio los términos de *estimación intuitiva* o basada en la experiencia y *estimación formal* o basada en la investigación para designar con propiedad las distintas percepciones del riesgo.

PERCEPCIÓN DEL RIESGO Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

Idealmente, las estrategias preventivas debieran combinar de una manera óptima el potencial científico-técnico y los valores democráticos o, lo que es lo mismo, promover la participación de los trabajadores al mismo tiempo que la utilización rigurosa del conocimiento experto.

La toma en consideración de la experiencia personal frente al riesgo, así como el reconocimiento del derecho de los trabajadores a expresar sus puntos de vista y a tomar parte en la gestión de la prevención en los centros de trabajo, son algunos elementos esenciales de estas estrategias participativas.

Sin embargo, aunque el derecho de participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales se ha convertido ya en algo prácticamente indiscutible, su aplicación práctica dista mucho de ser coherente con las formulaciones teóricas e incluso con la regulación normativa¹³.

Una parte de la distancia entre el reconocimiento formal del derecho y la efectiva participación de los trabajadores no es sino un reflejo obvio del carácter asimétrico de las relaciones laborales y de poder en el seno de la empresa. No obstante, y este es el tema que aquí nos preocupa, una práctica profesional basada en el modelo tecno-preventivo presta un muy flaco favor a dicha participación.

En el apartado anterior hacíamos hincapié especialmente en la unilateralidad que, desde el punto de vista del conocimiento, supone desconsiderar la percepción intuitiva del riesgo basada en la propia experiencia de los trabajadores. Aquí abordamos otra consecuencia negativa: el sinsentido de reconocer una participación sin derecho a discrepar de las conclusiones a las que han llegado los expertos.

Behrens y Brackbill¹⁴, del National Institut for Occupational Safety and Health (NIOSH), estudiaron en diversas industrias y ocupaciones la proporción de trabajadores que percibían como un verdadero riesgo para su salud la exposición a factores peligrosos en el trabajo. Encontraron grandes diferencias: por ejemplo en los hospitales, donde sólo un 38% de los trabajadores expuestos a tóxicos y un 58% de los expuestos a radiaciones ionizantes tenían conciencia del riesgo, y también en los trabajadores de la construcción, entre los que un 63% y un 54% de los expuestos a vibraciones y a ruido respectivamente no percibían dichos riesgos como tales.

En nuestra propia experiencia, en el sector cerámico, hemos podido comprobar cómo mientras los técnicos se muestran especialmente preocupados por los accidentes de trabajo (atrapamientos, caídas, sobreesfuerzos), desde el punto de vista de los trabajadores se concede mucha más importancia a los riesgos relacionados con el ambiente de trabajo (polvo, ruido, temperatura) o con la organización del trabajo (turnos, ritmos, relaciones autoritarias, discriminación laboral)¹⁵, estos últimos habitualmente ausentes de las evaluaciones de riesgo.

¿Qué hacer en estos casos? ¿Cómo resolver las divergencias entre el punto de vista técnico y la percepción de los trabajadores? Un planteamiento coherente de participación presupone la aceptación de eventuales desacuerdos entre los actores participantes así como la disposición a gestionar dichos desacuerdos de una forma no reduccionista ni impositiva, lo cual implica investigar las diferentes *lógicas* de afrontamiento de las situaciones de riesgo y los factores condicionantes de las mismas.

Paradójicamente, esta posición de tratar de entender la lógica de otros puntos de vista solamente genera respuestas del tipo de *rasgarse las vestiduras* cuando tiene

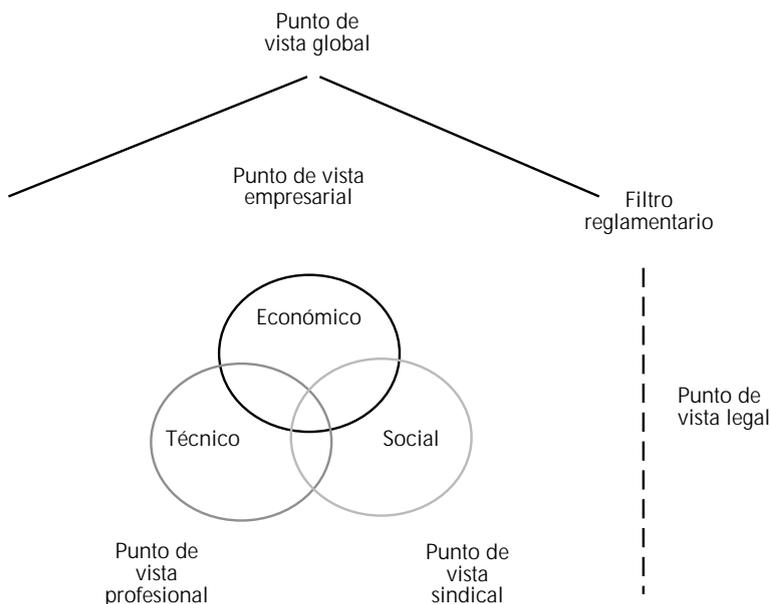
que ver con las percepciones de los trabajadores. Sin embargo, hay un sentimiento generalizado de *comprensión*, extendido también entre los profesionales, hacia las lógicas empresariales de resistencia a la prevención y al cambio por motivaciones e intereses de tipo económico.

Sin comprender las racionalidades ajenas no parece posible desarrollar el proceso de interacción que requiere la gestión de la prevención de riesgos laborales cuyas pautas, no lo olvidemos, suelen ser «negociadas» teniendo en cuenta una triple lógica: la de los trabajadores y sus representantes por el derecho a su salud, la de las exigencias empresariales de calidad y eficiencia, y la de los profesionales que deben proponer soluciones técnicamente rigurosas¹⁶ (Figura 1.1).

La experiencia cotidiana de los trabajadores frente al riesgo suele incluir a la vez tanto una determinada percepción cognitiva del mismo como una determinada aproximación afectiva o evaluativa hacia el mismo de la que se derivan diferentes conductas de aceptación o rechazo.

Es decir, de alguna manera la percepción del riesgo y la evaluación intuitiva del mismo podrían englobarse en el término más amplio de *actitud* frente al riesgo¹⁷. Más que como errores cognitivos, los juicios que sustentan o se derivan de dichas acti-

Figura 1.1. ENFOQUE SISTÉMICO



tudes debieran analizarse desde el punto de vista de su naturaleza social (significados, valores, motivaciones o normas sociales que los sustentan) y del contexto en que se producen (estrategias empresariales, coyuntura de empleo, respaldos sindical, etc.)¹⁸.

Esta perspectiva permite al prevencionista abandonar el enfoque de querer saber *quién tiene razón*, si los trabajadores o los técnicos, y adoptar una actitud mucho más constructiva de intentar descubrir *qué razones tienen* los trabajadores para decir lo que dicen, para pensar lo que piensan o para hacer lo que hacen. Solamente a partir de esta comprensión es posible plantear acciones que, basándose en la reflexión de los trabajadores sobre el propio trabajo y sin violentar la legitimidad democrática mediante actitudes impositivas, puedan encaminarse a conseguir que dichos trabajadores adopten puntos de vista diferentes y actitudes más favorables hacia la prevención. Este es al fin y al cabo el objetivo de la formación que abordamos seguidamente.

FORMACIÓN PARA LA PARTICIPACIÓN

La formación de trabajadores suele considerarse un elemento estratégico de primer orden para la prevención del riesgo laboral, si bien no abundan las evaluaciones o estudios de impacto que permitan estimar su verdadera eficacia.

No obstante, desde una aproximación más o menos intuitiva, el diagnóstico de la situación actual vendría caracterizado básicamente por una discordancia entre la intensidad de la actividad formativa y su escaso impacto en términos de transferencia de la formación a la mejora efectiva de la prevención en los centros de trabajo.

La explicación de esta discordancia no puede referirse sino a una mala praxis en la formación. Es decir, cuando no se consigue el objetivo, lo que hay que revisar es si se está utilizando la herramienta adecuada y si se está haciendo correctamente. También cabría, como en la fábula de Samaniego, decir que *las uvas no están maduras*, pero esta es otra cuestión que nos llevaría por derroteros bien diferentes.

La sensación es, pues, que estamos ante un cierto fracaso de la formación preventiva dirigida a los trabajadores. Pormenorizando un poco más el diagnóstico podríamos aventurar diversas hipótesis explicativas referidas bien a la *orientación* de la formación hacia objetivos casi exclusivamente informativos, a la *metodología*

didáctica basada de forma predominante en el esquema tradicional profesor-alumno o a los *contenidos* escasamente conectados con las preocupaciones de los trabajadores.

También es posible un marco explicativo en el que se combinan en dosis variables todos los elementos citados y que podemos denominar como modelo formativo *prêt à porter* o curso prediseñado que se aplica a no importa quién ni en qué circunstancias.

Como alternativa diremos que el formador debería enfocar su labor al modo de un sastre y planificar la formación como un traje a medida, teniendo en cuenta en cada caso las características y necesidades concretas de los destinatarios, lo cual requiere en primer lugar conocerlas, es decir, «tomarles las medidas» a los trabajadores.

Pero esto no basta, sino que hay que decidir además el diseño del traje y para ello debemos conocer su funcionalidad, el para qué. No sea que vayamos a hacer un traje de lana para el verano o un esmoquin para ir a la oficina.

En definitiva, hay que delimitar el papel de la formación en prevención para fijar los objetivos de la misma y hay que adaptarla a los destinatarios.

Respecto al papel de la formación preventiva conviene salir al paso de ciertos equívocos e incluso de algunas perversiones bastante al uso¹⁹. Uno de estos equívocos, y tal vez el origen de todos los demás, es la confusión misma entre formación y prevención. Considerar que la prevención es propiamente formación implica perder la perspectiva de la mejora de las condiciones de trabajo y trasladar todo el peso de la prevención al comportamiento individual de los trabajadores quienes, en la mejor tradición de la caduca teoría del «error humano», acabarán siendo considerados *culpables* por los efectos de una exposición al riesgo que, sin embargo, les fue impuesta mediante decisiones sobre la forma de organizar el trabajo y la producción en las que no participaron.

Debemos ser claros: formación no es prevención. La formación no es un fin en sí mismo, sino un instrumento complementario para facilitar el objetivo de conseguir un trabajo compatible con la salud. La prevención primaria o prevención en origen que propugnan nuestras normativas se basa en eliminar o minimizar el riesgo allí donde se produce, es decir, en los equipos, en los materiales, en las formas de organización y en las relaciones de trabajo. Ello constituye una responsabilidad empresarial y para lograrlo con eficacia se necesita en primer término la implicación de toda la cadena de mando, desde el director general al encargado.

Existen distintas evidencias sobre la relación entre implicación de los trabajadores y clima preventivo en la empresa. Por ejemplo, se sabe que cuando los trabajadores son conscientes de que el empresario está llevando a cabo acciones para reducir los riesgos laborales, están más dispuestos a participar en programas preventivos²⁰ y que su comportamiento frente al riesgo depende significativamente de la percepción del clima de seguridad en la empresa²¹.

Además, se requiere el concurso activo de los trabajadores y aquí es donde aparece el objetivo fundamental de la formación: promover la implicación de los trabajadores en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo. Es decir, la formación debiera ser antes que nada una herramienta de capacitación crítica de los trabajadores para la identificación de riesgos en su trabajo y de sensibilización para participar activamente en las soluciones. Este es el papel genuino asignado a los trabajadores para conseguir una prevención eficaz y a él debería orientarse de manera prioritaria la formación. Es lo que ha venido en denominarse *formación-acción*²² y es lo que da verdadero sentido al principio normativo de integrar la formación en los planes de prevención.

Evidentemente hay otros objetivos que no pueden dejarse de lado, como son el adiestramiento de los trabajadores para realizar correctamente su trabajo sin ponerse en peligro ellos mismos ni hacer peligrar la seguridad de los demás, pero éstos deben integrarse de forma coherente en un contexto de formación para la participación.

La formación es un instrumento de cambio, no de sumisión. La transmisión unidireccional de supuestas certezas científicas en forma de consignas a aplicar no es un buen enfoque formativo. Menos aún cuando los destinatarios de la formación son personas adultas con un bagaje importante de experiencias en relación con los riesgos del trabajo.

Por tanto, no parece lo más adecuado sustentar el grueso de la formación preventiva a trabajadores en la simple transmisión de informaciones o conocimientos. Más bien habría que plantearla como un proceso de intercambio y de reflexión crítica sobre las experiencias de los propios trabajadores a través de la cual tratar de combinar equilibradamente los tres objetivos clásicos de la formación: cognitivos, actitudinales y psicoactivos²³.

Frente a la transmisión unidireccional de pautas previamente definidas por el experto, proponemos una actividad formativa basada en la observación y el análisis de cada realidad concreta para identificar conjuntamente con los trabajadores las prácticas más eficaces (*¿qué va bien y qué no va bien?*) en el contexto de un deter-

minado proceso y organización del trabajo, teniendo en cuenta sus propias percepciones y expectativas.

De esta forma, al tiempo que se mejora el conocimiento sobre los riesgos, la formación se convierte en un proceso que promueve cambios de actitud favorables a la protección de la salud y en el que se generan habilidades para una efectiva implicación de los trabajadores en la acción preventiva.

NOTAS BIBLIOGRÁFICAS

- ¹ Navarro V, Bernab D. Health and Work under Capitalism. An International Perspective. Farmingdale: Baywood Publishing; 1982.
- ² Hunter D. Enfermedades Laborales. Barcelona: Editorial JIMS; 1985.
- ³ Sorensen F, Styhr Petersen HT. A process-based method for substitution of hazardous chemicals and its application to metal degreasing. Hazardous Waste and Hazardous Materials 1991; 8 (1): 69-84.
- ⁴ Hilhorst TJ. Appraisal of risk perception in occupational health and safety research in developing countries. Int J Occup Environ Health 1996; 2 (4): 319-326.
- ⁵ Trist EL. Organizational choice. London: Tavistock; 1963.
- ⁶ Boix P. No es lo mismo: reflexiones al vuelo para prevencionistas profesionales. Por Experiencia 2001;11:13.
- ⁷ Abraham J et al. Analyse ergonomique du travail, formation et changements dans les situations de travail. Performances Humaines & Techniques 1998; 11: 7-10.
- ⁸ Puy A. Percepción social de los riesgos. Madrid: Editorial MAPFRE; 1995.
- ⁹ Cvetkovich G, Earle TC. Environmental Hazards and the Public. Journal of Social Issues 1992; 48 (4): 1-20.
- ¹⁰ Shrader-Frechette KS Risk and rationality. Philosophical Foundations for Populist Reforms. Berkeley: University of California Press; 1991.
- ¹¹ Otway HJ, Pahner PD. Risk Assessment. Futures 1976; 8: 122-134.
- ¹² Puy A. (op. cit.)
- ¹³ Boix P, Vogel L. Participación de los trabajadores. En: Benavides FG, Ruiz-Frutos C, García AM Eds. Salud Laboral. Conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales. Barcelona: Masson; 2000: 191-203.
- ¹⁴ Behrens VJ, Brackbill RM. Worker awareness of exposure: industries and occupations with low awareness. Am J Ind Med 1993; 23 (5): 695-701.
- ¹⁵ Boix P, Torada R, Albelda A, Alonso R. Necesidades de formación y percepción de riesgos laborales de los trabajadores/as en el sector de fabricación de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas. Valencia: ISTAS; 2001.
- ¹⁶ Cantin R. Une démarche de hiérarchisation des risques et des stratégies d'actions en prévention. Cahiers de Notes Documentaires 1995; 159: 243-250.
- ¹⁷ Otway HJ. The perception of technological risks: a psychological perspective. En: Dierkes M, Edwards S, Coppock E, eds. Technological Risk – Its perception and handle in European Community. Koenigstein: Hain; 1980: 35-44.
- ¹⁸ Eiser JR. Social Judgement. Milton Keynes: Open University Press; 1990.
- ¹⁹ Boix P. ¿Qué formación en salud laboral? Información 1996; 16: 3.
- ²⁰ Sorensen G, Stoddard A, Ockene JK, Hunt MK, Youngstrom R. Worker participation in an integrated health promotion/health protection program: results for WellWorks project. Health Educ Q 1996; 23 (2): 191-203.
- ²¹ Rundmo T. Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. Safety Science 2000;34:47-59.
- ²² Bellemare M. Les effets formateurs de l'analyse ergonomique: ouvrir la boîte noire de l'intervention. Performances Humaines & Techniques 1998; 11: 46-48.
- ²³ Narocki C. La formación en prevención de riesgos laborales. Mimeo, 1996.

2. La percepción de los trabajadores y trabajadoras sobre los riesgos del trabajo

LOS TRABAJADORES FRENTE A LA SALUD Y LA ENFERMEDAD

La percepción general sobre la salud que los trabajadores y las trabajadoras construyen colectivamente tiene mucho que ver con una idea de salud amplia, integral.

Cuando se les pide que hablen de salud, suelen referir la primera percepción espontánea a la ausencia de enfermedad o de alteraciones somáticas.

(Una persona con buena salud es aquella...) que no le duele nada y está bien de salud.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Sin embargo, e igualmente de forma espontánea, aparece inmediatamente un concepto mucho más global de salud que tiene en cuenta no sólo los aspectos físicos sino también los psíquicos. Esta idea de salud integral es la que finalmente se convierte en dominante cuando los trabajadores expresan sus puntos de vista en grupo.

Es que la salud es todo, una cosa sin la otra no tiene sentido. Uno está muy sano físicamente, porque no tiene colesterol ni ácido úrico... Pero tú le puedes hacer las pruebas y estar psíquicamente enfermo, porque está estresado, se pone nervioso, se pone a llorar... Ese está fatal, hecho polvo. Cuando está enfermo físicamente, dices está enfermo. No dices está hecho polvo.

(Mujeres temporales)

De la misma forma, alusiones inicialmente referidas a hábitos o comportamientos individuales (consumo de alcohol, drogas, deporte, etc.) se extienden en este contexto global hacia ideas que vinculan la salud con las relaciones sociales, tanto en el ámbito de la familia como en el ocupacional.

... lo que hay alrededor tuyo, que te sientas bien. Por ejemplo un matrimonio, estar bien con la pareja o familiarmente, con tu entorno familiar. Eso también afecta.

Tienes un bienestar, una cosa normal, familiar, económica, todo. Eso hace tener buena salud a una persona, por lo menos para mí.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Para los trabajadores y las trabajadoras la salud está muy influida por el trabajo y en general valoran que las actuales condiciones de trabajo son negativas para la salud. Sin embargo, no dejan de reconocer los efectos beneficiosos del hecho de trabajar y consideran que el trabajo se podría hacer en mejores condiciones si se diseñara pensando en las personas y no solamente en la producción y el beneficio económico.

No se puede decir que el trabajo perjudique a la salud. No el trabajo en sí, sino las formas de trabajo que hay hoy en día.

Lo que pasa es que el trabajo te lleva muchas veces a tu salud. Porque si tú estás en un atomizador tragarás polvo, y cuando tengas 45 años ..., no podrás respirar.

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

El sector no está encaminado a que el trabajador o la trabajadora estén bien, está para rendir, rendimiento y más rendimiento. Producción, producción y punto. El individuo, el ser, no cuenta. Así como antes se decía es un buen trabajador, y se tenía ese concepto, respeto. Ahora no, ahora se utiliza mano de obra, da igual, somos máquinas, pero de carne. Si no te tengo a ti tengo al otro, la empresa lo estructura así.

(Mujeres temporales)

Las experiencias relacionadas con la salud y el trabajo suelen ser conflictivas, especialmente cuando la pérdida de la salud (o la baja por enfermedad) puede comportar menores ingresos económicos para el trabajador o poner en peligro la continuidad del empleo o cuando repercute en la carga de trabajo de los compañeros. En casos como estos, los trabajadores suelen anteponer otros valores a la salud.

A veces no estamos bien y vamos a trabajar. La mayoría tenemos hijos, muchas cosas que pagar y eso hay que sacarlo adelante.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

*Yo he estado un montón de veces para que me cambien y no lo puedo decir.
(¿Por qué no lo puedes decir?)
Porque me tirarán a la calle.*

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

No puedes estar enferma, si es de enfermedad te descuentan mucho, en pagas y en todo. Por ese motivo muchas veces estás enferma y vas a trabajar.

(Mujeres, mayores de 35, fijas)

Un caso especial es el de las mujeres que, frente a la perspectiva de las tareas doméstico-familiares, resaltan los aspectos positivos del trabajo remunerado: realización personal, bienestar e independencia económica. Ello las lleva muchas veces a aceptar trabajos que ellas mismas consideran negativos para su salud.

La parte positiva es que tú te puedes mantener por ti misma y puedes tomar tus decisiones económicas sin tener que depender de otra persona. Ahora, eso tiene una contrapartida, ¿yo estoy bien en mi trabajo?, ¿a mí se me paga bien en mi trabajo?, ¿estoy haciendo algo que a mí me gusta? Entonces genial, yo estoy muy bien físicamente, psíquicamente y económicamente. ¿Qué pasa cuando estoy haciendo un trabajo que a mí no me gusta? Pues que me está cubriendo una parte de mis necesidades, muy concretas, como es mi independencia económica. Y que por ello, yo tragaré el contrato que me pongan y lo que sea menester, porque yo tengo que comer. Pero yo no me sentiré bien, yo psíquicamente estaré mal. Si además es un trabajo físico y pesado, me sentiré mal físicamente a causa de los esfuerzos que estoy haciendo.

(Mujeres temporales)

Son escasas las expresiones que colocan la construcción de la salud en un horizonte de acción colectiva, lo cual suele abonar sentimientos de impotencia e indefensión. En este contexto, como mucho, se buscan salidas individuales generalmente de cambio de trabajo. Es el caso de trabajadores jóvenes que, al socaire de una coyuntura de elevada demanda de mano de obra, seleccionan el trabajo con un criterio de protección de su salud.

Yo antes estaba de comercial y empecé a sufrir depresiones. Me lo dejé y me vine al sector cerámico. En esta empresa llevo seis meses y me lo estoy pensando mucho de firmar ahora un contrato fijo por el tema del polvo y porque me estoy enterando por ahí de que hay gente con cáncer. Les voy a pedir mejorar dentro de mi puesto de trabajo. Si ellos acceden, bien. Si no, directamente me voy a otro sitio.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

En el extremo opuesto, hay trabajadores que se ven obligados a cambiar de ocupación precisamente por la enfermedad que contrajeron en su trabajo anterior, es decir, como salida individual frente al fracaso de la prevención.

Yo el año pasado tenía problemas de asma y tuve que dejar la fábrica por eso. Porque me ponían en todos los sitios en maquinarias que tiran mucho vapor y yo me estaba...

Yo me tuve que ir de una azulejera porque tenía problemas de alergia, al esmalte.

(Mujeres temporales)

A pesar de todo, los hay que oponen su firme convencimiento frente a viento y marea:

Yo prefiero que me pegue el puro el encargado y yo las manos las tengo bien, y mi seguridad esté ahí.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

LA PERCEPCIÓN COLECTIVA DEL RIESGO

Los trabajadores y las trabajadoras del sector de la cerámica identifican el trabajo como la causa de distintos problemas de salud que padecen. Describen a un tiempo cómo se exponen a múltiples riesgos en el trabajo e indican los daños ocasionados en su salud que implica esa exposición.

A diferencia de las habituales distinciones terminológicas propias de la jerga técnica prevencionista, la percepción colectiva y espontánea de los trabajadores respecto a los problemas de riesgo en el trabajo suele expresarse como un todo interrelacionado donde, por ejemplo, los peligros en materia de seguridad o de higiene se enlazan con unas determinadas formas de organización y se perciben materializados en daños a la salud.

Muchos accidentes laborales son porque el cuerpo no se te habitúa a los turnos, tienes somnolencia y lo mejor si se te engancha una máquina ni paras ni nada, por hacer más metros o para que no te peguen el puro, pues ni desenganchas.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

En los grupos de discusión, en los que se genera una percepción colectiva de los riesgos menos mediatizada, los trabajadores expresan problemas y prioridades distintos a los identificados por los técnicos. Destaca especialmente la importancia que los trabajadores conceden a los problemas de salud en relación con la organización del trabajo frente a la preocupación técnica casi exclusiva por los problemas de seguridad y los accidentes de trabajo.

Hoy las enfermedades no se producen por el plomo como antiguamente, ni por la silicosis. Hoy las enfermedades que más se padecen dentro de una empresa son psicológicas.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Sin embargo, estas diferencias parecen asumidas por los trabajadores como algo que forma parte del panorama cotidiano en un contexto preventivo que consideran ajeno en buena medida.

Por estrés no acudes a la mutua, porque no es una causa física que es lo que suelen curar las mutuas, porque ya por sí mismas se llaman mutuas de accidentes.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Podríamos decir, pues, que las percepciones colectivas de los trabajadores son diferentes a las de los técnicos tanto en el fondo (problemas y prioridades) como en la forma (conceptualización y expresión).

LAS PERCEPCIONES INDIVIDUALES

La expresión de las percepciones individuales cuando se utilizan cuestionarios se adecua más a las pautas dominantes, a pesar de que se mantienen ciertas diferencias con las evaluaciones técnicas, por ejemplo en la mayor importancia que conceden los trabajadores a los denominados «factores de riesgo higiénico» o riesgos derivados del ambiente de trabajo.

Solamente un porcentaje insignificante de trabajadores se considera «libre» de cualquier riesgo en su trabajo. Por el contrario, un 99,5% identifican la presencia de alguna exposición laboral potencialmente perjudicial. En general, casi todos los trabajadores se declaran expuestos a algún tipo de riesgo ambiental y de accidente (97% y 93%) y la exposición a riesgos por esfuerzo físico o de organización del trabajo es también muy frecuente (88% y 71%).

Tabla 2.1. PERCEPCIÓN DE RIESGOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

Porcentaje de trabajadores que identifican la presencia de cada riesgo y de los que estando expuestos al riesgo lo consideran un peligro importante para su salud (n=734)
Trabajadores del sector de la cerámica
Castelló de la Plana 2001

FACTORES DE RIESGO	Trabajadores que identifican la presencia del factor riesgo		% de trabajadores expuestos que consideran en peligro su salud
	Nº	(%)	
Esfuerzo físico	645	87,9	19,5
Manipulación cargas pesadas	235	32,0	26,8
Manipulación cargas no pesadas	482	65,7	3,9
Posturas mantenidas	329	44,8	14,6
Posturas incómodas	260	35,4	25,8
Movimientos repetidos	425	57,9	8,2
Ambiente de trabajo	708	96,5	46,2
Ruido	622	84,7	28,9
Polvo	555	75,6	30,1
Productos tóxicos	336	45,8	49,1
Calor o cambios de temperatura	508	69,2	25,4
Humedad excesiva	202	27,5	29,7
Iluminación inadecuada	137	18,7	21,2
Accidentes de trabajo	680	92,6	43,4
Atrapamientos con máquinas	507	69,3	29,4
Caídas en suelos resbaladizos	389	53,0	29,0
Caídas de altura	206	28,1	16,5
Atropellamiento por vehículos	415	56,7	17,3
Quemaduras	416	56,8	32,9
Contacto eléctrico	321	43,9	24,0
Organización trabajo	517	70,6	9,7¹
Trabajo monótono	419	57,2	
Ritmo excesivo	219	29,9	
Exceso de tareas a la vez	311	42,4	
Turnos de trabajo	108	14,8	
Atención continuada	561	76,5	
Conflictos con encargados	132	18,0	
Conflictos con compañeros	83	11,3	
¹ La pregunta del cuestionario sobre calificación del riesgo para la salud en este apartado se refería al conjunto de factores de organización del trabajo.			

Tabla 2.2. PERCEPCIÓN DE PRIORIDADES PREVENTIVAS

Frecuencia con la que los trabajadores identifican cada grupo de factores de riesgo como el que más les preocupa actualmente, según características de los entrevistados (n=734)
Trabajadores del sector de la cerámica
Castelló de la Plana 2001

	Esfuerzo físico		Ambiente de trabajo		Riesgo de accidente		Organización del trabajo		P
	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)	Nº	(%)	
Edad									
16-25 años	39	(22,1)	65	(36,7)	62	(35,0)	11	(6,2)	0,005
26-30 años	17	(12,1)	48	(34,3)	63	(45,7)	11	(7,9)	
31-40 años	24	(11,3)	91	(42,7)	72	(33,8)	26	(12,2)	
41 años y más	27	(13,4)	93	(46,0)	60	(29,7)	22	(10,9)	
Sexo									
Hombres	99	(14,3)	284	(40,9)	245	(35,3)	66	(9,5)	0,662
Mujeres	8	(21,1)	13	(34,2)	13	(34,2)	4	(10,5)	
Nivel de estudios									
< Primarios	45	(16,1)	99	(35,5)	113	(40,5)	22	(7,9)	0,005
Graduado escolar	40	(14,0)	131	(45,8)	81	(28,3)	34	(11,9)	
Estudios secundarios	16	(14,2)	42	(37,2)	50	(44,2)	5	(4,4)	
Estudios superiores	6	(11,1)	25	(46,3)	14	(25,9)	9	(16,7)	
Tamaño de la empresa									
< 50 trabajadores	20	(19,0)	30	(28,6)	47	(44,8)	8	(7,6)	0,098
51-200 trabajadores	42	(12,6)	143	(42,8)	116	(34,7)	33	(9,9)	
> 200 trabajadores	45	(15,4)	124	(42,3)	95	(32,4)	29	(9,9)	
Experiencia en sector									
< 1 año	11	(19,3)	18	(31,6)	25	(43,9)	3	(5,2)	0,057
1-3 años	25	(16,8)	52	(34,9)	62	(41,6)	10	(6,7)	
> 3 años	71	(13,5)	227	(43,2)	171	(32,5)	57	(10,8)	
Categoría profesional									
No cualificados	87	(15,7)	215	(38,7)	200	(36,0)	53	(9,6)	0,189
Operarios	13	(11,4)	56	(49,1)	38	(33,3)	7	(6,2)	
Mandos	7	(11,1)	26	(41,3)	20	(31,7)	10	(15,9)	
Tipo de contrato									
Fijo	82	(13,6)	249	(41,2)	212	(35,0)	62	(10,2)	0,191
Temporal	25	(19,7)	48	(37,8)	46	(36,2)	8	(6,3)	
Cargas familiares									
Sí	45	(12,2)	161	(44,0)	123	(33,4)	38	(10,3)	0,091
No	62	(17,2)	133	(36,8)	134	(37,1)	32	(8,9)	
Total	108	(14,7)	297	(40,5)	258	(35,2)	70	(9,6)	

El riesgo para la salud que suponen estas exposiciones es percibido como elevado por el 46% de los trabajadores expuestos a factores ambientales y el 43% de los que se consideran expuestos a accidentes. Sin embargo, la proporción de quienes perciben riesgo alto es menor entre los expuestos a esfuerzos físicos (20%) o a deficiencias en la organización del trabajo (10%). En total, un 59% de los trabajadores considera que su trabajo supone un riesgo elevado para su salud (Figura 2.1).

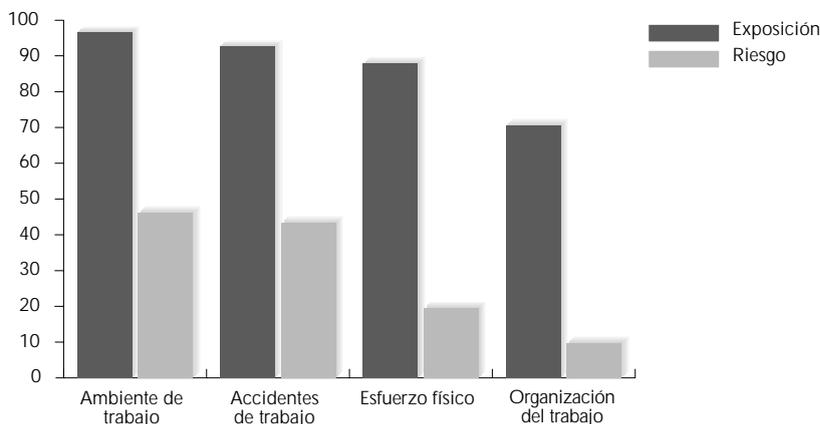
Según los resultados de la encuesta realizada (Tabla 2.1), la percepción de riesgos en el trabajo por parte de los trabajadores del sector cerámico es en general elevada, especialmente en lo referente a la exposición a ruido (85%), a la atención continuada (77%), al polvo ambiental (76%), a los riesgos de atrapamiento en máquinas (70%) y a la exposición al calor o a cambios de temperatura (70%).

Sin embargo, la percepción del riesgo tiene otros matices que van más allá de la simple identificación de determinados factores.

Así, cuando se les pregunta a los trabajadores por su percepción respecto al peligro real que estas situaciones representan para su salud (lo que podríamos denominar *problematización*) aparece que los factores con un mayor riesgo percibido son los productos tóxicos (un 49% de los expuestos consideran que su salud está en peligro), el polvo y la humedad (30% en ambos casos) y el ruido (29%).

Figura 2.1 PERCEPCIÓN DE RIESGOS EN EL TRABAJO

Porcentaje de trabajadores que se consideran expuestos a riesgos en su trabajo (presencia de factores de riesgo) y que valoran dicha exposición como peligrosa para su salud (riesgo de daño)
Trabajadores del sector cerámico (n=734)
Castelló de la Plana 2001



Por el contrario no suelen considerarse en peligro quienes manipulan cargas poco pesadas (solamente un 4% piensan que puede repercutir en su salud negativamente) o realizan movimientos repetitivos (8%) y entre los que afirman estar sometidos a factores de riesgo organizacionales, solamente un escaso 10% los perciben como negativos para su salud.

Respecto a los accidentes, la mayor percepción de riesgo se refiere a las quemaduras (33% de los expuestos consideran que suponen un riesgo alto), seguidos de los atrapamientos y las caídas (29% en ambos casos).

El orden de prioridad que los trabajadores del sector cerámico otorgan a los riesgos según la encuesta coincide con estas percepciones (Tabla 2.2). En esta priorización se aprecian algunas diferencias significativas entre los distintos grupos de trabajadores. Así, los más jóvenes parecen conceder más importancia a los riesgos relacionados con el esfuerzo físico. Un nivel de estudios alto parece favorecer en alguna medida la percepción de los riesgos ambientales y los relacionados con la organización del trabajo. Por otra parte, en las empresas pequeñas se percibe con mayor intensidad el riesgo de accidentes, mientras que en las grandes se concede más importancia al ambiente de trabajo. Algo parecido ocurre en relación con la experiencia profesional en el sector: los más antiguos están más preocupados por los factores ambientales y los más nuevos por los accidentes. Por último, aunque con menor significación estadística, también se observan diferencias según el tipo de contrato: los trabajadores fijos manifiestan más preocupación por los riesgos del ambiente y de la organización del trabajo que los temporales quienes por el contrario están más preocupados por los accidentes y los esfuerzos físicos.

CONFIANZA Y DESCONFIANZA EN LAS SOLUCIONES

En general, la mayoría de los trabajadores encuestados (Tabla 2.3) estima que los distintos riesgos tienen solución, aunque esta opinión es menos frecuente en relación con los riesgos relacionados con esfuerzos físicos (68%) y máxima en relación con los riesgos de accidentes (88%).

Sin embargo, no siempre esta percepción va acompañada del convencimiento sobre las posibilidades reales de una prevención efectiva, sobre todo cuando se trata de riesgos con escaso reconocimiento técnico o social. Ello es especialmente evidente en el caso de los factores psicosociales frente a los que los trabajadores se sienten bastante indefensos.

Tabla 2.3. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

**Opinión de los trabajadores en relación con las estrategias de prevención de riesgos laborales
Trabajadores del sector de la cerámica (n=734)
Castelló de la Plana 2001**

	Nº	(%)
Esfuerzo físico (n=224) ¹		
¿Crees que estos problemas tienen solución? Sí	152	(67,9)
¿Crees que se está haciendo algo para solucionarlos? ² Mucho/bastante	83	(37,1)
¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas? ² Mucho/bastante	98	(43,8)
¿En qué medida puedes tú contribuir a solucionarlos? ² Mucho/bastante	68	(30,4)
¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría? ² Mucho/bastante	136	(60,7)
Ambiente de trabajo (n=541) ¹		
¿Crees que estos problemas tienen solución? Sí	392	(72,5)
¿Crees que se está haciendo algo para solucionarlos? ² Mucho/bastante	245	(45,3)
¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas? ² Mucho/bastante	286	(52,9)
¿En qué medida puedes tú contribuir a solucionarlos? ² Mucho/bastante	166	(30,7)
¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría? ² Mucho/bastante	318	(58,8)
Accidentes (n=499) ¹		
¿Crees que estos problemas tienen solución? Sí	437	(87,6)
¿Crees que se está haciendo algo para solucionarlos? ² Mucho/bastante	328	(65,7)
¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas? ² Mucho/bastante	351	(70,3)
¿En qué medida puedes tú contribuir a solucionarlos? ² Mucho/bastante	304	(60,9)
¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría? ² Mucho/bastante	430	(86,2)
Organización del trabajo (n=199) ¹		
¿Crees que estos problemas tienen solución? Sí	160	(80,4)
¿Crees que se está haciendo algo para solucionarlos? ² Mucho/bastante	66	(33,2)
¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas? ² Mucho/bastante	73	(36,7)
¿En qué medida puedes tú contribuir a solucionarlos? ² Mucho/bastante	74	(37,2)
¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría? ² Mucho/bastante	138	(69,3)
¹ Los trabajadores sólo respondían estas preguntas para los dos grupos de riesgos que más les preocupaban (ver Tabla 2.1)		
² Todas las preguntas se respondían en cuatro categorías (mucho/bastante/poco/nada). En la tabla se agrupan las dos primeras		

Es que al jefe no le voy a decir que estoy estresada por los ritmos de trabajo. Ya la mutua, lo mismo que mi jefe. Es que no voy a ir.

La ansiedad y el estrés eso no lo puede reconocer nadie como que ha sido del trabajo. Si tienes estrés, vas al médico de cabecera, no vas a la mutua.

(Mujeres temporales)

Según los resultados de la encuesta, aunque mayoritariamente los trabajadores (80%) consideran que los riesgos relacionados con la organización del trabajo tienen solución, sin embargo dichos riesgos concentran la percepción más negativa de los trabajadores respecto al nivel de intervención efectiva (un 65% de los encuestados consideran que en sus empresas no se hace nada o se hace poco en ese sentido).

No lo pueden aplicar (aumentar las líneas de producción) porque están los intereses de los jefes, accionistas y a ellos no les interesa perder una cierta cantidad de dinero para que el trabajador esté más a gusto, está claro que ellos van a mirar primero por su interés que por el nuestro, por eso no hay solución en los turnos.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Algo similar ocurre en relación con los riesgos ergonómicos, aunque en este caso se observa una mayor desconfianza de los trabajadores en su posible solución (un 31% opinan que son situaciones irresolubles) e igualmente una proporción elevada (61%) piensan que su empresa no actúa suficientemente frente a las situaciones que suponen esfuerzos físicos.

*(¿Y en tu empresa no se puede mover mecánicamente, lo tienes que mover tú?)
Se podría hacer, pero cuando hay que invertir dinero, ya tocamos ahí... y dicen: bueno, si ése no está conforme, hay otro en la puerta...*

(Grupo mixto: hombres y mujeres)

Tanto en un caso como en otro, además, los trabajadores se muestran poco o nada de acuerdo con el tipo de actuaciones que se llevan a cabo en sus empresas: un 39% de los encuestados manifiestan su desacuerdo con las medidas adoptadas frente a los riesgos psicosociales y un 31% con las medidas respecto a esfuerzos físicos.

Estos aspectos deberían tenerse en cuenta a la hora de interpretar, por ejemplo, las diferentes percepciones sobre los riesgos psicosociales que expresan los trabaja-

dores individualmente y en grupo o la poca problematización de determinados riesgos ergonómicos señalada en apartados anteriores. También podrían explicar la escasez de opiniones emitidas sobre la prevención específica de estos riesgos en los grupos de discusión.

La prevención de accidentes, por el contrario, se considera en general mucho más adecuada: un 66% de los encuestados opinan que se está haciendo mucho o bastante en sus empresas para tratar de solucionar el problema. También son estos los riesgos para los que existe un mayor acuerdo entre los trabajadores en cuanto a las medidas de prevención adoptadas y a su propia capacidad de intervención para prevenirlos.

ESTRATEGIAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

Para los trabajadores, las medidas de protección colectivas son muy importantes ya que evitan los riesgos sin sobrecargarles con equipos de protección personal. Insisten, sin embargo, en que los equipos de protección colectiva para ser realmente eficaces deben estar en condiciones adecuadas de instalación y mantenimiento.

Yo creo que antes que tener que usar mascarillas ocho horas, deberían poner unas buenas aspiraciones.

Hay aspiradores, pero no aspiran bien... no abarcan todo el abanico de pulverizado.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Los aspiradores de polvo no aspiran con la intensidad que deberían aspirar.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Los trabajadores sugieren diversas estrategias para mejorar las condiciones de trabajo en relación con su seguridad y salud. Recogemos algunos ejemplos de lo expresado en los grupos de discusión:

Automatización de determinadas tareas

A veces nos hacen cursillos para ver cómo tenemos que coger el peso, pero nos dicen una cosa y nosotras hacemos otra. Que cojas la caja con la espalda recta... Si te ponen un robot, te evitas las cajas.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Sustitución de productos

Que usen materiales que no tengan plomo.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Eliminar los turnos

Los turnos también son matadores, hay que eliminar los turnos totalmente. Y trabajar de noche, menos todavía.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

El problema de evitar los turnos es ampliar la inversión del empresario a la hora de poner líneas de esmaltado para que produzcan más material de lunes a viernes y que no tengan que trabajar sus trabajadores.

Si hay dos líneas y produces 3.000 metros, pues si pones cuatro, harás 7.000.

Y lo harás de lunes a viernes y no trabajarás el fin de semana.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Rotación de tareas

En vez de estar ocho horas clasificando, pues alternas, estás dos horas clasificando, dos con el torito...

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Reducir los ritmos de trabajo

También te digo una cosa, muchas veces, los malos movimientos los hacemos nosotros.

¿Pero a ti te han enseñado a saber cómo te tienes que agachar?

Pero es que cuando viene la máquina a toda pastilla, ¿te da tiempo a pensar cómo te tienes que agachar?

(Mujeres temporales)

Mejorar las condiciones de manipulación de cargas

*Los bidones de color hacerlos más pequeños.
Nosotros tenemos en vez de bidones de 100 kilos otros recipientes más pequeños.
Pero la cantidad que utilizamos nosotros no pueden ser recipientes más pequeños,
si un bidón grande lo consumes en dos horas...
O carros con ruedas, manejables.
Que tengas un compañero que te ayude.*

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Seguridad en los equipos de trabajo

Yo, como mala experiencia que he tenido, que estoy vivo de milagro por haberme clavado 15 centímetros, no da mucho gusto. Pero como riesgo sigue estando... , cuando con unos contrapesos de 30 a 50 kilos laterales la máquina se podría quedar colgante.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Como parte de las estrategias de control del riesgo, los trabajadores señalan también la importancia de una adecuada información y formación desde el primer momento en que se empieza a trabajar.

... cuando a una persona la cambian de un puesto a otro, debería conocer perfectamente el funcionamiento del trabajo para evitar los accidentes...

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Si desde el primer día te dijese tienes que hacerlo así y te siguieran, pero te dicen tienes que hacer esto y te dejan.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

¿EN QUIÉN APOYARSE PARA LA PREVENCIÓN?

Los Comités de Seguridad y Salud suelen ser bien valorados por los trabajadores como instrumento de prevención.

Es que ella trabaja en una empresa puntera, que tienes un buen comité de empresa, tienes el comité de higiene y seguridad.

(Mujeres temporales)

De unos años aquí, que es cuando empezó a haber comité de seguridad e higiene, los tiempos que puedes estar en clasificación o en selección se han ido acortando y hay unos descansos. Cuando yo entré, a ver quién le decía al encargado voy a estar diez minutitos descansando... Ahora estás dos horas y diez minutos de descanso.

Hay empresas que a lo mejor los comités no funcionan y te ves muy solo...

Ahora han entrado unas personas para hacer lo del comité y han puesto en el comedor calefacción en invierno y aire acondicionado en verano. Nos están sacando mucha ropa, pero de calidad: de darte unas botas normales y corrientes a darte botas de agua con su puntera de hierro.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Aunque existen también opiniones sobre el escaso margen de actuación de los representantes de los trabajadores y un cierto pesimismo (a veces por desconocimiento) sobre el papel que juegan o pueden jugar los delegados:

Y por ejemplo, la gente del comité, ¿tratan todos estos problemas de salud?

Yo sé que la empresa no les hace caso.

Yo no tengo ni idea.

Más que nada, sabes qué pasa?, yo creo que no pueden hacer nada.

(Mujeres temporales)

Pero es que la directiva de una empresa va a buscar sus intereses y los intereses de ellos no son los mismos que los del trabajador por mucho que haya comité de empresa.

Pero es que hay comité de empresa que incluso le puede hacer cambiar la manera de pensar de un empresario, digamos.

No, el empresario lo que quiere es tocar billetes y le da igual que tú...

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Un elemento importante para la efectiva prevención en la empresa debieran ser los mandos intermedios. Sin embargo, en opinión de los trabajadores, los encargados no sólo no favorecen la seguridad sino que muchas veces son los responsables directos de anular las medidas de protección, especialmente cuando se trata de cumplir con las exigencias de producción.

En mi empresa los encargados anulan las barreras, las protecciones, porque a la empresa lo que le interesa son metros, metros y metros. Y si tú paras la máquina por cualquier cosa, tienes al jefe allí diciéndote «a ver, ¿por qué has parado la máquina?»

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

El encargado es su función hacer que tú vayas a ese ritmo. Se crea tal ambiente dentro de la empresa..., que no llego, que no llego y encima viene el otro, y te está dando por detrás. Al final se crea allí una, que dices o me callo y reviento, o me voy. Reviento y me voy.

(Mujeres temporales)

Yo he visto a uno (un encargado) subirse a una escalera con las manos abiertas y decir: «sois unos inútiles», por ejemplo. En lugar de estimular...

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Los trabajadores y las trabajadoras manifiestan opiniones muy críticas sobre la Inspección de Trabajo. Dudan de la preparación técnica de los inspectores y consideran que las empresas les engañan. Aparecen alusiones a la permisividad y señalan que las sanciones al uso son demasiado leves, por lo que a las empresas les compensa pagar las multas en lugar de invertir en seguridad.

La inspección no sirve para nada. Porque si no, muchas empresas estarían cerradas. No te voy a decir el 100%, porque se escaparían unas pocas. Pero la inspección, ¿sabes qué hace?, se da media vuelta y se larga.

Pues por eso digo, que la única forma de solucionar todo eso es que pongan una inspección y que les multara y que les sancionara.

No, yo como empresario la inspección me compensa. Si no tengo estómago, me da lo mismo y quiero producción, y quiero dinero, a mí me compensa pagar denuncias.

(Mujeres temporales)

Luego, otra cosa que se queda en el aire, que el inspector, desde mi punto de vista, deja mucho que desear. Porque darse un paseo por dentro de la fábrica, haciendo así. Yo no sé qué formación tendrá un inspector de trabajo para comprobar si esas máquinas están bien dotadas de seguridad o no.

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

También se recogen opiniones críticas respecto al papel que juegan las mutuas. Hay trabajadores que señalan la mala atención médica y critican la falta de medios y de personal adecuado. También advierten que la mutua no reconoce enfermedades y se centra sólo en los accidentes. Finalmente aparecen expresiones que apuntan a una falta de confianza en tanto las identifican con el empresario:

Por ejemplo, las mutuas no sirven para nada. Por ejemplo, la de Onda que dice ella que atiende. ¿Tú sabes lo que hace la mutua de Onda cuando va alguien con el dedo, que es habitual, eso es el pan nuestro de todos los días? Directamente coge el hacha y hace así, cortan el dedo, se terminó. Te cortan la falange.

Vamos a ver, es que las mutuas no tienen la infraestructura, ni la gente preparada, el personal preparado para atender los accidentes que se están dando en el sector, no hay profesionales, porque es una mutua privada y tiene a los que tiene de toda la vida.

Yo creo que el sector cerámico se ha desbordado tanto que no hay previsión para todo esto.

(Mujeres temporales)

Yo personalmente creo que, por ejemplo, el estrés no es una causa física, que es lo que suelen curar las mutuas.

No, porque a lo mejor te sientes más confiado yendo a tu médico de cabecera y contándole el problema que yendo a la mutua. Porque vas a la mutua, y mucha gente podrá tener el pensamientos de que se va a trasladar a la empresa tu problema.

Y el médico de la mutua no te va a recetar que te calmes, te sientes y vayas de lunes a viernes. Eso no te lo van a solucionar.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

3. Comportamientos y actitudes de los trabajadores frente al riesgo

PERCEPCIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO EN LA EMPRESA

La demanda inicial de la encuesta realizada a los trabajadores del sector cerámico fue que expresaran su grado de acuerdo con la afirmación «*En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas*», según una escala de 0 a 10. Pretendíamos de esta manera obtener una apreciación general (e intencionadamente, previa a cualquier otra) de cómo los trabajadores perciben el clima preventivo global en sus lugares de trabajo.

La puntuación muestra un grado de acuerdo bastante elevado (media=6,8). Sólo un 10% de los encuestados puntuó a sus empresas por debajo de 5, mientras que el 43% otorgan calificaciones por encima de 7 (Figura 3.1).

En general, cabe afirmar que la percepción de la mayoría de los trabajadores del sector cerámico respecto a lo que su empresa hace por la prevención de riesgos laborales es moderadamente satisfactoria, aunque las mujeres y los trabajadores de las empresas más pequeñas tienden a valorar más negativamente el clima preventivo en sus empresas (Tabla 3.1).

Esta puntuación *espontánea* contrasta con el dato comentado en el capítulo anterior sobre la proporción con que los mismos trabajadores entrevistados consideran que están expuestos a riesgos importantes para su salud (59%) cuando se les ha colocado frente a listas de factores de riesgo específicos en lo que podríamos denominar como percepción *inducida*.

Figura 3.1. PERCEPCIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO

Porcentaje de trabajadores según el grado de acuerdo con la afirmación «En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas» (Puntuación de 0 a 10)
Trabajadores del sector de la cerámica (n=734)
Castelló de la Plana 2001

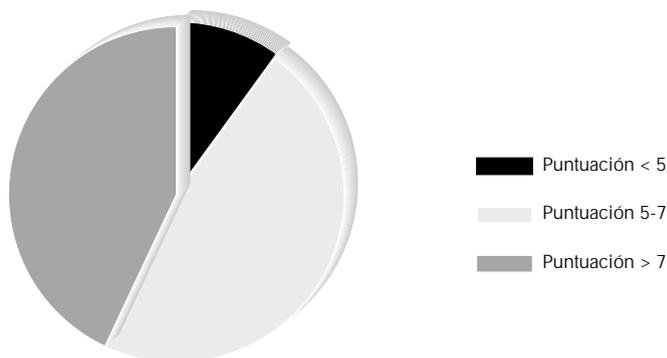


Tabla 3.1. PERCEPCIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO

Grado medio de acuerdo con la afirmación «En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas» (escala: 0 -10)

Trabajadores del sector de la cerámica (n=734).

Castelló de la Plana 2001

	Media	(DE) ¹
Total	6,80	(2,15)
Edad		
16-25 años	6,68	(2,25)
26-30 años	6,86	(2,01)
31-40 años	6,88	(2,12)
41 años y más	6,76	(2,21)
Sexo		
Hombres	6,82	(2,14)
Mujeres	6,32	(2,34)
Nivel de estudios		
Sin estudios/<primarios	6,94	(2,15)
Graduado escolar	6,68	(2,15)
Estudios secundarios	6,73	(2,21)
Estudios superiores	6,79	(2,11)
Tamaño de la empresa		
< 50 trabajadores	6,68	(2,25)
51-200 trabajadores	6,84	(2,03)
> 200 trabajadores	6,78	(2,26)
Experiencia en sector cerámica		
< 1 año	7,28	(1,92)
1-3 años	6,69	(2,17)
> 3 años	6,77	(2,17)
Categoría profesional		
No cualificados	6,77	(2,13)
Operarios	6,75	(2,18)
Mandos	7,10	(2,31)
Tipo de contrato		
Fijo	6,72	(2,22)
Temporal	7,17	(1,78)
Cargas familiares ²		
Sí	6,88	(2,14)
No	6,71	(2,17)
¹ DE: Desviación estándar		
² Tener hijos a su cargo		

Por otra parte, también parece haber diferencias en la percepción global del clima preventivo cuando ésta se expresa colectivamente. En los grupos de discusión, la impresión que se recoge apunta a que son sólo unas pocas empresas («*las buenas*») las que se cuidan de prevenir los riesgos, mientras que en la mayoría («*las mediocres*») no se atiende suficientemente la seguridad y salud de los trabajadores:

(Refiriéndose a la falta de prevención de riesgos en las empresas:)

No te creas que es una empresa, empezamos a hablar y son todas. No son todas, pero hay muy pocas.

(Mujeres temporales)

Yo es que he tocado bueno y malo, entonces te puedo decir que hay empresas que pasan olímpicamente, pero olímpicamente de las medidas de seguridad.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Volviendo a la encuesta, una vez obtenida la puntuación inicial respecto al clima preventivo en la empresa, hemos indagado sobre distintos componentes de la percepción global de los trabajadores al respecto.

De ellos (Tabla 3.2) los que han obtenido mejores puntuaciones por parte de los trabajadores encuestados se refieren por este orden a la disponibilidad de equipos de protección personal, a la existencia de normas de seguridad y a la percepción sobre la implicación de la dirección y los mandos intermedios en la prevención.

Por el contrario, la menor puntuación media corresponde a la afirmación «la producción es tan importante como la seguridad». Algo que coincide con lo expresado por los trabajadores en los grupos de discusión.

... como cargan la máquina más de lo que pueden, si lo tienen preparado para que a ti no te pase nada, como seguridad tuya, la máquina estaría parada porque la llevan sobrecargada. Entonces se saltan las medidas de seguridad no por el coste de esas protecciones, sino por el coste que lleva.

(Mujeres temporales)

A lo mejor están puestas y no están activadas, o a lo mejor se ha estropeado una y se le ha hecho un puente a la otra para que pueda funcionar sin que la seguridad esté efectiva. O por circunstancias de producción interesa que ese material se aligere más y por problemas de que el material está en malas condiciones o está mal hecho, hay que entrar de continuo dentro de la máquina. Entonces, bloquear conlleva un retraso en la producción, entonces la empresa no le interesa un retraso en la producción, quiere la producción, exige la producción.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Tabla 3.2. COMPONENTES EN LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO

**Grado medio de acuerdo con los distintos ítems (escala de 0 a 10)
Trabajadores del sector de la cerámica (n=734)
Castelló de la Plana 2001**

	Puntuación media (DE) ¹	Número de respuestas válidas	Puntuación < 5 (% trabajadores)
«La producción es tan importante como la seguridad»	6,2 (2,8)	726	23,7
«En la empresa hay personas dedicadas a la prevención»	6,5 (3,3)	669	29,5
«He recibido formación adecuada»	6,6 (3,1)	734	22,1
«El encargado tiene en cuenta mis opiniones»	6,7 (2,8)	725	18,3
«Quienes se dedican a la prevención son competentes»	6,9 (2,9)	610	29,6
«La dirección se toma en serio la prevención»	7,2 (2,3)	730	10,3
«La empresa invierte en seguridad y prevención»	7,2 (2,5)	717	14,3
«El encargado se preocupa por la seguridad»	7,3 (2,5)	732	11,3
«Existen normas de seguridad para realizar los trabajos»	7,5 (2,5)	723	12,6
«Dispongo de las prendas de protección necesarias»	7,7 (2,5)	733	10,8

¹ DE: Desviación estándar

Hay otros aspectos, además, que acumulan una mayor proporción de trabajadores en desacuerdo (puntuación por debajo de 5). Casi un 30% de los trabajadores encuestados opinan que faltan personas competentes para dedicarse a la prevención en sus empresas y un 22% consideran inadecuada la formación recibida pa-

rapoder hacer su tarea de forma segura. Un 18% señalan la falta de receptividad en los encargados respecto a las opiniones y sugerencias de los trabajadores en materia de salud y seguridad, lo cual viene a coincidir con apreciaciones como las siguiente:

*Hay algo que ves que va a romperse y dices, fulanito, esto no está bien y va a romperse, mira cómo está..., y se queda ahí. Hasta que no reviente allí no hay dios que venga a arreglar nada.
Reviente o te pille.*

Y pides los guantes y es como si pidieses 5.000 ptas., les sabe mal darte guantes.

(Mujeres temporales)

En general, tal y como se refleja en opiniones recogidas en los grupos de discusión, las mujeres soportan peores condiciones de trabajo en comparación con los hombres:

A las mujeres se les paga menos y el trato personal es peor el que se le da a una mujer que a un hombre, ya que el encargado a la hora de pegar una bronca seguramente se ensañará más con una mujer que con un hombre, porque sabe que una mujer va a aguantar y va a agachar la cabeza.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

A los hombres sí que los hacen fijos, pero a mujeres, tú cógete la estadística y lo verás.

(Mujeres temporales)

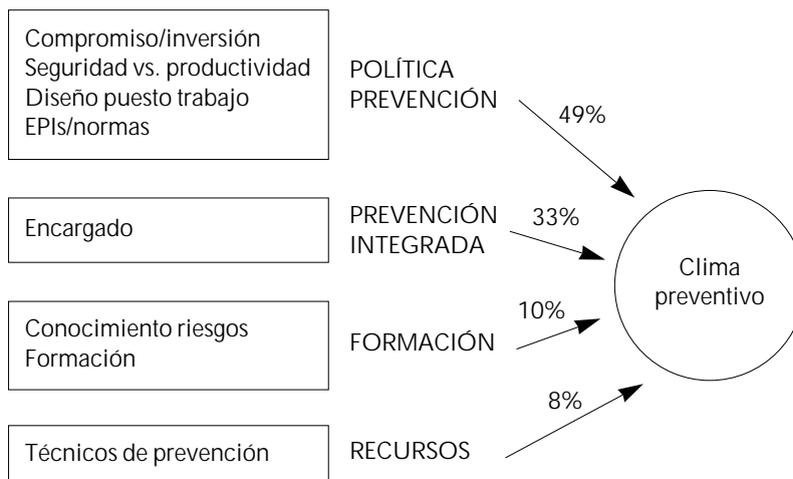
Nosotras somos las chachas de la fábrica.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Los distintos componentes de la percepción global de los trabajadores, que hemos denominado *espontánea*, sobre la prevención en su empresa se agrupan según su valor explicativo tal y como se observa en la Figura 3.2. Según esto, podríamos decir que los factores que más parecen influir en la percepción global de los trabajadores sobre el *clima preventivo* se refieren sobre todo al compromiso de la dirección y a la implicación efectiva de los mandos intermedios, que explicarían respectivamente según nuestros datos el 49% y el 33% de la varianza.

Figura 3.2. DETERMINANTES DE LA PERCEPCIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO

Agrupamiento en categorías de los diferentes ítems según el poder explicativo en relación con la varianza de la percepción global del clima preventivo
Trabajadores del sector de la cerámica (n=734)
Castelló de la Plana 2001



IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES

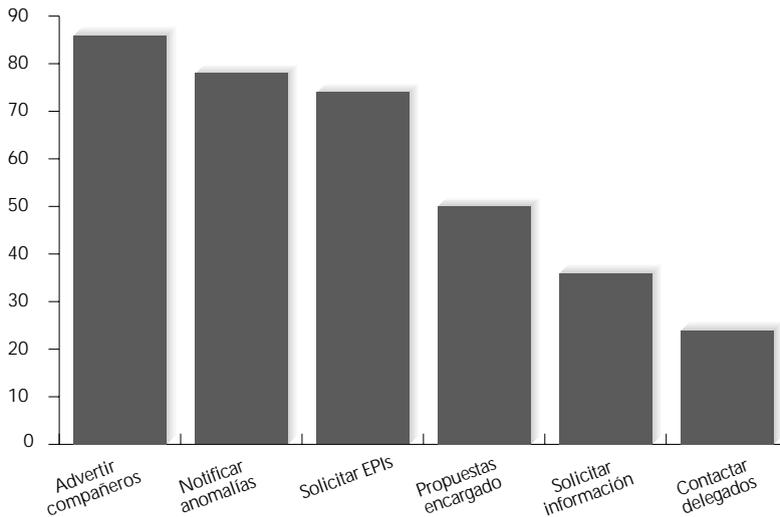
Solamente un 3% de los trabajadores encuestados han respondido que nunca habían realizado ninguna de las acciones relacionadas con la prevención incluidas en una lista de seis que se presentaba en una de las preguntas del cuestionario.

Entre el 97% restante (Figura 3.3), la mayor proporción corresponde a quienes afirman haber advertido a los compañeros de algún riesgo en su trabajo en alguna ocasión o haber informado al encargado de alguna anomalía que pudiera suponer un riesgo. También abundan las respuestas de quienes afirman haber solicitado equipos de protección.

Son relativamente menos frecuentes entre los trabajadores las actividades que implican iniciativas y una mayor anticipación al riesgo como son hacer propuestas al encargado para mejorar la seguridad o las condiciones de trabajo o solicitar información sobre los riesgos. Solamente un 24% de los trabajadores encuestados afirman haber contactado con delegados de prevención por problemas de seguridad y salud en el trabajo.

Figura 3.3. IMPLICACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Porcentaje de trabajadores que afirman haberse comportado en alguna ocasión según las pautas que se citan (n=734)
Trabajadores del sector cerámico
Castelló de la Plana 2001



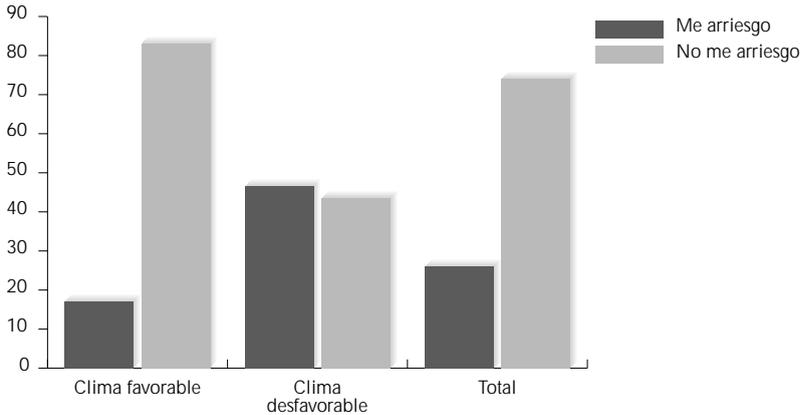
El 26% de los trabajadores encuestados considera que en general suele arriesgarse demasiado en su trabajo. Este comportamiento es mucho más frecuente entre quienes perciben un clima preventivo desfavorable en sus empresas (ver Figura 3.4), de tal manera que la proporción de trabajadores que reconocen arriesgarse en la realización de su trabajo se eleva en estos casos hasta el 57%.

Los ritmos de trabajo y las prisas en caso de emergencia o averías son las mayores dificultades mencionadas para realizar el trabajo de forma segura (26% de los trabajadores) y también señalan como inconvenientes la falta de formación y el desconocimiento de los peligros del propio trabajo (18% y 14% respectivamente).

Estas dificultades son a su vez mucho más frecuentes en las empresas con un clima preventivo desfavorable. En este caso, la proporción de trabajadores que consideran los ritmos de trabajo excesivos para realizar las tareas de manera segura as-

Figura 3.4. COMPORTAMIENTOS DE RIESGO EN EL TRABAJO

Porcentaje de trabajadores según su grado de acuerdo con la afirmación «En general, me arriesgo demasiado en mi trabajo» (escala de 0 a 3)
 Trabajadores del sector cerámico (n = 734)
 Castelló de la Plana 2001



ciende hasta el 56%, y los que encuentran que su formación en prevención es insuficiente son el 35% (Figura 3.5).

Todas estas circunstancias adversas a los comportamientos seguros han sido claramente señaladas por los trabajadores en los grupos de discusión.

Tú siempre tienes que ir al doble de lo que puedes llegar.

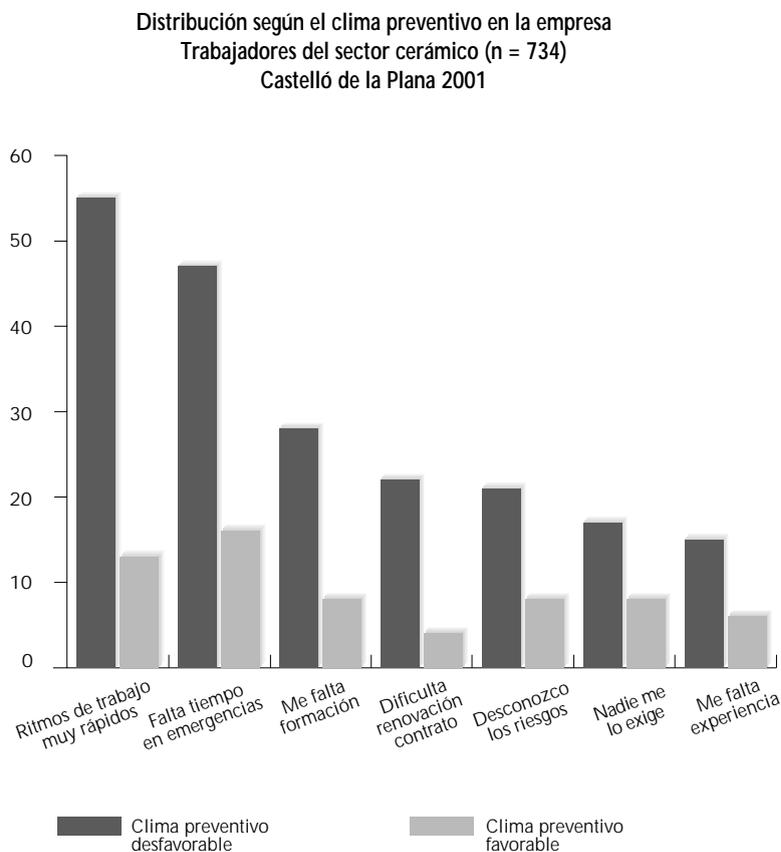
Si se te engancha una máquina, pues ni la paras.

Allí se trabaja a mucha velocidad, hace falta muchísima rapidez, el personal está bastante asustado (...). Entonces ellos quieren tanta cantidad, que lo que es la maquinaria la sobrecargan (...). Entonces los problemas que hay de falta de calidad es la velocidad que ellos quieren.

(Mujeres temporales)

Las empresas dan a los trabajadores normas o instrucciones para realizar el trabajo de forma segura, pero a veces entran en contradicción con los requisitos de producción.

Figura 3.5. FACTORES OBSTACULIZADORES DEL COMPORTAMIENTO SEGURO



La empresa te lo dice, que no metas la mano cuando está la máquina en marcha (...). Normalmente te dicen que para coger un azulejo tienes que parar la máquina (...). Entonces yo no sé cuantas piezas harías en el día.

(Grupo mixto o: hombres y mujeres)

Los trabajadores y las trabajadoras explican, además, situaciones en que las exigencias de seguridad pueden poner en peligro su continuidad en el trabajo.

Yo mira, de todo esto que estamos aquí hablando, luego en tu puesto de trabajo no puedes hablar nada. Y si exiges mucho, ya sabes lo que te dicen, ahí tienes puertas grandes y lo sabes...

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Mira, sabes qué pasa en mi fábrica, si chillas o te quejas, o algo, te vas a la calle. El problema es ese.

(Mujeres temporales)

También consideran que las actuaciones inseguras tienen que ver con la inexperiencia o la falta de información y formación:

Seco cogente muy jovencita, poco preparada, y se la mete a un trabajo que es peligroso

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Todo se trata en lo mismo, información. Porque por ejemplo te dicen: te tienes que poner esta mascarilla. Pero tú tienes que saber los riesgos, el por qué tienes que llevar esa mascarilla.

(¿Actualmente lo sabéis, sabéis cuáles son los riesgos?)

No, no.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Con todo lo anterior, los trabajadores admiten que a veces actúan con un exceso de confianza:

Un accidente es un accidente, no es normal que ocurra. Es la confianza del trabajador: «por esta cajita voy a quitarla, me da tiempo a entrar». Pues no te da tiempo. Es la confianza del mismo trabajador.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Yo, cuando estaba en producción, en la línea de esmaltación, a lo mejor de diez veces, se paraba la máquina tres, porque las otra ... Y eso en un principio no lo haces porque nunca tienes confianza con la máquina y no lo haces, pero cuando llevas ya un mes o años, muchas veces lo haces. Que no lo debes hacer, pero lo haces.

Si no tienen las cosas, están pidiéndote las cosas, y cuando las tienes, no las usan porque dicen que es una imposición. Nosotros somos 20 y habrá 18 que nos pongamos la camisa, la ropa de seguridad, pero los otros no porque es una imposición y van a lo mejor con unas chanclas que se les van saliendo los dedos y ya está, y cuando se les dice algo se enfadan.

(Grupo mixto: hombres y mujeres)

En el origen de estos comportamientos inseguros pueden existir también conflictos con el resto de compañeros por las exigencias empresariales de productividad:

Es que normalmente te dicen que para coger un azulejo tienes que parar la máquina, (...) entonces yo no sé cuántas piezas harías en el día.

Imagínate que una persona parara todas las veces que es necesario, las máquinas...

Los compañeros nos echarían a palos.

(¿Por qué?)

Hombre porque fastidias a todos. Eso es una cadena.

(Grupo mixto: hombres y mujeres)

Algunos expresan, en fin, la resignación por haber perdido una batalla como clase:

La responsabilidad totalmente es del trabajador, porque si en su día se hubiera puesto todo trabajador de acuerdo, la empresa no se hubiera apoderado como se han apoderado del trabajador.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Según estos datos e informaciones, lo que no cabe de ninguna manera es seguir valorando de una forma simplista los llamados «comportamientos inseguros» de los trabajadores en la realización de las tareas. Estamos ante situaciones sometidas a múltiples factores condicionantes, la mayoría de ellos ajenos a una supuesta «negligencia» por parte del trabajador.

FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESMOTIVACIÓN

En general, una mayoría de los trabajadores están convencidos de que respetan las normas de seguridad, hasta el punto de que el 86% de los encuestados afirman cumplir estas normas habitualmente.

Algunos colectivos, no obstante, son más incumplidores que otros. Es el caso de los trabajadores con una antigüedad en el sector de entre 1 y 3 años, los cuales muestran un grado de cumplimiento de las normas del orden del 78%, diez puntos porcentuales de diferencia respecto al resto, tanto de los que llevan menos años como de los que llevan más (88% de cumplimiento en ambos casos).

Una vez más se constata que en las empresas que han obtenido una puntuación baja en la percepción del clima preventivo, el incumplimiento de las normas de seguridad por los trabajadores es más frecuente. En dichas empresas sólo el 53% de

los trabajadores afirman trabajar siempre o casi siempre conforme a las normas de seguridad. Es decir, prácticamente uno de cada dos no suele respetar las pautas de seguridad en su trabajo cotidiano.

En los grupos de discusión, los trabajadores y las trabajadoras han expresado diversas opiniones en relación con los factores que dificultan o incluso impiden el cumplimiento de las normas de seguridad.

Unas veces ocurre que no se da ningún tipo de instrucción de seguridad, especialmente a los trabajadores recién llegados:

Pero una persona encargada que esté allí para llevar el tema de que cuando entre la gente le digan: mira aquí no tienes que tocar, aquí tampoco, aquí tampoco, no. Por lo menos es mi caso.

El mío también, a mi nunca me han dicho nada.

(Mujeres temporales)

O que las instrucciones se imparten en un contexto de trato incorrecto y poco respetuoso.

En vez de decirte, mira, haz esto así, o haz esto de esta manera pues te dicen: «¡Así no se hace!», a grito pelado, el trato es muy malo.

(Mujeres temporales)

Otras veces, hay permisividad cuando alguien incumple las normas.

Se sopla con las mangueras de aire, eso está prohibido pero se hace, y nadie hace nada.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

En ocasiones, es el cumplimiento de las normas de seguridad lo que puede crear problemas para el trabajador en una verdadera paradoja de lo que podríamos denominar como «reconocimiento social negativo»

(Y en esas empresas donde la seguridad no se tiene en cuenta, ¿qué puede hacer el trabajador?)

O tragas o te vas.

Pues mira, la mayoría callan y los que nos quejamos un poco nos dicen quejones.

Porque yo tengo fama de que me quejo mucho.

(Mujeres temporales)

Por otra parte, y según los datos de la encuesta (Tabla 3.3), el convencimiento de la necesidad de preservar la propia salud es el principal motivo por el que los trabajadores declaran cumplir las normas de seguridad (el 90% eligieron esta razón como la principal).

Junto a este factor de motivación, los trabajadores conceden también bastante importancia a que las normas sean consideradas por la empresa de obligado cumplimiento y a que el encargado llame la atención cuando no se cumplen.

Tabla 3.3. FACTORES DE MOTIVACIÓN Y DESMOTIVACIÓN

Motivos por los cuales los trabajadores declaran cumplir o incumplir las normas de seguridad de la empresa
Trabajadores del sector de la cerámica (n=734)
Castelló de la Plana 2001

	(%)
Motivos para el cumplimiento (base: n=719¹)	
«Estoy convencido de su importancia para preservar mi salud»	89,8
«Son normas de la empresa de obligado cumplimiento»	49,1
«El encargado me llama la atención cuando no las cumplo»	30,2
«La dirección de la empresa valora positivamente el cumplimiento»	21,8
«Mis compañeros valoran positivamente el cumplimiento»	20,2
«Incumplir las normas de seguridad puede ser motivo de sanción»	13,4
«Puede afectar positivamente mi promoción en la empresa»	6,5
Motivos para el incumplimiento (base: n=330²)	
«Prefiero mis propias estrategias para controlar el riesgo»	48,8
«Complican mi trabajo, lo hacen más incómodo»	36,4
«Son incompatibles con las exigencias de productividad»	35,2
«No solucionan realmente el problema»	23,9
«Son medidas impuestas, sin posibilidad de discusión»	13,6
«Por conflictos en la empresa, no estoy dispuesto a cooperar»	4,2
¹ Todos los trabajadores, excepto los que declaran no cumplir nunca las normas de seguridad.	
² Sólo trabajadores que declaran no cumplir las normas nunca.	

En el lado opuesto, los trabajadores que reconocen incumplir de forma continuada las normas dicen hacerlo prioritariamente (49%) por desacuerdo con las mismas («prefiero mis propias estrategias»). También aluden como motivo para el incumplimiento el hecho de que las normas suponen complicaciones para su trabajo o representan un elemento de incomodidad (36%).

Una vez más, aparece el problema de la incompatibilidad entre las normas de seguridad y las exigencias de producción. Un 35% de los que dicen no cumplir las normas lo hacen por este motivo según datos de la encuesta.

PERCEPCIÓN DE LAS PROPIAS CAPACIDADES

La mayoría de los trabajadores encuestados consideran que tienen una preparación adecuada para realizar su trabajo de manera segura.

En respuesta a la pregunta «¿Hasta qué punto te consideras con una preparación suficiente para poder realizar tu trabajo de forma segura?», sólo una mínima proporción de los trabajadores (2%) se consideraban «suspendidos» en su preparación, mientras que la mayoría se asigna notas por encima del 7 (65%).

Este nivel de capacitación (Figura 3.6) es atribuido por los trabajadores en primer lugar a la propia experiencia: un 84% lo cita entre los tres factores de preparación más provechosos y un 67% lo hace en primer lugar.

El apoyo y ayuda de los compañeros es el segundo factor más citado (54% de los trabajadores) y un 13% de los encuestados lo consideran el más importante para su capacitación.

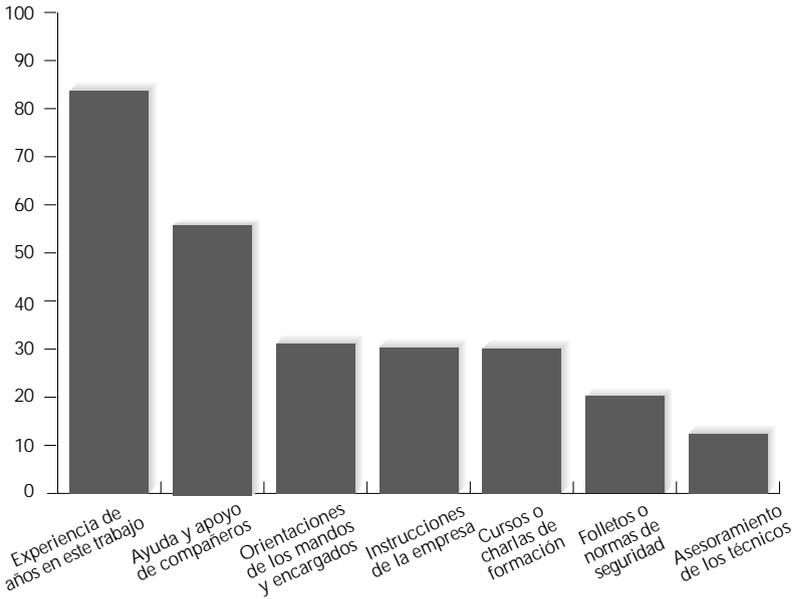
Los factores de capacitación que los trabajadores perciben como menos efectivos son las instrucciones de los técnicos en prevención (sólo obtienen un 12% de citaciones) y los folletos de seguridad (20%), en ambos casos el porcentaje de trabajadores que los cita prioritariamente es de alrededor del 2%.

En una posición intermedia sitúan los trabajadores las instrucciones recibidas de la empresa o de los encargados así como los cursos de formación propiamente dichos.

Curiosamente sólo un 7% señala los cursos y charlas de formación como el principal elemento en su capacitación. Ello puede estar indicando tanto una baja activi-

Figura 3.6. FACTORES DE CAPACITACIÓN

Distribución de los trabajadores según las actividades que juzgan más provechosas para su preparación en materia de seguridad (%)
Trabajadores del sector cerámico (n = 734)
Castelló de la Plana 2001



dad formativa (recordemos que un 22% de los trabajadores indicaban no haber recibido una formación adecuada en su empresa) como un escaso impacto de la formación impartida (un 18% reconocía una formación insuficiente para realizar su trabajo de forma segura).

También existe, en opinión de los trabajadores, una diferencia importante en la preparación y la atención que presta la empresa a los recién llegados y temporales («la gente que va dando vueltas por ahí, en el mercado laboral») y a los que ya están dentro de la empresa («los que son de la casa»):

*Todo viene a la falta de experiencia (...). Uno que entre nuevo y no sepa que ahí pueda pasar algo (...) a lo mejor le pasará algo.
O hará que le pase a otros.*

Una vez que ya estás dentro de la empresa y eres fija (...), pues entonces sí, sí que hay charlas de salud laboral (...). Porque ya eres de la empresa.

(Mujeres temporales)

Los trabajadores perciben la necesidad de una formación de seguridad básica para cada puesto de trabajo, que no siempre reciben:

No tenemos una formación por parte de la empresa, porque cuando a una persona la cambian de un puesto a otro, debería conocer perfectamente el funcionamiento de trabajo, para evitar los accidentes de trabajo.

Ello no tiene por qué ser contradictorio con la percepción de una escasa utilidad de los cursos y materiales supuestamente formativos que reciben, sino que más bien lo que parece cuestionar es su orientación y metodología en la que, de acuerdo con las opiniones de los trabajadores, se deberían tener en cuenta sus propias percepciones tanto sobre los riesgos (situaciones consideradas problemáticas) como sobre la forma de controlarlos (experiencia y estrategias de los trabajadores) y el contexto al que se deben transferir las formas seguras de realizar el trabajo (clima preventivo y formas de organización del trabajo).

4. Reorientar la formación de los trabajadores

NECESIDADES FORMATIVAS DE LOS TRABAJADORES

Recuperando aquí la idea expresada más arriba de «tomarles las medidas» a los trabajadores para confeccionar el traje formativo adecuado, debemos definir el concepto de *necesidad formativa*.

De manera general, consideraremos como *necesidades formativas* todas aquellas acciones de apoyo (en el terreno cognitivo, afectivo y psicomotor) dirigidas a una persona o a un colectivo para salvar la distancia entre lo actual y lo deseable en relación con unos objetivos previamente definidos.

La aplicación de los conocimientos y habilidades adquiridos a la realidad que se pretende transformar recibe el nombre de *transferencia*, mientras que el grado de aproximación efectiva a lo deseable que finalmente se consiga se denomina *impacto* de la formación.

La identificación o diagnóstico de las necesidades formativas requiere tomar en consideración distintos puntos de vista. Por una lado, está el criterio experto según el cual se pueden estimar los cambios necesarios para alcanzar los objetivos a partir del análisis sistemático de la situación de partida y de la comparación con otras realidades o experiencias. Hay que tener en cuenta, además, el criterio normativo para identificar las necesidades de capacitación en relación con las funciones y las competencias que se asignan a los distintos agentes sociales. Y también, naturalmente, deben ser objeto de atención las necesidades percibidas y expresadas por los destinatarios de la formación.

En el campo de la prevención de riesgos laborales, esta forma de enfocar el diagnóstico de necesidades formativas de los trabajadores plantea de manera inmediata el problema de la insuficiencia de una formación planificada exclusivamente desde la evaluación de riesgos realizada por los técnicos.

En primer lugar porque, como ya se ha dicho, no siempre coinciden las preocupaciones de los trabajadores con los problemas contemplados en las evaluaciones de riesgos ni con las prioridades seleccionadas por los técnicos.

Además, la definición unilateral de necesidades formativas priva al experto de informaciones sobre la percepción global de los trabajadores en relación con los problemas de salud en el trabajo. Es decir, una formación planificada exclusivamente sobre la base de la evaluación técnica de los riesgos se pierde todo lo relacionado con las percepciones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, que es so-

bre lo que supuestamente pretende actuar la formación. Con ello, paradójicamente, estaríamos ante un intento de cambiar algo que se ignora o al menos no se conoce suficientemente.

Desde nuestro punto de vista, este es uno de los principales errores que hacen fracasar la formación: no tener en cuenta la percepción del riesgo por los trabajadores.

La unilateralidad actúa en contra del impacto positivo de la formación. Queremos decir la unilateralidad sin paliativos, de cualquier signo, tanto la que implica una orientación tecnocrática de la formación como la que supondría en su caso una definición seguidista de necesidades que sólo tuviera en cuenta aquello *que ven* los trabajadores.

Tampoco es eso. Por un lado, porque el propio estudio de las percepciones de los trabajadores no es una simple recogida de opiniones sino que requiere de análisis y marcos interpretativos a veces complejos dado que no siempre lo que se *percibe* coincide con lo que se *expresa* (condicionantes culturales que definen lo «políticamente correcto», miedo a decir lo que se piensa, etc.). Pero también porque sería absurdo despreciar el conocimiento técnico-científico sobre los riesgos y su prevención o aplazar su difusión hasta el momento en que la experiencia cree esa necesidad en los trabajadores, entre otras cosas porque tal vez en ese momento sea demasiado tarde.

De lo que se trata, por tanto, no es de *ignorar* el conocimiento científico sino de *no ignorar* las percepciones de los trabajadores.

Las percepciones de los trabajadores ofrecen además información relevante sobre otro elemento esencial del proceso formativo: la transferencia. El proceso de trasladar a la realidad cotidiana del trabajo los nuevos comportamientos promovidos en la formación choca muchas veces con dificultades derivadas de lo que se ha denominado clima preventivo en la empresa.

Este es uno de los determinantes que puede favorecer o dificultar la transferencia y, en última instancia, el impacto de la formación, por lo que la percepción de los trabajadores sobre el clima preventivo de la empresa debería ser tenida en cuenta en el momento de la planificación de cualquier actividad formativa que pretenda integrar las nuevas prácticas preventivas en el trabajo y en la empresa.

Integración que, insistimos una vez más, requiere la implicación, no exenta de contradicciones y conflictos, de los actores sociales con capacidad de decisión, en nuestro caso y los trabajadores, cuyas ideas, valores y actitudes constituyen la auténtica *materia prima* de la actividad formativa.

UNA ESTRATEGIA FORMATIVA BASADA EN LA PERCEPCIÓN

Nuestra propuesta se sitúa en el marco conceptual de la *percepción social del riesgo*, al que nos hemos referido en el primer capítulo, y que considera la realidad del riesgo como algo multidimensional en el que intervienen tanto aspectos técnicos como sociales. Unos y otros deben ser tenidos en cuenta tanto para conocer la realidad como, sobre todo, para cambiarla en un sentido preventivo.

La identificación de las percepciones de los trabajadores en relación con los riesgos del trabajo debe formar parte de cualquier estrategia que se pretenda preventivamente eficaz al tiempo que democráticamente coherente.

Las percepciones de los trabajadores constituyen una parte de la realidad complementaria con la evaluación técnica de los riesgos. Las eventuales divergencias no son más que el reflejo de racionalidades diferentes, e incluso contradictorias, habituales por otra parte en un contexto social asimétrico como son las relaciones laborales.

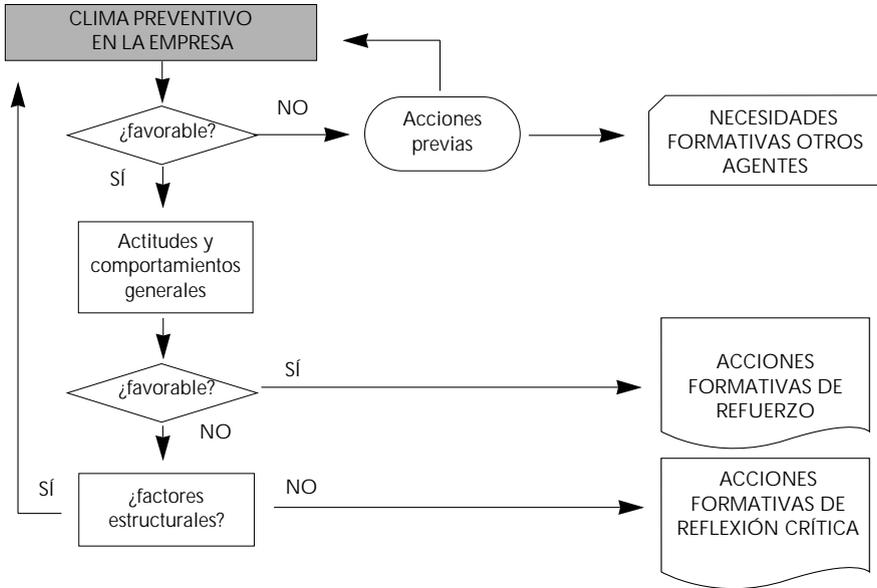
Todas las estrategias dirigidas a la prevención de riesgos laborales deberían asumir las contradicciones propias de la construcción de la salud en el trabajo y ser capaces de tener en cuenta percepciones discordantes de una misma realidad para integrarlas y situarlas en un contexto operativo, esto es, que permita operar incluso partiendo de situaciones contradictorias.

La aplicación de todos estos principios al terreno de la formación preventiva de los trabajadores puede esquematizarse mediante un doble recorrido metodológico que pretende integrar tanto la percepción general del clima preventivo como las percepciones y actitudes específicas en relación con los diferentes riesgos presentes en el puesto de trabajo (ver diagramas adjuntos)¹.

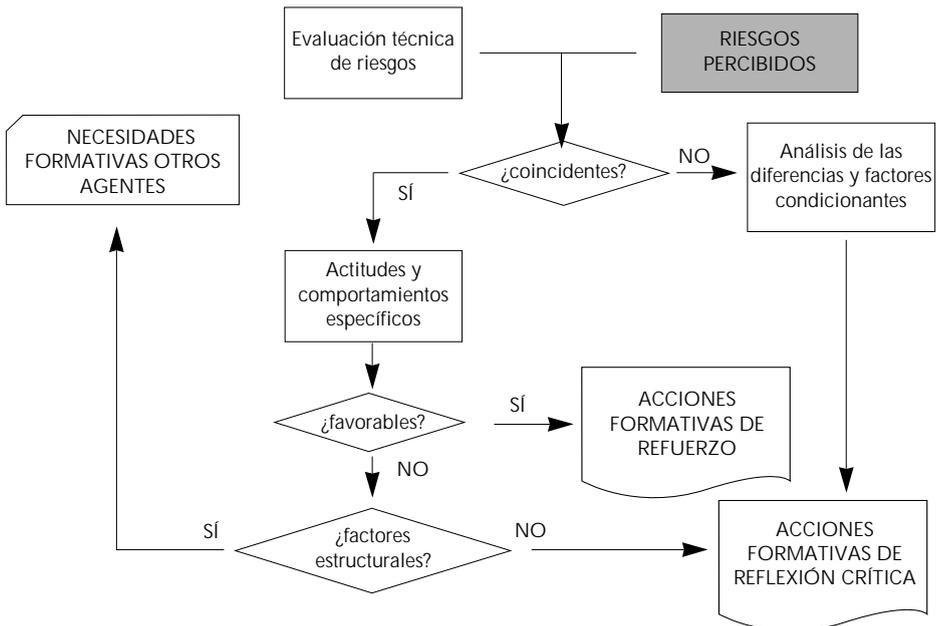
Se trata en primer lugar de obtener información sobre la impresión de los trabajadores respecto al clima preventivo en la empresa. La percepción de un clima preventivo favorable (básicamente en términos de compromiso de la dirección e implicación de los mandos intermedios) es la primera condición para las expectativas de éxito de la formación dirigida a los trabajadores puesto que de ella se derivan actitudes de confianza o desconfianza hacia la capacidad efectiva de la empresa para solucionar los problemas de salud y, en consecuencia, de mayor o menor disponibilidad para implicarse en las estrategias emprendidas.

²⁹ Diversos aspectos metodológicos de esta propuesta (ver referencia 15 en el capítulo 1) y puede consultarse en www.istas.ccoo.es

PERCEPCIÓN DEL CLIMA PREVENTIVO



PERCEPCIÓN DEL RIESGO LABORAL



En caso contrario, no parece buena opción en principio emprender acciones formativas dirigidas a los trabajadores, sino que se deberían diseñar y ejecutar acciones previas encaminadas a modificar esta percepción negativa. Acciones que, según los casos, pueden ser de índole directamente preventiva (iniciativas de mejora de las condiciones de trabajo), de difusión o *marketing* (mostrar que se están llevando a cabo actuaciones preventivas) o de sensibilización hacia los responsables de la empresa para conseguir un mayor compromiso e implicación con la política preventiva.

En cualquier caso, mejorar el clima preventivo desfavorable parece una condición indispensable y previa para que la formación a los trabajadores pueda transferirse a las prácticas laborales y se logre así el impacto buscado.

A continuación debe valorarse la disponibilidad de los trabajadores a implicarse activamente y a participar en la actividad preventiva mediante indicadores que nos aproximen al concepto de *actitud general favorable a la prevención*: autoestima y valoración preferente de la salud sobre otros valores, capacidad para identificar riesgos, confianza en la existencia de soluciones, disponibilidad para la autoprotección y defensa de la propia salud, interés por la información o receptividad hacia la formación en materia de salud y seguridad.

Las informaciones sobre la actitud general de los trabajadores constituyen una base directamente utilizable para la formación a través de la cual se buscará reforzar las actitudes y comportamientos favorables, al tiempo que se promoverá una reflexión crítica sobre aquellas consideradas desfavorables.

Las actitudes y comportamientos de los trabajadores deben ser tenidas en cuenta tanto en un nivel general respecto a la política preventiva como en relación con los riesgos específicos toda vez que las percepciones de los distintos tipos de riesgo (físicos, químicos, psíquicos, etc.) pueden condicionar una toma de posición y una forma de enfrentar los diferentes y específicas.

Por último cabe preguntarse sobre si la percepción de los trabajadores coincide con la evaluación técnica de los riesgos, teniendo en cuenta tanto los riesgos identificados en ambos casos como las prioridades estimadas por cada cual.

Ante eventuales discrepancias siempre se deberían tener en cuenta las percepciones de los trabajadores al menos como punto de partida para la formación, incluso en el caso de que sean juzgadas como claramente erróneas desde el punto de vista técnico, dado que forman parte de la realidad que se pretende transformar.

Sin embargo, los técnicos no deberían dar por supuesto que las discrepancias siempre deben resolverse a su favor, sino tener en cuenta que una actividad formativa de reflexión crítica conjunta puede tener como resultado una síntesis de las diferentes percepciones o incluso una incorporación de los puntos de vista de los trabajadores a la evaluación técnica del riesgo.

En cualquier caso, la toma en consideración de las diferentes percepciones del riesgo sitúa en mejores condiciones para promover la conjunción de esfuerzos hacia la solución de los problemas.

En definitiva, se trata de poner en marcha estrategias coherentes basadas en considerar la formación preventiva de los trabajadores como un instrumento de promoción de la participación para el cambio de las condiciones de trabajo y de implicación en la organización de la prevención en la empresa.

Esta formación para la participación debe promover por supuesto actitudes de cooperación tanto para poner en marcha medidas preventivas como para mantenerlas de una forma estable, pero también debe ser capaz de forjar en los trabajadores el sentido crítico necesario para detectar aquellas situaciones de riesgo que pueden y deben ser mejoradas.

UN CASO PRÁCTICO A MODO DE EJEMPLO: EL SECTOR CERÁMICO

Como ya se ha dicho, los datos aportados en la presente publicación corresponden a un proyecto de investigación sobre necesidades formativas de los trabajadores en el sector cerámico.

Dicho proyecto fue desarrollado por ISTAS en colaboración con la organización patronal del sector ASCER y la federación sindical de CC.OO. (FECOMA) así como con Unión de Mutuas y fue cofinanciado por FORCEM y el Fondo Social Europeo.

Transcribimos las principales conclusiones de la investigación realizada en relación con las necesidades de formación de los trabajadores del sector:

1. El estudio de las percepciones, actitudes y comportamientos de los trabajadores, tanto a través de métodos cuantitativos como cualitativos, ha aportado informaciones de gran valor para la planificación de acciones formativas en prevención de riesgos laborales.

2. Dichas informaciones no coinciden plenamente con la percepción de los técnicos, por lo que deben valorarse de forma complementaria con los datos aportados por las evaluaciones de riesgos, con el fin de integrar ambas en el proceso de definición de necesidades formativas.
3. La percepción general de los trabajadores sobre el clima preventivo en el sector cerámico es bastante favorable, lo cual permite plantear programas de formación en salud y seguridad con buenas expectativas de éxito. En los casos en que esto no es así (por ejemplo en las PYMEs), un clima desfavorable comprometerá seriamente la transferencia y el impacto de la formación, por lo que deberían emprenderse acciones previas para mejorarlo.
4. Los trabajadores consideran la formación como un elemento importante para la prevención, aunque a este respecto se deben tener en cuenta algunas matizaciones:
 - la formación más apreciada por los trabajadores es la relacionada con la experiencia en el trabajo;
 - la formación no puede considerarse sustitutiva de políticas de prevención ni de una organización adecuada del trabajo, sin las cuales pierde buena parte de su eficacia;
 - la percepción de una buena capacitación por parte de los trabajadores puede tener como efecto no deseado el exceso de confianza.
5. La formación preventiva debe orientarse a reforzar la motivación de los trabajadores en prevención, atendiendo especialmente a la autoestima y al convencimiento propio, a fomentar la valoración social de la prevención y a la integración de la experiencia de los trabajadores sobre sus propias tareas.
6. Se deben introducir en la formación elementos de debate crítico hacia los factores de desmotivación, buscando soluciones que compatibilicen las exigencias de la propia tarea y de la producción con las normas preventivas y abriendo espacios de participación e implicación de los trabajadores en la elaboración y aplicación de las políticas de prevención.
7. Los contenidos concretos de la formación deben tener en cuenta las percepciones de los trabajadores y prestar especial atención de manera general a los riesgos relacionados con el ambiente de trabajo y con la seguridad, así como a determinados aspectos relacionados con los riesgos psíquicos (atención, monotonía) y ergonómicos (posturales, cargas).

8. En la orientación de los contenidos sobre el ambiente de trabajo deben tenerse en cuenta los siguientes aspectos:
 - la especial preocupación que manifiestan los trabajadores por el riesgo tóxico;
 - la percepción general de los trabajadores de una insuficiente actuación para resolver estos problemas en las empresas;
 - un nivel general de desconfianza respecto a la utilidad de la formación para resolver los problemas del medio ambiente de trabajo.

9. La definición de contenidos formativos sobre prevención de accidentes debe tomar en consideración que:
 - porcentajes importantes de trabajadores no se consideran en riesgo de sufrir accidentes;
 - en general los trabajadores son conscientes de la viabilidad de las soluciones preventivas;
 - los comportamientos inseguros están especialmente relacionados con formas de trabajo que implican presión de tiempo;
 - los trabajadores son conscientes de su propio papel y de su responsabilidad en la seguridad en el trabajo.

10. En el tratamiento formativo de los riesgos ergonómicos y psicosociales se debe tener en cuenta la existencia de una percepción limitada sobre el peligro que estos riesgos significan para la salud, además del escaso interés que los trabajadores perciben respecto a la búsqueda de soluciones eficaces a estos problemas.

En consonancia con estas conclusiones se elaboraron una serie de recomendaciones para la mejora de la eficacia preventiva de la formación de trabajadores en el sector:

A) EL DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DEBE SER UN PRIMER PASO INELUDIBLE EN LA PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD FORMATIVA

Nuestra primera recomendación es la de realizar un diagnóstico de necesidades formativas concretas como paso previo a la planificación de la formación y que en dicho diagnóstico se integren tanto los resultados de la evaluación de riesgos como el estudio de las actitudes de los trabajadores y los factores condicionantes de las mismas.

La integración de dichas informaciones debería hacerse mediante dos criterios básicos:

- Criterio de *complementariedad*: Tanto la evaluación formal de los riesgos basada en la investigación como la estimación intuitiva basada en la experiencia cotidiana de los trabajadores forman parte de la realidad del riesgo por lo que no tiene sentido contraponerlos sino que deben considerarse conjuntamente.
- Criterio de *interacción*: El objetivo del diagnóstico no es validar opiniones ni decidir quién tiene razón sino recopilar información sobre una realidad percibida de distintas formas para someterla a debate colectivo (interacción) mediante acciones formativas que posibiliten transformarla en un sentido favorable a los objetivos de prevención.

B) LAS ACCIONES FORMATIVAS DIRIGIDAS A LOS TRABAJADORES DEBEN INTEGRARSE EN LA POLÍTICA PREVENTIVA DE LA EMPRESA

Una de las conclusiones más relevantes de la investigación realizada ha sido la evidencia sobre el papel condicionante de la percepción del clima preventivo en la empresa sobre las actitudes y comportamientos de los trabajadores, por lo que resulta muy problemático plantear la formación al margen del compromiso empresarial con una política preventiva global.

Ante la evidencia de un clima desfavorable o insuficientemente favorable, se debe valorar la conveniencia de realizar acciones previas para modificar tal situación, de forma que se establezcan las condiciones adecuadas para hacer posible la transferencia de las capacidades adquiridas a través de la formación.

Estas acciones previas pueden orientarse en dos sentidos básicamente:

- Acciones tendentes a la difusión entre los trabajadores de las estrategias preventivas en la empresa en el caso de que sean insuficientemente conocidas.
- Acciones formativas destinadas a la dirección de la empresa para promover un mayor compromiso con la prevención y una política de integración de actuaciones preventivas en la estructura organizativa empresarial.

C) ES NECESARIO INNOVAR LOS PLANTEAMIENTOS FORMATIVOS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES SUPERANDO EL ESQUEMA CLÁSICO DE CURSOS Y JORNADAS

Cualquier actuación intencionada y planificada que tienda a aumentar la capacidad de las personas para intervenir sobre la realidad y provocar los cambios nece-

sarios para llegar a la situación deseada debe ser considerada como actividad formativa.

En este sentido, la formación no debe limitarse a las acciones formativas *clásicas*, como cursos y jornadas, sino que debe ampliarse a otras alternativas más integradas en las dinámicas propias de la actividad empresarial.

Es importante tener en cuenta el papel fundamental que los trabajadores del sector otorgan a la propia experiencia y la de los compañeros como elemento de capacitación para desarrollar las tareas de forma segura.

Por todo ello proponemos ampliar el espectro de las acciones formativas hacia nuevas posibilidades, como las siguientes:

- *Formación en el puesto de trabajo*: Con el apoyo y supervisión de expertos, técnicos o trabajadores con experiencia, de forma que se integren los procesos de aprendizaje desarrollados de forma espontánea por las personas. Programas de tutoría y socialización de la experiencia en el momento de la incorporación al puesto de trabajo o los llamados *programas de tránsito a la jubilación*, que otorgan un rol social importante en la empresa a los individuos que han acumulado gran experiencia y que pueden hacerla llegar a los más jóvenes, pueden ser modelos formativos de atención a las necesidades de formación.
- *Formación a través de los mandos intermedios*: En la medida en que éstos conocen a fondo las tareas y la organización del trabajo y mantienen un contacto permanente con los trabajadores, son piezas clave tanto para reforzar actitudes y comportamientos favorables como para favorecer la transferencia de las capacidades adquiridas a la práctica laboral. Su participación como agentes formadores haría más visible la relación entre clima preventivo y motivación de los trabajadores. Implicar a los mandos en los procesos de formación requeriría obviamente formarles a su vez, así como integrarles en los procesos de planificación del conjunto de las actividades preventivas y formativas de sus departamentos.
- Los *grupos de discusión* pueden ser también una opción formativa en la medida en que permiten la socialización de informaciones y experiencias respecto a los riesgos presentes en el trabajo, de tal forma que se difundan actitudes y comportamientos que permitan mejorar la manera de hacer frente a los riesgos entre el conjunto de trabajadores que ocupan un mismo puesto o trabajan en la misma sección. En nuestra experiencia a lo largo del pre-

sente proyecto, los grupos de discusión llevados a cabo han sido valorados espontáneamente por los participantes como un eficaz instrumento de formación («reuniones como esta se deberían hacer más a menudo porque se aprende mucho»).

D) SELECCIONAR LOS CONTENIDOS DE LA FORMACIÓN TENIENDO EN CUENTA LAS PERCEPCIONES DE LOS TRABAJADORES DEL SECTOR

Los contenidos de la formación deben integrar los diferentes riesgos de manera que se realice una progresión desde los riesgos mejor percibidos por los trabajadores hacia el conjunto de riesgos, presentes en el sector. En este sentido, además de los contenidos en seguridad, deberían tenerse en cuenta tanto los riesgos relacionados con el ambiente de trabajo como los relativos a la organización del trabajo en el planteamiento inicial de las acciones formativas.

La falta de información puede generar en los trabajadores un exceso de preocupación por determinados riesgos, por lo que se deben incluir informaciones que permitan conocer el efecto real del riesgo sobre la salud especialmente en los relacionados con la exposición a productos tóxicos.

Por otra parte, cuando se perciben riesgos pero no se consideran problemáticos para la salud, se deben incorporar contenidos que permitan a los trabajadores valorar los potenciales daños a la salud a medio y largo plazo, como en el caso de los riesgos ergonómicos y psicosociales.

En cuanto a los riesgos de accidente, los trabajadores manifiestan confianza en la viabilidad de las soluciones, se consideran capacitados para trabajar de forma segura y son conscientes de su responsabilidad, por lo que se debería incorporar en la formación debates y reflexiones sobre las propuestas e iniciativas de los propios trabajadores en materia de seguridad.

Los contenidos referidos a las medidas preventivas deben estar siempre en consonancia con las posibilidades de aplicación de dichos conocimientos a la realidad de las empresas.

E) APLICAR UNA METODOLOGÍA DIDÁCTICA PARTICIPATIVA BASADA EN EL INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS E INFORMACIONES

Se debe utilizar una metodología didáctica eminentemente participativa, de forma que favorezca la integración de los nuevos contenidos, actitudes y habilidades en el bagaje de experiencias que los trabajadores poseen.

Debe favorecerse un planteamiento abierto sobre las propias creencias, actitudes y comportamientos de forma que se puedan socializar y unificar los diferentes criterios de actuación preventiva.

Se deberían evitar en todo lo posible los planteamientos formativos alejados de las experiencias concretas en el puesto de trabajo e impartidos según una orientación preceptiva y unidireccional del tipo de clases basadas en una «exposición magistral», impartidas por una persona ajena al trabajo y en las que no se promueve la participación.

Las técnicas grupales favorecen la generación de propuestas ante los problemas que se abordan (grupos de discusión, debates dirigidos, estudio de casos, simulaciones o juegos de rol) y refuerzan la valoración social de los comportamientos seguros. Técnicas grupales como la tormenta de ideas, Phillips 66 y el cuchicheo generan la participación y un clima de confianza de forma que los propios trabajadores introducen elementos de reflexión.

F) CONCEDER ESPECIAL IMPORTANCIA A LA FORMACIÓN EN VALORES Y ACTITUDES

La formación debe orientarse a reforzar positivamente la autoestima y el convencimiento propio de los trabajadores como elementos determinantes de la cultura preventiva.

Así mismo se han de reforzar las actuaciones a través de las cuales los trabajadores se implican en la actuación preventiva (como, por ejemplo, advertir peligros y solicitar medios de protección), pero favoreciendo al mismo tiempo una mayor predisposición a actuaciones de anticipación o *proactivas*.

Se debe someter a reflexión crítica los factores de desmotivación que provocan los comportamientos de riesgo, principalmente los vinculados al desacuerdo con las normas y a las dificultades prácticas para su cumplimiento.

G) INTEGRAR LOS PROGRAMAS DE FORMACIÓN EN LA ACTIVIDAD DE LA EMPRESA

Los mandos intermedios deberían participar directamente en la formación de los trabajadores a su cargo y contribuir a la evaluación de la aplicación de las acciones formativas en el puesto de trabajo, identificando las capacidades puestas en práctica y las consecuencias sobre la forma de realizar las tareas (evaluación de la

transferencia), así como a la identificación de nuevas necesidades formativas (diagnóstico de necesidades de formación).

Deben establecerse estrategias de evaluación de la formación integradas en la organización de la empresa, de forma que se pueda valorar la transferencia y el impacto de la formación.

H) TENER PRESENTE EN LA MEDIDA DE LO POSIBLE UN CRITERIO DE DIVERSIFICACIÓN CURRICULAR

Las acciones formativas deberán establecerse teniendo en cuenta los diferentes patrones de comportamientos frente al riesgo, por lo que los objetivos actitudinales variarán en función de la necesidad de consolidar actitudes favorables o de propiciar cambios en las desfavorables. También la percepción del riesgo es diferente para determinados grupos, por lo que deberán adecuarse los contenidos a cada perfil de trabajadores.

Se debe tener en cuenta la composición por edad, género, nacionalidad o tipo de contrato del colectivo de trabajadores destinatarios de la formación a fin de adaptar la actividad formativa a las peculiaridades de estos colectivos, en caso de ser necesario.

En el caso de trabajadores fijos con experiencia en el sector, se debe favorecer la reflexión crítica sobre los comportamientos de riesgo, ya que en este colectivo es donde se observan con mayor frecuencia. Los objetivos actitudinales y psicomotores predominarán sobre los cognitivos.

Especial atención se debe prestar a los trabajadores jóvenes, ya que la falta de formación y experiencia aparecen como obstáculos para mejorar su capacidad de trabajar de forma segura. Por ello se deben establecer, en la medida de lo posible, acciones formativas específicas para este colectivo encaminadas al adiestramiento práctico para el desempeño de las tareas. Los objetivos cognitivos y psicomotores predominarán sobre los afectivos.

En todo caso, se aconseja combinar las posibles acciones formativas diferenciadas con acciones en las que se integren personas de todos los perfiles, de forma que se posibilite el intercambio de experiencias, conocimientos, actitudes y estrategias frente a los riesgos como elemento de cambio en el seno de la organización.

CRITERIOS DE BUENAS PRÁCTICAS PARA LA FORMACIÓN DE TRABAJADORES EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

I. Toda acción formativa en materia de prevención dirigida a los trabajadores debe orientarse según unos objetivos definidos

La formación no es un fin en sí misma, sino un instrumento de apoyo a la prevención que requiere, portanto, definir los objetivos preventivos que se pretenden promover.

Dichos objetivos se refieren, en última instancia, a cambios en las condiciones de trabajo para la eliminación y el control de los riesgos, que deben llevarse a cabo contando con los trabajadores.

La definición de los cambios que se pretenden y del grado de implicación de los trabajadores para conseguirlos es una condición previa para diseñar el instrumento formativo adecuado a los objetivos.

Se deben explicitar, pues, como hipótesis de partida cuáles son los enfoques y actitudes que se consideran favorecedores para la implicación de los trabajadores en el proceso de cambio.

La verificación práctica de este criterio puede llevarse a cabo teniendo en cuenta las siguientes cuestiones:

- ¿Se han establecido objetivos preventivos específicos y evaluables en la organización o empresa?
- ¿Se ha definido qué cambios deseables en relación con los enfoques y actitudes de los trabajadores para conseguir su implicación en alcanzar dichos objetivos de prevención?
- ¿Se han explicitado los objetivos generales se pretenden conseguir mediante la formación en relación con dichos cambios?
- ¿Se han establecido los objetivos pedagógicos teniendo en cuenta los tres ámbitos propios de la actividad formativa: cognitivo, afectivo y psicomotor?
- ¿Comparten los trabajadores y sus representantes los objetivos preventivos y la necesidad de la formación?

II. La formación debe tener en cuenta las percepciones de los trabajadores y trabajadoras y adaptarse a sus características

Los trabajadores destinatarios de la formación no suelen partir de cero, sino que cuentan con un bagaje de experiencias compartidas en relación con las condiciones de trabajo que determinan muchas veces sus actitudes en relación con los riesgos laborales y su prevención.

En la medida en que los objetivos de la formación de trabajadores pretenden modificar dichas actitudes, se deben analizar cuáles son las percepciones colectivas que las sustentan y las características de los trabajadores a quienes se dirige la formación.

Ello permite una aproximación a la forma real en que los trabajadores desarrollan sus tareas, a los problemas que perciben y a la manera como los afrontan. También posibilita una mejor adecuación de los objetivos formativos discriminando entre aquellos que tienden a reforzar comportamientos y actitudes favorables a la prevención y los tendentes a la revisión crítica de las percepciones que la dificultan.

Esta perspectiva, además, favorece la integración de nuevos enfoques en los conocimientos y valores que ya poseen los trabajadores.

La verificación de este criterio puede hacerse según las siguientes cuestiones:

- ¿Se han desarrollado estrategias para indagar los conocimientos y experiencias de los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo?
- ¿Se han desarrollado estrategias para conocer la estimación intuitiva de los trabajadores sobre la importancia de los riesgos en su trabajo?
- ¿Se han investigado los valores, las actitudes y los comportamientos de los trabajadores frente al riesgo y las resistencias de éstos para asumir nuevas concepciones?
- ¿Se ha tenido en cuenta los perfiles sociolaborales de los trabajadores (edad, sexo, nacionalidad, experiencia, formación, relación laboral) y su eventual relación con diferentes percepciones frente al riesgo?

III. Las acciones formativas deben adaptarse a las necesidades de la organización

La realidad de los riesgos presentes en cada centro de trabajo debe ser tenida en cuenta con el fin de adaptar la formación de los trabajadores a la resolución de los problemas concretos.

Existen, además, requerimientos legales que definen unos criterios mínimos que debe cumplir la formación de los trabajadores.

Por otra parte, los cambios a los que la formación pretende contribuir trascienden las necesidades de aprendizaje propias de los trabajadores para implicar al conjunto de la organización en el proceso de mejora de las condiciones de trabajo.

Debe, pues, establecerse qué se requiere de la formación atendiendo a las diferentes demandas derivadas de los requisitos legales, de la evaluación de riesgos y de la organización y estructura funcional de la empresa en relación con la prevención.

De todo ello se derivan necesidades formativas que pueden valorarse atendiendo a las siguientes cuestiones:

- ¿Reúne la formación de los trabajadores los requisitos para adecuarse a las exigencias legales establecidas?
- ¿Los contenidos de la formación se definen teniendo en cuenta los problemas identificados en la evaluación de riesgos específicos para cada puesto de trabajo?
- ¿Se ha tenido en cuenta, además de lo anterior, las condiciones de trabajo en su conjunto y la complejidad organizacional como indicativa de exigencias y riesgos globales más allá de las tareas propias de cada cual?
- ¿Qué características específicas de la organización (proceso productivo, estilo de dirección, estructura orgánica y funcional, canales de comunicación, etc.) deben tenerse en cuenta para definir necesidades formativas?

IV. Se debe realizar un diagnóstico global que integre los diferentes tipos de necesidades formativas detectadas

Las distintas necesidades formativas derivadas de los tres puntos anteriores deben ser analizadas sistemáticamente e integradas en un diagnóstico global que permita disponer de una clara visión sobre el camino a recorrer desde el presente hasta el futuro que se persigue.

Dicho análisis se debe llevar a cabo utilizando información procedente tanto de los expertos en prevención como de los trabajadores, a través de la cual se realizará una primera concreción de los objetivos definidos como punto de partida.

Para ello es conveniente crear espacios de encuentro, debate y consenso sobre los objetivos de la formación entre los técnicos y los trabajadores o sus representantes.

Cuestiones como las siguientes pueden resultar de utilidad para valorar en qué medida se han integrado las diferentes necesidades formativas:

- ¿En el diagnóstico de necesidades formativas se han tenido en cuenta las distintas informaciones: criterio experto, percepciones de los trabajadores, prescripciones legales y objetivos empresariales?
- ¿Estas informaciones han sido analizadas con el fin de integrarlas en un diagnóstico global coherente?
- ¿Las eventuales discrepancias o contradicciones entre las diferentes percepciones son recogidas en el diagnóstico como punto de partida para abordar el proceso de cambio?
- ¿El diagnóstico ha tenido en cuenta la eventual necesidad de una diversificación curricular en función de los diferentes perfiles colectivos de los trabajadores?
- ¿Han participado los trabajadores o sus representantes en la elaboración del diagnóstico?

V. Toda actividad formativa requiere una planificación de acuerdo con los objetivos establecidos y el diagnóstico de las necesidades

Las acciones formativas no pueden improvisarse sino que requieren de una planificación que permita diseñar las condiciones más idóneas para su desarrollo.

Los objetivos y necesidades analizados según los criterios enunciados hasta aquí deben estructurarse en acciones formativas introduciendo en ellas los contenidos, los métodos didácticos y las secuencias operativas que resulten más apropiados.

Estas acciones formativas se articularán en un plan organizado y coherente que permita la progresión en la consecución de los objetivos.

Una vez establecido el plan de formación se debe descender a la programación concreta de cada una de las acciones formativas clarificando sus objetivos específicos y haciendo una previsión de los recursos necesarios para su desarrollo.

Según la ley, el «proyecto y organización de la formación en materia preventiva» debe ser consultado con los delegados de prevención.

De manera indicativa, la verificación de este criterio puede seguir las siguientes pautas:

- ¿Se ha establecido un plan general de formación en base al diagnóstico de necesidades formativas?
- ¿Las acciones formativas previstas son adecuadas a los objetivos definidos?
- ¿Las acciones formativas previstas son adecuadas a las características de los trabajadores a los que van dirigidas?
- ¿Se establece para cada acción formativa los recursos, métodos, calendarios y profesorado adecuados a los objetivos establecidos?
- ¿Se establecen criterios que permitan verificar la adecuación a las expectativas y el cumplimiento de objetivos de la formación?
- ¿Se ha consultado y promovido la participación de los delegados de prevención en todo el proceso de planificación de la formación de los trabajadores?

VI. La formación debe estar integrada en la intervención preventiva y en la gestión de la prevención en la empresa

La formación de los trabajadores en materia de salud y seguridad debe guardar coherencia con la política de prevención de la empresa: los objetivos de prevención de la empresa son los que enmarcan el papel concreto que deben jugar las acciones formativas dirigidas a los trabajadores.

Uno de los requerimientos normativos sobre la formación de los trabajadores es precisamente que ésta debe impartirse de manera integrada y formando parte del plan de prevención.

Por tanto, al igual que toda acción preventiva, la formación de los trabajadores debe integrarse en los diferentes niveles de gestión de la empresa con implicación de los responsables tanto en la definición de objetivos como en su seguimiento y evaluación.

Especialmente interesante resulta la posibilidad de que en el curso de la formación se prevean puntos de encuentro entre los trabajadores y los mandos de la empresa con el fin de unificar los enfoques preventivos.

Por otra parte, en la medida en que la formación de los trabajadores supone movilizar y asignar recursos, dichos requerimientos deberán ser contemplados en las previsiones de la empresa.

La verificación de este criterio puede hacerse según las siguientes cuestiones:

- ¿Los objetivos buscados a través de las acciones formativas se corresponden con la política preventiva de la empresa?
- ¿Se facilita información sobre el plan de prevención y la política de la empresa al profesorado o entidad encargada de la formación?
- ¿La formación de los trabajadores se integra de manera coherente con el plan de prevención?
- ¿Han tomado parte en la planificación de la formación los responsables y mandos intermedios de la empresa?
- ¿Se implican en alguna medida los responsables y mandos intermedios en el desarrollo del proceso formativo?
- ¿Se facilitan, por parte de la dirección de la empresa, los recursos, infraestructuras y disponibilidad horaria para la formación de los trabajadores?

VII. El personal que imparte formación a los trabajadores ha de contar con las competencias, actitudes y capacidades necesarias

Los formadores tienen un papel fundamental en la organización de los procesos de aprendizaje. Deben ser capaces de establecer las condiciones de partida del grupo de participantes y seleccionar tanto los métodos como las técnicas más acordes con los objetivos y adecuarlos a la realidad de los participantes.

Además, han de guiar el aprendizaje de una forma dinámica, favoreciendo la comunicación dentro del grupo y las relaciones bidireccionales para integrar los conocimientos técnicos con la experiencia de los trabajadores.

Deben ser capaces de conducir el proceso formativo de manera que a lo largo del mismo se vaya perfilando una definición cada vez más precisa de las necesidades y un ajuste permanente de los objetivos a la realidad de los trabajadores y de la empresa.

Para ello deben desarrollar una serie de competencias, conductas y actitudes que aseguren la eficacia de la formación y que pueden verificarse según las siguientes cuestiones:

- Quienes imparten formación a los trabajadores, ¿cuentan con capacidad y experiencia pedagógica suficientes?
- ¿Conocen suficientemente las tareas que realizan los trabajadores y las características de las empresas?
- ¿Poseen un repertorio de recursos didácticos suficientemente amplio y una buena capacidad de síntesis?
- ¿Proporcionan los materiales y pautas para guiar el aprendizaje en consonancia con criterios pedagógicos adecuados a la educación de adultos?
- ¿Muestran interés por el alumnado y entablan relaciones con el grupo favoreciendo la comunicación multidireccional (docente-alumnos, alumnos-docente, alumnado-alumnado)?
- ¿Desarrollan conductas asertivas mediante enunciados que no excluyen la posibilidad lógica de contradicción?
- ¿Tienen capacidad de empatía y de motivación para favorecer el desarrollo y evolución del grupo en el proceso de aprendizaje?
- ¿Devuelven al grupo refuerzos positivos que afiancen el aprendizaje?

VIII. Los métodos pedagógicos y las técnicas didácticas deben ser adecuadas y coherentes con los objetivos de la formación para la acción y con el perfil de los trabajadores

Una formación para la acción debe superar la simple transmisión de conocimientos y requiere la incorporación de metodologías didácticas activas que potencien la experimentación directa.

Se deben emplear dinámicas activas y participativas del tipo de «aprender haciendo», de forma que favorezcan una capacitación lo más próxima posible a la realidad de las condiciones de trabajo y faciliten así la transferencia de las nuevas pautas y perspectivas a las empresas y al trabajo cotidiano.

Las metodologías didácticas deben permitir llegar a un enfoque compartido sobre los problemas y las soluciones a través de un proceso integrador de la reflexión crítica sobre las experiencias de los trabajadores y del aporte de informaciones técnico-científicas.

En coherencia con los objetivos de participación se deben impulsar actividades didácticas eminentemente colectivas para desarrollar competencias de cooperación e interrelación.

Algunas de las cuestiones a tener en cuenta para valorar la adecuación de las metodologías y técnicas pedagógicas son:

- ¿Se combinan adecuadamente los métodos pedagógicos de razonamiento: inductivos (tipo clase), deductivos (interacción del grupo) y analógicos (resolución de problemas)?
- ¿Se concede preferencia a los métodos activos y participativos sobre los pasivos?
- ¿Se promueve la emisión de opiniones y la reflexión crítica sobre la realidad de las condiciones de trabajo?
- ¿Se utilizan técnicas grupales que favorecen el desarrollo de competencias de cooperación y potencian actitudes de escucha, empatía y solidaridad?

- ¿Se incorporan estrategias formativas que trascienden el aula para facilitar el «aprender haciendo» (p.e. formación en el puesto de trabajo o a través de mandos intermedios)?
- ¿Se utilizan indicadores de evaluación de proceso que permitan el ajuste y adaptación de las metodologías durante el desarrollo del programa formativo?

IX. Se deben desarrollar estrategias para verificar y potenciar la transferencia de los aprendizajes al entorno laboral

El éxito de la formación preventiva depende del grado en que las nuevas capacidades son incorporadas a las prácticas de los trabajadores en los centros de trabajo.

Deben, pues, establecerse indicadores para la evaluación de la transferencia que permitan no sólo valorar el impacto positivo de la formación sino también identificar los factores que limitan dicha transferencia con el fin de removerlos o incorporarlos, en su caso, a nuevos planteamientos formativos.

La transferencia de capacidades a la práctica laboral trasciende el ámbito de la formación propiamente dicha y se introduce en el terreno de la acción preventiva, por lo que su evaluación debe formar parte de los procedimientos de gestión integrada de la prevención en la empresa.

Para verificar este criterio se pueden plantear cuestiones como las siguientes:

- ¿En el plan de formación se establecen los indicadores y procedimientos para evaluar la transferencia de los aprendizajes?
- ¿Favorece la dirección de la empresa mediante una política preventiva adecuada la transferencia a la práctica laboral de las nuevas capacidades adquiridas por los trabajadores?
- ¿Los mandos intermedios incorporan criterios de evaluación de la transferencia a sus tareas de supervisión y control?
- ¿Se realizan sesiones de seguimiento periódicas donde los trabajadores puedan reflexionar sobre la adecuación de los aprendizajes adquiridos a la realidad de las condiciones de trabajo?
- ¿Se establecen cauces de comunicación y participación estables para recibir retroalimentación desde la experiencia directa de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo?

ANEXO I. Cómo expresan su experiencia los trabajadores y las trabajadoras

LA IDEA DE SALUD, O NO ES LO MISMO ESTAR ENFERMO QUE ESTAR HECHO POLVO

La salud es percibida inicialmente como la ausencia de enfermedades o alteraciones físicas.

(Una persona con buena salud es aquella...) *que no le duele nada y está bien de salud.*

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

No sé, pues que le cuesta coger constipados o anginas o que está más fuerte de defensas, ¿no? Que no tiene las defensas bajas.

(Grupo mixto: hombres y mujeres)

Pero salud es también la inexistencia de trastornos psíquicos.

Es que la salud es todo, una cosa sin la otra no tiene sentido. Uno está muy sano físicamente, porque no tiene colesterol ni ácido úrico... Pero tú le puedes hacer las pruebas y estar psíquicamente enfermo, porque está estresado, se pone nervioso, se pone a llorar... Ese está fatal, hecho polvo. Cuando está enfermo físicamente, dices está enfermo. No dices está hecho polvo.

(Mujeres temporales)

Es una persona que mental y físicamente está en buen estado.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

La idea de salud se vincula con el equilibrio, la vitalidad y el dinamismo.

Una persona sana es aquella que, además de ser equilibrada, disfruta de la vida plenamente.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

... activa, dinámica, vital.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

También relacionan la salud con determinados comportamientos.

(Una persona con buena salud es...) Una persona que haga ejercicio, que no beba alcohol. Que no tome droga.

Que practique algunas aficiones, que no esté todo el día sentada en el sofá sin hacer nada. Unas diversiones, que tenga unas ganas de motivarse de otras maneras, no sólo en el trabajo y estar en casa encerrado.

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

La salud es bienestar en todos los ámbitos de la vida, un bienestar que está muy condicionado por las relaciones con los otros, en el ámbito familiar y laboral. Somos seres sociales, una percepción muy presente en los comentarios de los trabajadores:

Por ejemplo, lo que hay alrededor tuyo, que te sientas bien. Por ejemplo, un matrimonio, estar bien con la pareja o familiarmente, con tu entorno familiar. Eso también afecta.

También es importante que cuando entras a trabajar haya un poco de compañerismo. Por lo menos con los compañeros de trabajo.

Tienes un bienestar, una cosa normal, familiar, económica, todo. Eso hace tener buena salud a una persona, por lo menos para mí.

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

La idea de enfermedad complementaría, desde la óptica negativa, esta percepción global de la salud en la que el bienestar psíquico y el entorno social juegan un papel destacado.

Pero para compañeros, esto que está diciendo, que llegas y no te llevas bien con aquél, es más mala salud que el estar enfermo.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

LA SALUD LABORAL: NO ESTAMOS BIEN EN EL TRABAJO

Los trabajadores y las trabajadoras consideran que tanto las condiciones de trabajo como las relaciones que se establecen en el trabajo son un elemento determinante de su salud.

Lo que pasa es que el trabajo te lleva muchas veces a tu salud. Porque si tú estás en un atomizador tragarás polvo, y cuando tengas 45 años... No podrás respirar.

Te puede llegar gente que tenga una depresión y dices, pero bueno este tío cómo ha caído. Y a lo mejor resulta que tiene unos mandos intermedios por encima de él que le están amargando la existencia. Ese tío llega a su casa y no sabe cómo afrontar la situación.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

Cuando estoy en el atomizador, que por eso me lo estoy pensando, estoy fatigado, tengo pocas ganas de comer, pocas ganas a veces de trabajar, tengo que poner mucha voluntad, me cambia afectivamente, lo pago con mi familia, con mis amigos, o sea que realmente por eso realmente te lo piensas si merece la pena seguir trabajando ahí o mirar en otro sitio.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Sin embargo, el trabajo no siempre se ve como algo necesariamente negativo.

Yo creo que el trabajar también es una cosa sana para la persona.

No se puede decir que el trabajo perjudique a la salud. No el trabajo en sí, sino las formas de trabajo que hay hoy en día.

Las mujeres resaltan especialmente los aspectos positivos de tener un empleo.

Yo sí, yo necesito trabajar. Yo un año estuve en el paro y estuve muy mal, como si me cayera el mundo encima. Yo por mi parte necesito trabajo, me siento realizada, me siento mucho mejor.

El trabajo te da mucha actividad, tienes una actividad, te levantas.

Te lo digo precisamente porque el trabajo te da una independencia económica y si tú no tienes independencia económica, por esa parte te sientes mal. Porque de-

pendes de otra persona para que te mantenga, con lo cual tienes que estar a expensas que la otra persona te esté manteniendo, que esa sería una parte.

(Mujeres temporales)

No obstante, la percepción que aparece una y otra vez es la de que el trabajo tal y como está concebido actualmente daña la salud.

En cada sección de una empresa en esmaltadora, o sea en prensas, aspiras mucha tierra, mucho polvo, si estás en esmaltadoras aspiras mucho plomo, entonces pues te afecta siempre, tanto en prensas como en esmaltadoras te afecta al pulmón, y puedes pillar la silicosis o coger asma o cualquier cosa de éstas. Los horneros, del barniz que llevan los rodillos, ellos están siempre tocando los rodillos, cambiando y eso, y el polvo de los rodillos también es malo. En el tema de clasificación te afecta a la vista, te afecta a la cabeza y también tragas bastante polvo. O sea, que en todos los sitios...

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Y de nuevo referencia a los problemas psíquicos.

Hoy las enfermedades no se producen por el plomo como antiguamente, ni por la silicosis. Hoy las enfermedades que más se padecen dentro de una empresa son psicológicas

El 50% de los accidentes laborales que se están produciendo en las empresas son por el estrés y tenemos la culpa nosotros.

Yo no había trabajado nunca los fines de semana y hace un año que trabajamos los fines de semana, y la verdad yo llegaba psicológicamente, llegaba los domingos por la tarde desquiciado... Y en casa, cualquier cosa que hacía la cría, pues lo pagaba la cría.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Otra cuestión que aparece es el conflicto de valores entre la salud y el trabajo, aunque de entrada la opinión general es la de primar la salud.

Yo lo tengo muy claro, ¿me entiendes o no? Yo para mí lo primero es mi salud. El trabajo..., si hoy no hago esto, pues mañana podré hacer otra cosa.

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

Sin embargo, cuando se habla de lo concreto se introducen muchos matices en esta declaración de principios.

Por ejemplo, en relación con la pérdida de ingresos económicos.

Yo, cuando estaba trabajando cargando paleta toda pastilla y eso me estaba empeorando los pulmones, hasta que llegué a un punto que ya se me hizo crónico la bronquitis asmática. Y yo aguanto y aguanto porque, mira, digo tengo que sacar la casa adelante y traga.

A veces no estamos bien y vamos a trabajar. La mayoría tenemos hijos, muchas cosas que pagar y eso hay que sacarlo adelante.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

Muchas veces estás enferma y vas a trabajar por necesidad. Ganas más si vas a trabajar. Si te quedas en casa te quitan.

(Mujeres, mayores de 35 años, contrato fijo)

O con las repercusiones negativas en la contratación o en la relación laboral.

Basta que a lo mejor un compañero se ponga de baja 15 días y que tenga la mala suerte de a la semana caer de baja otra vez, eso a los jefes ya no les gusta. Cuando acaba el contrato te dan el «boleto» y si eres fijo, intentan amargarte.

(Hombres, menores de 35 años, hijos)

Yo he estado un montón de veces para que me cambien y no lo puedo decir.

(¿Por qué no lo puedes decir?)

Porque me tirarán a la calle.

(¿Cuántos de vosotros creéis que si protestáis por estas cosas?)

Yo es que no creo, es que lo he visto.

Otras veces, incluso, se plantean razones de solidaridad o compañerismo.

A veces te encuentras mal y vas por compañerismo, por no dejar solo a tu compañero y que se cargue él todo el trabajo.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

Las mujeres temporales perciben con claridad el conflicto entre salud y trabajo en sus múltiples dimensiones.

La parte positiva es que tú te puedes mantener por ti misma y puedes tomar tus decisiones económicas sin tener que depender de otra persona. Ahora, eso tiene una contrapartida, ¿yo estoy bien en mi trabajo?, ¿a mí se me paga bien en mi trabajo? ¿estoy haciendo algo que a mí me gusta? Entonces genial, yo estoy muy bien físicamente, psíquicamente y económicamente. ¿Qué pasa cuando estoy haciendo un trabajo que a mí no me gusta? Pues que me está cubriendo una parte de mis necesidades, muy concretas, como es mi independencia económica. Y que por ello, yo tragaré el contrato que me pongan y lo que sea menester, porque yo tengo que comer. Pero yo no me sentiré bien, yo psíquicamente estaré mal. Si además es un trabajo físico y pesado, me sentiré mal físicamente a causa de los esfuerzos que estoy haciendo.

(Mujeres temporales)

Aunque más raramente, hay trabajadores dispuestos a rechazar un trabajo que comprometa su salud (opción individual en coyunturas favorables al empleo).

Yo antes estaba de comercial y empecé a sufrir depresiones. Me lo dejé y me vine al sector cerámico. En esta empresa llevo seis meses y me lo estoy pensando mucho de firmar ahora un contrato fijo por el tema del polvo y porque me estoy enterando por ahí de que hay gente con cáncer. Les voy a pedir mejorar dentro de mi puesto de trabajo. Si ellos acceden, bien. Si no, directamente me voy a otro sitio.

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

Por último, hay otros que no tienen más remedio que dejar el trabajo una vez que ya han perdido la salud.

Yo el año pasado tenía problemas de asma y tuve que dejar la fábrica por eso. Porque me ponían en todos los sitios en maquinarias que tiran mucho vapor y yo me estaba...

Yo me tuve que ir de una azulejera porque tenía problemas de alergia, al esmalte

(Mujeres temporales)

No resisto los turnos, no me encontraba bien y preferí dejar de trabajar en esto y cambiar de empleo, fue por eso, (...) digo yo, esto tengo que dejarlo porque me encuentro mal, me hace falta trabajar y todo, pero es que yo no aguanto esto, al final o me vuelvo loca o me pasará algo ahí.

(Grupo mixto: hombres y mujeres)

A pesar de todo, los hay que se muestran firmes y convencidos:

Yo prefiero que me pegue el puro el encargado y yo las manos las tenga bien, y mi seguridad esté ahí.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Entonces, de lo que tenemos que ser conscientes es de decir no, a lo que es no y sí a lo que es sí.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

QUÉ DICEN DE LOS RIESGOS LOS TRABAJADORES DE LA CERÁMICA

Aunque, como hemos señalado, los trabajadores suelen englobar los riesgos que perciben como un todo relacionado con el conjunto de las condiciones de trabajo, hemos organizado diferentes expresiones relacionadas con la percepción de riesgos específicos entresacadas del material informativo obtenido en los grupos de discusión. Los trabajadores y trabajadoras describen cómo se exponen a múltiples riesgos en el trabajo e indican los daños ocasionados en su salud que implica esta exposición.

Agentes químicos

Los trabajadores y las trabajadoras mencionan diversos productos tóxicos cuyos efectos en la salud les preocupan especialmente. Los sistemas de ventilación que existen en las empresas no son suficientes, pues no eliminan la presencia de los tóxicos en el ambiente de trabajo. El polvo y otros productos químicos que no saben designar, son referidos constantemente cuando hablan de los riesgos en el trabajo. Todo ello lo relacionan con problemas de salud como la silicosis o el asma y las alergias dérmicas y oculares. El desconocimiento de la toxicidad de los productos parece aumentar la percepción del riesgo.

Yo desde que estoy ahí en esa fábrica, llevo año y algo y yo me encuentro mal. Me encuentro mal porque no hay buenas aspiraciones, hay mucho polvo.

En cada sección de una empresa en esmaltadora, o sea en prensas, aspiras mucha tierra, mucho polvo, si estás en esmaltadoras aspiras mucho plomo, entonces pues te afecta siempre, tanto en prensas como en esmaltadoras te afecta al pulmón, y puedes pillar la silicosis o coger asma o cualquier cosa de éstas. Los horneros, del barniz que llevan los rodillos, ellos están siempre tocando los rodillos, cambiando y eso, y el polvo de los rodillos también es malo. En el tema de clasificación te afecta a la vista, te afecta a la cabeza y también tragas bastante polvo. O sea, que en todos los sitios...

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Espera un momento, un momento, discúlpeme, hay uno que es más importante que todos, yes la materia prima que se está gastando, que verdaderamente nos afecta hepática y renal, cuando realmente la mayoría de los trabajadores que estamos en la empresa no conocemos por ningún concepto, el producto tóxico que lleva cada producto. (...) Normalmente a corto plazo no nos afecta, pero a largo plazo sí, nos afecta el hígado y nos afecta el riñón.

(Hombres, mayores 35 años, fijos)

Normalmente se utiliza para limpiar el suelo, pero esa agua huele. Huele, vamos... Te salen granos y te puede irritar hasta la piel.

Eso sube por una especie de goma y cuando lo suelta, eso te suelta un polvo. Ese polvo si tú estás ahí, eso es tóxico, para los ojos, para las manos, si se te mete un cristalito. Es un vidrio muy fino, ahí deberías llevar una mascarilla y unos guantes, y no los llevas. Yo no los llevo, a lo mejor otra gente los llevará. Y unas gafas protectoras.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

El polvo te da la silicosis y no te lo puedes quitar. El plomo te entra a la sangre. La silicosis no tiene tratamiento. El polvo está en el ambiente y lo respira todo el mundo, el que menos se ve es el que más perjudica.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Ruido

Los trabajadores y trabajadoras indican que los equipos de trabajo provocan niveles de ruido muy elevados en las fábricas. Este ruido origina dolores de cabeza, nervios, inquietud e irritación y sordera, además de interferir con las relaciones con los compañeros y con señales acústicas de seguridad como las alarmas. La comunicación en un ambiente ruidoso acaba provocando afonía en los trabajadores por la necesidad de estar gritando constantemente.

Yo mismo trabajo encima de 4 motores de 200 caballos y aparte ruido de correas, aparte ruido de atomizador, aparte mucho, sales de ahí y dices: hostia, por fin he salido.

¿Y de qué manera os afecta el ruido?

Pues la cabeza sobre todo.

La cabeza, dolores de cabeza, inquietud también (...).

Si, estás más nervioso, de mal humor, más de mala castaña como aquel que dice.

Y sin darte cuenta, hablas y te desfogas con aquel que te hace la mínima (...).

En cada sección siempre hay motores para mover las correas o las batidoras en la esmaltadora, el movimiento de los rodillos en clasificación, los azulejos cuando golpean las mazas para pasar cada afilador.

Alarmas de las máquinas, aspiraciones, todo.

Yo estoy de aquí a él y no le oigo, estoy en los molinos, continuo ahora y no lo oigo, y cuando estoy en el atomizador pues tampoco, porque allí tengo lo que es el motor de la chimenea digamos y, de aquí ahí, ya ves, pues de aquí ahí no lo oigo y está hablando a voces. Y hace ya tiempo que me cuesta oír.

(Hombres, menores de 35, temporales)

Afonías también hay porque tenemos que chillar.

Las indemnizaciones por sordera no valen para nada, de 102.000 a 300.000 ptas. por quedarte sorda, ni para pagar el aparato.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Microclima

Tanto el calor como la humedad son apuntados por las trabajadoras y los trabajadores como causa de malestar físico y constipados. La temperatura ambiente,

además del calor generado por los hornos, está influida por las características estructurales de los locales de trabajo.

Además, imagínate en pleno verano, en una azulejera donde los techos son normalmente de uralita, que da una cantidad de grados increíble. O hace mucho calor o hace mucho frío.

Imagínate a mediodía en plenas horas de sol, eso es lo peor. Porque de mañana, a partir de las 10 hace calor y tienes un horno al lado, hay unas horas en que realmente eres agua, es horrible. Y en invierno todo lo contrario, uralita y el frío que puede hacer en Alcora, a las 6 de la mañana llegas y está todo frío, vas así de ropa que llevas y después vas quitándote...

(Mujeres temporales)

La humedad es a corto plazo, pero poquito a poco la vas cogiendo, yo estoy resfriada todo el invierno y parte del verano, siempre llevo los pies mojados.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Seguridad y accidentes de trabajo

Los trabajadores y las trabajadoras ponen de manifiesto que las máquinas o bien no tienen mecanismos de seguridad o, si los tienen, están desconectados para aumentar la producción y productividad, lo que pone en peligro constante su integridad física. Las consecuencias son accidentes en forma de atrapamientos y mutilaciones.

Aparte de eso, también tienes en la otra máquina un hilito, un hilito tipo cable que está tenso, que se supone que si te enganchas con una mano, con la otra puedes tirar del cable y se para. Pues tampoco se para, o sea, que está de bonito. Su hermano se enganchó el dedo.

Es a lo que yo voy, si las puertas esas cada vez que yo entro a quitar el enganchón se paran, luego hay que volver a rearmar otra vez la máquina, y es tiempo que pierdes. Sin embargo, yo abro, quito el enganchón y me bajo enseguida. Y he perdido 5 segundos.

Mucha gente de mi edad que vivimos allí en Onda, le faltan dedos, le faltan brazos...

(Mujeres temporales)

Lo que hay también es mucha maquinaria que puede provocar pérdidas de algún miembro, hoy en día, que son las poleas. Que en un 90% están completamente al descubierto.

(Hombres, menores de 35 años, fijos)

También mencionan la manipulación de piezas a altas temperaturas, lo que les produce en ocasiones quemaduras y cortes.

No es el clasificar en frío, cuando tú clasificas en frío, que no es el clasificar en caliente, tú paras, vuelves atrás, vuelve hacia delante. No, aquí no, aquí continúa, continúa, continúa y te quemas. Además, estás cogiéndolo y quemándote, te estás quemando las manos.

Nuestras máquinas no están preparadas para embalar, para ponerle caja al rodapié, lo recogemos a mano, pero es que el rodapié quema. Pero es que con los guantes te quema.

(Mujeres temporales)

La falta de orden y limpieza es percibida igualmente por los trabajadores y las trabajadoras como una situación de riesgo que relacionan con accidentes en forma de caídas, atrapamientos y electrocuciones.

Por escurrirte en el trabajo, porque eso sí que sucede, por escurrirte porque hay una mancha de aceite o por agua. Yo estuve accidentado también por un golpe así, porque me escurrí y me accidenté.

Y luego lo que dice ella, que siempre hay agua, hay colas que son pulverizadas y te resbalan.

(Grupo mixto: hombres y mujeres)

Los riesgos de caídas están en los vestuarios y en las líneas de esmaltado que no tengan una superficie libre de trabajo, porque muchas veces para aprovechar la superficie pues juntan mucho las líneas y entre los bidones de esmaltes, las mangueras..., tropiezas con todo.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Tienen los cables por allí, la gente está en las esmaltadoras, aparte de lo que supone que una persona esté todo el día con los pies mojados. Para caerse, para resbalar, para que te pille la máquina, para constiparte. Además, todos los cables por allí sueltos que te pega una descarga que te quedas.

(Mujeres temporales)

Carga física

Los trabajadores y las trabajadoras se quejan de problemas osteomusculares que relacionan con la manipulación de cargas y las posturas en el trabajo, así como con la realización de movimientos repetitivos.

Las que están en las pantallas el brazo derecho, y nosotras las manos. Yo tengo tendinitis.

De coger las piezas, el dedo se va para atrás y el hueso se sale del sitio y te duele hasta aquí.

Yo no puedo batir huevos.

Yo no puedo ni coser.

Las de clasificación sufrimos de espalda, tienes un dolor de espalda que no puedes. El peso, levantarte y agacharte que no puedes.

A largo plazo, yo pienso que los huesos hechos polvo.

Artrosis, las cervicales hechos polvo, las manos y los brazos que no valen para nada.

Y después de tanto estar de pie, tendrás varices y mala circulación.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Cargas un contenedor lleno de piezas y te toca sacarlo a lo mejor al patio con un carro manual, y tú tienes que realizar un esfuerzo, porque esos carros no son buenos.

Problemas lumbares, de empujar vagonetas, así, de empujar vagonetas.

(Hombres, mayores de 35 años, fijos)

Trabajo a turnos

La mayoría de empresas del sector cerámico organizan el tiempo de trabajo en turnos rotativos. Para los trabajadores y trabajadoras, la rotación de turnos son el ori-

gen de sufrimientos y de múltiples desajustes biológicos, que tienen como efectos accidentes laborales, alteraciones digestivas, estrés y enfermedades psíquicas, además de la imposibilidad de compatibilizar el empleo con la vida familiar y social. Lo consideran un problema de salud grave y un paso hacia atrás en los derechos conseguidos.

Es que estás una semana que vas de mañana y comes a las 2 y media o las 3; cuando terminas, la semana que vas de tarde, tienes que comer a las 12 ó 12 y media, que cuando se te está habituando el cuerpo a comer a cierta hora o a dormir a cierta hora, entonces es cuando te cambia el turno y cuando te cambia el turno, es otra vez volver a empezar. Coges estrés, nervios, si vas de noche coges somnolencia porque te estás acostumbrando a dormir a las 6 y pico de la mañana, y a la otra semana vas de mañana y te levantas a las 5 de la mañana y el cuerpo no se te habitúa.

Yo en mi caso, llevo ya ocho años aquí y yo la verdad estoy con pastillas porque dormir no puedo dormir bien y si no es por las pastillas no puedo, o sea no descanso y, aun así, la semana que estoy de mañana, estoy con el compañero en el turno y estoy como si no estuviera, porque estoy durmiéndome todo el día, pero es por las pastillas, que si no me tomara las pastillas, no hay forma.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

Además, cuando llegan los festivos, siempre ves que la gente que va de lunes a viernes, aunque tiene esos días al año, tantos festivos anuales, que puede disfrutar de unos puentes. Tú, a pringar, a pringar. Nunca me toca ningún día bueno. Psíquicamente, una persona se autodeprime, aunque no quieras. La convivencia familiar, afecta cantidad. Porque si tú trabajas un domingo por la tarde, la mujer está en casa. Y los chiquillos.

(Hombres, menores de 35 años fijos)

En los niños, porque si tú estás trastornada los niños también, porque no sabe ni cuándo vas ni cuándo vuelves. Yo la semana que acabo el turno acabo el sábado a las 6 de la mañana y entro el lunes a las 6 de la mañana, el sábado si sales un poco no duermes y el domingo por la noche en tres años que llevo ahí no pego ojo. Vas sin dormir a trabajar. Yo la semana de noche estoy siempre cabreada.

(Mujeres, mayores de 35 años, fijas)

Cuando antes se peleaba, el señor que trabajaba las 8 horas a jornada partida, tú comías a la 1 o a las 2 y volvías y a cenar y a dormir siempre en casa. Hemos ido avanzando y hemos ido atrasando. (...) Se peleó siempre la parte sindical por las 40 horas y los fines de semana, y esa parte se ha perdido, ¡lo que es en salud!

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

Relaciones autoritarias

Las relaciones sociales en el trabajo son apuntadas por los trabajadores como origen de malestar y estrés, sobre todo las relaciones con los inmediatos superiores cuando éstos tienen un comportamiento autoritario, pierden el respeto por los trabajadores, los castigan o no permiten que haya buenas relaciones entre compañeros.

Yo cogí ansiedad y estrés por culpa de un encargado. Porque allí donde había tios, o allí donde pasaba algo, como si tuviera imán. «¡Eh!, no sé qué», unos chillidos y unas cosas... Y yo, ¡madre mía!

El encargado es su función hacer que tú vayas a ese ritmo. Se crea tal ambiente dentro de la empresa... que no llego, que no llego y encima viene el otro, y te está dando por detrás. Al final se crea allí una, que dices o me callo y reviento, o me voy. Reviento y me voy.

(Mujeres temporales)

Muchas veces los buenos o malos ambientes los llevan los encargados. Primero por no saber mandar. Por no saber mandar. Segundo por decir las cosas con mal tono, cuando te dicen las cosas es casi una provocación buscando una respuesta agresiva.

Yo he visto a uno (un encargado) subirse a una escalera con las manos abiertas y decir: «sois unos inútiles», por ejemplo. En lugar de estimular...

(Hombres, mayores de 35 años, hijos)

Ritmos de trabajo

Los trabajadores y trabajadoras también señalan como problemático el excesivo ritmo de trabajo y la falta de personal, que generan estrés negativo, además de aumentar el riesgo de accidentes (ver citas anteriores).

Falta personal, se cubre 4 puestos con 1, eso ya entramos ahí, que vas loco, ¿vale? Si luego, además, las máquinas van supercargadas porque necesitan la producción, pues añádele más.

(Mujeres temporales)

Yo creo que a largo plazo el estrés, porque de estar todo el día ahí trabajando, buscas que la máquina no pare, entonces mientras no pare, pero qué pasa, que a lo mejor se atasca y tienes que ir enseguida a solucionarlo, entonces te hace vivir demasiado en tensión.

(Hombres, menores de 35 años, temporales)

LA PROTECCIÓN PERSONAL DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LOS USUARIOS

La importancia de disponer de equipos de protección individual es puesta de manifiesto repetidamente por los trabajadores y las trabajadoras del sector cerámico, al tiempo que señalan su baja calidad y la incomodidad que su utilización suele generar. Algunos también expresan dudas sobre su eficacia. Sin embargo, en ocasiones llegan a costearse de su propio bolsillo las prendas de protección personal. He aquí una selección de opiniones sobre algunos de estos equipos de protección individual.

Mascarillas respiratorias

En mi empresa, para el polvo te dan unas mascarillas que en las tiendas de veinte euros las encuentras mejor.

Necesitamos mascarillas que no sean las típicas, porque son ocho horas de continuo en una mascarilla trabajando con «fumet» o granilla.

Es que estar ocho horas respirando por la nariz el aliento caliente de la boca es un agobio.

Una mascarilla es muy incómoda y llega un momento que si trabajas dos o tres horas con ella te resulta incomodísimo. No son ergonómicas, o sea no son cómodas. Es que te dan lo que les obliga la mutua a dar a los trabajadores, lo más barato.

Es que cuando vas a utilizar las mascarillas, están al final de la línea y por no desplazarte no te la pones.

Tampoco sé hasta qué punto es seguro al cien por cien llevar mascarilla.

Protectores auditivos

La mutua te da unos tapones convencionales. Hay quien se los pone y le duelen las orejas. Yo me los pongo y aguanto diez minutos, luego me los quito.

A nosotros nos han dado unos tapones que no sirven para nada, la mayoría de mis compañeros han ido y se han hecho unos tapones aposta para ellos, les han hecho un molde para cada oreja y han pagado 16.000 pesetas.

Si llevas cascos y se te engancha la máquina no la oyes, no te enteras.

Se puede arreglar el tema de los ruidos con cascos, pero como no oyes, deberían poner señales luminosas.

Yo he llevado los cascos y luego al cabo de un día, cuando te los quitas, estás medio sordo, estás como si los llevaras aún.

Ropa de trabajo

La ropa deberíamos cambiárnosla todos los días y no podemos porque no tenemos ropa de repuesto, concretamente los brazos y las piernas se te ponen colorados del contacto por llevarla sucia.

Tendríamos que tener dos trajes y cuando esté uno sucio o termine la jornada lo llevas a casa, se lava y al día siguiente con otro limpio.

A nosotros nos daban la misma ropa en verano que en invierno, se habló con el comité y ahora nos dan una ropa de verano y otra de invierno.

Es que las batas que nos dan a las mujeres son un estorbo, hay muchas cosas por medio y te enganchas mucho. Es mucho más cómodo un pantalón, un jersey y sudadera.

Botas

Ahora estamos mejorando, hasta ahora usábamos botas de agua normales y corrientes, desde este mes pasado estamos gastando las botas de agua pero con la puntera de seguridad.

Antes estaban sólo hombres, hace un año que hay mujeres y no se han acostumbrado todavía. Yo tengo un pie muy pequeño 36 y sólo tienen tallas a partir del 38.

El médico me ha dicho que yo no puedo llevar esas botas, que tengo los pies planos y además se me inflaman las vértebras porque esas botas pesan mucho. Les he llevado dos justificantes del médico...

Yo pedí unas botas que es lo que realmente necesito, como no me dieron las botas yo no me pongo la camisa, yo no me pongo el pantalón, yo no me pongo nada.

Solamente hay una solución para no tener todo el día los pies mojados y es comprarte unas botas de goretex que son impermeables, pero esas botas valen trece o catorce mil pesetas... Ellos te dan unas botas de 3.000 pesetas... que son de telilla con una puntera de hierro, unas botas superincómodas que la suela no es antideslizante y resbalan.

Guantes

Yo trabajo en una pulidora y con unos guantes normales y corrientes, de los que gastan las mujeres para lavar los platos. Se te rompe un cabezal y se hace mil piezas pequeñas que además son cortantes. Ese guante no sirve para nada.

Yo los utilizo desde que entro a la empresa hasta que salgo y toco de todo. Pero yo me he comprado mis guantes de piel que me cuestan mil pelas cada par. Es el tipo de guante que se coge bien a la mano, que no me sobra ningún trozo por ahí y se adapta bien.

Es que si llevas guantes es peor, porque se te puede enganchar en la polea y si se te engancha el guante te va la mano detrás.

Una correa no la moveré nunca con guante, yo la correa siempre sin guante, porque sin guante soy dueño de mí y dueño de la máquina. Si llevo los guantes no soy dueño de mí, la máquina se me apodera, me puede y con guantes una correa no la puedo coger, con guantes es enganche seguro.

ANEXO II. Consideraciones metodológicas al proyecto PERCEP

PLANTEAMIENTO METODOLÓGICO GENERAL

El proyecto de investigación denominado *PERCEP* que ha originado la presente publicación, ha tenido como punto de partida una doble consideración:

- a) La planificación de la formación en salud laboral dirigida a trabajadores requiere una cuidadosa identificación previa de las necesidades formativas concretas.
- b) Definir dichas necesidades solamente en relación con la información técnica disponible sobre los riesgos del proceso productivo es una definición sesgada.

El planteamiento que lo originó fue el de considerar que una de las claves del éxito de la formación en tanto que instrumento de cambio se basa en conocer las percepciones de los destinatarios en cuyas actitudes y comportamientos se pretenden promover dichos cambios.

Se realizó así un estudio de las percepciones, actitudes y comportamientos en relación con los riesgos laborales sobre la población asalariada del sector cerámico, cuyo fin era orientar programas formativos tendentes a mejorar la implicación de los trabajadores en las estrategias de prevención de sus respectivas empresas.

Se diseñó una investigación en dos fases (cualitativa y cuantitativa) a partir de cuyas conclusiones se buscaba elaborar recomendaciones para la mejora de la formación en el sector, además de perfilar una propuesta metodológica aplicable de forma general para la detección de necesidades formativas.

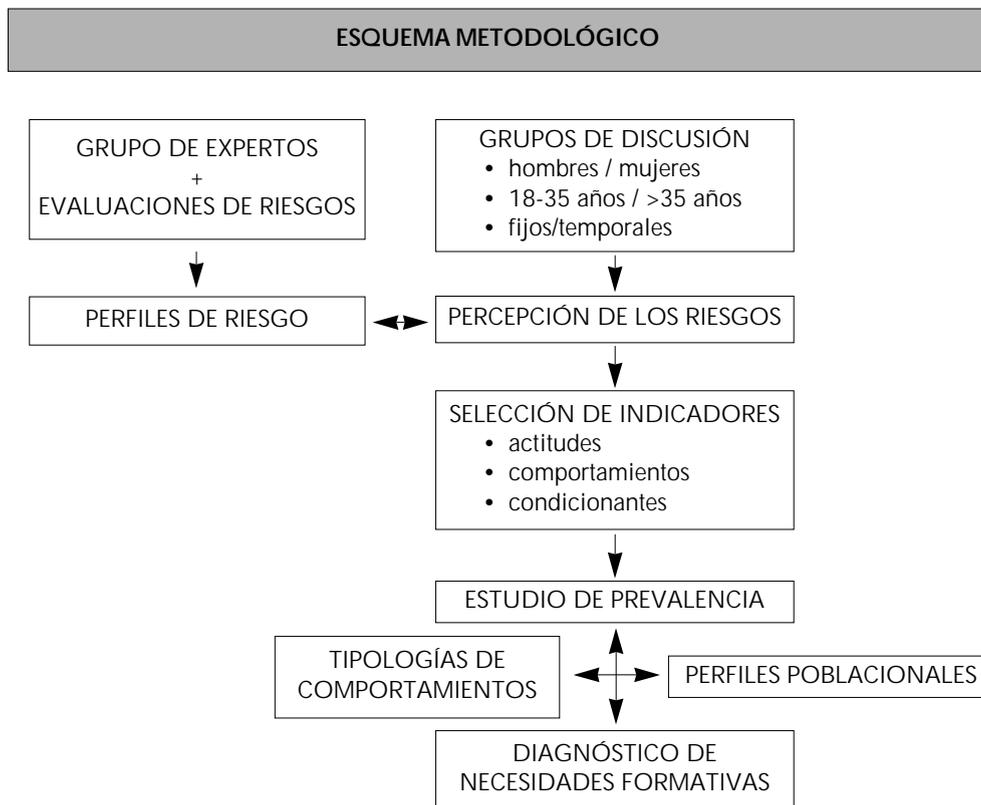
El objetivo de la fase cualitativa era realizar un prediagnóstico de la situación y seleccionar indicadores de percepción, para lo cual se llevaron a cabo dos tipos de actividades:

- *Grupo de expertos*: Se trataba de obtener información a partir de técnicos de prevención con experiencia en evaluación de riesgos de empresas del sector con el fin de definir los perfiles de riesgo en las principales tareas del proceso productivo de la industria cerámica desde la óptica del experto.
- *Grupos de trabajadores*: Según la técnica de «grupo de discusión», y en base a un mínimo guión orientativo, se recogen las expresiones de los trabajadores sobre sus percepciones, actitudes y comportamientos en relación con los riesgos del trabajo (se seleccionan grupos distintos según sexo, edad y tipo de contrato).

El estudio cuantitativo realizado en la segunda fase consistió en las siguientes actividades:

- Diseño de un cuestionario en base a la información de la fase anterior.
- Encuesta mediante entrevistas personales a una muestra aleatoria de 734 trabajadores del área de producción del sector estratificada por tamaño de empresa (error $\pm 3,8\%$ para datos globales con un nivel de confianza del 95,5% en el caso más desfavorable de $p=q=50\%$).
- Análisis estadístico de los resultados: distribución de frecuencias y aplicación de técnicas de cluster, segmentación, factorial de componentes principales y regresión.

El trabajo de campo fue realizado por la empresa EMER-Gfk mediante encuestadores profesionales previamente instruidos en la utilización del cuestionario.



FASE CUALITATIVA: GRUPOS DE DISCUSIÓN

Como se ha dicho en la fase cualitativa del proyecto se ha utilizado la técnica de grupos de discusión mediante la que se persigue la generación de ideas en un colectivo de personas, en nuestro caso trabajadores, mediante el contraste de pareceres entre ellas.

Mediante la técnica de los grupos de discusión pretendíamos abrir la investigación a aquellos contextos que resultan relevantes para los trabajadores. Queríamos conocer el significado que para los trabajadores tiene su experiencia sin condicionarla a un modelo previo. Además, el grupo es un marco idóneo para captar las representaciones y los valores compartidos por un determinado colectivo.

Nuestro objetivo era de carácter fundamentalmente informativo. Pretendíamos identificar y describir las vivencias de los trabajadores y trabajadoras de la industria cerámica en relación con la prevención de riesgos laborales. Dicho objetivo se situaba en un contexto exploratorio, es decir, sin hipótesis fuertes que confirmar, sino simplemente tratando de definir mejor un problema de investigación.

Esta fase cualitativa tenía para nosotros un doble interés, abordar tanto las *prácticas* efectivas como el *sentido* de las mismas desde el punto de vista de trabajadores que comparten unas condiciones de trabajo similares y que participan de una experiencia común en lo que a riesgos y estrategias de prevención se refiere. Desde esta perspectiva, nuestro objetivo era también plantear colectivamente la percepción sobre una situación que no es individual, sino que se vive de forma compartida.

Frente a la entrevista individual, el grupo es un gran provocador. La presencia simultánea de varias personas entrevistadas permite que las reacciones individuales se multipliquen y que se intercambien puntos de vista, con lo que los sujetos encuentran mayor estímulo para descubrir, analizar y describir sus propias ideas, actitudes y experiencias. Las personas, provocadas por la discusión en grupo, ganan en profundidad y en riqueza expresiva. Se trata del efecto *sinergia* provocado por el propio escenario grupal.

Además, el grupo crea un contexto social en el que las informaciones adquieren un sentido más real, más creíble en la medida en que son compartidas y en definitiva más inteligible para el analista, en tanto la descripción se llena de detalles y observaciones aclaratorias, críticas o matices.

Se construyó una muestra guiada teóricamente considerando las teorías de la segmentación del mercado de trabajo, a la vez que usando el criterio de tipicidad, atendiendo a los datos disponibles de la Encuesta de Población Activa.

En total se formaron seis grupos de discusión heterogéneos atendiendo al sexo, la edad y el tipo de contrato:

- un grupo de mujeres, mayores de 35 años, con contrato indefinido;
- un grupo de hombres, mayores de 35 años, con contrato indefinido;
- un grupo de hombres, menores de 35 años, con contrato indefinido;
- un grupo de hombres, menores de 35 años, con contrato temporal;
- un grupo de mujeres, de todas las edades, con contrato temporal;
- un grupo mixto de hombres y mujeres, en todas las edades y situaciones contractuales.

La selección de componentes de los grupos se realizó mediante captación en las empresas de cuatro grandes núcleos de población en los que la industria cerámica es predominante (Castelló de la Plana, Vila-real, l'Alcora y Onda). Como criterio de captación se fijó el de que se tratara de trabajadores de departamentos de producción sin especial formación ni conocimientos en salud y seguridad, y que no coincidieran en el mismo grupo más de dos personas procedentes de la misma empresa ni ocupando puestos de trabajo similares.

La mayoría de los grupos estaban compuestos por un número de personas entre 6 y 10 y las reuniones tuvieron una duración de alrededor de 2 horas. Para ordenar el debate se diseñó un guión de discusión en el que se proponían algunas cuestiones relacionadas con los siguientes temas: ideas de salud y enfermedad, relación del trabajo con la salud, riesgos para la salud en el sector cerámico y soluciones a estos problemas. La discusión estaba coordinada por un moderador, cuyo papel era esencialmente plantear los temas, estimular la participación y sintetizar las opiniones emitidas. Las discusiones fueron grabadas en magnetófono y transcritas posteriormente para su análisis.

Para analizar la información de los grupos se ha usado la técnica de análisis de contenido cualitativo. Se ha realizado un análisis inferencial descriptivo del discurso manifiesto. Se ha orientado el análisis en un proceso de deducción-inducción-deducción, a través de una reflexión permanente alejada del objetivo de adaptación de la realidad al modelo, persiguiendo la posibilidad de enriquecer el modelo a través del diálogo permanente con el campo.

Se ha organizado la información obtenida dándole sentido desde los esquemas teóricos, a los que se ha añadido las categorías inductivas, construyendo un esquema de codificación que se ha aplicado a todos los grupos.

DISEÑO DEL CUESTIONARIO Y ANÁLISIS CUANTITATIVO

Teniendo en cuenta la información recogida en la fase cualitativa se pasó a diseñar el cuestionario para lo cual se tuvieron presentes, además, trabajos científicos previos de otros autores que evaluaban los elementos determinantes de las percepciones y actitudes de los trabajadores en relación con los riesgos laborales y, entre ellos, la propia percepción del *clima preventivo* en la empresa.

Con ello fue tomando cuerpo como hipótesis de trabajo la de que las actitudes de los trabajadores en materia de salud y seguridad en el trabajo están determinadas por factores como los descritos en la Tabla II-1, es decir, por lo que se denomina clima preventivo en la empresa (Safety climate)^{1,2,3}, hipótesis en absoluto ajena a las expresiones de los trabajadores en los grupos de discusión.

Se seleccionaron los siguientes objetivos específicos a cubrir mediante la información que debía proporcionar el cuestionario:

1. Identificar los distintos elementos que configuran la percepción global del *clima preventivo* en la empresa por parte de los trabajadores.
2. Identificar las *percepciones de los trabajadores* en relación con los riesgos en su trabajo.
3. Identificar las *actitudes y pautas de comportamiento* de los trabajadores frente a los riesgos.

Además, el cuestionario debía recoger información sobre el tamaño de la empresa, la sección de trabajo, la categoría profesional, el tipo de contrato (fijo/temporal), el tiempo de experiencia en el sector y en la empresa actual, la edad, el sexo, el nivel de estudios, la existencia de cargas familiares (hijos/as a cargo del trabajador) y la nacionalidad.

¹ Zohar D. Safety climate in industrial organizations: theoretical and applied implications. *J Appl Psychol* 1980; 65: 96-102.

² Brown RL, Holmes H. The use of a factor-analytic procedure for assessing the validity of an employee safety climate model. *Accid Anal Prev* 1986; 18: 455-70.

³ Rundmo T. Safety climate, attitudes and risk perception in Norsk Hydro. *Safety Science* 2000; 34: 47-59.

Aunque incluimos en el anexo estadístico el cuestionario completo, ofrecemos aquí una descripción sintética. Los ítems específicos y las escalas de medida utilizadas para la medición de clima preventivo y actitudes se exponen en las Tablas II-2, II-3 y II-4. Todas las preguntas son cerradas, permitiendo distintas opciones de respuesta (sí/no, grado de acuerdo, frecuencia, seleccionar sobre una relación de posibles respuestas, etc.). En la pregunta relativa al cumplimiento de las normas de seguridad, los encuestadores tenían la instrucción escrita de referirla a cualquier tipo de norma conocida por el trabajador independientemente de su vigencia en la empresa. Por otra parte, para recoger la autopercepción de los trabajadores sobre su nivel de capacitación se aludía a su «preparación» en materia de seguridad, tanto si ésta había sido adquirida mediante actividades formativas propiamente dichas o bien eran fruto de otro tipo de experiencias.

Para caracterizar la percepción de riesgos laborales, el trabajador o la trabajadora debía en primer lugar identificar los factores de riesgo presentes en su entorno de trabajo (sí/no) según una clasificación más o menos académica: esfuerzo físico, ambiente de trabajo, riesgo de accidentes y factores psicosociales. A continuación se le pedía calificar en qué medida dichos factores suponen un riesgo para su salud (ninguno/bajo/moderado/alto) y seleccionar los dos grupos de factores de riesgo que más le preocupaban en su trabajo. Finalmente debían evaluar en relación con los dos grupos de riesgos seleccionados como prioritarios las acciones preventivas que se llevaban o podían llevarse a cabo en la empresa. Los ítems específicos contenidos en cada grupo de factores se detallan en la Tabla II-5.

La encuesta se realizó en trabajadores de producción del sector de azulejos, pavimentos y baldosas cerámicas de la provincia de Castelló de la Plana. La muestra se seleccionó de manera aleatoria, ajustando proporcionalmente su distribución a la del censo de empresas del sector en cuanto a tamaño de la empresa y sexo de los trabajadores. El cálculo del tamaño muestral se estimó en 700 entrevistas, para un nivel de confianza del 95% y un error estadístico aproximado de $\pm 3,5\%$ en el caso más desfavorable de $p=q=50\%$. Se recurrió a encuestadores profesionales, a los que se instruía para entrevistar personalmente a los trabajadores a la salida de los lugares de trabajo.

Se llevó a cabo un análisis descriptivo de todos los ítems de la encuesta, obteniéndose los niveles de significación estadística mediante las pruebas de *t de Student* (comparación de las medias entre dos categorías) y análisis de varianza (comparación de las medias entre más de dos categorías) y estimándose la significación estadística de la hipótesis nula de igualdad entre las medias comparadas. Para identificar las variables explicativas del clima preventivo y del comportamiento de los trabajadores, se llevó a cabo un análisis factorial.

Tabla II-1

DETERMINANTES DEL COMPORTAMIENTO DE LOS TRABAJADORES EN RELACIÓN CON LA
PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (CLIMA PREVENTIVO)

Zohar, 1980

Programas de formación
Actitudes encargados/directivos
Compensación (reconocimiento social, promoción)
Niveles de riesgo
Balance producción / seguridad
Estatus de los técnicos y comités de prevención

Brown y Holmes, 1986

Implicación dirección
Actividades de prevención en la empresa
Percepción del riesgo por parte de los trabajadores

Rundmo, 2000

Aceptabilidad de la violación de normas
Prioridad de la seguridad frente a la producción
Implicación de supervisores y compañeros
Implicación de la dirección
Implicación de los sindicatos

Tabla II-2

CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: ÍTEMS RELATIVOS AL CLIMA PREVENTIVO EN LA EMPRESA

Percepción clima preventivo general

La seguridad y salud en mi empresa están suficientemente protegidas

Política de la empresa

La dirección se toma en serio la prevención de riesgos

La producción es tan importante como la seguridad

La empresa invierte en prevención

Actitudes de los mandos intermedios

El encargado se preocupa por la prevención

El encargado tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias

Recursos especializados en prevención

Existen personas exclusivamente dedicadas a la prevención

Las personas dedicadas a la prevención son competentes

Actividad preventiva

Existen normas de seguridad

He recibido formación adecuada

Dispongo de las prendas de protección necesarias

Mi puesto de trabajo reúne condiciones adecuadas

(ACUERDO de 0 a 10)

Tabla II-3

CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: ÍTEMS RELATIVOS A LOS COMPORTAMIENTOS Y FORMACIÓN
DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Comportamientos en el propio trabajo

- Me arriesgo demasiado en mi trabajo* (ACUERDO de 1 a 4)
Cumplimiento de las normas de seguridad (FRECUENCIA de 1 a 5)

Actitudes de implicación preventiva

- Hacer propuestas de seguridad/salud*
Informar sobre riesgos
Solicitar prendas de protección
Advertir a los compañeros sobre riesgos
Solicitar información sobre riesgos
Contactar con delegados de prevención (SÍ/NO)

Capacitación en seguridad

- Grado de preparación autopercebida* (CALIFICACIÓN de 0 A 10)
Conozco bien los riesgos (ACUERDO de 0 a 10)

Origen de la capacitación

- Instrucciones de la empresa*
Instrucciones del encargado
Instrucciones de los técnicos de prevención
Experiencia propia
Apoyo y ayuda de los compañeros
Cursos
Folleto (SELECCIONAR 3)
-

Tabla II-4

CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: ÍTEMS RELATIVOS A LOS FACTORES FAVORECEDORES
Y OBSTACULIZADORES DEL COMPORTAMIENTO SEGURO DE LOS TRABAJADORES EN MATERIA
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Factores que condicionan el comportamiento inseguro

Falta de formación
Desconocimiento de los riesgos
Falta de experiencia
Falta de exigencia
Ritmos de trabajo excesivos
Falta de tiempo en caso de emergencia
Obstáculo para renovar el contrato

(ACUERDO de 1 a 4)

Factores que condicionan el incumplimiento de las normas

Carácter de imposición de las normas
Incompatibilidad con la producción
Las normas complican el trabajo
No son efectivas
Actitud de conflicto con la empresa
Preferencia por las propias estrategias

(SELECCIONAR 3)

Factores favorecedores del cumplimiento de las normas

Obligatoriedad
Sanciones
Supervisión del encargado
Valoración positiva por parte de la empresa
Valoración positiva de los compañeros
Promoción personal en el trabajo
Convencimiento propio

(SELECCIONAR 3)

Tabla II-5

CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: ÍTEMS RELATIVOS A LA PERCEPCIÓN DE RIESGOS LABORALES
POR PARTE DE LOS TRABAJADORES

Esfuerzo físico

Manipulación manual de cargas pesadas
Manipulación manual de cargas no muy pesadas
Posturas mantenidas
Posturas incómodas
Movimientos repetidos

Ambiente de trabajo

Ruido
Polvo
Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)
Calor o cambios de temperatura
Humedad excesiva
Iluminación inadecuada

Riesgo de accidentes

Atrapamientos con máquinas
Caídas en suelos resbaladizos
Caídas de altura
Atropello por vehículos
Quemaduras
Contacto eléctrico

Factores psicosociales

Trabajo monótono
Ritmo excesivo
Exceso de tareas a la vez
Turnos de trabajo
Atención continua
Conflictos con encargados
Conflictos con compañeros de trabajo

ANEXO III. Resultados estadísticos

CUESTIONARIOS

P1. A continuación te voy a leer unas frases y me gustaría que valoraras tu grado de acuerdo con cada una de ellas. Para ello vamos a utilizar una escala de 0 a 10, significando el 0 que estás totalmente en desacuerdo con la frase y el 10 que estás totalmente de acuerdo con ella.

	NS/NC	NO
	PROCEDE	
• En general, la seguridad y la salud de los trabajadores en mi empresa están suficientemente protegidas	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• La dirección de mi empresa se toma en serio la seguridad y salud en el trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• El encargado o responsable de mi área de trabajo se preocupa por nuestra seguridad y por la prevención de los riesgos laborales.	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• El encargado o responsable de mi área de trabajo tiene en cuenta mis opiniones y sugerencias en materia de seguridad y salud	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• En mi empresa existen normas sobre cómo trabajar de forma segura	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• En mi empresa es tan importante la seguridad como la productividad	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• He recibido una formación adecuada sobre cómo hacer mi tarea de forma segura	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• Conozco bien los riesgos y los peligros de mi trabajo	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• Mi empresa invierte en instalaciones y equipos para mejorar la seguridad y la prevención de riesgos laborales	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• Tengo a mi disposición todos los medios de protección personal que necesito	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• En mi empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de riesgos laborales	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2
• Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales.	<input type="text"/>	<input type="text"/> 1 <input type="text"/> 2

P2. A continuación te voy a leer una serie de actuaciones. Por favor, indicame si en alguna ocasión te has comportado de la siguiente manera:

- | | Sí | No |
|--|----------------------------|----------------------------|
| • Alguna vez ¿has hecho propuestas al encargado para mejorar la seguridad o las condiciones de trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| • Alguna vez ¿has informado al encargado al observar anomalías que puedan suponer un peligro para ti o para otros? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| • Alguna vez ¿has solicitado las prendas de protección que necesitas para tu trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| • Alguna vez ¿has advertido a los compañeros del riesgo que corren cuando observas que hacen su trabajo en condiciones peligrosas? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| • Alguna vez ¿has solicitado información sobre los peligros de tu puesto de trabajo? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |
| • Alguna vez ¿te has puesto en contacto con los delegados sindicales por problemas de salud y seguridad? | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 |

P3. Por favor, señala tu grado de acuerdo con las siguientes cuestiones en relación con tu comportamiento en el trabajo (Escala: 0=nada de acuerdo; 1=poco de acuerdo; 2=bastante de acuerdo; 3= completamente de acuerdo):

- En general me arriesgo demasiado en mi trabajo 1
- Me falta formación para poder hacer mi trabajo de forma más segura 2
- Desconozco muchos de los peligros de mi puesto de trabajo 3
- Mi falta de experiencia me dificulta realizar mi trabajo de forma segura 4
- No tengo en cuenta la seguridad porque nadie me lo exige. 5
- Los ritmos de trabajo me impiden realizar mi trabajo de forma segura 6
- Cuando hay una avería o emergencia no tengo tiempo de pensar en la seguridad. 7
- Si trabajo de forma segura tengo menos posibilidades de renovar el contrato 8

P4. Durante los últimos 3 meses, ¿dirías que has realizado tu trabajo con arreglo a las normas de seguridad? (La palabra «normas» se refiere a criterios de seguridad conocidos por el trabajador con independencia de que estén explícitamente formulados o no por parte de la empresa):

- Siempre 1
- Casi siempre 2
- A veces 3
- Casi nunca 4
- Nunca 5 → pasar a P6

P5. De los siguientes motivos, señala cuáles son los tres más importantes que te llevan a cumplir las normas de seguridad. Ordénalos:

- Son normas establecidas por la empresa de obligado cumplimiento 1
- El encargado me llama la atención cuando no las cumplo 2
- Incumplir las normas de seguridad puede ser motivo de sanción 3
- La dirección de la empresa valora positivamente este comportamiento 4
- Mis compañeros valoran positivamente este comportamiento 5
- Creo que puede afectar positivamente a mi promoción dentro de la empresa. . . . 6
- Estoy convencido de la importancia de preservar mi salud y mi integridad 7
- Otros (especificar): _____ 8

P6. Señala y ordena las tres principales razones por las que no cumples las normas de seguridad:

- Son medidas impuestas, sin posibilidad de discusión 1
- Son incompatibles con las exigencias de productividad en el día a día 2
- Complican mi trabajo, lo hacen más incómodo o dificultan mi relación con los compañeros 3
- No solucionan realmente el problema 4
- Debido a los conflictos con la empresa no estoy dispuesto a cooperar en materia de prevención 5
- Prefiero mis propias estrategias para controlar el riesgo 6
- Otros (especificar): 7

P7. ¿Hasta qué punto te consideras con una preparación suficiente para poder realizar tu trabajo de forma segura? Ponte nota: califica tu nivel de preparación de 0 a 10:

P8. De las siguientes actividades, ¿cuáles te han sido más provechosas para adquirir tu actual nivel de preparación en materia de seguridad? Señala por orden las tres más importantes:

- La experiencia de años en este trabajo 1
- Las instrucciones de la empresa 2
- La ayuda y el apoyo de los compañeros 3
- Los cursos o charlas de formación 4
- Las orientaciones de los mandos y encargados 5
- El asesoramiento de los técnicos de prevención 6
- Los folletos o normas de seguridad 7
- Otras (especificar): 8

P 9. ¿Tus tareas habituales implican que tengas que realizar algunas de las siguientes acciones?

P10. ¿En qué medida consideras que dichas situaciones, acciones supone un riesgo para tu salud?

	P9.		P10.
	Sí	No	
• Manejar cargas pesadas a mano	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
• Manejar cargas a mano, aunque no muy pesadas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
• Mantener una misma postura mucho tiempo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
• Adoptar posturas incómodas	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• Hacer los mismos movimientos con las manos de forma repetida ..	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>

P11. Ahora hablaremos de tu entorno de trabajo, ¿cuáles de los siguientes factores están presentes en tu entorno de trabajo habitual?

P12. ¿En qué medida consideras que dichos factores del entorno suponen un riesgo para tu salud?(Escala: No supone riesgo, Es un riesgo bajo, Es un riesgo moderado, Es un riesgo alto).

	P11.		P12.
	Sí	No	
• Ruido	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	1 <input type="checkbox"/>
• Polvo	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>
• Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	3 <input type="checkbox"/>
• Calor o cambios de temperatura	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	4 <input type="checkbox"/>
• Humedad excesiva	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	5 <input type="checkbox"/>
• Iluminación inadecuada	1 <input type="checkbox"/>	2 <input type="checkbox"/>	6 <input type="checkbox"/>

P13. Con qué frecuencia consideras que tus tareas te colocan en peligro de sufrir accidentes como los siguientes (Escala: nunca, casi nunca; algunas veces; con frecuencia):

- Atrapamientos por estar en contacto con máquinas peligrosas 1
- Caídas por trabajar en suelos mojados o resbaladizos 2
- Caídas en trabajos de altura 3
- Posibilidad de ser atropellado por vehículos 4
- Quemaduras por contacto con materiales calientes 5
- Riesgos por contacto eléctrico 6

P14. Ahora quisiera conocer tu grado de acuerdo o desacuerdo sobre las siguientes cuestiones.

(Escala: 0=nada de acuerdo; 1=poco de acuerdo; 2=bastante de acuerdo; 3= Completamente de acuerdo)

- Mi trabajo es monótono y rutinario 1
- Tengo que trabajar a un ritmo excesivo 2
- Tengo que atender demasiadas tareas a la vez. 3
- Tengo problemas debido a los turnos de trabajo 4
- Mi trabajo me exige una atención continua 5
- Existen conflictos entre trabajadores y encargados. 6
- Existe mal ambiente entre los propios trabajadores. 7

P15. ¿En qué medida consideras que las cuestiones mencionadas en la pregunta anterior suponen un riesgo para tu salud?

P16. De los diferentes riesgos que hemos comentado en relación con tu trabajo, señala por orden de importancia el tipo de problemas que más te preocupan en este momento:

- Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.) 1
Realizar P17 a P21
- Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.) 2
Realizar P22 a P26
- Los accidentes (atrapamientos, caídas, atropellos, etc.) 3
Realizar P27 a P31
- Los relacionados con la organización del trabajo (ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc.) 4
Realizar P32 a P36

A continuación vamos a hablar sobre los problemas relacionados con el esfuerzo físico, es decir, posturas, manejos de carga, etc.

P17. ¿Crees que los problemas relacionados con el esfuerzo físico como posturas, manejos de carga, etc., tienen solución?

- Sí 1
- No 2

P18. ¿Crees que se está haciendo algo para solucionar estos problemas?

- Se hace mucho 1
- Se hace bastante 2
- Se hace poco 3
- Nada o casi nada 4
Pasar a P20

P19. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo 1
- Bastante de acuerdo 2
- Poco de acuerdo 3
- Nada de acuerdo 4

P20. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas de esfuerzo físico?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos 1
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos 2
- Puedo contribuir poco para solucionarlos 3
- No puedo hacer nada para solucionarlos 4

P21. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con los esfuerzos físicos?

- Ayudaría mucho 1
- Ayudaría bastante 2
- Ayudaría poco 3
- No ayudaría nada 4

A continuación vamos a hablar sobre los problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc.

P22. ¿Crees que los problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc., tienen solución?

- Sí..... 1
- No..... 2

P23. ¿Se está haciendo algo para solucionarlos?

- Se hace mucho..... 1
 - Se hace bastante..... 2
 - Se hace poco..... 3
 - Nada o casi nada..... 4
- Pasará a P25

P24. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo..... 1
- Bastante de acuerdo..... 2
- Poco de acuerdo..... 3
- Nada de acuerdo..... 4

P25. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperaturas, etc.?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos 1
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos 2
- Puedo contribuir poco para solucionarlos 3
- No puedo hacer nada para solucionarlos 4

P26. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con el entorno de trabajo como ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.?

- Ayudaría mucho. 1
- Ayudaría bastante 2
- Ayudaría poco 3
- No ayudaría nada. 4

A continuación vamos a hablar sobre los problemas relacionados con lesiones por accidente de trabajo.

P27. ¿Crees que los accidentes como atrapamientos, caídas, atropellos, etc., tienen solución?

- Sí. 1
- No. 2

P28. ¿Se está haciendo algo para solucionar los problemas relacionados con las lesiones por accidente como atrapamientos, caídas, atropellos, etc.?

- Se hace mucho 1
 - Se hace bastante 2
 - Se hace poco 3
 - Nada o casi nada 4
- Pasará a P30

P29. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo 1
- Bastante de acuerdo 2
- Poco de acuerdo 3
- Nada de acuerdo 4

P30. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar el problema de los accidentes de trabajo?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos 1
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos 2
- Puedo contribuir poco para solucionarlos 3
- No puedo hacer nada para solucionarlos 4

P31. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver los accidentes de trabajo?

- Ayudaría mucho..... 1
- Ayudaría bastante 2
- Ayudaría poco 3
- No ayudaría nada 4

A continuación vamos a hablar sobre los problemas relacionados con la organización del trabajo como ritmos de trabajo, turnos, conflictos entre trabajadores y/o encargados, etc.

P32. ¿Crees que los problemas relacionados con la organización del trabajo como ritmos, turnos, conflictos, etc., tienen solución?

- Sí..... 1
- No..... 2

P33. ¿Se está haciendo algo para solucionar estos problemas?

- Se hace mucho 1
- Se hace bastante..... 2
- Se hace poco..... 3
- Nada o casi nada 4

Pasar a P35

P34. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

- Muy de acuerdo 1
- Bastante de acuerdo 2
- Poco de acuerdo 3
- Nada de acuerdo 4

P35. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas relacionados con la organización del trabajo como ritmos, turnos, conflictos, etc.?

- Puedo contribuir mucho para solucionarlos 1
- Puedo contribuir bastante para solucionarlos 2
- Puedo contribuir poco para solucionarlos 3
- No puedo contribuir para solucionarlos 4

P36. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con la organización del trabajo?

- Ayudaría mucho 1
- Ayudaría bastante 2
- Ayudaría poco 3
- No ayudaría nada 4

DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

Maqueta muestral

	De 6 a 9	De 10 a 19	De 20 a 49	De 50 a 99	De 100 a 199	De 200 a 499	De 500 a 999	Total
Empresas	9	34	81	77	34	19	7	261
Trabajadores	72	510	2.835	5.775	4.080	4.750	3.850	21.872
Encuestas	-	16	91	91	131	153	124	700

Variables personales

Sexo	%
Hombre	94,8
Mujer	5,2
Edad	%
16 a 25	24,1
26 a 30	19,1
31 a 40	29,2
+ de 40	27,6
Nivel de estudios	%
Sin estudios primarios	38,3
Graduado escolar	39,0
Formación Profesional	15,3
Estudios superiores	7,4

Variables profesionales

Tamaño de la empresa (n° trabajadores)	%
10 a 49	14,3
50 a 200	45,8
+ de 200	39,9
Relación contractual	%
Contrato fijo	82,7
Contrato temporal	17,3
Categoría profesional	%
Trabajadores no cualificados	75,9
Operarios cualificados	15,5
Mandos intermedios	8,6
Experiencia en el sector	%
Menos de 1 año	7,8
De 1 a 3 años	20,3
Más de 3 años	71,9

P.1. (continuación)		Puntuación																		ξ	ds						
		0		1		2		3		4		5		6		7		8				9		10		Ns/rc	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			n	%	n	%	n	%
11. En mi empresa hay personas cuyo trabajo consiste en ocuparse de la prevención de riesgos laborales		154	21	3	0,4	18	2,5	19	2,6	22	3	53	7,2	62	8,4	76	10,4	98	13,4	71	9,7	158	21,5	44	6	6,5	3,3
12. Las personas de mi empresa que se ocupan de la prevención son competentes.		172	23,4	3	0,4	13	1,8	11	1,5	18	2,5	66	9	51	6,9	85	11,6	104	14,2	83	11,3	128	17,4	47	6,4	6,9	2,9
13. Mi puesto de trabajo reúne unas condiciones adecuadas en materia de seguridad y de prevención de riesgos laborales		25	3,4	4	0,5	15	2	15	2	21	2,9	59	8	88	12	114	15,5	127	17,3	94	12,8	172	23,4	5	0,7	7,4	2,4

ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS DE LOS TRABAJADORES

P.2. A continuación te voy a leer una serie de actuaciones. Por favor, indicame si en alguna ocasión te has comportado de la siguiente manera:

	SÍ		NO		NS/NC	
	n	%	n	%	n	%
1. Alguna vez ¿has hecho propuestas al encargado para mejorar la seguridad o las condiciones de trabajo?	364	49,6	365	49,7	5	0,7
2. Alguna vez ¿has informado al encargado al observar anomalías que puedan suponer un peligro para ti o para otros?	571	77,8	157	21,4	6	0,8
3. Alguna vez ¿has solicitado las prendas de protección que necesitas para tu trabajo?	545	74,3	186	25,3	3	0,4
4. Alguna vez ¿has advertido a los compañeros del riesgo que corren cuando observas que hacen su trabajo en condiciones peligrosas?	631	86	102	13,9	1	0,1
5. Alguna vez ¿has solicitado información sobre los peligros de tu puesto de trabajo?	261	35,6	465	63,4	8	1,1
6. Alguna vez ¿te has puesto en contacto con los delegados sindicales por problemas de salud y seguridad?	177	24,1	556	75,7	1	0,1

P.3. Por favor, señala tu grado de acuerdo con las siguientes cuestiones en relación con tu comportamiento en el trabajo (0=nada; 1=poco; 2=bastante; 3=completamente).

	Puntuación									
	0		1		2		3		ξ	ds
	n	%	n	%	n	%	n	%		
1. En general, me arriesgo demasiado en mi trabajo	336	45,9	206	28,1	130	17,8	60	8,2	1,7	1,8
2. Me falta formación para poder hacer mi trabajo de forma más segura	460	62,8	140	19,1	83	11,3	49	6,7	1,2	1,7
3. Desconozco muchos de los peligros de mi puesto de trabajo	490	66,9	137	18,7	58	7,9	47	6,4	1,0	1,6
4. Mi falta de experiencia me dificulta realizar mi trabajo de forma segura	548	74,8	107	14,6	51	7	27	3,7	0,8	1,4
5. No tengo en cuenta la seguridad porque nadie me lo exige	468	63,9	168	23	60	8,2	36	4,9	1	1,5
6. Los ritmos de trabajo me impiden realizar mi trabajo de forma segura	356	48,6	185	25,3	115	15,7	76	10,4	1,7	1,8
7. Cuando hay una avería o emergencia no tengo tiempo de pensar en la seguridad	379	51,7	166	22,6	119	16,2	69	9,4	1,6	1,8
8. Si trabajo de forma segura tengo menos posibilidades de renovar el contrato	564	77,4	102	14	38	5,2	25	3,4	0,7	1,3

P.4. Durante los últimos tres meses, ¿dirías que has realizado tu trabajo con arreglo a las normas de seguridad?

	n	%
Siempre	401	54,6
Casi siempre	225	30,7
A veces	70	9,5
Casi nunca	23	3,1
Nunca	12	1,6
NS/NC	3	0,4

P.5. De los siguientes motivos señala cuáles son los más importantes que te llevan a cumplir las normas de seguridad. Ordénalos (máximo de tres motivos).

Motivos para cumplir las normas	Orden de importancia							
	Primer motivo		Segundo motivo		Tercer motivo		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Son normas establecidas por la empresa de obligado cumplimiento	117	16,3	173	24,1	63	8,8	353	49,1
El encargado me llama la atención cuando no las cumplo	40	5,6	100	13,9	77	10,7	217	30,2
Incumplir las normas de seguridad puede ser motivo de sanción	15	2,1	42	5,8	39	5,4	96	13,4
La dirección de la empresa valora positivamente este comportamiento	20	2,8	63	8,8	74	10,3	157	21,8
Mis compañeros valoran positivamente este comportamiento	26	3,6	61	8,5	58	8,1	145	20,2
Creo que puede afectar positivamente a mi promoción dentro de la empresa	9	1,3	24	3,3	14	1,9	47	6,5
Estoy convencido de la importancia de preservar mi salud y mi integridad	489	68,0	96	13,4	61	8,5	646	89,8
Otros	2	0,3	1	0,1			3	0,4

P.6. Señala las principales razones por las que no cumples las normas de seguridad: Ordénalas (máximo tres razones).

Razones para incumplir las normas	Orden de importancia							
	Primera razón		Segunda razón		Tercera razón		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Son medidas impuestas, sin posibilidad de discusión	25	7,6	15	4,5	5	1,5	45	13,6
Son incompatibles con las exigencias de productividad en el día a día	73	22,1	30	9,1	13	3,9	116	35,2
Complican mi trabajo, lo hacen más incómodo o dificultan mi relación con los compañeros	74	22,4	30	9,1	16	4,8	120	36,4
No solucionan realmente el problema	34	10,3	34	10,3	11	3,3	79	23,9
Debido a los conflictos con la empresa no estoy dispuesto a cooperar en materia de prevención	4	1,2	5	1,5	5	1,5	14	4,2
Prefiero mis propias estrategias para controlar el riesgo	84	25,5	56	17,0	21	6,4	161	48,8
Otros	19	1,7	2	0,6	1	0,3	22	2,6

P.7. ¿Hasta qué punto te consideras con una preparación suficiente para poder realizar tu trabajo de forma segura? Ponte nota: califica tu nivel de preparación de 0 a 10.

Puntuación	n	%
0	5	0,7
1	1	0,1
2	0	0,0
3	3	0,4
4	7	1,0
5	38	5,2
6	73	9,9
7	130	17,7
8	219	29,8
9	99	13,5
10	159	21,7
ξ	8,0	
ds	1,5	

P.8. De las siguientes actividades, ¿cuáles te han sido más productivas para adquirir tu actual nivel de preparación en materia de seguridad? Señala por orden las tres más importantes.

Principales factores de capacitación en seguridad	Orden de importancia							
	Primero		Segundo		Tercero		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
La experiencia de años de trabajo	495	67,4	80	10,9	39	5,3	614	83,6
Las instrucciones de la empresa	40	5,4	102	13,9	80	10,9	222	30,2
La ayuda y el apoyo de los compañeros	97	13,2	192	26,2	107	14,6	396	54
Los cursos o charlas de formación	50	6,8	108	14,7	63	8,6	221	30,1
Las orientaciones de los mandos y encargados	26	3,5	96	13,1	106	14,4	228	31
El asesoramiento de los técnicos de prevención	15	2,0	23	3,1	53	7,2	91	12,3
Los folletos o normas de seguridad	14	1,9	58	7,9	76	10,4	148	20,2
Otras:					1	0,1	1	0,1

PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES

P.9. ¿Tus tareas habituales implican que tengas que realizar alguna de las siguientes acciones?

	SÍ		NO	
	n	%	n	%
Manejar cargas pesadas a mano	235	32,0	499	68,0
Manejar cargas a mano, aunque no muy pesadas	482	65,7	252	34,3
Mantener una misma postura mucho tiempo	329	44,8	405	55,2
Adoptar posturas incómodas	260	35,4	474	64,6
Hacer los mismos movimientos con las manos de forma repetida	425	57,9	309	42,1

P.10. ¿En qué medida consideras que dichas situaciones, acciones suponen un riesgo para tu salud?

	No supone riesgo		Es un riesgo bajo		Es un riesgo moderado		Es un riesgo alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Manejar cargas pesadas a mano	35	14,9	42	17,9	95	40,4	63	26,8
Manejar cargas a mano, aunque no muy pesadas	220	45,6	158	32,8	85	17,6	19	3,9
Mantener una misma postura mucho tiempo	75	22,8	82	24,9	124	37,7	48	14,6
Adoptar posturas incómodas	25	9,6	66	25,4	102	39,2	67	25,8
Hacer los mismos movimientos con las manos de forma repetida	173	40,7	129	30,4	88	20,7	35	8,2

P.11. Ahora hablaremos del entorno, ¿cuáles de los siguientes factores están presentes en tu entorno de trabajo habitual?

	SÍ		NO	
	n	%	n	%
Ruido	622	84,7	112	15,3
Polvo	555	75,6	179	24,4
Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)	336	45,8	398	54,2
Calor o cambios de temperatura	508	69,2	226	30,8
Humedad excesiva	202	27,5	532	72,5
Iluminación inadecuada	137	18,7	597	81,3

P.12. ¿En qué medida consideras que dichos factores del entorno supone un riesgo para tu salud?

	No supone riesgo		Es un riesgo bajo		Es un riesgo moderado		Es un riesgo alto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ruido	87	14,0	127	20,4	228	36,7	180	28,9
Polvo	55	9,9	116	20,9	217	39,1	167	30,1
Productos tóxicos (vapores, líquidos, humos)	35	10,4	55	16,4	81	24,1	165	49,1
Calor o cambios de temperatura	68	13,4	137	27,0	174	34,3	129	25,4
Humedad excesiva	38	18,8	47	23,3	57	28,2	60	29,7
Iluminación inadecuada	15	10,9	39	28,5	54	39,4	29	21,2

P.13. ¿Con qué frecuencia consideras que tus tareas te colocan en peligro de sufrir accidentes como los siguientes? (nunca; casi nunca; algunas veces; con frecuencia).

	Frecuencia de exposición al riesgo							
	Nunca		Casi nunca		Algunas veces		Con frecuencia	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Atrapamientos por estar en contacto con máquinas peligrosas	225	30,7	137	18,7	221	30,1	149	20,3
Caidas por trabajar en suelos mojados o resbaladizos	345	47,0	96	13,1	180	24,5	113	15,4
Caidas en trabajos de altura	528	71,9	97	13,2	75	10,2	34	4,6
Posibilidad de ser atropellado por vehículos	317	43,2	179	24,4	164	22,3	72	9,8
Quemaduras por contacto con materiales calientes	317	43,2	111	15,1	168	22,9	137	18,7
Riesgo por contacto eléctrico	411	56,0	116	15,8	128	17,4	77	10,5

P.14. Ahora quisiera conocer el grado de acuerdo o desacuerdo sobre algunas de las siguientes cuestiones (Nada, poco, bastante, completamente).

	Grado de acuerdo							
	Nada		Poco		Bastante		Completamente	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Mi trabajo es monótono y rutinario	200	27,2	114	15,5	168	22,9	251	34,2
Tengo que trabajar a un ritmo excesivo	317	43,2	197	26,8	144	19,6	75	10,2
Tengo que atender demasiadas tareas a la vez	256	34,9	166	22,6	195	26,6	116	15,8
Tengo problemas debido a los turnos de trabajo	517	70,4	107	14,6	71	9,7	37	5,0
Mi trabajo me exige una atención continua	82	11,2	90	12,3	200	27,2	361	49,2
Existen conflictos entre trabajadores y encargados	487	66,3	114	15,5	80	10,9	52	7,1
Existe mal ambiente entre los propios trabajadores	558	76,0	92	12,5	56	7,6	27	3,7

P.15. ¿En qué medida consideras que lo señalado en la pregunta anterior supone un riesgo para tu salud?

	n	%
No supone riesgo	213	29,0
Es un riesgo bajo	227	30,9
Es un riesgo moderado	240	32,7
Es un riesgo alto	50	6,8

P.16. De los diferentes riesgos que hemos comentado en relación con tu trabajo, señala por orden de importancia el tipo de problemas que más te preocupan en este momento.

Problemas de salud que más preocupan a los trabajadores	Orden de importancia							
	Primero		Segundo		Tercero		Cuarto	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Los relacionados con el esfuerzo físico (posturas, manejo de cargas, etc.)	108	14,7	116	15,8	264	36,0	242	33,0
Los que afectan al entorno de trabajo (ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc.)	297	40,5	244	33,2	135	18,4	55	7,5
Los accidentes (atrapamientos, caídas, atropellos, etc.)	258	35,1	241	32,8	160	21,8	71	9,7
Los relacionados con la organización del trabajo (ritmo de trabajo, turnos, conflictos, etc.)	70	9,5	129	17,6	170	23,2	361	49,2

ESFUERZOS FÍSICOS

P.17. ¿Crees que los problemas relacionados con el esfuerzo físico, como posturas, manejo de cargas, etc., tienen solución?

	n	%
SÍ	152	67,9
NO	69	30,8
Ns/nc	3	1,3

P.18. ¿Crees que se está haciendo algo por solucionar estos problemas?

	n	%
Mucho	11	4,9
Bastante	72	32,1
Poco	59	26,3
Nada/casi nada	77	34,4
Ns/nc	5	2,2

P.19. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

	n	%
Mucho	24	16,9
Bastante	74	52,1
Poco	41	28,9
Nada	3	2,1
Ns/nc	0	0,0

P.20. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas de esfuerzo físico?

	n	%
Mucho	11	4,9
Bastante	57	24,4
Poco	65	29,0
Nada/casi nada	87	38,8
Ns/nc	4	1,8

P.21. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con los esfuerzos físicos?

	n	%
Mucho	55	24,6
Bastante	81	36,2
Poco	32	14,3
Nada	53	23,7
Ns/nc	3	1,3

ENTORNO DE TRABAJO

P.17. ¿Crees que los problemas relacionados con el entorno de trabajo, como ruido, polvo, tóxicos, temperatura, etc., tienen solución?

	n	%
SÍ	392	72,5
NO	147	27,2
Ns/nc	2	0,4

P.18. ¿Crees que se está haciendo algo para solucionarlos?

	n	%
Mucho	37	6,8
Bastante	208	38,4
Poco	141	26,1
Nada/casi nada	148	27,4
Ns/nc	7	1,3

P.19. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

	n	%
Mucho	49	12,7
Bastante	237	61,4
Poco	83	21,5
Nada	16	4,1
Ns/nc	1	0,3

P. 20. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas relacionados con el entorno de trabajo?

	n	%
Mucho	19	3,5
Bastante	147	27,2
Poco	158	29,2
Nada/casi nada	215	39,7
Ns/nc	2	0,4

P.21. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con el entorno de trabajo?

	n	%
Mucho	89	16,5
Bastante	229	42,3
Poco	101	18,7
Nada	120	22,2
Ns/nc	2	0,4

ACCIDENTES

P.17. ¿Crees que los accidentes como atrapamientos, caídas, atropellos, etc., tienen solución?

	n	%
SÍ	437	87,6
NO	57	11,4
Ns/nc	5	1,0

P.18. ¿Crees que se está haciendo algo por solucionar los problemas relacionados con las lesiones por accidente?

	n	%
Mucho	61	12,2
Bastante	267	53,5
Poco	103	20,6
Nada/casi nada	59	11,8
Ns/nc	9	1,8

P.19. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

	n	%
Mucho	70	16,2
Bastante	281	65,2
Poco	67	15,5
Nada	13	3,0
Ns/nc	0	0,0

P.20. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar el problema de los accidentes de trabajo?

	n	%
Mucho	54	10,8
Bastante	250	50,1
Poco	135	27,1
Nada/casi nada	56	11,2
Ns/nc	4	0,8

P.21. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver los accidentes de trabajo?

	n	%
Mucho	184	36,9
Bastante	246	49,3
Poco	35	7,0
Nada	28	5,6
Ns/nc	6	1,2

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

P.17. ¿Crees que los problemas relacionados con la organización del trabajo (ritmos, turnos, conflictos, etc.) tienen solución?

	n	%
SÍ	160	80,4
NO	38	19,1
Ns/nc	1	0,5

P.18. ¿Crees que se está haciendo algo por solucionar estos problemas?

	n	%
Mucho	10	5,0
Bastante	56	28,1
Poco	53	26,6
Nada/casi nada	77	38,7
Ns/nc	3	1,5

P.19. ¿Estás de acuerdo con las medidas adoptadas?

	n	%
Mucho	12	10,1
Bastante	61	51,3
Poco	38	31,9
Nada/casi nada	8	6,7
Ns/nc	0	0,0

P. 20. ¿En qué medida crees que tú puedes hacer algo para contribuir a solucionar los problemas relacionados con la organización del trabajo?

	n	%
Mucho	12	6,0
Bastante	72	36,2
Poco	56	28,1
Nada/casi nada	57	28,6
Ns/nc	2	1,0

P.21. ¿Crees que la formación de los trabajadores ayudaría a resolver estos problemas relacionados con la organización del trabajo?

	n	%
Mucho	42	21,1
Bastante	96	48,2
Poco	23	11,6
Nada	37	18,6
Ns/nc	1	0,5