

I ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD LABORAL EN URUGUAY

INFORME GENERAL



ENCUESTA SOBRE
CONDICIONES DE TRABAJO, SEGURIDAD Y SALUD
LABORAL EN URUGUAY.

INFORME GENERAL

Autores del Informe:

David Martínez Íñigo
Universidad Rey Juan Carlos
Antonio Crego Díaz
Universidad Rey Juan Carlos

Equipo de Investigación

Investigador Principal

David Martínez Íñigo (*URJC*)

Miembros del equipo

Miguel Ángel Barcenilla (*UDELAR*)
Carolina Farías Rodríguez (*UDELAR*)
Lorena Funcasta Duce (*URJC*)
Marta Gil López (*URJC*)
Raúl Darío de León Siri (*UDELAR*)
Anna van Spanje (*URJC*)
Thomas Zacharewicz (*URJC*)

Para más información sobre el estudio:

David Martínez Íñigo

e-mail: david.martinez@urjc.es

Web: <http://ao-gest-ds01-15.cs.urjc.es/>

Depósito legal: M-15266-2013

ISBN: 978-84-939737-5-9

IMPRESO GRAFICAS ALBERDI



UNIVERSIDAD
DE LA REPUBLICA
URUGUAY

Organizaciones colaboradoras: ISCOD, Secretaria de Salud Laboral de la UGT, Secretaria de Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT.

Financiación. Este informe forma parte de los resultados del Proyecto de Cooperación Interuniversitaria entre la Universidad de la República de Uruguay y la Universidad Rey Juan Carlos para la Creación de un Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional la Innovación y el Cambio Organizacional (**D/031098/10**), financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y Coordinado por D. Luis Leopold Costabile, y D. David Martínez Íñigo profesores de la Facultad de Psicología de la Udelar y la URJC, respectivamente



*“En los tiempos antiguos no tenían estadísticas
así que tenían que echar mano de las mentiras”*

Stephen Leacock

Índice general

Índice general	5
Índice de tablas	6
1 INTRODUCCIÓN	13
2 DISEÑO DEL ESTUDIO	17
2.1 Elaboración del cuestionario	17
2.2 Diseño Muestral	20
2.2.1 Población y Marco	20
2.2.2 Estratificación	20
2.2.3 Etapas de Selección	21
2.2.4 Ponderadores	23
2.3 Características de la población trabajadora en Uruguay	24
2.3.1 Características generales	24
2.3.2 Situación laboral y tipo de trabajo	25
3 RESULTADOS DEL ESTUDIO	29
3.1 Riesgos Laborales	29
3.1.1 Ambiente Químico, Térmico, y Físico	29
3.1.2 Esfuerzo Físico y elementos posturales y psicomotrices	34
3.1.3 Riesgos psicosociales relativos a la seguridad física, psicológica y emocional del trabajador	38
3.1.4 Relaciones con jefes o supervisores, compañeros de trabajo y clientes o usuarios	43

3.1.5 Organización del trabajo	48
3.1.6 Orientación al intercambio	52
3.1.7 Procesos de cambio organizacional	55
3.1.8 Conflicto trabajo-familia	61
3.2 Factores de Protección	65
3.2.1 Protección frente a agentes químicos	65
3.2.2 Protección ante factores térmicos y físicos	68
3.2.3 Protección ante riesgos psicológicos y psicosociales	73
3.2.4 Sistemas de señalización y/o alerta ante la presencia de riesgos	80
3.2.5 Vigilancia de la salud	80
3.2.6 Servicios y acciones de prevención en la empresa	82
3.2.7 Ámbitos de mejora	87
3.3 Daños a la salud	89
3.3.1 Percepciones sobre el impacto del trabajo en la salud del trabajador.89	
3.3.2 Presencia de problemas de salud	92
3.3.3 Síntomas psicológicos y fuentes de preocupación de los trabajadores	94
3.3.4 Presencia de enfermedades y enfermedades de carácter profesional	98
3.3.5 Accidentes laborales y lesiones	101
4 CONCLUSIONES	106
5 COMENTARIOS FINALES	111
6 ANEXO I Cuestionario	113

Índice de tablas

Tabla 2.3.1.a. Distribución de la población trabajadora analizada en función del género, la edad y la rama de actividad	24
Tabla 2.3.1.b. Distribución de la población trabajadora analizada en función del nivel de estudios y la rama de actividad	25
Tabla 2.3.1.c. Porcentaje de trabajadores afiliados a alguna organización sindical, en función de la rama de actividad	25
Tabla 2.3.2.a. Porcentaje de personas desempleadas en función del tiempo sin actividad laboral en el último año y la rama de actividad	26
Tabla 2.3.2.b. Distribución de la población trabajadora en función del salario líquido mensual promedio en los últimos 3 meses, en función de la rama de actividad	26
Tabla 2.3.2.c. Distribución de los trabajadores en función del tipo de trabajo, según la rama de actividad	27
Tabla 2.3.2.d. Distribución de los trabajadores en función del porcentaje de horas semanales dedicadas a un trabajo remunerado, según la rama de actividad	27
Tabla 2.3.2.e. Distribución de los trabajadores en función del porcentaje de horas semanales que preferiría trabajar, en relación con el número de horas de trabajo/semana	28
Tabla 2.3.2.f. Distribución de los trabajadores en función del número de personas que trabajan en su mismo centro/lugar de trabajo, según rama de actividad	28
Figura 3.1.1.a. Exposición a los principales riesgos ambientales de naturaleza química, térmica y física. Promedios	29
Figura 3.1.1.b. Nivel de exposición a altas temperaturas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	30
Figura 3.1.1.c. Nivel de exposición a altas temperaturas, por sectores. Promedios	31
Figura 3.1.1.d. Nivel de exposición a bajas temperaturas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	32

Figura 3.1.1.e. Nivel de exposición a bajas temperaturas por sectores. Promedios	33
Figura 3.1.2.a. Exposición a riesgos posturales y psicomotrices. Promedios	34
Figura 3.1.2.b. Exposición al riesgo “Permanecer de pie”, por sectores. Promedios	35
Figura 3.1.2.c. Exposición al riesgo “Realizar movimientos repetitivos”, por sectores. Promedios	36
Figura 3.1.3.a. Frecuencia de exposición a amenazas de violencia física. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	38
Figura 3.1.3.b. Frecuencia de exposición a comportamientos abusivos. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	39
Figura 3.1.3.c. Frecuencia de exposición a acciones que han hecho sentir peor al trabajador. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	41
Figura 3.1.4.a. Percepción de la relación con el jefe/supervisor, por sectores. Promedios	43
Figura 3.1.4.b. Percepción de la relación con los compañeros de trabajo, por sectores. Promedios	45
Figura 3.1.4.c. Percepción de la relación con los clientes/usuarios, por sectores. Promedios	46
Figura 3.1.5.a. Principales riesgos potenciales en la organización del trabajo. Promedios	48
Figura 3.1.5.b. Frecuencia de exposición a la demanda de permanecer atento a objetos/maquinarias. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	49
Figura 3.1.5.c. Frecuencia de exposición a la demanda de aprender cosas nuevas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	50
Figura 3.1.5.d. Frecuencia de exposición a la demanda de respetar normas de calidad precisas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	50
Figura 3.1.5.e. Frecuencia de exposición a la demanda de tener que conseguir que alguien se sienta mejor. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	51
Figura 3.1.6.a. Percepciones de los trabajadores sobre las relaciones laborales,por sectores. Promedios	53

Figura 3.1.6.b. Percepciones de los trabajadores sobre las relaciones laborales. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	54
Figura 3.1.7.a. Procesos de cambio organizacional, por sectores. Promedios	56
Figura 3.1.7.b. Frecuencia de los procesos de cambio organizacional. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	56
Figura 3.1.7.c. Procesos de reestructuración, por sectores. Promedios	58
Figura 3.1.7.d. Frecuencia de los procesos de reestructuración, por tipo. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	59
Figura 3.1.7.e. Percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	60
Figura 3.1.7.f. Percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores, por sectores. Promedios	60
Figura 3.1.8.a. Conflicto Trabajo-Familia, por sectores. Promedios	62
Figura 3.1.8.b. Frecuencia de las ocasiones en que el trabajo impide al trabajador tener vida personal satisfactoria y relajada. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	63
Figura 3.1.8.c. Frecuencia con la que el trabajo impide cumplir obligaciones familiares/sociales. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	63
Figura 3.2.1.a. Etiquetado de sustancias peligrosas por sectores. Porcentajes	66
Figura 3.2.1.b. Conocimiento Efectos Perjudiciales por sectores. Porcentajes	66
Figura 3.2.1.c. Conocimiento de medidas de protección por sectores. Porcentajes	67
Figura 3.2.2.a. Protección térmica por sectores. Porcentajes	68
Figura 3.2.2.b. Protección corte, amputación y aplastamiento por sectores Porcentajes	69
Figura 3.2.2.c. Prevención caídas leves por sectores. Porcentajes	69
Figura 3.2.2.d. Atenuación del daño por caída por sectores. Porcentajes	70
Figura 3.2.2.e. Prevención caídas graves por sectores. Porcentajes	71
Figura 3.2.2.f. Atenuación consecuencias de caídas graves por sectores. Porcentajes	71
Figura 3.2.2.g. Equipos protección, movimientos y posturas por sectores. Porcentajes	72

Figura 3.2.3.a. Equipos protección, movimientos y posturas por sectores. Porcentajes	73
Figura 3.2.3.b. Apoyo de Compañeros. Porcentajes	74
Figura 3.2.3.c. Percepción del Significado/Utilidad del trabajo. Porcentajes	74
Figura 3.2.3.d. Significado/Utilidad del trabajo para poner en práctica competencias. Porcentajes	75
Figura 3.2.3.e. Oportunidades de desarrollo personal y profesional. Porcentajes	75
Figura 3.2.3.f. Autonomía de la tarea. Porcentajes	76
Figura 3.2.3.g. Participación en la toma de decisiones. Porcentajes	76
Figura 3.2.3.h. Equipo de trabajo. Porcentajes	77
Figura 3.2.3.i. Apoyo Organizacional. Porcentajes	78
Figura 3.2.3.j. Justicia procedimental. Porcentajes	78
Figura 3.2.3.k. Justicia distributiva. Porcentajes	79
Figura 3.2.4. Sistemas de señalización y alerta por sectores. Porcentajes	80
Figura 3.2.5.a. Acceso a chequeo médico en el trabajo por sectores. Porcentajes	81
Figura 3.2.5.b. Acceso a chequeo de la salud mental en el trabajo por sectores. Porcentajes	81
Figura 3.2.6.a. Acceso a chequeo de la salud mental en el trabajo por sectores. Porcentajes	82
Figura 3.2.6.b. Presencia delegado obrero por sectores. Porcentajes	83
Figura 3.2.6.c. Constitución de un ámbito bipartito de cooperación por sectores. Porcentajes	83
Figura 3.2.6.d. Implantación de los servicios de prevención por sectores. Porcentajes	84
Figura 3.2.6.e. Evaluación de riesgos por los servicios de prevención por sectores. Porcentajes	84
Figura 3.2.6.f. Acciones de reducción del riesgo por sectores. Porcentajes	85
Figura 3.2.6.g. Información de la empresa sobre riesgos por sectores. Porcentajes	86
Figura 3.2.6.h. Promoción activa de la salud y seguridad laboral por los delegados sindicales por sectores. Porcentajes	86
Figura 3.3.1.a. Percepción de riesgos para la seguridad o la salud del trabajador. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	89

Figura 3.3.1.b. Percepción riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores, por sectores. Promedios	90
Figura 3.3.1.c. Percepciones sobre el impacto del trabajo sobre la salud. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	91
Figura 3.3.1.d. Percepciones del impacto del trabajo sobre la salud, por sectores. Promedios	91
Figura 3.3.1.e. Percepción de que el trabajo afecte a la salud del trabajador. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta	92
Figura 3.3.2. Presencia de problemas de salud entre los trabajadores. Porcentaje de trabajadores en función de la problemática específica	93
Figura 3.3.3.a. Nivel de sintomatología de carácter psicológico entre los trabajadores, por tipo y sectores. Promedios	95
Figura 3.3.3.b. Nivel de sintomatología de carácter psicológico entre los trabajadores, por tipo y género. Promedios	96
Figura 3.3.3.c. Fuentes de preocupación o molestia en el trabajo actual. Promedios	97
Figura 3.3.3.d. Fuentes de preocupación o molestia en el trabajo actual, por género. Promedios	98
Figura 3.3.4.a. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad o lo están tramitando, por sectores	99
Figura 3.3.4.b. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad o lo están tramitando, por género	99
Figura 3.3.4.c. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad profesional o lo están tramitando, por sectores	100
Figura 3.3.4.d. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad profesional o lo están tramitando, por género	101
Figura 3.3.5.a. Porcentaje de trabajadores que han sufrido algún accidente de trabajo, por sectores	102
Figura 3.3.5.b. Porcentaje de trabajadores que han sufrido algún accidente de trabajo, por género	102
Figura 3.3.5.c. Causas de los accidentes laborales, según los trabajadores. Porcentaje de trabajadores entre los afectados que suscribe cada factor	103

1. INTRODUCCIÓN

En las páginas que siguen, se presentan los resultados generales de la I Encuesta de Condiciones de Trabajo, Salud y Seguridad en una Muestra Representativa de Trabajadores en Uruguay.

La encuesta ofrece información sobre la situación de la Salud y la Seguridad en el trabajo en el contexto uruguayo, aportando una descripción sistemática y ordenada sobre el tipo de riesgos a que se encuentran expuestos los trabajadores y trabajadoras en su actividad laboral cotidiana, el acceso que tienen a medidas de protección y, finalmente, el registro de los daños que se derivan para su salud y seguridad como consecuencia de la exposición a los riesgos laborales en ausencia de los medios protectores oportunos.

Se han cubierto un amplio número de riesgos, desde los relativos a la exposición a sustancias químicas o el estrés térmico, pasando por los riesgos eléctricos, de caída, precipitación, cortes, etc., hasta llegar a aquellos de carácter psicológico y psicosocial (acoso, violencia, estrés, etc.) Se ha procurado incluir, también, variables en distintos niveles de análisis que van desde lo individual (p. ej., conductas de prevención del trabajo), a lo organizacional (p. ej., existencia de servicios de prevención, sensibilidad hacia la seguridad), sin descuidar lo grupal (p. ej., clima de equipo, estilos de liderazgo).

Los datos se presentan de forma global, desglosándolos según el sexo, el sector de actividad o la exposición al riesgo cuando resulta relevante y aparecen diferencias destacables. Los análisis realizados no agotan la información que pueden ofrecer los datos obtenidos, información que será extraída en estudios posteriores centrados en aspectos concretos y que avancen hacia el establecimiento de relaciones entre las distintas variables.

Disponer de información sobre aquello que se pretende modificar y mejorar es una condición indispensable para tener fortuna en semejante empeño. Esto es sin duda cierto de la

medicina, la biología o la física, donde la anamnesis previa al diagnóstico, la sistemática necesaria para la ubicación de una especie o la observación detallada de la caída de graves para inferir algún principio universal son condiciones asumidas e incorporadas en la práctica científica y en el desarrollo tecnológico. No parece que haya una buena razón por la que la salud y la seguridad en el trabajo deban constituir una excepción a esta regla. Este es pues, el principal objetivo de la encuesta realizada.

Sin embargo, cuando se afronta la recogida de información sobre cualquier fenómeno, especialmente si se trata de uno tan complejo como la salud y la seguridad en el trabajo, es necesario manejarse con dos grandes riesgos. Por un lado, es necesario atender la exigencia de reducir la información para que sea manejable y comprensible para el ser humano, de modo que se puedan tomar decisiones y adoptar líneas de acción concretas que modifiquen la situación. El segundo riesgo tiene que ver con la simplificación excesiva y con la exclusión de aspectos esenciales del fenómeno, de modo que las propuestas de acción yerren el objetivo, fracasando en su intento, si no empeorando la situación. Acertar en una síntesis satisfactoria entre ambos elementos es una tarea complicada y siempre inacabada.

Los datos de la encuesta que se presentan a continuación no escapan a esta limitación. Avanzar en la reducción de la misma requerirá de futuros trabajos. Es en este sentido en el que el presente informe pretende contribuir modestamente a otros realizados en la misma línea. El año de publicación de este trabajo coincide con el fin de periodo inicial de trabajo de la Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el Trabajo (2010-2013). Como parte de los objetivos específicos establecidos en dicha estrategia se incluía el mejorar los sistemas de información sobre la Seguridad y Salud de los Trabajadores en cada uno de los países implicados. La concreción de este objetivo nos permite disponer de información sobre un amplio número de países centroamericanos (Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua y Panamá), ofreciendo un marco de comparación que deberá ser analizado con detalle en un futuro. Es una esperanza de los autores de este informe y del equipo que impulsó este estudio, contribuir a aumentar el caudal de estas iniciativas de modo que se consoliden en aquellos países donde ya tienen una historia, siquiera incipiente, e inunden aquellos donde a día de hoy no se dispone de información sistemática y fiable sobre la salud y la seguridad de los trabajadores y trabajadoras.

Es importante señalar que el trabajo realizado fue posible gracias a la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo, a través de su Programa de Cooperación Interuniversitaria. El trabajo de muestreo y de campo fue desarrollado por la Empresa Equipos Mori que mostró gran entusiasmo por el proyecto, consciente de su relevancia.

Asimismo, distintos actores sociales apoyaron y empujaron para que el proyecto llegará a buen puerto. El Instituto Sindical para la Cooperación al Desarrollo (ISCOD), la Secretaria de Salud Laboral de la Unión General de Trabajadores (UGT), la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo, la Organización Iberoamericana de Seguridad Social y la Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente del PIT-CNT. Agradecemos su ayuda, deseando se mantenga en el futuro y se amplíe con la contribución de otros actores sociales.

Por último, solo resta asumir que los errores que pueden aparecer en el texto son patrimonio exclusivo de sus autores.

David Martínez Íñigo

Antonio Crego Díaz

2. DISEÑO DEL ESTUDIO

2.1. Elaboración del cuestionario

Como punto de partida en la elaboración del instrumento para la recogida de datos se realizó una revisión de las principales encuestas sobre condiciones de trabajo, salud y seguridad en el trabajo. El objetivo de dicha revisión era obtener la base para elaborar un instrumento que, beneficiándose de las fortalezas de cada uno de los instrumentos, permitiera que sus resultados fueran comparables con los obtenidos en otros países, ofreciendo así un marco de referencia en el que interpretarlos.

Para ello, se tomaron como referencia los siguientes cuestionarios:

- * European Working Conditions Survey (2009)¹. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. European Union.
- * VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011)². Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. España.
- * Ministère de l'emploi, du travail et de la cohésion sociale, Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques (2005). Enquête sur l'emploi 2005, questionnaire complémentaire sur les conditions de travail.
- * Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2010. Nederlandse Organisatie voor Toegepast Natuurwetenschappelijk Onderzoek (TNO), Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Nederland/The Netherlands.

¹ <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/index.htm>

² [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS% 20 DE % 20 PUBLICACIONES/EN % 20 CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe %20 \(VII % 20 ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)

La información del cuestionario se ordenó de acuerdo a un esquema básico sobre salud y seguridad en el trabajo, en el que se incluían tres bloques centrales. El primero, recogía información sobre los **riesgos**, esto es, todos aquellos factores que pueden suponer una amenaza para la salud y la seguridad del trabajador. Dentro de este bloque, se incluyeron una amplia variedad de fuentes potenciales de riesgo, referidas a aspectos del entorno laboral, elementos personales, interpersonales y organizacionales –tanto contextuales como referentes a la organización del trabajo- presentes en el trabajo. Así, se preguntó a los encuestados por la presencia de riesgos químicos, térmicos, y de elementos físicos del entorno de trabajo, como por ejemplo, la exposición a altas o bajas temperaturas, corrientes de aire, ruidos, humos o gases, etc. Así mismo, se recogieron datos referentes a la necesidad de realizar esfuerzos físicos o de adoptar posturas determinadas que pudieran suponer un riesgo ulterior durante la realización de la actividad laboral, examinándose también la presencia de requisitos psicomotrices en el trabajo que pudieran resultar igualmente problemáticos. Otro conjunto de preguntas fue diseñado para explorar la presencia de elementos que constituyen riesgos de naturaleza psicosocial, tales como la presencia de violencia de cualquier tipo en el lugar de trabajo, conductas de discriminación –ya sea en razón del género, la orientación sexual, etc.- o comportamientos que atentan de alguna manera a la integridad y la seguridad psicológica del trabajador. Los aspectos interpersonales o relacionales del trabajo también fueron tomados en consideración, incluyéndose en el cuestionario preguntas acerca de las relaciones de los trabajadores con sus jefes y supervisores, sus compañeros y los usuarios o clientes. La forma en que el trabajo se organiza también puede suponer un riesgo potencial, y en este sentido un conjunto de ítems trataba de indagar sobre aspectos referentes a los ritmos y tiempos de trabajo, las normas para la ejecución de tareas y las demandas de tipo cognitivo que la realización de la actividad laboral conlleva. Otros aspectos como la confianza entre trabajador y empresa, el cumplimiento de expectativas o la comunicación –entre otros- fueron explorados mediante un grupo de preguntas referidas a las relaciones laborales existentes y el grado de orientación al intercambio presente en la empresa, es decir, al grado en que las relaciones entre organización y trabajador se perciben como equilibradas o no. Las organizaciones son sistemas dinámicos y cambiantes, y la existencia de procesos de reestructuración y reorganización también puede conllevar potencialmente una mayor complejidad en el curso de la actividad laboral, por lo que se incluyeron en este bloque cuestiones referentes a estos eventos. En particular, se exploró la percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores. Finalmente, se diseñó un conjunto de ítems destinado a analizar los posibles conflictos de conciliación entre actividad laboral y vida familiar o social.

El segundo bloque, recoge información relativa a aquellos factores de **protección** cuya presencia reduce en alguna medida las posibilidades de que la exposición al riesgo se traduz-

ca en un daño para la salud del trabajador. De acuerdo con los riesgos evaluados, se incluyeron ítems relativos a la protección ante la exposición a agentes químicos, temperaturas extremas, riesgo de caída o precipitación, factores ergonómicos inapropiados, organización del trabajo inadecuada, relaciones interpersonales y violencia en el trabajo. Se añadieron además cuestiones referidas a los sistemas de señalización y alerta, la vigilancia de la salud y la presencia y actividad de los servicios de prevención. Un último subapartado dentro de este bloque se dedicó a recoger la percepción de los trabajadores sobre los ámbitos de mejora en el campo de la salud y seguridad en su trabajo.

El último bloque se interesa por la cuantificación de los **daños** sobre la salud derivados de las condiciones de trabajo y seguridad de los participantes. En este sentido, se incluyeron ítems referentes a las percepciones de los trabajadores sobre el impacto que la actividad profesional arroja sobre su salud, así como también se preguntó por la presencia de problemas de salud, enfermedades profesionales y accidentes laborales y lesiones sufridas a consecuencia de ellos. Finalmente, un conjunto de ítems trató de explorar la presencia de síntomas de carácter psicológico en los trabajadores y de acercarse a su valoración sobre los elementos del trabajo que constituyen para ellos un motivo de preocupación.

Con el fin, de posibilitar el análisis descriptivo y diferencial de los resultados se incluyó un conjunto de preguntas relativas a las características sociodemográficas de los participantes, su ámbito de actividad, las características de su relación laboral, el tamaño de la empresa y los horarios de trabajo (véase apartado 2.3).

Como parte del proceso de elaboración del cuestionario, se consultó a un experto del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo vinculado a la elaboración de este tipo de encuesta en el contexto español y con los responsables de la Organización Iberoamérica de Seguridad Social para garantizar que los datos obtenidos permitirían la comparación, más allá de pequeñas variaciones, con los que se estaba planificando recoger en otros países de Iberoamérica, evitando así la tan habitual fragmentación en la recogida de datos.

Una vez elaborada la primera versión del cuestionario éste fue revisado por dos profesores de la Facultad de Psicología de la UDELAR con el fin de detectar necesidad de adaptación derivadas de las diferencias terminológicas y semánticas entre los contextos de elaboración de los cuestionario y el contexto de aplicación del mismo. Realizadas estas correcciones, el cuestionario fue revisado por dos técnicos de la Inspección General del Trabajo y la Seguridad Social, pertenecientes al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en busca de

mejoras técnicas del cuestionario y de las adaptaciones pertinentes al marco jurídico y legal para la Seguridad y la Salud en el trabajo en el contexto uruguayo

Para detectar problemas en la comprensión de los ítems y/o en el formato de respuesta y confirmar el tiempo esperado para completar la encuestas, el cuestionario se pre-pilotó en una muestra incidental de 20 trabajadores con diversas ocupaciones.

2.2. Diseño Muestral³

2.2.1. Población y Marco

La población objeto de estudio está constituida por las personas mayores de 14 años que declaran estar ocupadas y residen en continuos urbanos de más de 10.000 habitantes según la Fase I del Censo 2004 (Censo 2004).

Los continuos urbanos son agrupamientos de localidades pequeñas nucleadas en torno a una localidad de mayor tamaño que pueden ser consideradas como una única urbanización. Dichas unidades geográficas fueron construidas por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en ocasión de la Encuesta Nacional de Hogares Ampliada (ENHA) del año 2006. Su uso permite ampliar la población efectivamente muestreada sin elevar sustancialmente los costos de traslado.

El marco muestral utilizado es el marco de área que utiliza el INE producto del Censo 2004 y es el mismo que utiliza la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del INE

2.2.2. Estratificación

Al igual que las últimas ediciones de la ECH se consideran seis regiones geográficas formadas por grupos de departamentos y la capital, Montevideo, junto con su periferia (localidades de los departamentos de San José y Canelones que distan a menos de 30 km. de la capital). Montevideo y su periferia constituyen lo que se denomina área metropolitana o gran Montevideo.

Para el área metropolitana se consideran los estratos socioeconómicos que distingue el INE para Montevideo y se agrega la periferia particionada en tres regiones: PF Canelones, PF Ciudad de la Costa (departamento de Canelones) y PF San José (departamento de San José).

³ El diseño muestral, el trabajo de campo para la recogida de datos y las ponderaciones finales fueron realizadas por la empresa de estudios Equipos Morí.

En el resto del territorio nacional se consideran las seis regiones geográficas con dos estratos adicionales según los continuos urbanos sean de más o menos de 20.000 habitantes.

2.2.3. Etapas de Selección

En la primera etapa de selección, el área metropolitana se considera de inclusión forzosa. Para las restantes seis regiones geográficas se seleccionaron, de manera proporcional al tamaño –medido en términos de cantidad de personas- un continuo urbano de menos de 20.000 habitantes (en las regiones que es posible) y dos de más de 20.000 habitantes con excepción de las regiones más pequeñas donde se seleccionó un único continuo urbano de más de 20.000 habitantes. De esta manera se pretende lograr que la muestra tenga suficiente dispersión geográfica y contemple los distintos tamaños de los continuos urbanos.

El resultado de la selección anterior se presenta en el siguiente cuadro:

CONURBANO	Zonas ¹	Personas ²	Viviendas ³	Tamaño	Región	Muestra ⁴
Rivera	1249	76973	23368	Mas 20000	Norte	1
Artigas	663	43977	12255	Mas 20000	Norte	0
Treinta y Tres	834	32882	10747	Mas 20000	Norte	1
Melo	902	51826	16242	Mas 20000	Norte	0
Bella Unión	359	17057	4545	Menos 20000	Norte	0
Río Branco	383	13456	4263	Menos 20000	Norte	1
Salto	1380	99282	26253	Mas 20000	Litoral Norte	0
Paysandú	1783	88151	25649	Mas 20000	Litoral Norte	1
Fray Bentos	525	24020	6976	Mas 20000	Litoral Norte	1
Young	303	15759	4336	Menos 20000	Litoral Norte	1
PF Canelones	3452	208499	61497	Mas 20000	Gran Montevideo	1
PF Ciudad de la Costa	2022	98916	31484	Mas 20000	Gran Montevideo	1
PF San José	617	26668	8032	Mas 20000	Gran Montevideo	1
Montevideo	12041	1325968	440746	Montevideo	Gran Montevideo	1
Mercedes	622	42032	12337	Mas 20000	Costa Oeste	1
San José de Mayo	599	36922	12040	Mas 20000	Costa Oeste	1
Colonia del Sacramento	584	21714	7251	Mas 20000	Costa Oeste	0

Dolores	438	19004	5446	Menos 20000	Costa Oeste	0
Carmelo	380	16866	5319	Menos 20000	Costa Oeste	0
Juan Lacaze	279	13272	4560	Menos 20000	Costa Oeste	1
Nueva Helvecia	402	13089	4422	Menos 20000	Costa Oeste	0
Maldonado	966	64789	20880	Mas 20000	Costa Este	1
Costa de Oro W	1951	33014	11333	Mas 20000	Costa Este	0
Rocha	719	25538	8829	Mas 20000	Costa Este	0
San Carlos	430	24916	8272	Mas 20000	Costa Este	1
Canelones	375	20068	6602	Mas 20000	Costa Este	0
Santa Lucía	442	17570	5540	Menos 20000	Costa Este	1
Punta del Este	1150	15822	5860	Menos 20000	Costa Este	0
Chuy	188	10401	3484	Menos 20000	Costa Este	0
Minas	647	38054	12415	Mas 20000	Centro Sur	1
Florida	553	32128	9736	Mas 20000	Centro Sur	0
Trinidad	526	20982	6644	Mas 20000	Centro Sur	0
Tacuarembó	807	51590	15754	Mas 20000	Centro Norte	0
Durazno	772	34909	9909	Mas 20000	Centro Norte	1
Paso de los Toros	328	13231	4028	Menos 20000	Centro Norte	1

¹ Zonas censales. ² Personas residentes en hogares particulares y colectivos. ³ Viviendas particulares ocupadas.

⁴ Muestra: 1 = Seleccionada.

Fuentes: Censo 2004, ENHA 2006 y ECH 2011.

En la segunda etapa de selección para los continuos urbanos seleccionados en la primera etapa se seleccionan zonas censales con probabilidad proporcional a su tamaño (en términos de cantidad de viviendas). El número de zonas seleccionadas se asigna de manera que el número de viviendas visitadas (6 por zona en Montevideo y 4 en el resto) sea aproximadamente proporcional al número de personas en cada región/estrato.

La cantidad de zonas seleccionadas por región/estrato es:

Región	Zonas	Casos
Montevideo	153	918
Periferia	56	224
Norte	35	140
Litoral Norte	43	172
Costa Oeste	41	164
Costa Este	55	220
Centro Norte	21	84
Centro Sur	34	136
Total	438	2058

La selección de viviendas dentro de cada zona censal se realiza de manera sistemática a partir de un arranque aleatorio en cada zona.

Por último, en cada vivienda seleccionada se entrevista a uno o más ocupados dependiendo de la rama agregada de actividad de los ocupados del hogar.

Si bien el ideal sería seleccionar un solo ocupado por hogar, el tamaño de muestra necesario para obtener suficientes casos en cada rama agregada sería mucho mayor que el tamaño planeado de 2058 casos. En este sentido se optó por censar a los ocupados en las ramas de menor peso relativo y entrevistar un ocupado en la rama de servicios luego de entrevistar a los ocupados de cada rama. Este procedimiento genera probabilidades de selección difíciles de calcular para cada individuo entrevistado y no fue tomada en cuenta para el cálculo de los ponderadores finales.

2.2.4. Ponderadores

Para el cálculo de los ponderadores finales se parte de que cada entrevistado tiene la misma probabilidad de ser seleccionado que su hogar. Luego, dichos ponderadores iniciales son ajustados de manera que los totales estimados coincidan con los totales estimados por la ECH 2010 para la población objetivo para cada una de las distribuciones de las variables: sexo, edad en tramos (14 a 23; 24 a 28; 29 a 33; 34 a 38; 39 a 43; 44 a 48; 49 a 53; 54 a 58; 59 a 65; 66 y mas), rama de actividad agregada (“Industrias Manufactureras. Suministro de Electricidad, Gas y Agua”, “Construcción”, “Servicios”, “Explotación de Minas y Canteras. Pesca. Agricultura. Ganadería. Caza. Selvicultura”) y un indicador geográfico (las seis regio-

nes del interior, los tres dominios de la periferia y una agrupación de los estratos socioeconómicos de Montevideo (Bajo, Medio y Alto).

Para los cálculos anteriores se utilizó la función rake de la biblioteca Survey⁴ del paquete R⁵.

2.3. Características de la población trabajadora en Uruguay

2.3.1. Características generales

La distribución por sexo de la población trabajadora analizada muestra, como era esperable, diferencias importantes por rama de actividad: en la construcción y las actividades primarias la mano de obra es mayoritariamente masculina, mientras que en el sector de Servicios es donde se encuentra mayor proporción de mujeres ocupadas.

Tabla 2.3.1.a. Distribución de la población trabajadora analizada en función del género, la edad y la rama de actividad.

		TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
			Industrias Manufac./ Electricidad, Gas y Agua	Construcción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
Sexo	Hombre	54%	69%	98%	45%	85%
	Mujer	46%	31%	2%	55%	15%
Edad	hasta 29	26%	25%	18%	26%	27%
	30 a 39	23%	25%	28%	22%	23%
	40 a 49	23%	24%	26%	23%	20%
	50 o más	29%	26%	28%	29%	30%

En cuanto al nivel educativo podemos destacar que cerca del 60% de la población trabajadora estudiada alcanzó a cursar estudios primarios o secundarios básicos, y apenas el 16% ha realizado estudios terciarios. Y cuando se analiza por rama aparecen diferencias importantes en cuanto al nivel educativo, registrándose los niveles más bajos en las actividades primarias y la construcción.

⁴ T. Lumley (2012) "survey: analysis of complex survey samples". R package version 3.28-1

⁵ R Development Core Team (2012). R: A language and environment for statistical computing. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. ISBN 3-900051-07-0, URL <http://www.R-project.org/>.

Tabla 2.3.1.b. Distribución de la población trabajadora analizada en función del nivel de estudios y la rama de actividad.

<i>¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Vd. ha cursado?</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Construcción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
Primaria	24%	21%	46%	22%	40%
Secundaria Básica	36%	47%	39%	34%	35%
Secundaria Superior	24%	23%	12%	26%	14%
Terciaria	16%	9%	4%	18%	12%

Por otra parte, se observa que el 19% está actualmente afiliado a un sindicato, y un 3% declara haber pertenecido en el pasado. Ese guarismo aumenta entre los trabajadores de la Industria y la construcción, y desciende a 11% entre los ocupados en actividades primarias.

Tabla 2.3.1.c. Porcentaje de trabajadores afiliados a alguna organización sindical, en función de la rama de actividad.

<i>¿Está afiliado a alguna organización sindical?</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Construcción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
Sí, está afiliado	19%	22%	23%	18%	11%
No, pero lo estuve	3%	4%	4%	3%	2%
No, nunca estuvo afiliado	78%	74%	73%	78%	87%

2.3.2. Situación laboral y tipo de trabajo

El 14% de los trabajadores declaran haber estado desempleado en el último año, y la mitad de ellos estuvo en esa situación menos de 3 meses. Entre los trabajadores de la Construcción 1 de cada 4 reconoce haber pasado por un período de desempleo en el último año.

Tabla 2.3.2.a. Porcentaje de personas desempleadas en función del tiempo sin actividad laboral en el último año y la rama de actividad.

<i>Durante los últimos 12 meses ¿cuánto tiempo en total ha estado desempleado?</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Cons-trucción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
No he estado desempleado	82%	80%	68%	85%	75%
Menos de 1 mes	3%	4%	6%	3%	4%
De 1 a menos de 3 meses	4%	4%	8%	4%	3%
De 3 meses a menos de 6 meses	3%	2%	6%	3%	4%
De 6 meses a 12 meses	4%	4%	6%	4%	4%
Rechaza contestar	4%	6%	7%	2%	11%

Respecto a los ingresos se observa que el 43% se ubica por debajo del umbral de \$10.000, siendo en el sector de servicios donde aparece mayor proporción de trabajadores con ingresos inferiores a \$10.000.

Tabla 2.3.2.b. Distribución de la población trabajadora en función del salario líquido mensual promedio en los últimos 3 meses, en función de la rama de actividad.

<i>En promedio, ¿Cuál ha sido su salario líquido mensual en los últimos 3 meses?</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Cons-trucción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
5.000 pesos o menos	10%	4%	6%	11%	5%
Entre 5.000 y 7.000 pesos	13%	9%	5%	15%	8%
Entre 7.000 y 10.000 pesos	20%	22%	15%	20%	22%
Entre 10.000 y 15.000 pesos	26%	27%	27%	25%	29%
15.000 a 20.000 pesos	17%	19%	35%	15%	18%
20.000 a 30.000 pesos	8%	10%	9%	8%	9%
Más de 30.000 pesos	3%	5%	2%	3%	7%
Rechaza contestar	3%	4%	2%	3%	2%

La mayoría de los trabajadores encuestados (52%) declara ser empleado a tiempo completo en su ocupación principal, 21% es empleado a tiempo parcial y 16% son trabajadores unipersonales (mayoritariamente sin empleados a cargo.)

Tabla 2.3.2.c. Distribución de los trabajadores en función del tipo de trabajo, según la rama de actividad.

<i>Al que más horas dedica es un trabajo...</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Construcción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
Unipersonal sin empleados a tiempo completo	8%	8%	7%	8%	9%
Unipersonal sin empleados a tiempo parcial	4%	2%	3%	5%	3%
Unipersonal con empleados a tiempo completo a tiempo	3%	3%	2%	3%	5%
Unipersonal con empleados a tiempo parcial	1%	1%	1%	1%	7%
Empleado a tiempo completo	52%	58%	52%	51%	43%
Empleado a tiempo parcial	21%	14%	16%	23%	19%
Otros	4%	3%	10%	4%	3%
No sabe	3%	3%	2%	3%	4%
Rechaza contestar	5%	9%	7%	3%	7%

En el total de trabajadores encuestados se destaca que el 46% destaca que trabaja más de 40 horas semanales; y supera el 60% entre los trabajadores de actividades primarias (Agricultura, Ganadería, Pesca, Minería) de la industria y la construcción.

Tabla 2.3.2.d. Distribución de los trabajadores en función del porcentaje de horas semanales dedicadas a un trabajo remunerado, según la rama de actividad.

<i>Habitualmente, ¿cuántas horas por semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Construcción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
Menos de 30 horas	17%	6%	9%	20%	10%
Entre 30 y 40 horas	37%	33%	29%	39%	26%
Más de 40 horas	46%	61%	62%	41%	64%

Además, la mayoría de los trabajadores (58%) manifiesta estar conforme con la cantidad de horas de trabajo semanales, aunque hay un 29% que preferiría trabajar menos horas. La pre-

ferencia por trabajar más o menos horas que en la actualidad se encuentra directamente relacionada con la cantidad de horas de trabajo dedicadas en la actualidad.

Tabla 2.3.2.e. Distribución de los trabajadores en función del porcentaje de horas semanales que preferiría trabajar, en relación con el número de horas de trabajo/semana.

<i>Si pudiera elegir libremente, ¿cuántas horas semanales preferiría trabajar?</i>	TOTAL	Cantidad de horas de trabajo por semana en ocupación principal		
		Menos de 30 horas	Entre 30 y 40 horas	Más de 40 horas
Menos que en la actualidad	29%	13%	18%	42%
Igual que en la actualidad	58%	52%	72%	50%
Más que en la actualidad	12%	32%	8%	8%
No sabe, no contesta	1%	2%	2%	0%

En cuanto al tamaño de las empresas en las que trabajan 24% reconoce trabajar solo, 34% trabaja en lugares con menos de 10 personas, y solo el 10% trabaja en lugares con más de 100 personas (mayoritariamente estos empleos se encuentran en Industrias y Servicios).

Tabla 2.3.2.f. Distribución de los trabajadores en función del número de personas que trabajan en su mismo centro/lugar de trabajo, según rama de actividad.

<i>¿Cuántas personas trabajan en su mismo centro/lugar de trabajo?</i>	TOTAL	Rama de actividad del encuestado			
		Industrias Manufac./ Elec., Gas y Agua	Cons-trucción	Servicios	Agricultura, Ganadería/ Pesca / Minería
Trabajo solo/a	24%	14%	18%	27%	18%
De 2 a 4	19%	19%	15%	19%	31%
De 5 a 9	15%	18%	22%	14%	16%
De 10 a 49	24%	26%	30%	23%	22%
De 50 a 99	7%	11%	9%	6%	5%
De 100 o más	10%	12%	3%	11%	4%
No sabe	1%	0%	1%	1%	1%
Rechaza contestar	0%	1%	1%	0%	1%

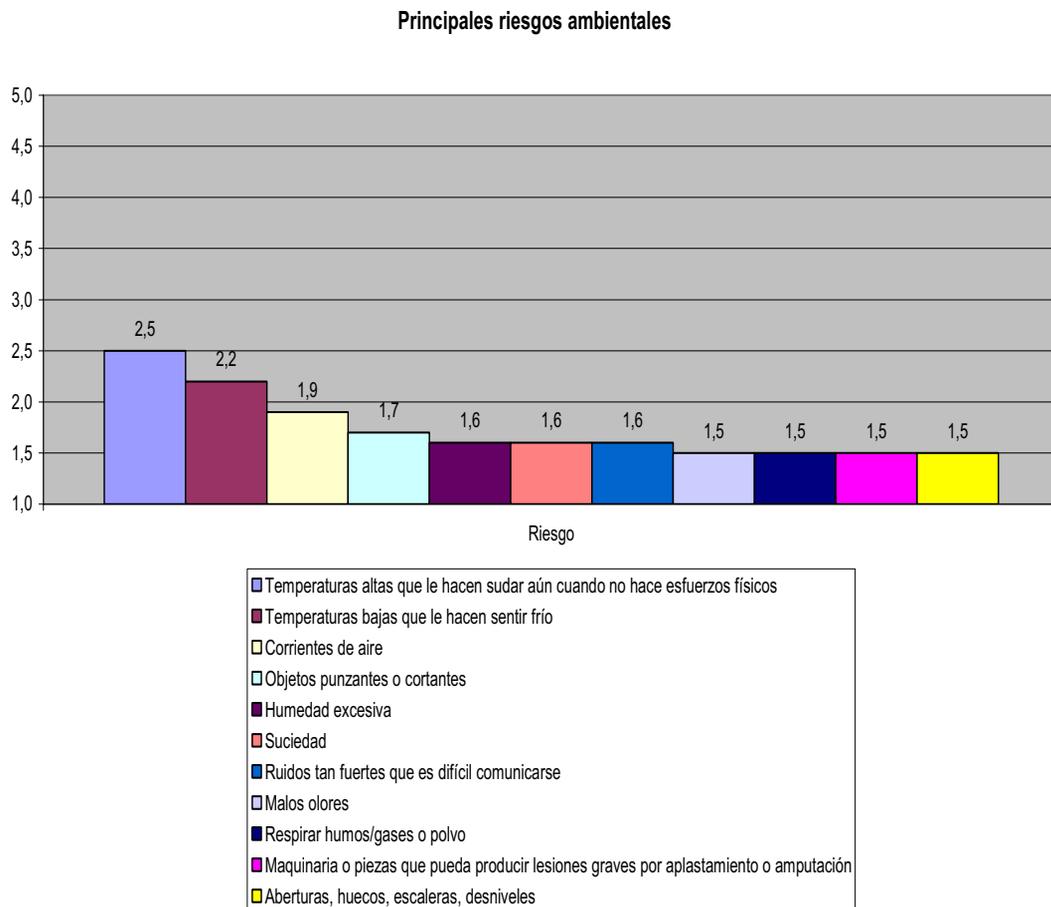
3 RESULTADOS DEL ESTUDIO

3.1. Riesgos Laborales

3.1.1. Ambiente Químico, Térmico, y Físico

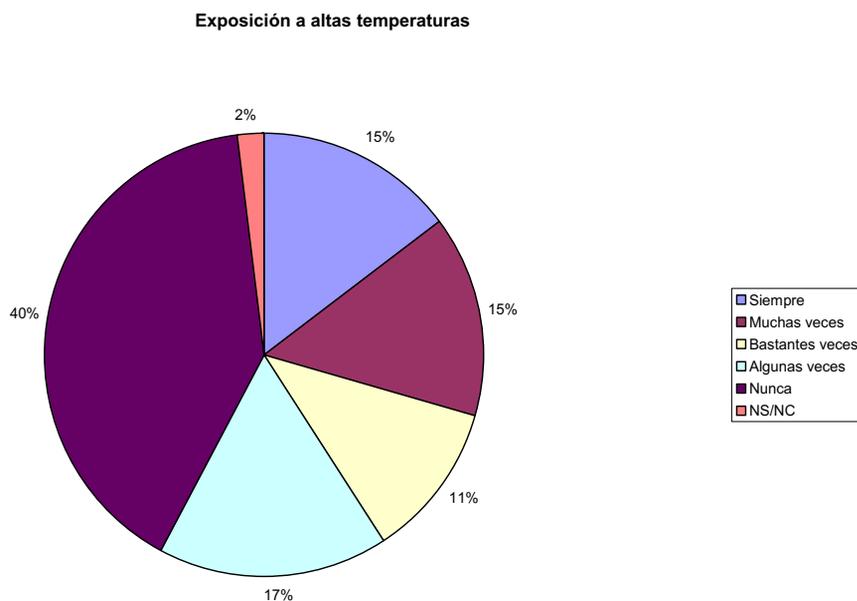
En general, la exposición a riesgos de naturaleza térmica, química o física en la población de trabajadores uruguayos es de un nivel moderado o bajo, si consideramos que tan sólo uno de estos riesgos –el hecho de estar sometido a altas temperaturas- alcanza la puntuación promedio 2,5 en una escala de 1 a 5 (donde 1 significa que nunca se está expuesto al riesgo objeto de la pregunta y 5 implica que dicho riesgo siempre está presente).

Figura 3.1.1.a. Exposición a los principales riesgos ambientales de naturaleza química, térmica y física. Promedios.



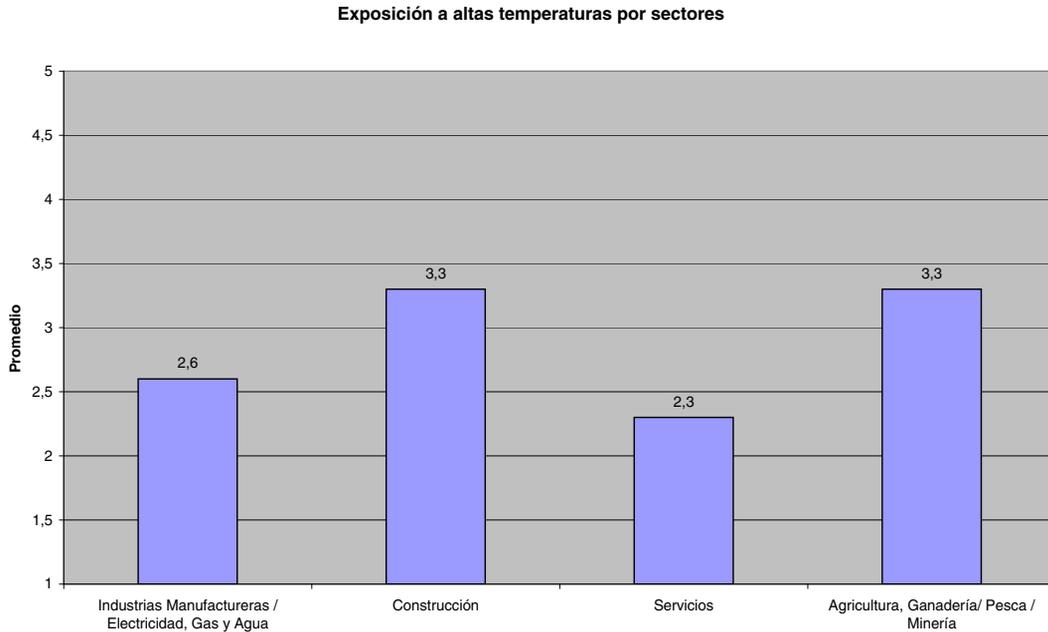
En el caso de la exposición a altas temperaturas, el 30% de los trabajadores afirmaron estar expuestos a ellas siempre o muchas veces, el 11% bastantes veces, el 17% algunas veces y un 40% de los trabajadores manifestó no estar expuesto a este riesgo. Ello implica que en conjunto para más de la mitad de los trabajadores –casi el 60%-, las altas temperaturas son un elemento presente en su lugar de trabajo.

Figura 3.1.1.b. Nivel de exposición a altas temperaturas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



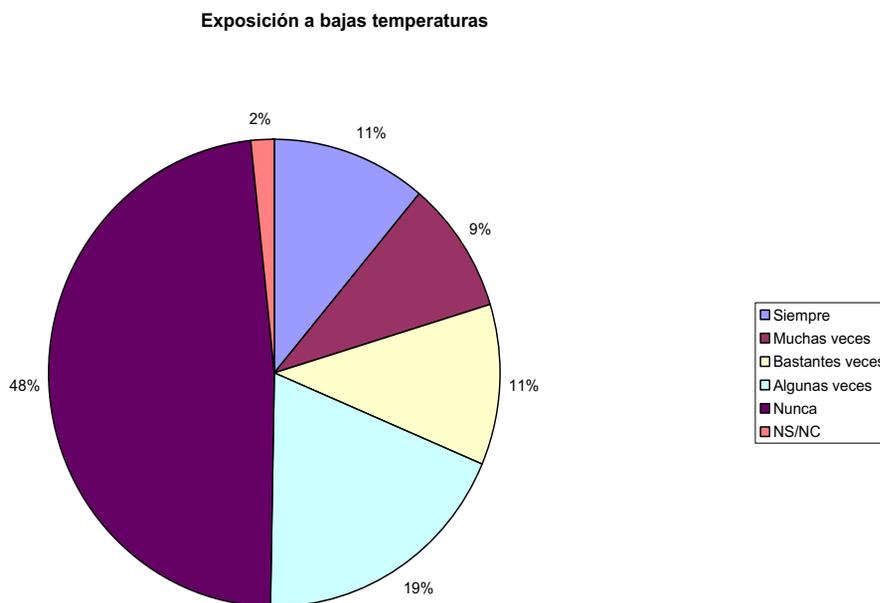
En función de la rama de actividad del trabajador, es en el sector de la construcción y el de agricultura, ganadería, pesca y minería –con un promedio de 3,3 en la escala- donde este riesgo está más presente. En el caso de la construcción, tan sólo un 14% de los trabajadores manifestaron no estar expuestos nunca a las altas temperaturas, con más de la mitad de ellos –el 53%- afirmando como contrapartida estar expuestos a este riesgo siempre o muchas veces. En el caso de la agricultura, ganadería, pesca y minería, aunque el porcentaje de trabajadores que nunca está expuesto a las altas temperaturas es mayor –el 21%-, también casi la mitad de ellos afirmó estar expuesto a él siempre o muchas veces, sumando en conjunto el 49%.

Figura 3.1.1.c. Nivel de exposición a altas temperaturas, por sectores. Promedios.



Las temperaturas parecen ser sin duda el mayor problema en cuanto a riesgos de carácter físico. El segundo promedio más elevado se obtuvo para otro riesgo térmico, la exposición a bajas temperaturas. En este caso, aunque el promedio global es algo menor -2,2- que en el caso de las altas temperaturas, la sensación de frío también parece ser un aspecto a señalar en el contexto de los riesgos del ambiente físico. Según se desprende de los datos de la encuesta, el 20% de los trabajadores está expuesto a las bajas temperaturas siempre o muchas veces, mientras que un 30% lo estaría bastantes veces o alguna vez, siendo menos de la mitad –el 48%- los que afirman nunca estar sometidos a este riesgo.

Figura 3.1.1.d. Nivel de exposición a bajas temperaturas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

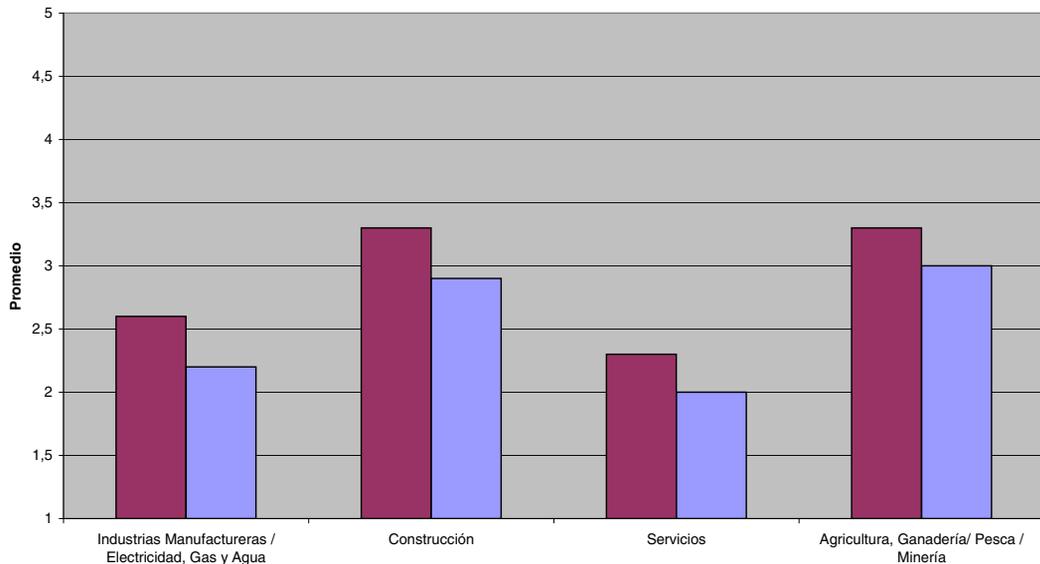


Por sectores de actividad, nuevamente son los trabajadores de la construcción –con un promedio de 2,9- y la agricultura, ganadería, pesca y minería –con una media de 3,0- quienes se hallan más expuestos a este riesgo térmico. En la rama de la construcción, tan sólo el 20% afirma no estar expuesto a las bajas temperaturas, mientras que un 34% está sometido a ellas siempre o muchas veces. Algo similar ocurre entre los trabajadores del sector de agricultura, ganadería, pesca y minería, donde menos de la cuarta parte –el 24%- nunca se halla expuesto al frío, pero en este caso la proporción de los que siempre o casi siempre están sometidos a él llega al 42%.

Figura 3.1.1.e. Nivel de exposición a bajas temperaturas por sectores. Promedios.

Las corrientes de aire –otro riesgo de carácter térmico- aparecen en tercer lugar en términos de promedio en cuanto a su incidencia. En este caso, la puntuación media obtenida es de 1,9, indicando –al estar por debajo del punto 2 en la escala de 1 a 5- que su presencia es de una importancia ya relativamente menor en el conjunto global. No obstante, cuando los datos se analizan por sectores, al menos en la construcción –con un promedio de 2,6- y en la agricultura, ganadería, pesca y minería –con una media de 2,9- parece ser un riesgo con una

Exposición a bajas temperaturas por sectores



incidencia a tener en cuenta. En relación con este riesgo, tan sólo una cuarta parte de los trabajadores de la construcción –el 25%- dicen no estar nunca expuestos a él, porcentaje que sube al 30% entre los trabajadores del sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería.

El resto de riesgos analizados –físicos y químicos- parece tener una incidencia menor, con puntuaciones promedio en el conjunto de la población que no llegan al valor de 2 en la escala de 1 a 5. Sin embargo, es importante precisar que las cosas cambian un poco cuando los datos se analizan de manera más detallada por sectores.

Así, en el caso del sector de la construcción, existen otros riesgos que tendrían una incidencia considerable y superarían el promedio de 2,0, como por ejemplo la exposición a objetos punzantes o cortantes, la humedad excesiva, la suciedad, el ruido, la inhalación de humos, gases o polvo, la presencia de maquinaria que puede producir lesiones, la presencia de aberturas o huecos, vibraciones, la posibilidad de sufrir caídas o el desempeño en superficies inestables, deslizantes o irregulares. No en vano, es la construcción el sector en el que la presencia de riesgos de tipo térmico, físico o químicos parecen ser mayores.

En el caso de la agricultura, ganadería, pesca y minería también son destacables –al superar la puntuación promedio de 2,0 indicativa de la presencia del riesgo- elementos como la humedad excesiva y la suciedad, aunque también cabría señalar la presencia de objetos pun-

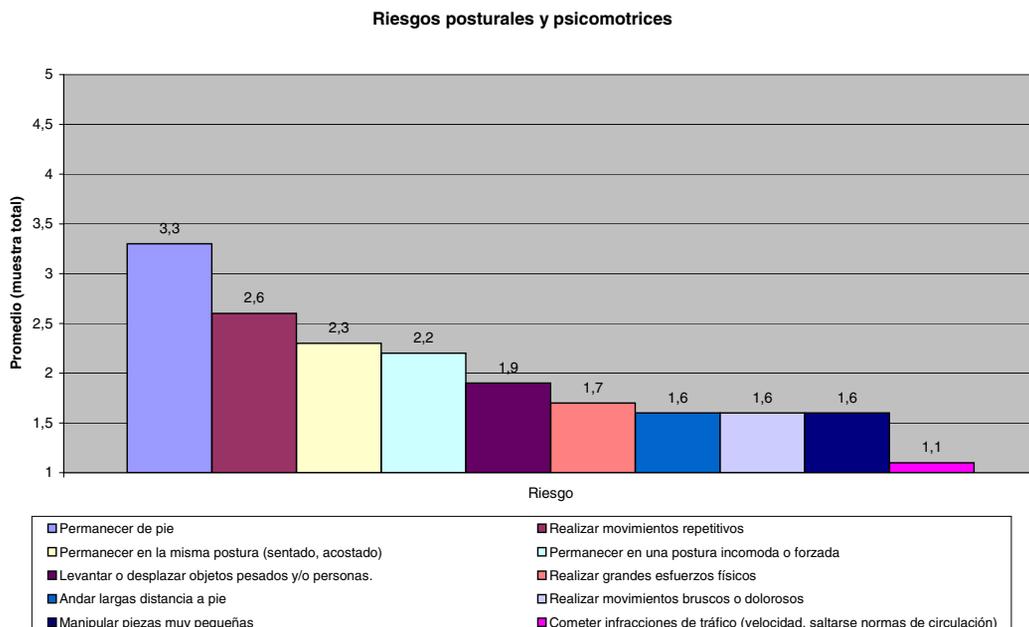
zantes, malos olores y maquinaria susceptible de provocar lesiones.

En el sector de la industria manufacturera, electricidad, gas y agua –además de los riesgos térmicos señalados para el global- también se hallarían presentes aspectos como la exposición a objetos punzantes o cortantes y el ruido -que llegan al valor promedio 2,0- o la presencia de máquinas que pueden provocar lesiones –cuyo promedio casi llega al valor anterior. En el caso del sector servicios, tan sólo los riesgos térmicos superan el valor promedio 2,0, indicativo de la presencia del riesgo.

3.1.2 Esfuerzo Físico y elementos posturales y psicomotrices

En este grupo de aspectos susceptibles de suponer un riesgo para la salud ocupacional, se observaron de nuevo valores promedio moderados o bajos, teniendo en cuenta que la escala de valoración iba de 1 a 5, donde 1 significa que el puesto de trabajo no implica adoptar nunca la postura o realizar el esfuerzo referido en el ítem y 5 implica dicho riesgo potencia siempre está presente.

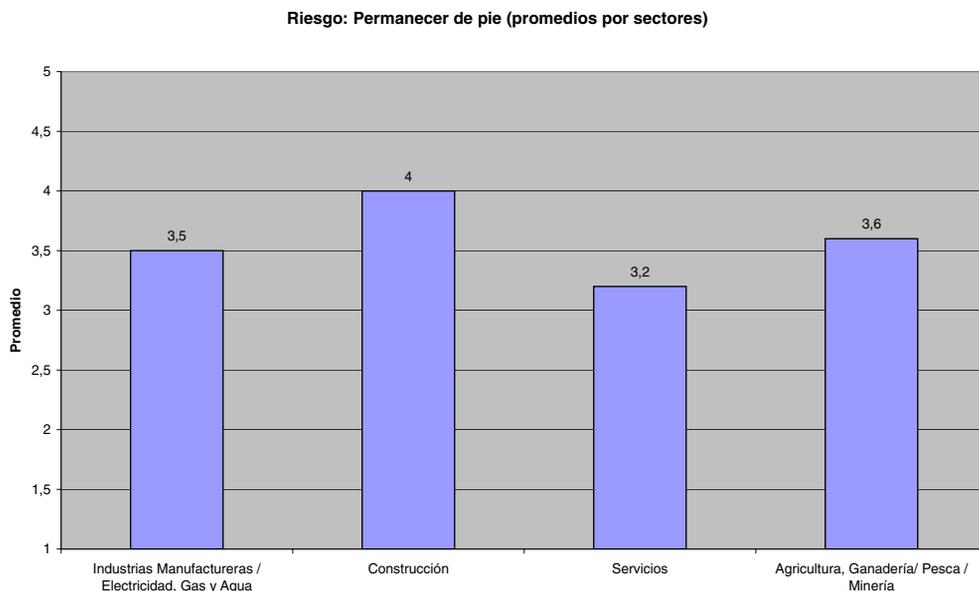
Figura 3.1.2.a. Exposición a riesgos posturales y psicomotrices. Promedios.



El valor más elevado se alcanzaba para “Permanecer de pie en el trabajo”, con una puntuación promedio de 3,3. En términos globales, más de la mitad de los trabajadores –el 53%– manifiestan que han de permanecer de pie en su trabajo siempre o muchas veces. Cuando se analizaban los datos en función de los sectores, se comprobaba además que el promedio se elevaba aún más entre los trabajadores del sector de la construcción, donde el valor medio era de 4,0.

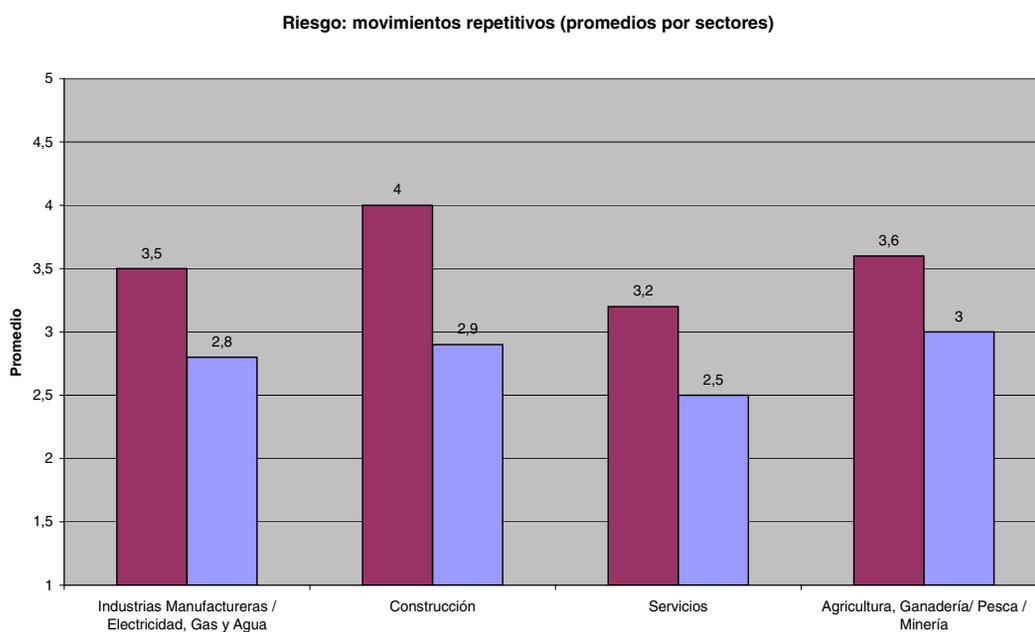
En esta rama de actividad, el 43% de los trabajadores manifestó que el hecho de tener que permanecer de pie siempre estaba implicado en su trabajo y el 31% afirmaba que estaba presente muchas veces. Dentro de este sector, el riesgo referido tan sólo estaría completamente ausente para un 5% de los trabajadores, resultando que un 94% de los trabajadores debe permanecer de pie en su trabajo en mayor o menor grado. La necesidad de estar de pie para realizar el trabajo es algo, no obstante, generalizado en otros sectores igualmente. Así, las puntuaciones promedio fueron de 3,6 para la agricultura, ganadería, pesca y minería; de 3,5 para el sector de la industria manufacturera, electricidad, gas y agua; y de 3,2 en la rama de servicios. Destaca en estos casos que en la rama de industria manufacturera, electricidad, gas y agua, y en la rama de agricultura, ganadería, pesca y minería, de nuevo se alcanza un porcentaje mayor o igual al 40% de trabajadores que afirman que este riesgo postural se halla siempre presente.

Figura 3.1.2.b. Exposición al riesgo “Permanecer de pie”, por sectores. Promedios.



El segundo aspecto referido a elementos posturales o psicomotrices con un promedio más elevado fue el “tener que realizar movimientos repetitivos en el trabajo”, alcanzándose para este ítem el valor medio de 2,6. En ese caso, en términos generales un 32% de los trabajadores afirmaba que siempre o casi siempre tenía que realizar este tipo de movimientos, a los que se puede añadir un 27% que debía ejecutarlos bastantes o algunas veces. La precisión por sectores también resulta interesante en lo que respecta a este ítem. Así, mientras que las ramas de actividad de manufacturas, construcción y agricultura-ganadería presentaban promedios en torno o cercanos al valor 3,0, en el sector servicios la incidencia de este tipo de movimientos bajaba hasta el promedio de 2,5. Dentro de los sectores donde los movimientos repetitivos son reportados como más frecuentes, el 42% de los trabajadores de minería, pesca, agricultura y ganadería manifiesta que ha de realizarlos siempre o casi siempre, siendo el porcentaje para estas categorías de respuesta del 37% en las ramas de construcción e industria manufacturera. Si bien en el sector servicios, como se ha comentado, la incidencia de los movimientos repetitivos es menor, no por ello ha de considerarse que están completamente ausentes, ya que más de la mitad de los trabajadores de este sector –el 55%- afirmó tener que realizar estos movimientos con mayor o menor frecuencia.

Figura 3.1.2.c. Exposición al riesgo “Realizar movimientos repetitivos”, por sectores. Promedios.



Otro tipo de riesgos posturales a considerar son los referidos a tener que permanecer en la misma postura por un tiempo prolongado y las posturas forzadas o incómodas. Aunque sus valores promedios sean de 2,3 y 2,2 respectivamente, lo que indicaría una frecuencia en general moderada o baja del riesgo, hay que tener en cuenta que –atendiendo al porcentaje de trabajadores expuestos a estos riesgos- no se trata tampoco de aspectos desdeñables.

Así, la mitad de los trabajadores –en el caso del mantenimiento de la misma postura- y más de la mitad de ellos –en el caso de las posturas incómodas- manifiestan tener que adoptar estas posturas potencialmente dañinas en alguna medida. Las posturas incómodas parecen particularmente relevantes en el caso del sector de la construcción, donde se alcanza el valor promedio de 2,9 en este ítem y donde un 30% de los trabajadores del sector se ve expuesto a ellas siempre o casi siempre. Aunque su promedio es algo menor -2,5-, también en el sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería las posturas incómodas o forzadas aparecen con elevada frecuencia, ya que un 29% de los trabajadores pertenecientes a este sector las ha de realizar siempre o casi siempre.

En el resto de ítems analizados dentro de esta categoría de riesgos posturales, esfuerzo físico y aspectos psicomotrices, se hallan valores promedio –para el conjunto- inferiores a la puntuación 2,0. No obstante, los distintos sectores presentan elementos idiosincrásicos que es preciso señalar. En este sentido, aspectos como tener que levantar o desplazar objetos pesados, realizar grandes esfuerzos físicos, o realizar movimientos bruscos o dolorosos, parecen tener una incidencia considerable en el caso de la construcción, con promedios superiores a 2,0. Los esfuerzos de levantamiento o desplazamiento de objetos pesados y los esfuerzos físicos elevados se dan siempre o casi siempre en su trabajo según más del 30% de los trabajadores de la construcción, mientras que los movimientos bruscos o dolorosos presentan una alta frecuencia de las categorías intermedias de respuesta, con un 44% de trabajadores que afirman tener que realizarlos bastantes o algunas veces.

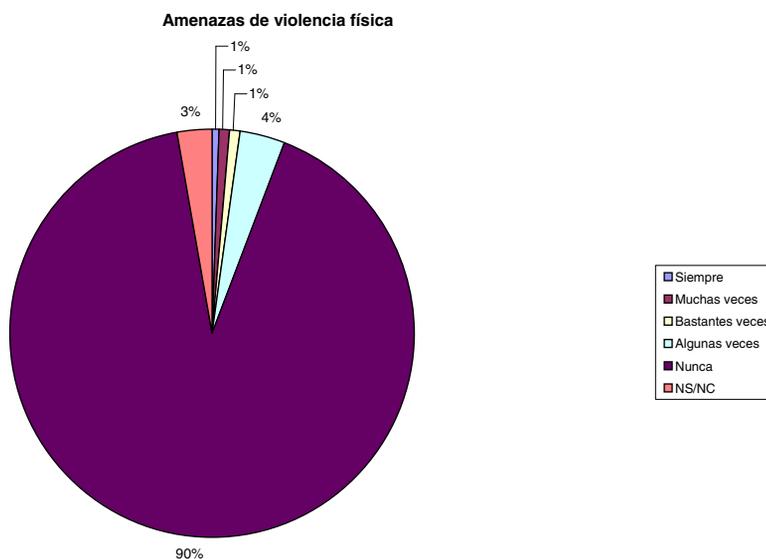
Los esfuerzos físicos anteriores también se hallan considerablemente presentes en el sector de actividad de la agricultura, ganadería, pesca y minería. El levantamiento de pesos, la realización de grandes esfuerzos físicos, y los movimientos bruscos, a lo que hay que añadir el tener que caminar largas distancias, son aspectos frecuentes en esta rama de actividad, con promedios iguales o superiores a 2,0. Los dos primeros riesgos potenciales aludidos se hallan siempre o casi siempre presentes para una cifra en torno al 30% de los trabajadores del sector; mientras que en el caso de los movimientos bruscos y los desplazamientos a pie para realizar largas distancias lo que predominan son las categorías de respuestas intermedias, con un 33% y un 29% respectivamente de trabajadores que afirman tener que realizarlos –respectivamente- bastantes o algunas veces.

3.1.3 Riesgos psicosociales relativos a la seguridad física, psicológica y emocional del trabajador.

Respecto de los riesgos laborales referidos al ambiente psicosocial que suponen una amenaza para la seguridad psicológica de los trabajadores, destaca que en general éstos nunca están presentes para un porcentaje muy elevado de ellos. En todos los ítems que componen esta categoría, el tanto por ciento de trabajadores que respondieron en este sentido supera el 90%, salvo en el caso de los comportamientos abusivos, donde el porcentaje de los que respondían que nunca estaba presente este riesgo bajaba ligeramente al 88%. No obstante, estos datos no han de ser interpretados en el sentido de que los riesgos psicológicos y psicosociales se hallen completamente ausentes en el contexto laboral uruguayo. Más aún, dada la particular gravedad de estos riesgos, un porcentaje relativamente pequeño de afectados puede suponer un problema de gran importancia.

En este sentido, las amenazas de violencia física están presentes para un 7% de los trabajadores en mayor o menor medida, y un 3% de ellos tienen que hacer frente a ellas en su trabajo siempre, muchas o bastantes veces, es decir, de manera habitual. Es en el sector servicios donde esta problemática parece más destacada, reflejando los mismos porcentajes que el total de trabajadores –es decir, un 7% que ha estado sometido a amenazas de violencia física.

Figura 3.1.3.a. Frecuencia de exposición a amenazas de violencia física. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

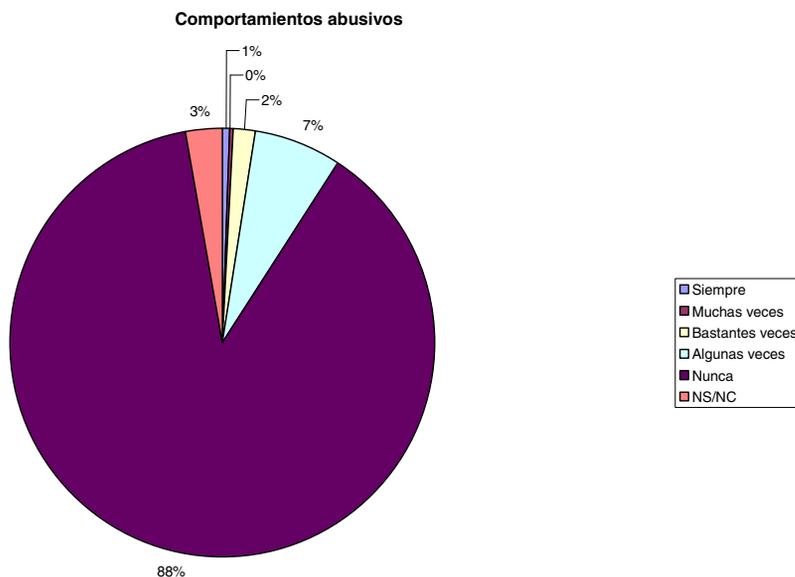


ca y un 3% para quienes esto ocurre de manera frecuente-. En el sector de la construcción, aunque la incidencia es menor –el 3%- existe un 1% de trabajadores para quienes estas amenazas se producirían muchas veces. Tal tipo de amenazas llegó a convertirse en violencia física real alguna vez para un 2% de los trabajadores, no observándose grandes diferencias entre sectores en la incidencia de este riesgo, aunque parece ser ligeramente más frecuente en la rama de servicios y construcción.

Otro tipo de amenazas, de tipo verbal o psicológico, que pueden generar inseguridad en el trabajador también se hallan presentes, según los datos de la encuesta. Así, las amenazas orales o escritas o el ser víctimas de ataques o desperfectos contra las pertenencias de uno es algo que sufre el 2% de los trabajadores. A ello se añade que también un 2% ha recibido alguna vez la amenaza de que la empresa no le pagaría el salario mensual. En relación a estos dos riesgos, su incidencia en los distintos sectores considerados viene a ser muy similar, siendo ambos en conjunto algo superiores en el sector servicios.

En el caso de los comportamientos abusivos, es el 10% de la población de trabajadores el que se vería expuesto a este riesgo, con un 3% de ellos que sufren comportamientos abusivos de forma habitual. Por sectores, nuevamente el sector de servicios es el más afectado por este riesgo, encontrándose que en él un 11% de los trabajadores ha manifestado sufrirlo

Figura 3.1.3.b. Frecuencia de exposición a comportamientos abusivos. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



en alguna medida. Un porcentaje también relativamente considerable —el 9%— afirmó estar expuestos a comportamientos abusivos en la rama de la industria manufacturera, electricidad, gas y agua; mientras que una proporción menor de trabajadores —el 5%— los sufriría en el sector de la construcción.

La discriminación sexual es otro elemento que —aunque presenta una baja incidencia— requiere algún comentario adicional. Este problema lo sufren un 1% de los trabajadores, pero destaca que todos los trabajadores que se encuadran en ese 1% estarían sometidos a discriminación por razón de su género de manera habitual, es decir, al menos bastantes veces. Es el sector de la industria manufacturera y suministro de electricidad, gas y agua donde la discriminación por género —con un 2% de incidencia— parece ser mayor, y llama la atención que parece estar completamente ausente en un sector tradicionalmente de trabajadores de género masculino, como es el de la construcción.

Dentro de los aspectos de género, a lo anterior se añade que un 2% de los trabajadores manifestó haber recibido insinuaciones sexuales no deseadas algunas veces. En este caso, el sector servicios es el que reflejó una incidencia mayor del riesgo, con un 1% de los trabajadores de esta rama que afirman recibir estas insinuaciones muchas veces y un 2% que las recibiría algunas veces. En el caso de la industria manufacturera y provisión de suministros y del sector agroganadero, el porcentaje de afectados sería del 1%. Nuevamente, la incidencia de insinuaciones de tipo sexual son nulas en el caso del sector de la construcción.

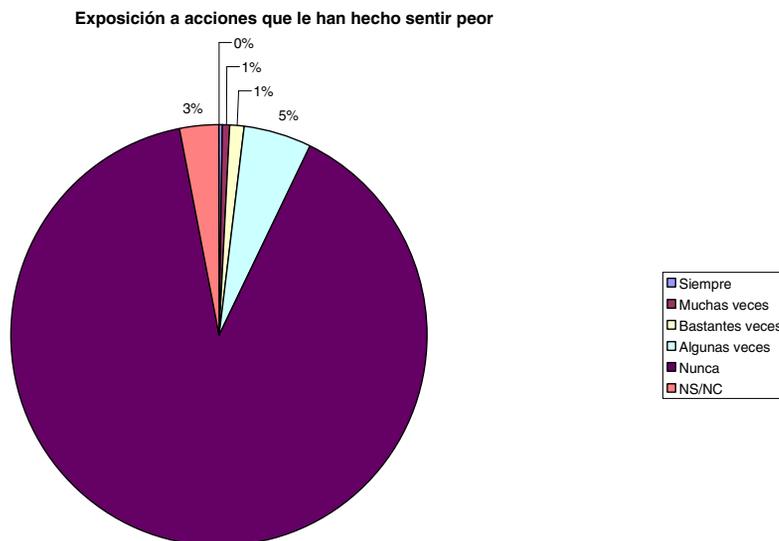
Llama la atención, al contrastar con lo anterior, que la discriminación por razón de la orientación sexual sin embargo parece completamente ausente del panorama laboral; para este riesgo, el 97% afirmó no haber estado sometido nunca a él, mientras que el 3% restante se acogió a la respuesta “no sabe/ no contesta”. En relación con esta variable, la ausencia de incidencia de la discriminación por orientación sexual es común a todos los sectores de actividad analizados.

Otras formas de discriminación, como aquella que se produce por razones de nacionalidad, etnia o raza, o por discapacidad parecerían igualmente ausentes atendiendo a las respuestas de los trabajadores. En el caso de la discriminación por razón de la edad, sin embargo, un 2% de los trabajadores ha referido que este problema está presente en su trabajo con alguna intensidad. Este tipo de discriminación lo sufrirían en alguna medida hasta un 3% de trabajadores del sector servicios y un 2% de aquellos que trabajan en la industria manufacturera o de suministros y en la construcción. En este último sector es además reseñable que un 1% manifestó que la discriminación por edad era un elemento siempre presente. En el caso del sector de minería y agricultura, ganadería y pesca, la incidencia de esta forma de

discriminación afecta al 1% de los trabajadores, pero -cuando ocurre- se produce con una frecuencia amplia, con una concentración de respuestas en la categoría “bastantes veces”. No obstante, hay que considerar que -al tratarse de datos referidos a colectivos minoritarios- es esperable que los porcentajes obtenidos sobre el total de la población no fueran elevados, por una mera cuestión del número reducido de personas que se incluyen dichos colectivos en relación con el total.

También aparecen reflejados con cierta frecuencia algunos problemas referidos a la seguridad emocional de los trabajadores. Así por ejemplo, un 7% afirma haber sido víctima -en algún grado- de acciones por parte de otros en el trabajo que le han hecho sentirse peor, un 5% ha soportado comentarios negativos sobre su valía personal, el 4% ha sido desacreditado personal o profesionalmente con alguna frecuencia, y un 3% ha recibido comentarios ofensivos o burlas sobre su físico. En cuanto a la presencia de estos riesgos en los distintos sectores de actividad, su distribución es bastante similar en las distintas ramas, si bien en líneas generales es el sector agroganadero donde tendrían una menor incidencia y en la industria manufacturera y de suministros donde están más extendidos. Así por ejemplo, en este último sector la presencia de acciones que han hecho sentirse peor al trabajador llega a afectar a un 8% de éstos y un 6% afirma haber recibido comentarios negativos sobre su valía personal.

Figura 3.1.3.c. Frecuencia de exposición a acciones que han hecho sentir peor al trabajador. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



Algunos de los riesgos analizados en este apartado tienen una naturaleza más de tipo organizacional. De nuevo, aunque su incidencia parece escasa, deben ser reseñados por su posible relevancia. En este sentido, a un 2% de los trabajadores se le asignan bastantes o algunas veces tareas humillantes o por debajo de sus posibilidades, al 1% se le ha disminuido de puesto o salario, y al 3% se le han puesto alguna vez barreras en la comunicación en el trabajo. En relación a este último aspecto, destaca que el sector de la industria manufacturera y suministros el 1% de los trabajadores afirmó que siempre encontraba barreras a la comunicación en el trabajo. Las empresas, por su parte, pagan con atraso o de manera no acorde a lo estipulado en el contrato en un 6% de los casos, siendo el 3% de los trabajadores los que manifiestan que esto ocurre con una frecuencia considerable (siempre o muchas/bastantes veces). El pago atrasado parece afectar en conjunto a más trabajadores dentro de los sectores de la construcción -7%- y la industria manufacturera y de suministros -6%-; pero en el caso del sector servicios, aunque el porcentaje total de trabajadores no recibió su salario adecuadamente es algo menor -5%- destaca sin embargo que un 3% de los trabajadores en esta rama de actividad manifiestan que este problema ocurre siempre, muchas o bastantes veces. Algo similar ocurre con respecto a la incidencia de disminuciones en el puesto de trabajo o en el salario. En este caso, este problema afecta a un 3% de trabajadores en los sectores de industria manufacturera y suministros, construcción y servicios. Pero mientras que en el sector de la construcción el porcentaje de afectados se concentra en la categoría que identificó que el problema se daba algunas veces, en el sector de industria manufacturera encontramos que para el 1% de los trabajadores eso había ocurrido muchas veces, y en el sector servicios el 2% manifestó que era una práctica que sucedía muchas o bastantes veces.

En definitiva, parece que -en conjunto- los riesgos de tipo psicosocial tienen una escasa incidencia en el contexto laboral uruguayo, aunque no por ello los casos en los que se producen han de ser obviados. Por sectores, su presencia parece ser menor en la rama de agricultura, ganadería, pesca y minería; mientras en los demás sectores -cuando se considera la categoría de riesgos psicosociales en su conjunto- parecen estar relativamente más extendidos.

Finalmente, no se puede terminar este apartado sin señalar que el 3%-4%- de trabajadores ha empleado la categoría de respuesta “no sabe/ no contesta” en este grupo de ítems. Ello podría ser indicativo de una cierta dificultad por parte de los propios trabajadores para identificar si están expuestos o no a tales riesgos de naturaleza psicosocial, de lo inadvertidos que pasan en ocasiones, o de los reparos de los empleados para manifestar que se ha sido o se es víctima de situaciones de discriminación, abuso o daño psicológico.

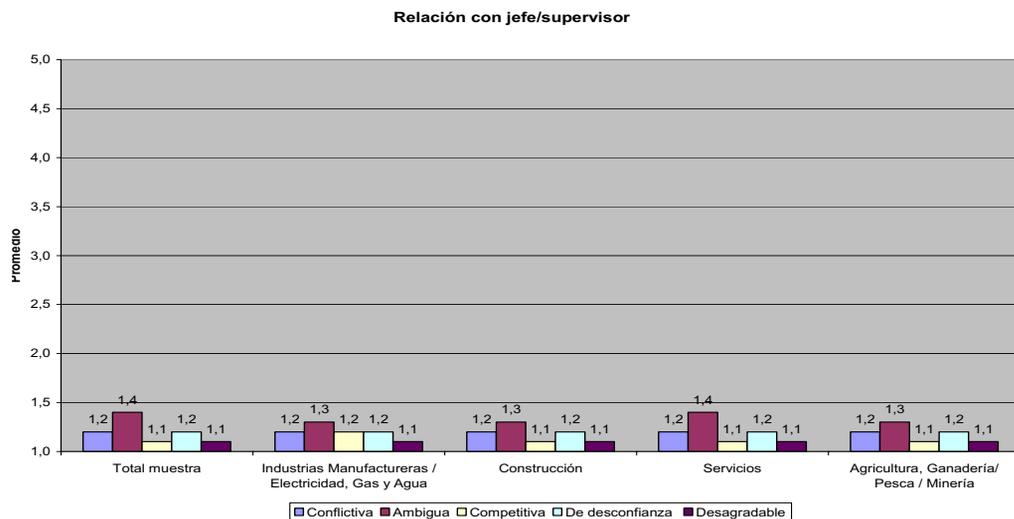
3.1.4 Relaciones con jefes o supervisores, compañeros de trabajo y clientes o usuarios.

En general, si se observan las puntuaciones promedio de los trabajadores, se aprecia que las relaciones entre los trabajadores y sus jefes, compañeros y clientes o usuarios son poco o nada problemáticas. Las puntuaciones medias en este caso no superan el 1,4 en los ítems referidos a estos aspectos, en una escala de 1 a 5 donde las puntuaciones más elevadas son indicativas de conflictividad o problemas entre el empleado y su entorno social en el trabajo.

Relaciones con el jefe o supervisor.

Las relaciones con los jefes o supervisores son percibidas como poco o nada problemáticas por un 82% de los trabajadores en términos de conflictividad, y para el 84% de ellos el nivel de desagradabilidad de la relación es bajo. En la misma línea, un 81% de los trabajadores manifestó que desconfían poco o nada de la relación con jefes o supervisores. Para el 78% de los trabajadores las relaciones con superiores no son apenas o nada ambiguas, mientras que para el 83% el grado de competitividad del trabajador con un supervisor sería bajo. En relación con las categorías de respuesta que serían indicativas de la presencia de problemas en la relación con superiores en algún grado, el 5% de los trabajadores afirma que ésta es muy, bastante o algo conflictiva, el 9% manifiesta que son ambiguas, el 4% que hay competitividad con sus jefes o supervisores, y para un 6% y un 3% -respectivamente- las relaciones con los superiores serían desconfiadas y desagradables.

Figura 3.1.4.a. Percepción de la relación con el jefe/supervisor, por sectores. Promedios.



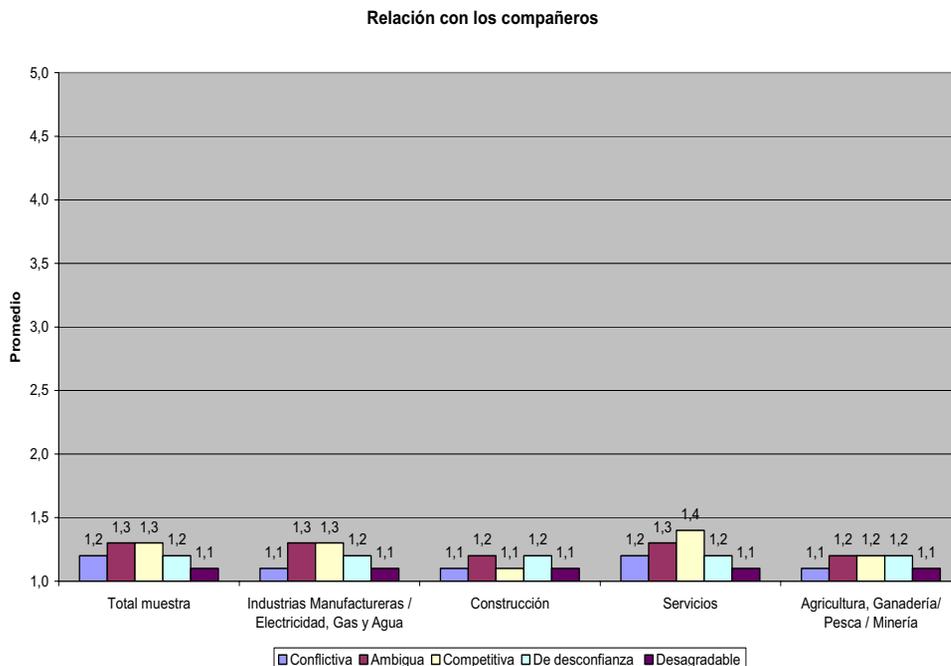
Donde las relaciones con los superiores parecen ser más conflictivas en el sector de industria manufacturera y provisión de suministros, con un 6% de trabajadores para quienes el trato con sus jefes o supervisores se vería algo, bastante o muy afectado por la conflictividad. El sector con menor grado de conflictividad percibida en la relación sería el de agricultura, ganadería, pesca y minería, en el que tan sólo un 2% manifiesta que la relación con los superiores es algo conflictiva. En relación con la percepción de ambigüedad en el trato con el jefe o supervisor, sin embargo, un porcentaje relativamente considerable –el 8%- de los trabajadores de este último sector puntuaron en las opciones de respuesta superiores, e incluso el 4% caracterizó la relación como muy ambigua. En el sector de la construcción las relaciones con los superiores parecen ligeramente menos ambiguas –atendiendo a las categorías superiores de respuesta-, con un 7% de estos trabajadores que afirman que las relaciones con los superiores son algo, bastante o muy ambiguas. En la rama de actividad de la industria manufacturera y suministros esta cifra sube al 9%, mientras que en el sector servicios esta percepción llega a ser compartida por el 10% de trabajadores.

La desconfianza entre los trabajadores y sus superiores tendría una mayor manifestación en el sector de servicios, con un 7% de trabajadores que afirma que la relación se caracteriza mucho, bastante o en alguna medida por la falta de confianza. Le siguen de cerca en este caso las ramas de la industria manufacturera, donde para un 6% de los trabajadores la relación con los superiores se caracteriza por la falta de confianza. Finalmente, para el 5% de los trabajadores en las ramas de la construcción y de las agricultura, ganadería, pesca y minería las relaciones empleado-supervisor serían de desconfianza. Es también en el sector de los servicios donde las relaciones entre trabajador y jefe o supervisor se perciben como más desagradables por una mayor proporción de trabajadores. En este caso, para el 4% de los trabajadores de esta rama la relación entre superior y subordinado es muy, bastante o algo desagradable, mientras que el porcentaje baja al 3% en la industria manufacturera y de suministros, al 2% en la construcción y al 1% en agricultura, ganadería, pesca y minería.

Las relaciones con los compañeros de trabajo parecen presentar un nivel de problemas igualmente bajo en el contexto de trabajo uruguayo, aunque en este caso el porcentaje de trabajadores que señalaron poca o una presencia de dificultades en la relación es menor que cuando se valoraba la relación entre trabajadores y superiores. Así, un 68% de los trabajadores encuentra que las relaciones con compañeros son poco o nada conflictivas, para el 64% no serían apenas ambiguas ni competitivas, y para el 67% y 68% -respectivamente- se caracterizarían poco o nada por ser desconfiadas o desagradables.

Relaciones con los compañeros de trabajo.

Figura 3.1.4.b. Percepción de la relación con los compañeros de trabajo, por sectores. Promedios.



Para un 3% de los trabajadores la relación con sus compañeros es bastante o algo desagradable y ésta presenta algo de conflictividad también para el 3%, mientras que para un 5% habría mucha, bastante o alguna desconfianza entre compañeros. La ambigüedad y la competitividad en las relaciones con los compañeros –ambos ítems con un 7% de trabajadores en las categorías superiores de respuesta- parecen ser los principales problemas que aquejan a éstas.

La conflictividad entre compañeros resulta muy baja en el sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería, en el que tan sólo un 1% manifiesta que las relaciones son muy conflictivas y otro 1% que lo son en algún grado. En el resto de sectores, los porcentajes de trabajadores que han respondido en los niveles superiores para este ítem estarían entre el 5% de la construcción y servicios y el 6% en la industria manufacturera y de suministros de gas, electricidad y agua. Casi lo mismo se repite para el ítem referente a la desagradabilidad de las relaciones entre compañeros, ya que nuevamente un 1% de los trabajadores del sector agroganadero manifestó que sus relaciones con los compañeros eran muy desagradables y un

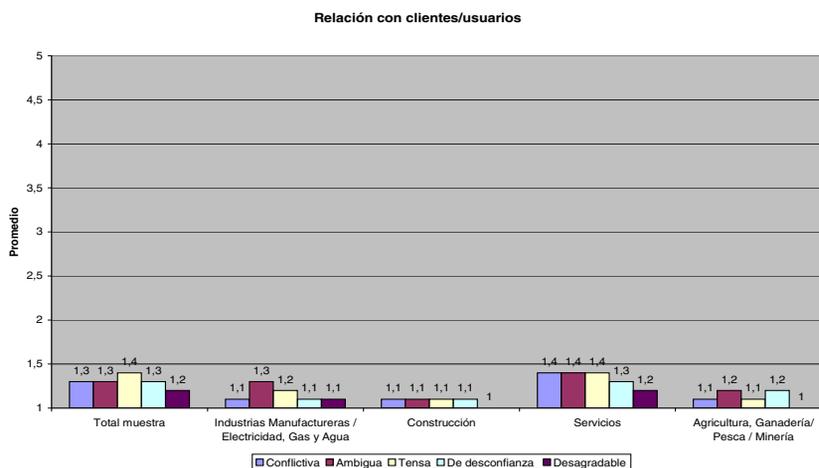
1% de los trabajadores de este sector que lo eran en alguna medida. Para el ítem referido a la desagradabilidad de las relaciones entre iguales, las puntuaciones elevadas sólo son empleadas por el 2% en la industria de manufacturas y suministros y la construcción, y el 3% en el sector servicios.

La competitividad entre compañeros parece afectar principalmente a los trabajadores de la industria manufacturera y de suministros y a los de los servicios. En ambas ramas de actividad se obtuvo que el 8% de los trabajadores calificaban la relación con sus colegas de trabajo como algo, bastante o muy competitiva. El sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería se encontraría en relación con este ítem en una posición intermedia, con un 5% de trabajadores para los que las relaciones son competitivas. Finalmente, fue en la rama de la construcción en la que menos trabajadores manifestaron competitividad entre compañeros si consideramos las categorías de respuesta superiores de la escala, y tan sólo el 3% afirmó su presencia.

La ambigüedad en las relaciones entre colegas de trabajo parece tener un porcentaje mayor en el caso del sector servicios, en el que el 7% de los trabajadores puntuó en las categorías de respuesta algo, bastante o mucho en relación con este ítem. En los demás sectores, los porcentajes para estas categorías de respuesta se movían entre el 4% -caso de la construcción y el sector agroganadero- y el 5% -obtenido para la industria manufacturera y de suministros-.

Relaciones con los clientes o usuarios.

Figura 3.1.4.c. Percepción de la relación con los clientes/usuarios, por sectores. Promedios.



Las relaciones entre los trabajadores y los clientes y usuarios también parecen distar de ser problemáticas. Un 78% de los trabajadores manifestó que este tipo de interacción era poco o nada desagradable, mientras que el porcentaje de los que decían que eran poco o nada conflictivas, ambiguas, tensas o de desconfianza se movía entre el 73% y el 75%. Inversamente, la cifra de los que pensaban que las relaciones con clientes o usuarios eran en algún grado problemáticas fue relativamente reducido. Así, un 10% de los trabajadores pensaban que estas relaciones eran muy, bastante o algo tensas y el 9% que eran conflictivas en la misma medida. Pero tan sólo un 4% de los trabajadores llegó a decir que su relación con el cliente o usuario fuera algo o bastante desagradable y el 6% que fuera de desconfianza en un alto grado. No obstante, para un 7% de los trabajadores sí que las relaciones con los clientes resultan algo, bastante o muy ambiguas.

Donde mayor conflictividad en las interacciones con los clientes o usuarios parece existir, con diferencia, es en el sector servicios. En esta rama hasta un 10% de los trabajadores manifestaron que su relación con ellos resultaba conflictiva en alguna medida; mientras que en los sectores de la industria manufacturera y suministros tan sólo el 3% afirmó que su relación con el cliente o usuario era algo o bastante conflictiva, y sólo un 1% dijeron que era algo conflictiva en los sectores de la construcción y agroganadero. El mismo patrón se repite para la caracterización de la relación con el cliente o usuario como tensa. En el sector servicios, hasta un 11% de los trabajadores percibe estas relaciones como algo, bastante o muy tensas. Los sectores de la industria manufacturera y suministros y la construcción –con un 5% y un 2% de los trabajadores definiendo esta interacción como tensa en alguna medida– ocupaban las posiciones intermedias; y finalmente, las relaciones con los clientes tan sólo resultarían algo tensas para el 1% de los trabajadores de la rama agrícola, ganadera, de la pesca y minería.

En relación con la percepción de desconfianza, destaca que el 9% de los trabajadores del sector servicios perciben una falta de confianza en alguna medida en su relación con los clientes o usuarios, cifra que baja al 4% en la rama agroganadera, al 3% en la industria de las manufacturas y suministros y al 2% en la construcción. También la percepción de desagradabilidad en la relación tiende a ser más elevada en el sector servicios, donde un 4% califica sus interacciones con clientes y usuarios como desagradables, en contraste con los valores –entre el 0% y el 2%– que se aprecian en el resto de sectores. En términos de ambigüedad de la relación, el trato con clientes y usuarios resulta más complejo entre los trabajadores de los servicios y la industria manufacturera y de suministros. En estas ramas de actividad se obtuvo que un 9% y un 7% –respectivamente– definían su relación con el cliente o usuario como algo, bastante o muy ambigua. Contrastando con ello, la percepción de ambi-

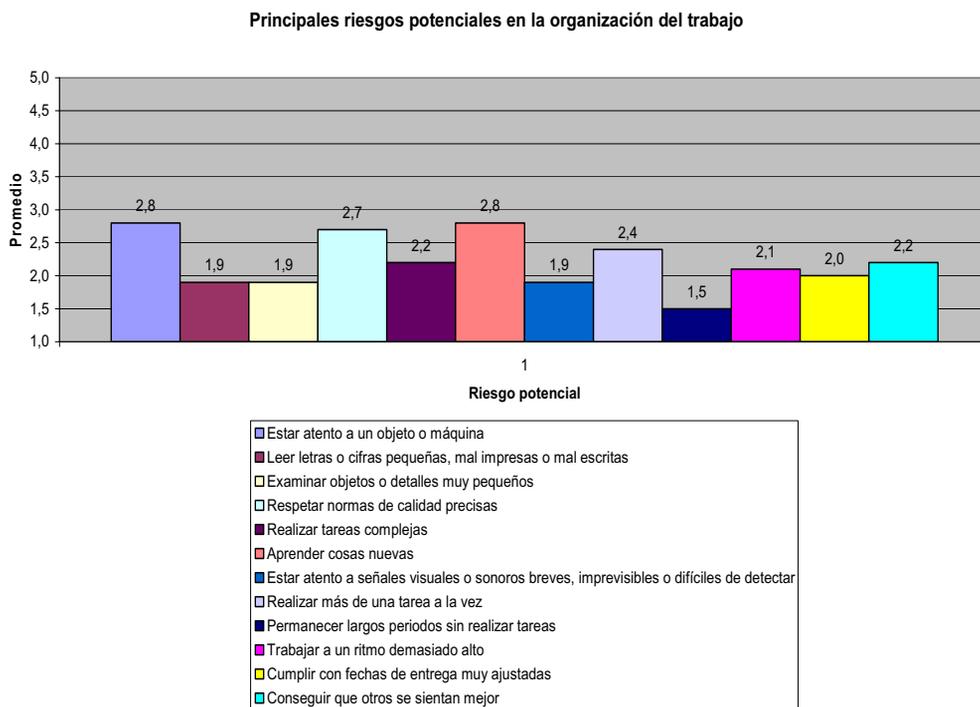
güedad era más reducida entre los trabajadores del sector agroganadero –un 4%- y el sector de la construcción –un 1%-.

En definitiva, como se ha venido analizando en términos porcentuales, y atendiendo a las puntuaciones promedio obtenidas, parece que las relaciones con los clientes o usuarios resultan ligeramente más problemáticas en el sector servicios. No obstante, cabe resaltar que, a pesar de ello, las puntuaciones promedio nunca superaron el valor 1,4 en la escala correspondiente (de 1 a 5) dentro de este sector, lo que sería indicativo de un muy bajo nivel de problemas en general con los receptores de la actividad del trabajador.

3.1.5 Organización del trabajo

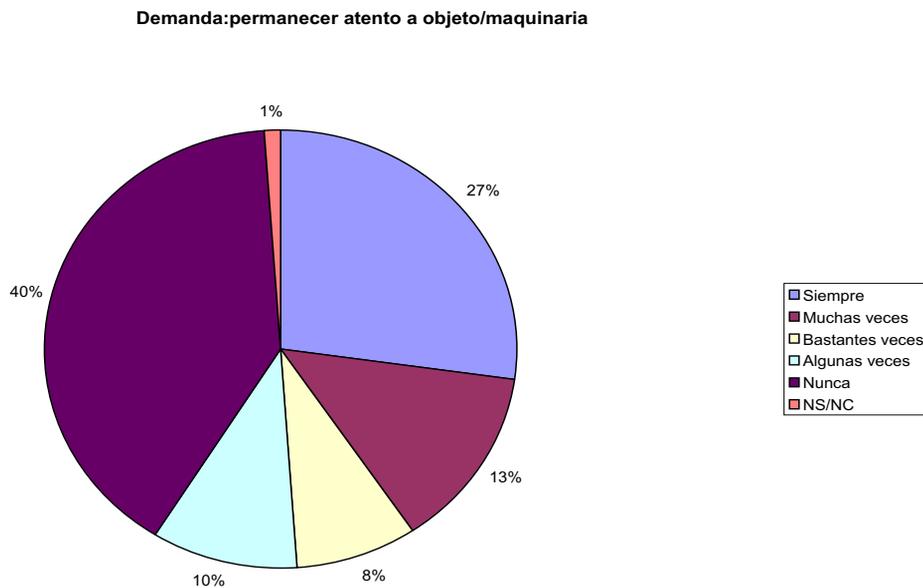
Los aspectos referentes a la organización del trabajo que podrían suponer algún riesgo para el trabajador presentaron en general valores moderados o bajos si atendemos a los promedios obtenidos para este grupo de ítems, con un valor promedio máximo de 2,8 en una escala de 1 a 5 en la que las puntuaciones más elevadas son indicativas de una mayor presencia del riesgo en cuestión.

Figura 3.1.5.a. Principales riesgos potenciales en la organización del trabajo. Promedios.



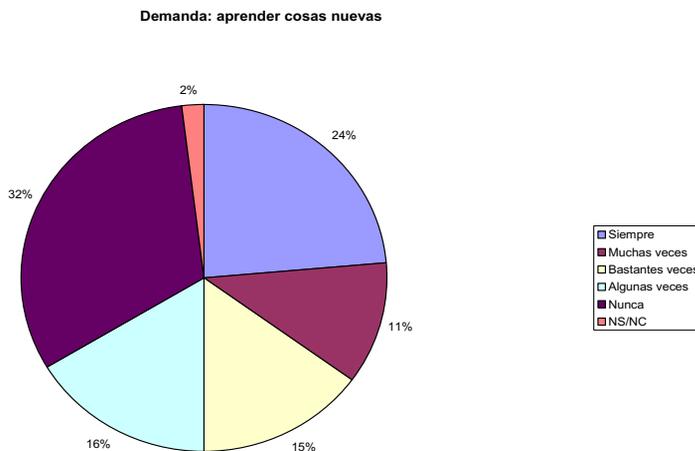
Es muy destacable en este sentido que las puntuaciones más altas se produjeran para algunos ítems referidos a aspectos cognitivos implicados en el trabajo. Así, “estar atento a un objeto o maquinaria” obtuvo un valor promedio de 2,8, indicativo de que se trata de algo en general bastante frecuente entre los trabajadores. De hecho, un 27% de los trabajadores manifestó que esto era algo que estaba siempre presente en su trabajo, un 13% afirmó que muchas veces debían satisfacer esta demanda atencional y un 8% sostenía que esta tarea estaba presente en bastantes ocasiones. Por sectores, este aspecto de la organización del trabajo parece ser algo muy característico de la industria manufacturera y de provisión de suministros de agua, electricidad y gas, donde hasta el 41% manifestó que siempre debía prestar atención a objetos o maquinarias en su trabajo y el 15% que tenía que hacerlo muchas veces.

Figura 3.1.5.b. Frecuencia de exposición a la demanda de permanecer atento a objetos/maquinarias. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



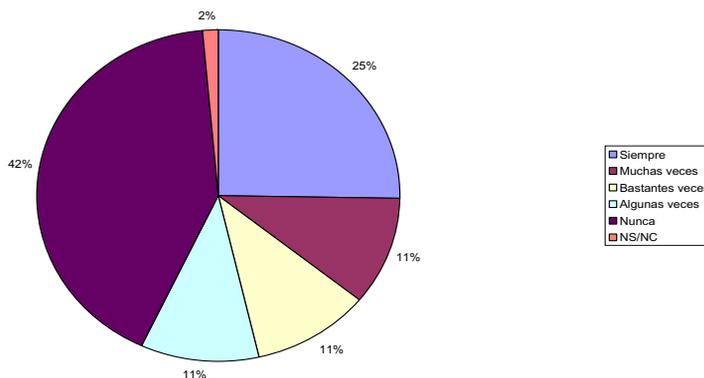
Otro aspecto cognitivo, “aprender cosas nuevas”, también resultó ser igualmente frecuente entre los trabajadores, con un promedio de 2,8 y justo la mitad de los trabajadores -50%- que manifestó que debía realizar esta tarea siempre, muchas o bastantes veces. En este caso, sin embargo, se trataba de algo igualmente presente en todos los sectores analizados, con porcentajes entre el 34% y el 38% de los trabajadores de cada sector para los que aprender cosas nuevas sería algo siempre presente o muchas veces presente en su trabajo.

Figura 3.1.5.c. Frecuencia de exposición a la demanda de aprender cosas nuevas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



El tercer aspecto de la organización del trabajo que obtuvo una mayor puntuación promedio fue el referente a tener que respetar normas de calidad precisas, que alcanzó una media de 2,7. En este caso, también casi la mitad de los trabajadores –el 47%- manifestaron que se trataba de algo siempre presente en su trabajo o que lo estaba en muchas o bastantes ocasiones. Por sectores, fue de nuevo en la industria manufacturera y de suministros donde se obtuvo la puntuación promedio más elevada, de 3,4, con un 56% de trabajadores que reportaron que las normas de calidad precisas son algo por lo que siempre o muchas veces han de guiarse en la realización de su trabajo.

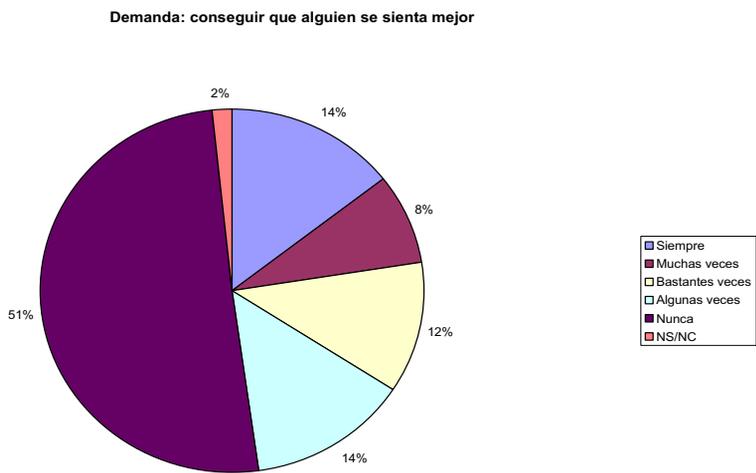
Figura 3.1.5.d. Frecuencia de exposición a la demanda de respetar normas de calidad precisas. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



También otros aspectos del trabajo como tener que realizar más de una tarea a la vez, trabajar a un ritmo demasiado alto o tener que cumplir con fechas de entrega muy ajustadas alcanzaron puntuaciones promedio de 2,0 o superiores, indicando que se hallan, en general, presentes algunas veces en el trabajo. La incidencia de estos aspectos en los distintos sectores, si atendemos a sus puntuaciones promedio, estaría bastante equilibrada. Por otra parte, aunque no obtuvo un promedio que llegase al valor 2,0, hay que destacar que un 12% de los trabajadores manifestó que su trabajo siempre le demanda prestar atención a señales visuales o sonoras breves, imprevisibles o difíciles de detectar.

Un elemento de la organización destacable, por sobrepasar el valor promedio de 2,0 y sobre todo por tratarse de un aspecto de naturaleza emocional implicado en el trabajo, es el referido a “conseguir que otros se sientan mejor”.

Figura 3.1.5.e. Frecuencia de exposición a la demanda de tener que conseguir que alguien se sienta mejor. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



Esta tarea emocional –según reportaron los trabajadores- ha de realizarla hasta un 34% de los trabajadores como parte de su trabajo siempre, muchas o bastantes veces. Por sectores, las puntuaciones medias en este aspecto del trabajo son bastante similares, pero habría que destacar al sector servicios, donde se alcanza el valor de 2,3. De hecho, para un 17% de los trabajadores de esta rama de actividad esta forma de trabajo emocional se encontraría siempre presente en su trabajo, siendo además que para un 21% de los trabajadores de este sector sería una tarea que ha de realizarse muchas o bastantes veces. Le sigue muy de cerca a este sector, en relación con este aspecto, el sector agroganadero, de la pesca y la minería, tanto en la puntuación promedio -2,1- como en la distribución de los porcentajes en las dis-

tintas categorías de respuesta, donde un 12% manifestó que conseguir que otros se sintieran bien era algo siempre presente en su actividad laboral y un 15% que se trataba de algo presente muchas o bastantes veces.

Otros aspectos implicados en la organización del trabajo o en sus tareas alcanzaron un valor promedio global bajo, pero al tratarse de elementos de especial relevancia o por tener un carácter ciertamente sensible deben ser igualmente señalados. En este sentido, para un 7% de los trabajadores su trabajo implica perseguir objetivos que son incompatibles siempre, muchas o bastantes veces; mientras que otro 6% manifiesta que su actividad laboral supone realizar tareas para las que no está cualificado con una alta frecuencia (siempre, muchas veces o bastantes veces). Asimismo, el tener que realizar turnos nocturnos o el tener realizar jornadas demasiado largas son aspectos que un 15% de trabajadores ha de cubrir siempre, muchas o bastantes veces. Además, hasta un 19% de los trabajadores manifestó que siempre, muchas o bastantes veces debía alargar su jornada laboral, ya sea en su centro de trabajo o realizando alguna actividad en su hogar.

Finalmente, un 3% de los trabajadores afirmó que su trabajo siempre o muchas veces implicaba hacer cosas que iban en contra de sus valores o creencias (políticas, religiosas, etc.). Y un 4% manifestó que en la realización de su actividad profesional siempre, muchas o bastantes veces debía ocultar información o hechos inmorales o poco éticos. No obstante este último aspecto no parecía tener incidencia en el sector agroganadero, de pesca y minería -0%- y alcanzaba su máxima frecuencia en el sector servicios, donde hasta el 4% respaldó las categorías superiores de respuesta.

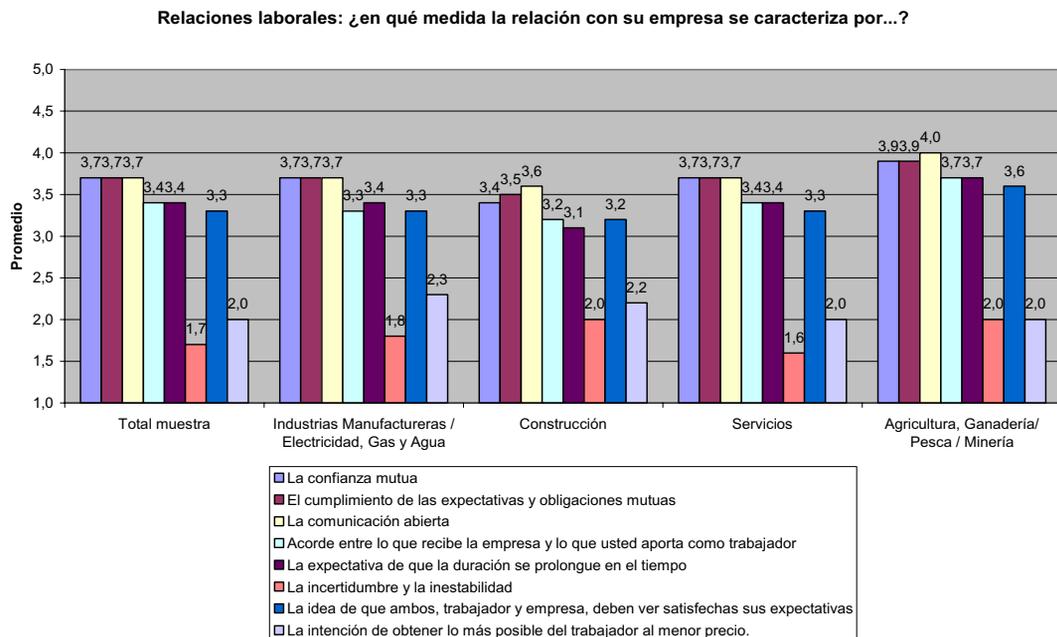
3.1.6 Orientación al intercambio.

3.1.6.1 Relaciones laborales e intercambio.

En general, los trabajadores caracterizaban las relaciones con los empleadores o empresas como algo o bastante equilibradas. En este sentido se obtuvieron promedios de 3,7 –en una escala de 1 (nada) a 5 (mucho)- para los ítems referidos a la presencia de confianza mutua entre empleador y trabajador, cumplimiento de expectativas y obligaciones mutuas y existencia de una comunicación abierta dentro de la empresa, lo que sería indicativo de una percepción de las relaciones laborales con tendencia a la reciprocidad en términos de intercambio. Otros ítems incidieron en esta misma tendencia, con promedios de 3,4 para la correspondencia entre lo que se recibe de la empresa y lo que se aporta a ella como trabajador o para la expectativa de que la relación se prolongue en el tiempo. Igualmente, en un plano más normativo, también parece que las relaciones laborales tienden a articularse de

forma que satisfaga las expectativas tanto de la empresa como del trabajador, con un promedio de 3,3. Esta visión en general equilibrada de las relaciones laborales se ve de alguna forma apoyada también si atendemos a los valores promedio bajos que se obtuvieron en los ítems que reflejan situaciones de intercambio no balanceado. Por ejemplo, según las respuestas de los trabajadores las relaciones laborales se caracterizarían poco o nada por la incertidumbre y la inestabilidad –con un valor promedio de 1,7 en la escala- o lo estarían poco por la intención de obtener del trabajador lo máximo al menor precio –ítem que tuvo una media de 2,0-.

Figura 3.1.6.a. Percepciones de los trabajadores sobre las relaciones laborales, por sectores. Promedios.

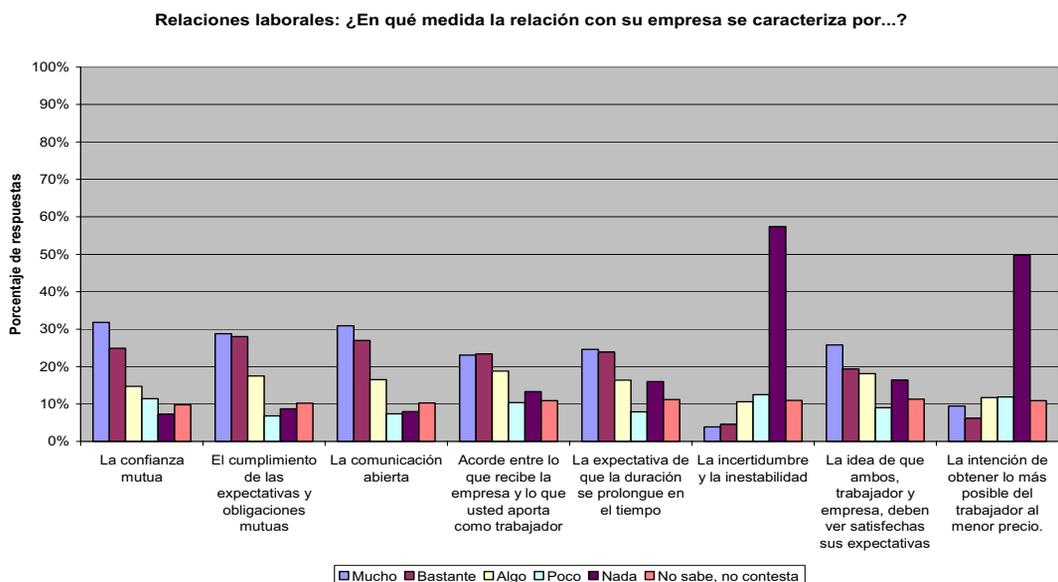


Se aprecian también ligeras diferencias en las relaciones laborales en los diferentes sectores analizados. Así, la tendencia general parece indicar que en la rama de agricultura, ganadería, pesca y minería las relaciones entre trabajador y empresa se perciben como más equilibradas en términos de intercambio. En este sector, las respuestas de los trabajadores dieron como resultado puntuaciones promedio de 3,9 o 4,0 para la percepción de confianza, cumplimiento mutuo de expectativas y comunicación abierta en la empresa, indicativas de que las relaciones dentro de la empresa son percibidas como bastante equilibradas. También fue en este sector en el que se obtuvieron los promedios más elevados para la corresponden-

cia entre lo que se da y se recibe como trabajador, la expectativa de que la relación laboral se prolongue, y el tratar de que en ella se tengan en cuenta la satisfacción de las expectativas tanto de la empresa como del trabajador.

Los promedios más bajos –en todos los ítems referidos a aspectos positivos del intercambio- se obtuvieron, como contrapartida, en el sector de la construcción, donde la percepción de equilibrio en las relaciones empresa-trabajador sería menor. Así mismo, fue en el sector de la construcción –igualado en esto al agroganadero- donde la percepción de incertidumbre e inestabilidad era mayor, con un promedio de 2,0. De la misma forma, fue también el sector de la construcción uno donde con mayor intensidad se percibía que el empleador trataba de conseguir el máximo del trabajador con el menor precio posible, con un promedio de 2,2 que sólo fue superado por la industria manufacturera y de provisión de suministros, donde se llegó al valor 2,3.

Figura 3.1.6.b. Percepciones de los trabajadores sobre las relaciones laborales. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



A pesar, sin embargo, de esta visión de correspondencia en términos generales entre trabajadores y empresas, no hay que dejar de destacar algunos datos que son indicativos de la presencia de cierto grado de riesgo, al menos para algunos trabajadores. En este sentido, el 18% de los trabajadores caracterizarían poco o nada su relación con la empresa en térmi-

nos de confianza mutua, porcentaje que tenía su máximo dentro del sector de la construcción –con el 28% en las categorías de respuesta indicativas de falta de confianza- y su mínimo en el sector de agricultura, ganadería, pesca y minería –donde la proporción sólo alcanzó el 12%-.

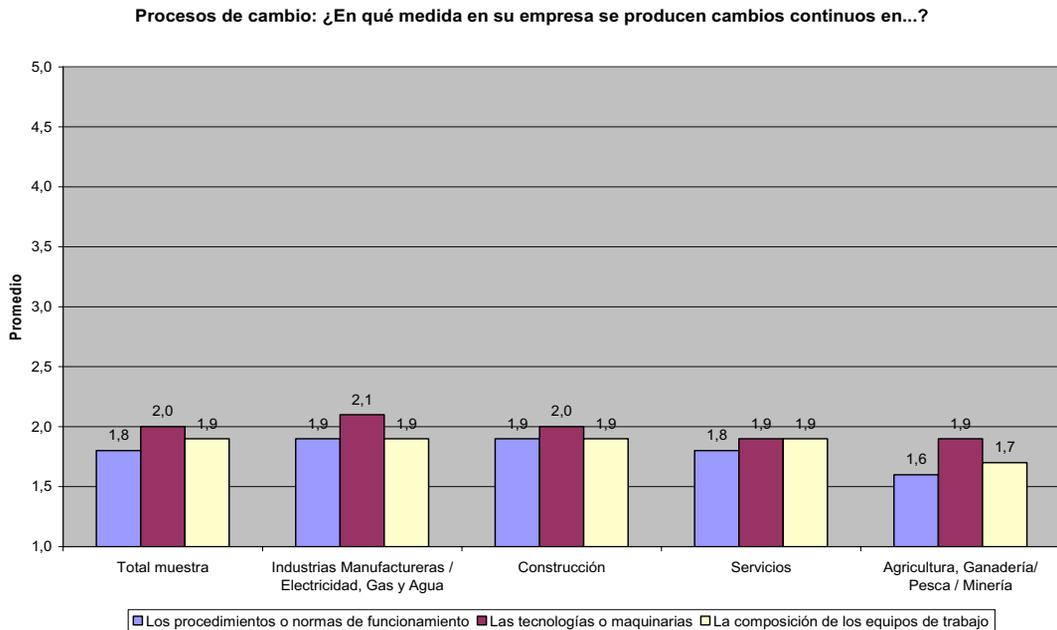
Además, casi una cuarta parte de los trabajadores de la industria manufacturera, la construcción y los servicios manifestaron que la correspondencia entre lo que se aportaba como trabajador y lo que se recibía de la empresa era poca o nula. En el sector de agricultura, ganadería, pesca y minería, sin embargo, el porcentaje de los que percibían una baja correspondencia entre lo que se da y se recibe bajaba al 14% de trabajadores. También para casi una cuarta parte de los que trabajaban en industria manufacturera/suministros, construcción y servicios la expectativa de que la relación con la empresa se prolongase en el tiempo era poca o nula, mientras que en el sector agroganadero y de pesca y minería la proporción de los que pensaban así era del 17%.

Y el mismo patrón de respuesta volvió a repetirse para el caso de la idea de que tanto trabajador como empresa deben ver satisfechas sus expectativas en la relación. De nuevo, en la rama de agricultura, ganadería, pesca y minería fue donde se obtuvo el porcentaje más bajo de trabajadores que percibían desequilibrio en este aspecto –el 16%- mientras que en el resto de sectores la valoración de que tal idea se tenía poco o nada en cuenta giraba en torno al 25% de los trabajadores. La percepción de que la empresa tiene la intención de obtener lo más posible del trabajador al menor precio en alguna medida fue, sin embargo, reportada por un mayor porcentaje de trabajadores –el 37%- en el sector de la industria manufacturera y de suministros de gas, electricidad y agua; mientras que en el sector de la construcción el porcentaje de aquellos que manifestaron que este desequilibrio estaba muy, bastante o algo presente fue del 31%, en los servicios del 26% y en la rama de agro-ganadería, pesca y minería del 29%.

3.1.7 Procesos de cambio organizacional.

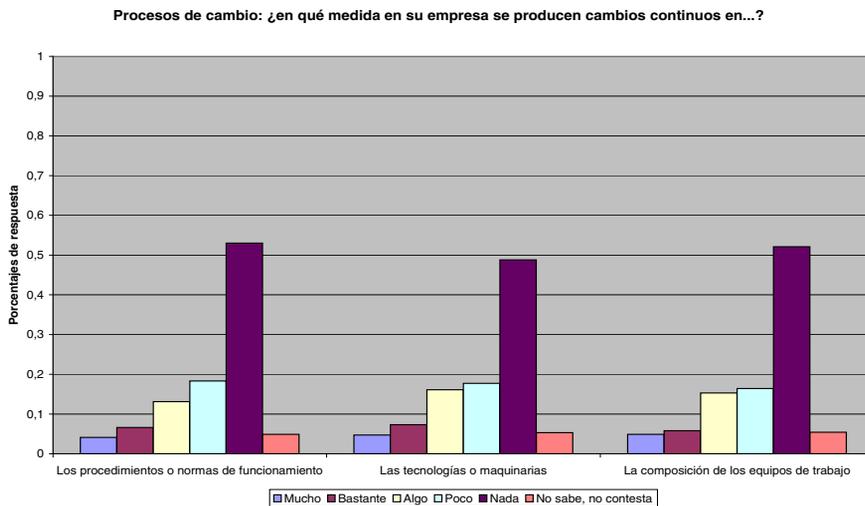
Aunque la mayoría de los trabajadores perciben en general que se producen pocos procesos de cambios en las empresas donde llevan a cabo su actividad, hay un porcentaje considerable que indicó la presencia de éstos con cierta magnitud. Así, las puntuaciones promedio son indicativas de que apenas existen cambios en las organizaciones, con un valor –en un escala de 1 (nada) a 5 (mucho)- de 1,8 para el caso del cambio en procedimientos o normas de funcionamiento, de 2,0 para el caso de cambios en tecnologías o maquinarias y de 1,9 en referencia a la composición de los equipos de trabajo.

Figura 3.1.7.a. Procesos de cambio organizacional, por sectores. Promedios.



Sin embargo, este promedio no debe ocultar el hecho de que un 24% de los trabajadores percibía mucho, bastante o algún cambio en los procedimientos y normas, un 28% en las tecnologías y maquinarias y un 26% en la composición de los equipos de trabajo.

Figura 3.1.7.b. Frecuencia de los procesos de cambio organizacional. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



El sector más dinámico en relación con estos tres aspectos del cambio organizacional parecen ser la industria manufacturera y de suministros, con promedios de 1,9, de 2,1 y de 1,9, respectivamente para el cambio en procedimientos organizacionales, tecnología y maquinaria y composición de equipos. Seguiría a éste el sector de la construcción, con puntuaciones casi idénticas, ya que tan sólo se aprecia como diferencia con respecto al anterior una muy ligera bajada a la puntuación de 2,0 para el caso de los cambios tecnológicos y de maquinaria. La rama de actividad más estática, por el contrario, sería la de agricultura, ganadería, pesca y minería, donde nunca se llega a alcanzar el promedio de 2,0 en ninguno de estos tres ítems, con puntuaciones de 1,6 para la percepción de cambios en procedimientos y normas, de 1,9 en el caso de tecnologías y maquinarias y de 1,7 en la composición de los equipos de trabajo. Así, para un 70% de los trabajadores del sector manufacturero y de suministros y en el sector servicios, y para un 72% de los trabajadores de la construcción, la percepción de cambios en los procedimientos y normativas organizacionales sería muy baja o nula. Este porcentaje sube sin embargo al 82% en el sector agroganadero, de pesca y minería, donde la percepción de cambios en los procedimientos y normas apenas estaría presente. En relación con los cambios en tecnologías y maquinarias, nuevamente el sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería parece ser el más estático, con un 71% de los trabajadores que percibe poco o ningún cambio en este aspecto. Las distancias con los demás sectores, no obstante, son en este caso más reducidas. Así, el 68% de los trabajadores de la rama de servicios tampoco perciben cambios tecnológicos apenas, mientras que en la industria manufacturera/suministros y en la construcción sería un 63% de trabajadores quienes afirman que en su organización hay poco o ningún cambio en lo que a maquinaria y tecnología se refiere. En relación a los cambios en la composición de los equipos de trabajos, el sector servicios parece ser el menos estático, con un 68% de los trabajadores que manifestaron que existía poco o ningún cambio en este aspecto, frente a los sectores de industria manufacturera/suministros y construcción –ambos con un 70% de trabajadores que apenas perciben cambios en los equipos- y sobre todo, frente al sector agroganadero, donde un 78% de los trabajadores reportaron que no se producía ningún cambio en los equipos de trabajo o que - en todo caso- era poco el que se daba. La incidencia de estos tres tipos de cambios –en procedimientos, tecnología y equipos- parece ser ligeramente mayor, además, entre aquellos que trabajan en el área de Montevideo, donde se obtuvieron promedios entre 1,9 y 2,0, frente al área de Interior, donde los promedios para estos ítems no superaban el valor 1,9.

También se preguntó en la encuesta a los trabajadores por la presencia de otros tipos de cambio organizacional más amplios, como son los procesos de reestructuración, las fusiones entre empresas o las absorciones de compañías. En estos aspectos, nuevamente la amplia mayoría manifestó que se trataba de cambios que en ninguna medida o apenas habían expe-

rimentado. Así, en una escala de 1 (nada) a 5 (mucho), se obtuvo como promedio el valor 1,4 para la cuestión acerca de si la organización se encontraba en ese momento en un proceso de reestructuración, fusión o absorción, y las puntuaciones medias tan sólo subían a 1,5 si se preguntaba por la presencia de cambios de este tipo en el pasado o previstos para el futuro. No obstante, un 12% de los trabajadores afirmó que su empresa se encontraba en algún grado en un proceso de reestructuración, fusión o absorción, mientras que un 14% y un 13% -respectivamente- afirmaron que lo había estado en los últimos tres años o lo estaría en los próximos doce meses. Incluso un 11% de trabajadores manifestó que la organización donde trabajan se hallaba en un proceso continuo de reestructuración.

Figura 3.1.7.c. Procesos de reestructuración, por sectores. Promedios.

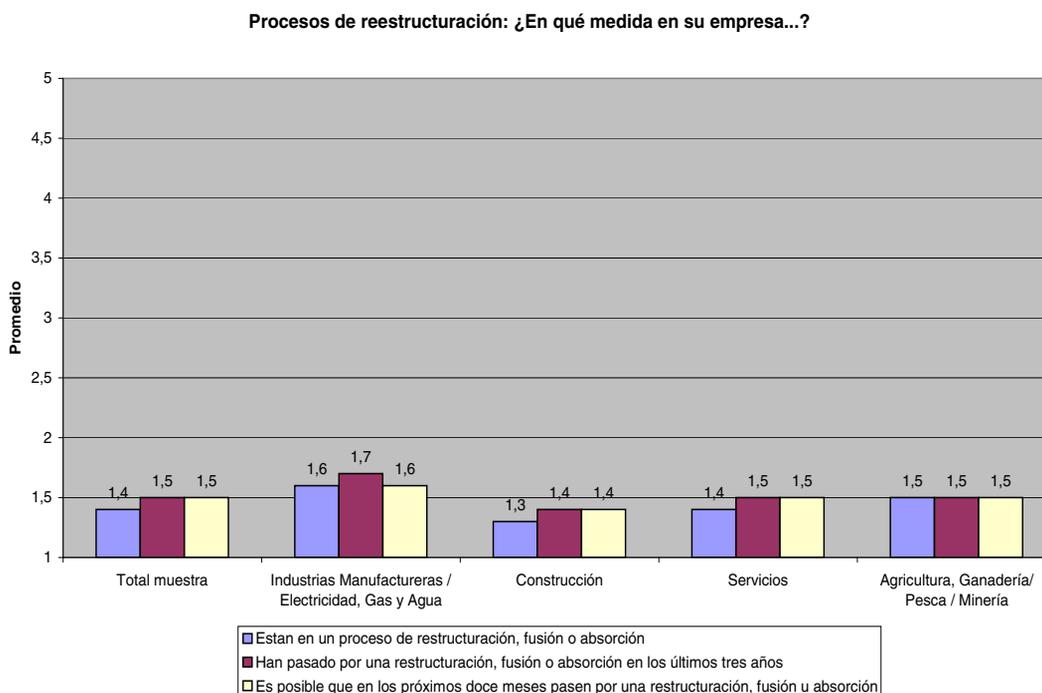
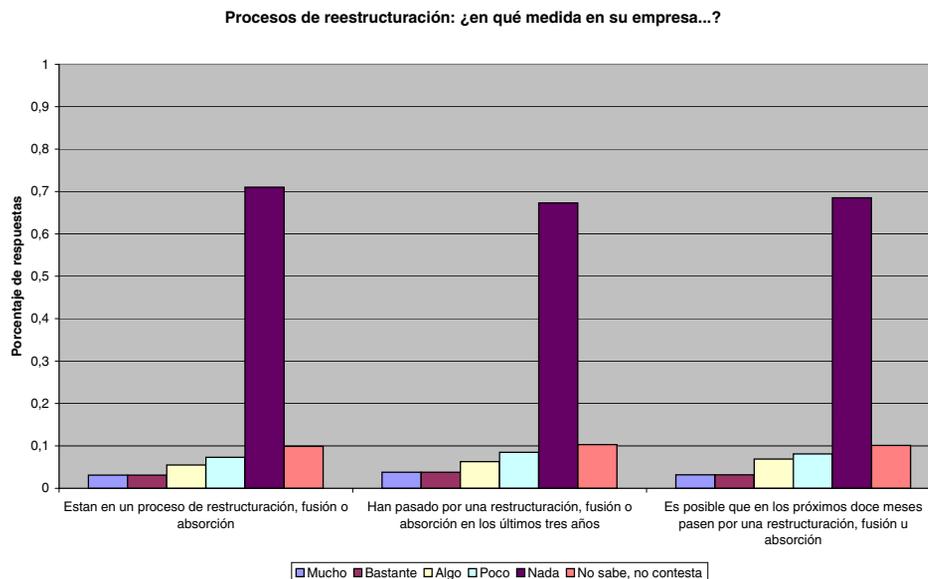


Figura 3.1.7.d. Frecuencia de los procesos de reestructuración, por tipo. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



La incidencia de los procesos de reestructuración, fusión o absorción parece ser bastante similar en los distintos sectores, siendo si cabe destacable que el sector de la construcción –con promedios de 1,3 y 1,4 en este grupo de ítems- es donde menos se darían, mientras que el sector de la industria manufacturera y de suministros –con medias de 1,6 y 1,7- es aquel en que su presencia sería mayor, aunque sólo ligeramente. La experiencia de procesos de reestructuración organizacional parecen además ser algo más frecuente entre aquellos que trabajan en el área de Montevideo en comparación con el resto del país, siendo que los promedios para los trabajadores del área capitalina eran de 1,6 y 1,7 y en el Interior se obtuvieron medias de 1,3 y 1,4 en los diferentes ítems referidos a este aspecto.

En líneas generales, la percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores uruguayos es baja si atendemos a las puntuaciones promedio obtenidas. En los ítems referidos a este aspecto, las puntuaciones medias para el conjunto de trabajadores se movían entre los valores 1,5 y 1,8, en una escala de 1 a 5 en la que las puntuaciones superiores son indicativas de mayor grado de inseguridad laboral. En términos de porcentaje, el 87% del total de trabajadores cree que es poco o nada probable que pierda su trabajo en los próximos seis meses y el 85% piensa que es poco o nada probable que su relación laboral finalice sin que lo deseen.

Figura 3.1.7.e. Percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

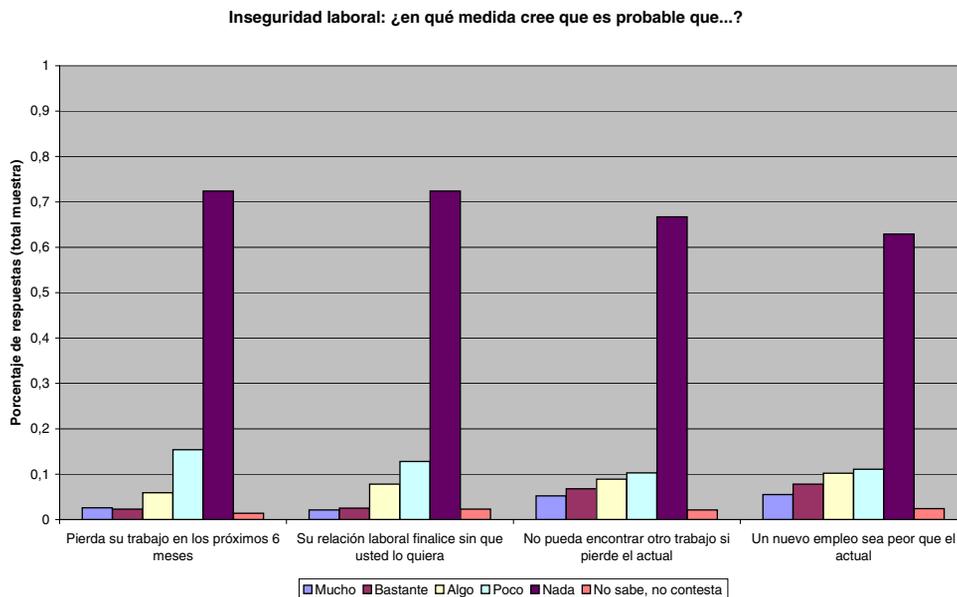
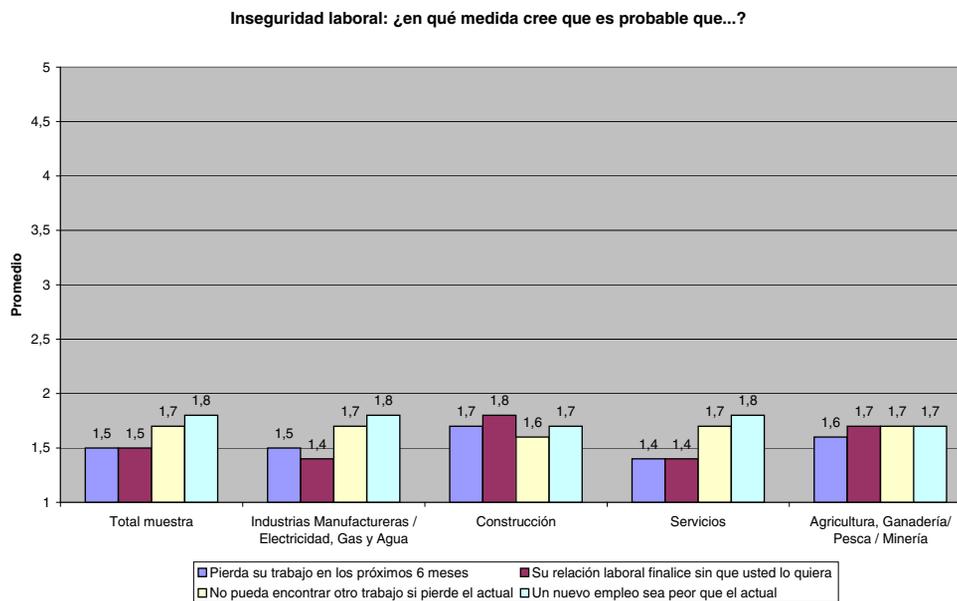


Figura 3.1.7.f. Percepción de inseguridad laboral entre los trabajadores, por sectores. Promedios.



Los dos aspectos en los que los trabajadores se sienten menos seguros es en el referente a la posibilidad de encontrar otro trabajo en caso de perder el actual –donde la puntuación media fue de 1,7- y en el ítem referido al temor a que un nuevo empleo fuera peor que el actual –con un valor en la escala de 1,8-. Aún así, un 77% piensa que es poco o nada probable que no pueda encontrar un nuevo trabajo si pierde el actual, y el 74% de trabajadores otorga ninguna o una baja probabilidad a la idea de que un nuevo trabajo fuera peor que el que desempeñan ahora.

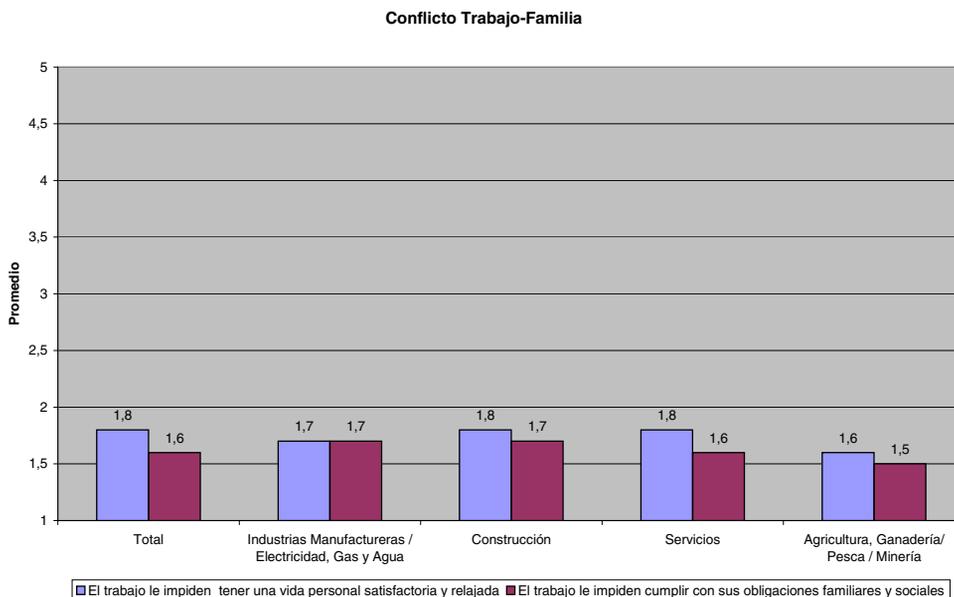
Este último aspecto es sobre todo motivo de inseguridad para los trabajadores del área de Montevideo, donde se alcanzó una puntuación promedio de 2,0, aunque tal puntuación aún se mueve dentro del rango interpretable en el sentido de baja inseguridad laboral. Teniendo en cuenta aspectos como el sector, el género, la edad o el nivel formativo, no se observan grandes variaciones entre grupos, manifestando todos ellos un bajo nivel de inseguridad laboral en términos de puntuaciones promedio.

No obstante, cuando se analizan los porcentajes de respuesta por rama de actividad, se aprecia que entre los trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca y minería son más –el 10%- los que perciben que es muy probable o bastante probable perder su trabajo en los próximos seis meses, frente a las cifras del 7%, 6% y 5% que se obtuvieron para la industria manufacturera y de suministros, la construcción y los servicios respectivamente. Algo similar ocurre con respecto a la probabilidad percibida de que la relación laboral finalice siendo esto no deseado por el trabajador. También en este caso el 10% de los trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca y minería otorgaban una muy alta o bastante alta probabilidad a esta eventualidad, mientras que los porcentajes que correspondientes en el resto de sectores se movían entre el 6% -caso de la industria manufacturera y de suministros y del sector de la construcción- y el 4% -obtenido para el sector servicios-.

3.1.8 Conflicto trabajo-familia

En términos de la puntuación promedio, se observó en general una presencia moderada del conflicto entre trabajo y familia. En una escala de 1 a 5, en la que las puntuaciones más elevadas son indicativas de un mayor conflicto entre el área laboral y el área doméstica, el ítem referido a los obstáculos que supone el trabajo para mantener una vida personal satisfactoria y relajada obtuvo una puntuación de 1,8, mientras que el incumplimiento de las obligaciones familiares y sociales a causa del trabajo arrojó una media de 1,6.

Figura 3.1.8.a. Conflicto Trabajo-Familia, por sectores. Promedios.



Estas puntuaciones promedio moderadas no pueden hacer pensar sin embargo que el número de afectados por los conflictos entre trabajo y familia es reducido. Atendiendo a los porcentajes, encontramos que un 46% de los trabajadores manifiesta en algún grado que su trabajo le impide tener una vida personal satisfactoria y relajada y que el 38% de los trabajadores refiere que el trabajo ha sido un impedimento para cumplir con obligaciones familiares o sociales. Más aún, la insatisfacción en aspectos de la vida personal a causa del trabajo ocurre de manera habitual para casi una quinta parte de los trabajadores –el 19%–, así como para un 15% de los trabajadores el trabajo supone una barrera para cumplir con obligaciones familiares o sociales siempre, muchas o bastantes veces.

Figura 3.1.8.b. Frecuencia de las ocasiones en que el trabajo impide al trabajador tener vida personal satisfactoria y relajada. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

El trabajo le impide tener vida personal satisfactoria y relajada

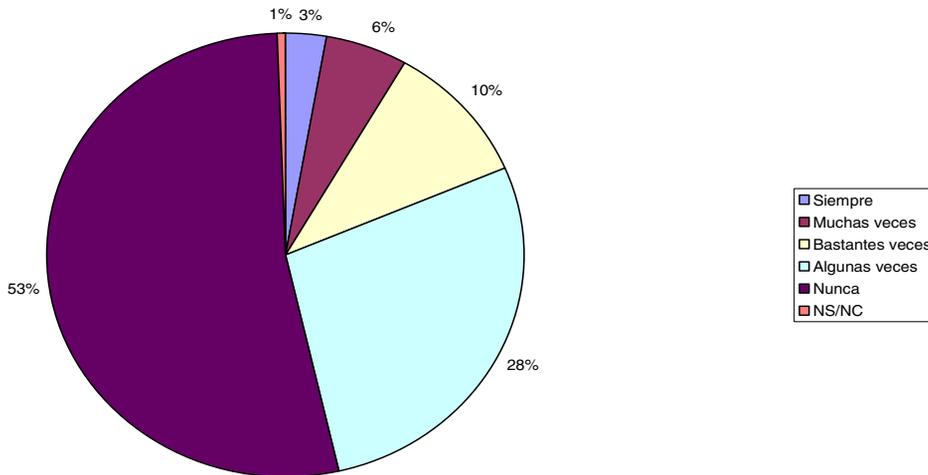
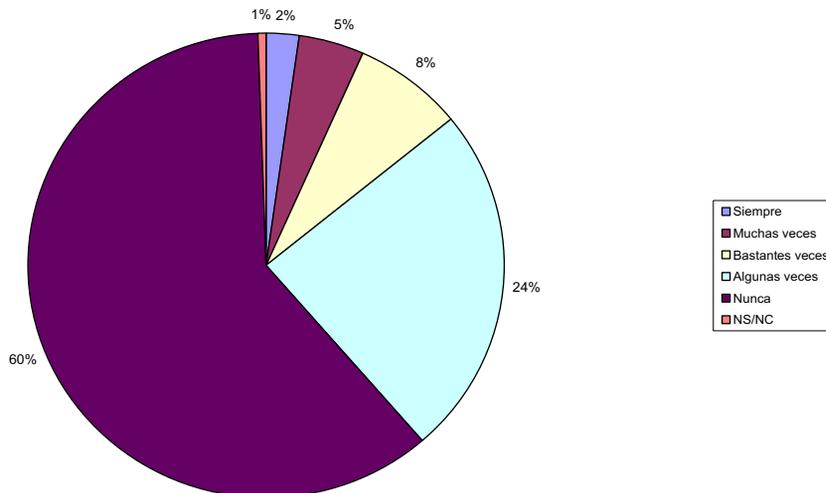


Figura 3.1.8.c. Frecuencia con la que el trabajo impide cumplir obligaciones familiares/sociales. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

El trabajo impide cumplir obligaciones familiares/sociales



El grado de conflicto entre trabajo y familia es muy similar en los diferentes sectores considerados si nos fijamos en las puntuaciones promedio para estas variables en cada uno de ellos. No obstante, el sector donde el trabajo parece tener una menor interferencia en la satisfacción personal es el de la agricultura, ganadería, pesca y minería. En esta rama, el problema está ausente para el 60% de los trabajadores y entre aquellos que lo sufren la mayoría de respuestas –con un 28%- se concentran en la categoría que indica una presencia irregular del conflicto (“algunas veces”). Aún así, el 12% de los trabajadores de este sector manifestó que su trabajo interfería con su satisfacción personal y social de una forma habitual.

Los sectores más afectados por esta problemática parecen ser los de servicios y construcción. En la rama de actividad de los servicios, el 21% de los trabajadores llega a sentir que su trabajo obstaculiza de forma habitual su satisfacción personal o social y el 28% siente que eso ocurre algunas veces. En cuanto a incidencia de este problema en algún grado, si los afectados en el sector servicios son en total casi la mitad –el 49%- de los trabajadores, en el sector de la construcción encontramos que más de la mitad de los trabajadores –el 52%- habían sufrido este problema con algún grado de frecuencia. En la rama de actividad de la construcción, la influencia negativa del trabajo en la satisfacción personal y social sería algo habitual para el 19% de los trabajadores, mientras que para una tercera parte de ellos –el 33%- el problema también está presente aunque de manera menos frecuente.

Finalmente, en la industria manufacturera y de suministros de gas, electricidad y agua la interferencia del trabajo en la satisfacción personal y social se produce siempre, muchas o bastantes veces para el 17% de los trabajadores, a la vez que para la cuarta parte de ellos ocurriría algunas veces.

Un patrón similar se observa en la frecuencia con la que el trabajo es un impedimento para cumplir con las obligaciones familiares o sociales en los sectores de actividad considerados. Aunque, como ya se comentó, las puntuaciones promedio son muy similares en las distintas ramas de actividad, se observan algunas diferencias en términos de la frecuencia con que el problema se produce en cada uno de ellos.

Así, nuevamente el sector de agricultura, ganadería, pesca y minería sería el menos afectado por este conflicto, con un 27% de sus trabajadores que lo habrían experimentado en alguna medida. En el caso de la construcción el porcentaje de trabajadores para los que el trabajo ha obstaculizado sus obligaciones familiares o sociales se eleva hasta el 46%, mientras que en los servicios esto ocurre para un 39%, seguido este sector de cerca por la industria manufacturera y de suministros con un 38% de afectados. Otro hecho llamativo es que, el porcentaje de personas a las que su trabajo les impide de forma habitual cumplir con obligaciones personales y

sociales es muy similar en todos los sectores, incluso incluyendo en la comparación el de agricultura, ganadería, pesca y minería. Así, en esta última rama de actividad el 12% de los trabajadores manifestó que su trabajo impide el normal desarrollo de las obligaciones familiares o sociales siempre, muchas o bastantes veces. Un porcentaje ligeramente mayor –el 13%- serían los afectados en el sector de la construcción. Tanto en el sector de la industria manufacturera y de suministros de electricidad, gas y agua como en la rama de actividad de servicios se encontró que el 15% de los trabajadores de forma habitual tienen problemas para conciliar sus obligaciones familiares y sociales con su trabajo.

3.2 Factores de Protección

3.2.1 Protección frente a agentes químicos

La información recogida en este apartado se puede agrupar en tres apartados. El primero relativo a la presencia de información sobre la peligrosidad de las sustancias que se manejan en el trabajo. El segundo referido a la información sobre los acciones preventivas frente al daño que poder derivar de la exposición a este tipo de sustancias. Por último, se obtuvo información sobre la disponibilidad de medios de protección ante el riesgo.

En cuanto al etiquetado de las sustancias informando de su peligrosidad, el 59,4% de los encuestados que consideran esta cuestión pertinente para su trabajo afirman que el etiquetado es correcto, el 13,3% afirma que la información no está presente y el 27,3% no sabe o no contesta. Por sectores, destaca que aproximadamente uno de cada cuatro trabajadores en el sector de agricultura, ganadería, pesca y minoría dice no existir la información en cuestión, siendo algo menor en la industrias manufactureras, energías y agua (18,40%). El porcentaje más bajo de respuestas negativas corresponde a la construcción donde la ratio baja a aproximadamente uno de cada diez trabajadores. En el caso de los servicios, debe destacarse el alto porcentaje (34,5%) de trabajadores que no sabe o no contestan, lo que podría estar relacionado con una baja visibilidad o conciencia sobre este tipo de información, aun cuando consideran que el riesgo al que se refiere está presente en su lugar de trabajo

Figura 3.2.1.a. Etiquetado de sustancias peligrosas por sectores. Porcentajes.

Dentro de este primer apartado de información, los resultados relativos al conocimiento de los efectos perjudiciales del manejo de determinadas sustancia en el trabajo, los resultados globales y por sector son muy similares a los anteriores, con un 14,0% de trabajadores que dicen desconocer los posibles efectos perjudiciales para la salud de la exposición a estas sustancias nocivas o tóxicas. En cuanto a los sectores, también se mantienen niveles impor-

tantes de desconocimiento en los sectores de agricultura, ganadería, pesca y minería (22,60%) y en los de industrias manufactureras, energía y agua (18,40%).

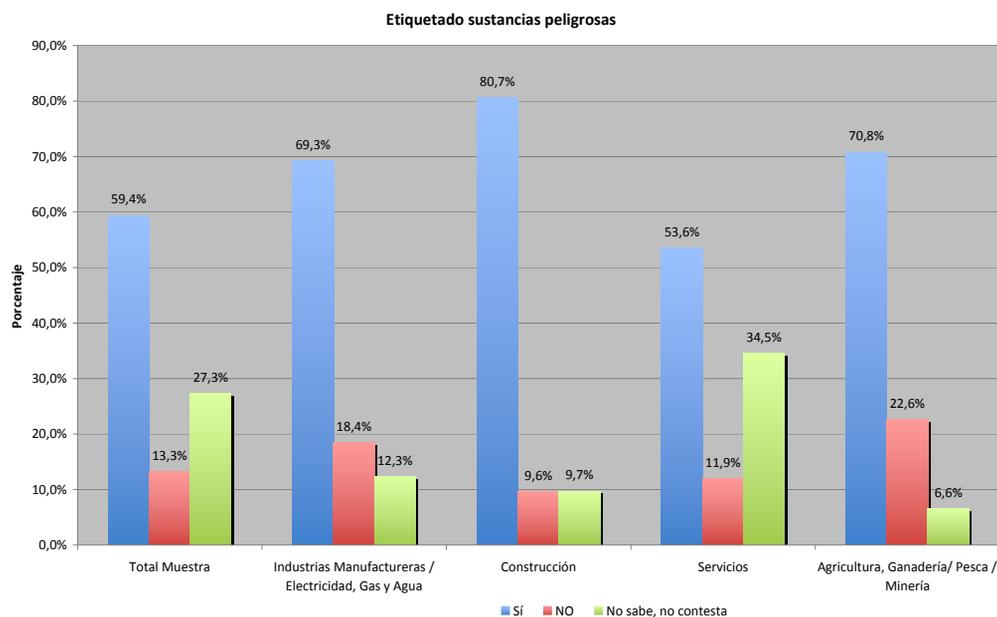
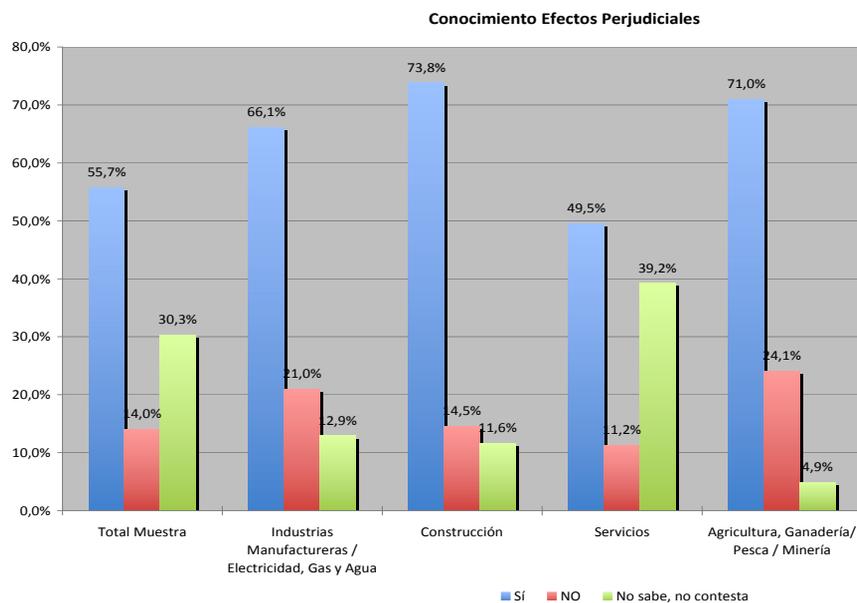


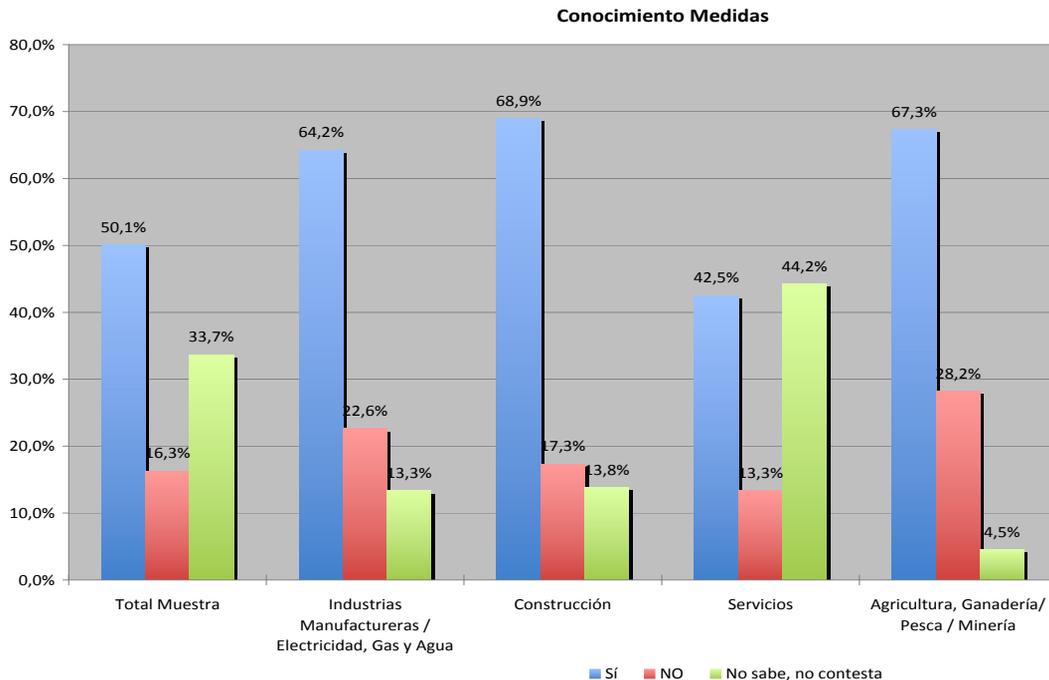
Figura 3.2.1.b. Conocimiento Efectos Perjudiciales por sectores. Porcentajes.



En cuanto a la información que ofrece la empresa sobre las medidas a adoptar para prevenir los posibles efectos perjudiciales de la exposición a sustancias nocivas o tóxicas, los porcentajes de desinformación son superiores a los de la categoría anterior, con un incremento de dos puntos en la muestra total de sujetos que consideran esta temática relevante para su puesto de trabajo y de cuatro puntos porcentuales en el caso de la agricultura, ganadería, pesca y minería, donde el porcentaje de respuestas negativas alcanza el 28,20%. El resto de sectores experimentan incrementos similares, destacando los niveles de las industrias, energía y agua (22,60%) y la construcción (17,30%)

Por último, la presencia de equipamiento para proteger frente a la exposición a los riesgos derivados de la exposición a sustancias nocivas o tóxicas se mantiene en los mismos niveles. En la muestra total, aproximadamente uno de cada dos trabajadores dice disponer de dichos equipos, distribuyéndose los restantes entre la ausencia de dichos equipos (16,30%) y el desconocimiento o la ausencia de respuesta (33,70%). Una vez más destacan los sectores agrícola, ganadero, piscícola y minero y la industria manufacturera, energética y del agua, donde una de cada cuatro trabajadores informa no disponer de los equipos de protección necesarios.

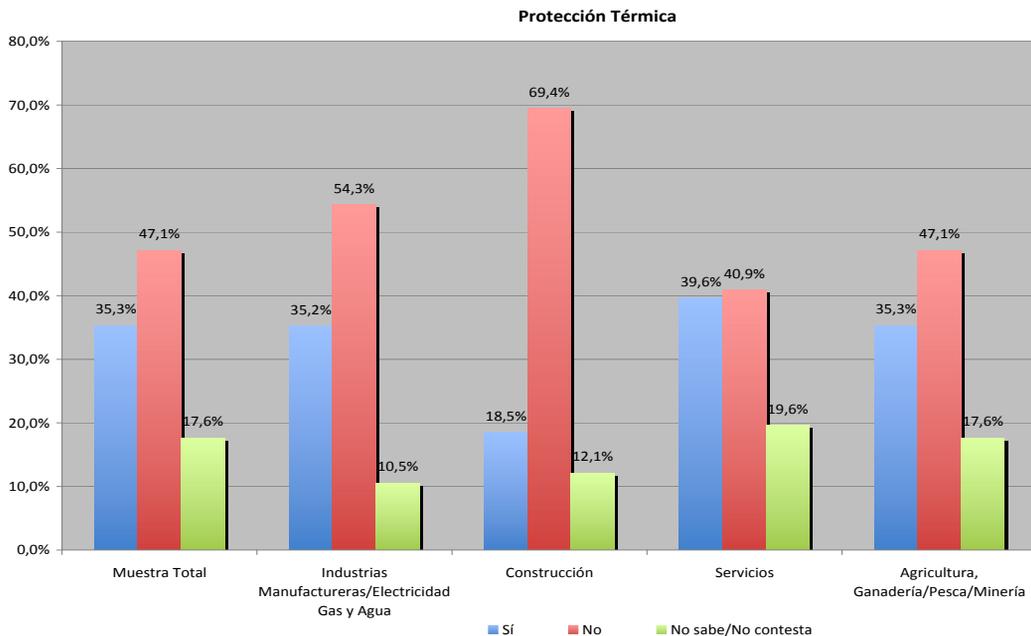
Figura 3.2.1.c. Conocimiento de medidas de protección por sectores. Porcentajes.



3.2.2. Protección ante factores térmicos y físicos

En cuanto a la presencia de equipamiento que permita no pasar frío o calor en el puesto de trabajo, un 35,30% de los que informan estar expuestos a temperaturas que les hacen sentir frío o sudar aún cuando no han hecho esfuerzo físico dice no disponer de estos equipamientos, frente al 47,10% que refiere disponer de los mismos. Por sectores, destaca que los porcentajes más elevados corresponden a la industria manufacturera, electricidad, gas y agua y a la construcción con un 54,30% y un 69,40% de respuestas negativas respectivamente.

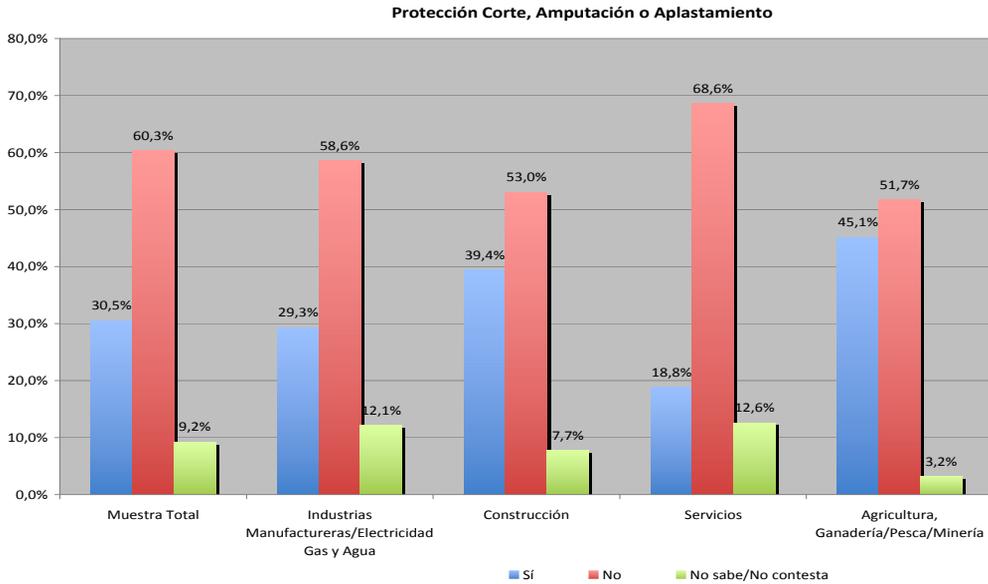
Figura 3.2.2.a. Protección térmica por sectores. Porcentajes.



Los datos resultan especialmente preocupantes cuando se observan los porcentajes de aquellos trabajadores que dicen estar constantemente expuestos a estas condiciones, donde el porcentaje de respuestas indicando ausencia de medios de protección es del 59,70% para las altas temperaturas y del 62,10% en el caso del frío.

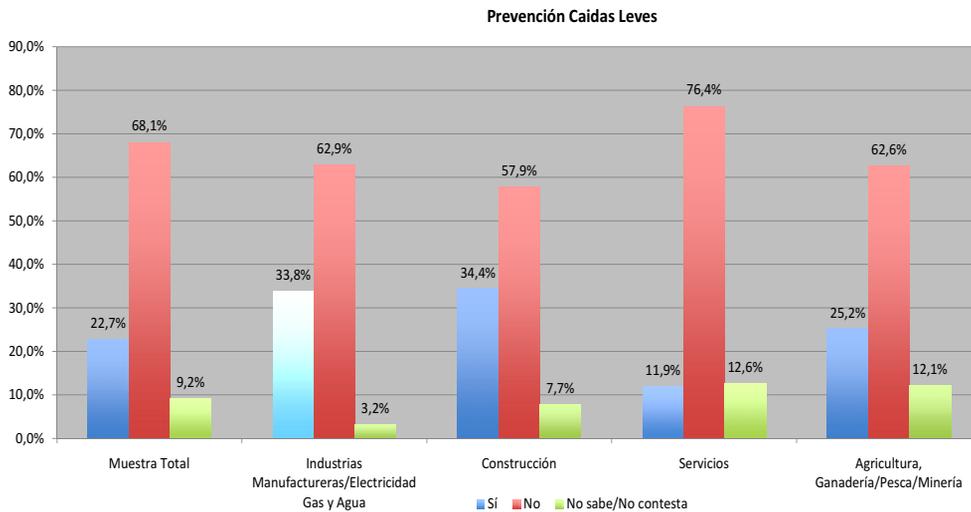
Respecto a la protección frente a riesgos de corte, amputación o aplastamiento, los porcentajes de desprotección son altos en la muestra total, donde alcanza el 60,30% de las personas que dicen estar expuestos a este riesgo, sin que en ningún sector se supere la ratio 1:2 de trabajadores con medidas de protección. En cuanto a los niveles de protección entre aquellos informantes que dicen estar constantemente expuestos a esos riesgos, la situación es bastante similar con tan solo un 43,90% de respuestas positivas.

Figura 3.2.2.b. Protección corte, amputación y aplastamiento por sectores. Porcentajes.



En cuanto a la protección frente a caídas leves, el 68,10% de los que dicen estar expuestos a ese riesgo, consideran que en su lugar de trabajo no se dispone de dispositivos para su prevención.

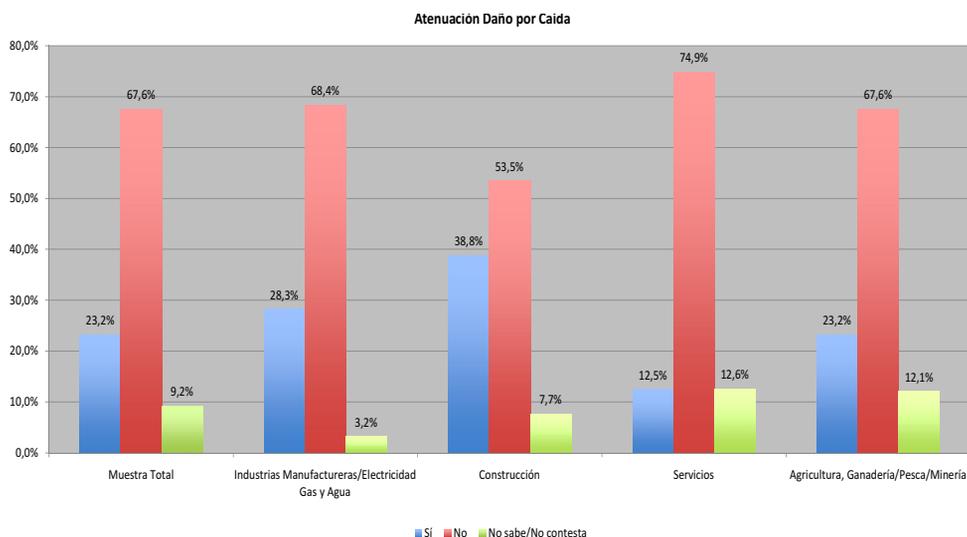
Figura 3.2.2.c. Prevención caídas leves por sectores. Porcentajes.



Los porcentajes de desprotección disminuyen, pero permanecen elevados, en el grupo de encuestados con la máxima exposición al riesgo de caída leve. Tan solo un 37,30% de los participantes que están expuestos a superficies deslizante y un 30,40% de los que dicen estar expuestos a este tipo de caída dicen disponer en su lugar de trabajo de medidas preventivas frente al riesgo de caída.

Los datos son similares para la presencia de medidas que minimicen las consecuencias de una caída leve en el lugar de trabajo. Con un 67,60% informando la ausencia de dichas medidas.

Figura 3.2.2.d. Atenuación del daño por caída por sectores. Porcentajes.



Entre los participantes que están constantemente expuestos a este riesgo, el 58,80% señala la ausencia de medidas para minimizar la gravedad de una caída en el lugar de trabajo.

Más preocupante resulta la situación entre los trabajadores que informan estar expuestos al riesgo de caídas graves o de precipitación por exposición a huecos o alturas. El 63,90% de los encuestados respondió que en su lugar de trabajo no existían medidas de protección ante ese riesgo. En sectores, caracterizados por este tipo de riesgo, la presencia de medidas preventivas no alcanza a la mitad de los participantes, con tan solo un 35,0% de los encuestados indicando disponer de dichas medidas.

Entre los que dicen estar constantemente expuestos a aberturas, huecos, escaleras o desniveles, el porcentaje de lugares de trabajo donde se informa de la presencia de medidas de

prevención es de tan solo el 26,20%, porcentaje que asciende al 42,80% entre los que dicen estar siempre expuestos a sufrir una caída que les produzca una lesión grave o mortal.

Los porcentajes no son mejores al analizar la presencia de medidas que minimicen las consecuencias de una caída. Sorprende que en el sector de la construcción o en la categoría en que se incluye la minería, la presencia de esta medidas no supere en ningún caso el 40%.

Figura 3.2.2.e. Prevención caídas graves por sectores. Porcentajes.

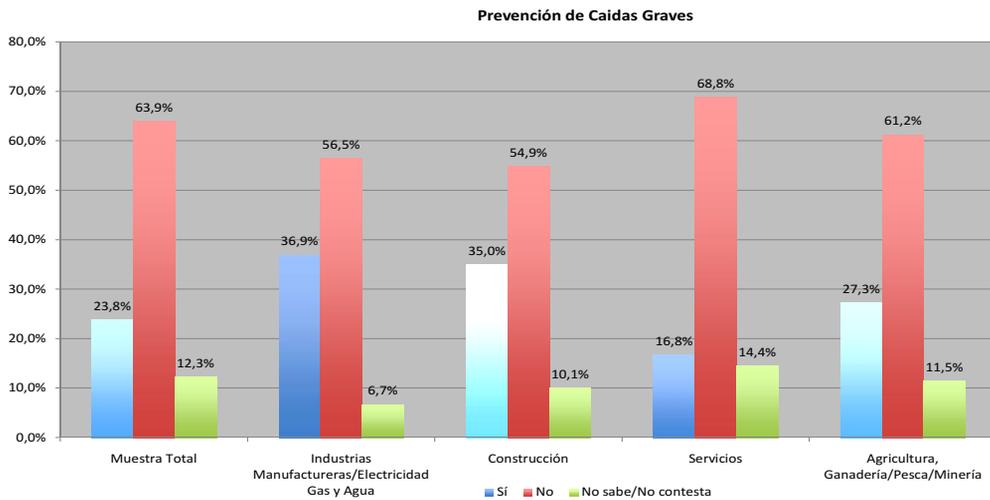
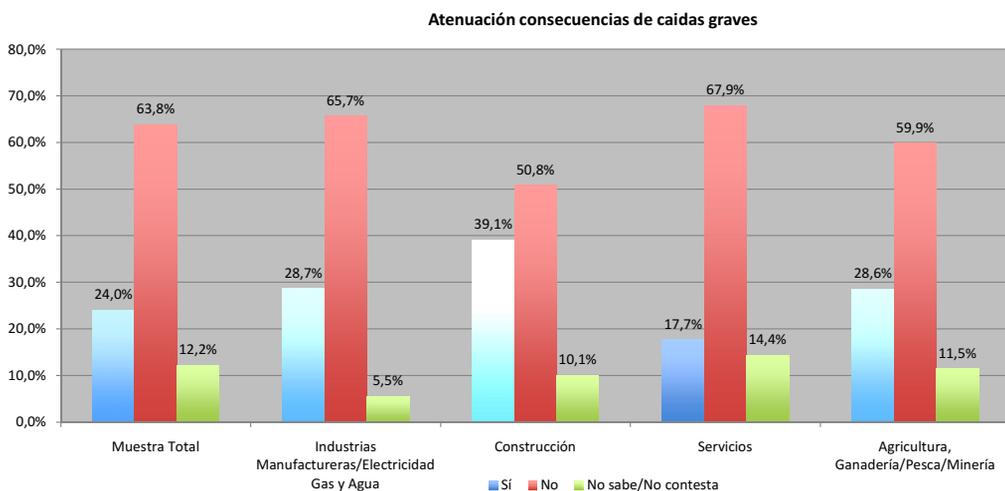


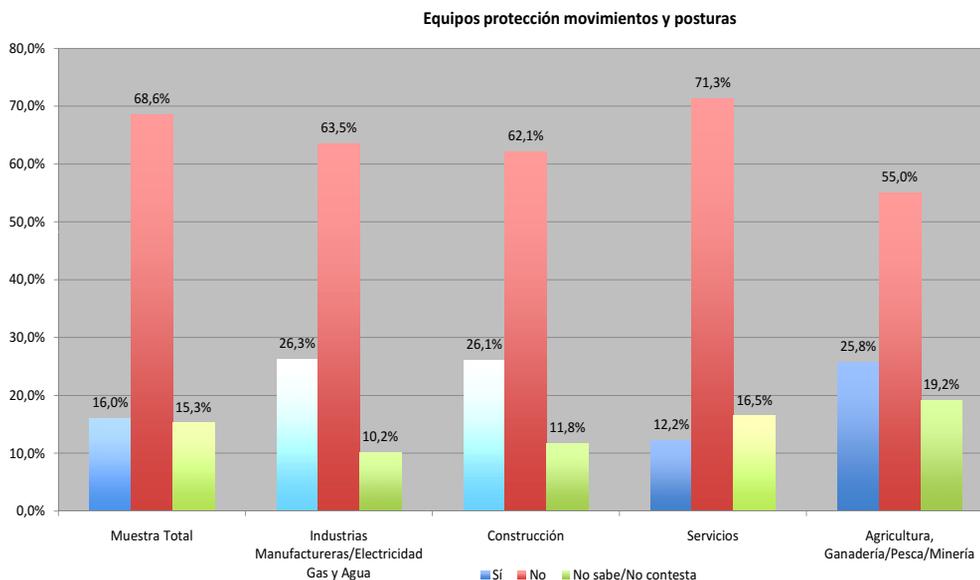
Figura 3.2.2.f. Atenuación consecuencias de caídas graves por sectores. Porcentajes.



La presencia de medidas que atenúen los efectos de una caída grave no mejora cuando se analizan los trabajadores con mayor exposición a este riesgo. Así pues, se sitúan en el 26,20% entre los que están constantemente expuestos a aberturas, huecos, escaleras o desniveles y en el 42,80% de los que están siempre expuestos a caídas con efectos graves o mortales.

Finalmente, los encuestados fueron consultados sobre las disponibilidades de equipamientos que previnieran o minimizaran el impacto de los factores ergonómicos relacionados con los movimientos repetitivos o las posturas forzadas o continuadas. El 68,60% de los que dijo estar expuesto a por lo menos una de esos riesgos manifestó no disponer de equipamientos protectores (muñequera, faja, etc.). Por sectores, la situación es bastante similar, salvo en el comercio, con tan solo un trabajador de cada cuatro informado del acceso a medidas de protección.

Figura 3.2.2.g. Equipos protección, movimientos y posturas por sectores. Porcentajes.



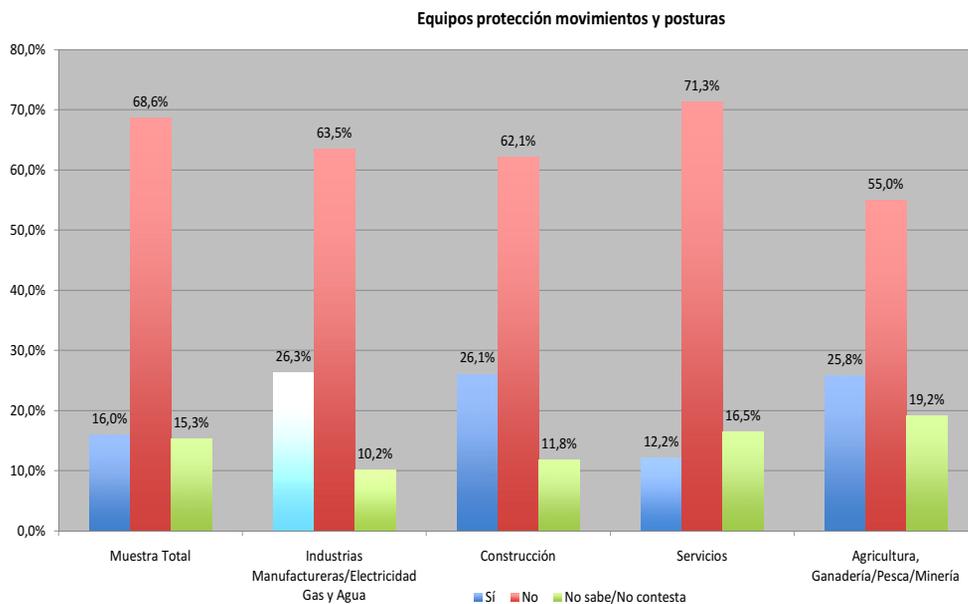
Los porcentajes de protección no mejoran significativamente entre los trabajadores expuestos de forma constante a este tipo de riesgos. En el caso de las personas que realizan su trabajo siempre de pie, el 65,20 no dispone de equipo protectores, tampoco tienen acceso a los mismos el 70,50% de aquellos cuyo trabajo implica de forma continuada una postura incómoda o forzada, un punto y medio por encima se encuentra el porcentaje de trabajadores sin equipos de protección en empleos que requieren de forma continua el permanecer en la misma postura, el 55,50% de los que levanta o desplazan cargas pesadas no tienen este tipo de protección, porcentaje que asciende al 66,70%

entre los que su trabajo implica de forma constante la realización de movimientos repetitivos. Por último, destacan el 51,10% de los que deber realizar movimientos bruscos o dolorosos de forma continuada y el 53,40% de los que realizan constantemente grandes esfuerzos físicos

3.2.3 Protección ante riesgos psicológicos y psicosociales

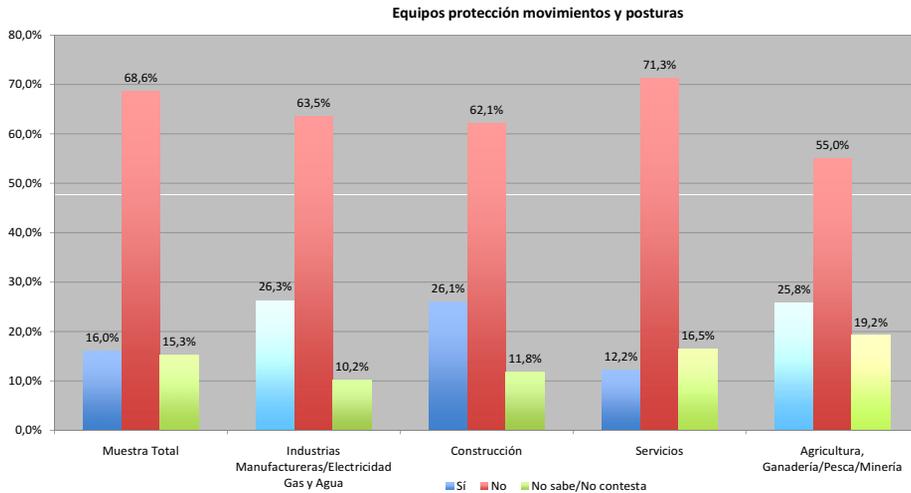
Uno de los principales factores a tomar en cuenta frente a la presencia de riesgos psicológicos y psicosociales tiene que ver con la calidad de las relaciones interpersonales del trabajador con su supervisor y con sus compañeros. La calidad de estas relaciones puede actuar como factor protector ante otros riesgos (por ejemplo, la sobrecarga de trabajo, las demandas de aprendizajes o la presión temporal) y puede además constituirse en un riesgo en sí misma (por ejemplo, situaciones de acoso laboral o discriminación). En el caso del supervisor, el 63,50% de los trabajadores consideran que el supervisor les apoya con bastante frecuencia, con tan solo un 33,40% que los considera esporádico o inexistente.

Figura 3.2.3.a. Equipos protección, movimientos y posturas por sectores. Porcentajes.



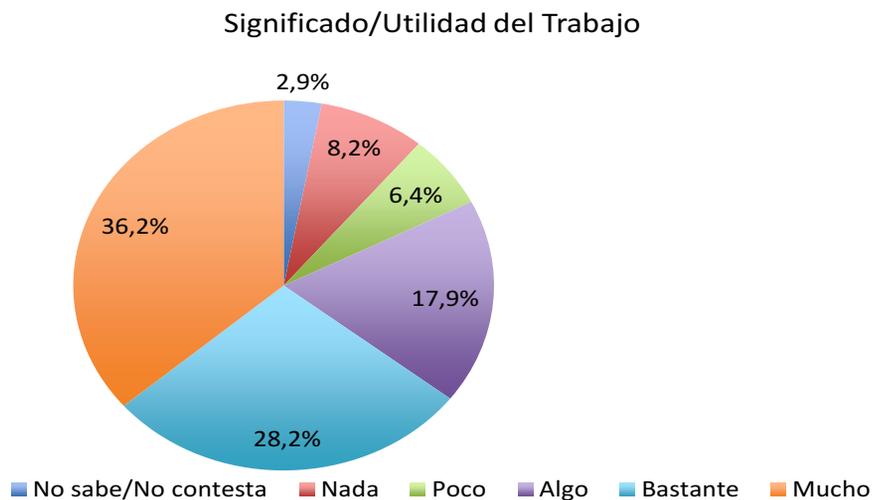
En el caso de los compañeros, el porcentaje de los que consideran el apoyo inconstante o inexistente desciende hasta el 20,80%, situándose en el 79,20% los que lo perciben con cierta frecuencia o constantemente.

Figura 3.2.3.b. Apoyo de Compañeros. Porcentajes.



Las características del puesto de trabajo son otro de los aspectos que pueden contribuir a reducir el impacto de los riesgos psicológicos y sociales, especialmente en la medida en que dotan de significado a la tarea y al puesto, permitiendo al trabajador desarrollar sus capacidades y habilidades y ofreciéndole autonomía en la ejecución de los cometidos asignados y capacidad de participación en la toma de decisiones. En cuanto a la percepción sobre la utilidad y sentido del trabajo realizado el 14,60% encuentra poca utilidad o ninguna a su trabajo frente al 64,40% que considera tiene bastante o mucha utilidad.

Figura 3.2.3.c. Percepción del Significado/Utilidad del trabajo. Porcentajes.



En cuanto a las oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica competencias, adquirir otras nuevas y el grado en que esto se relaciona con posibilidades de desarrollo de carrera profesional dentro y fuera de la empresa los resultados reflejan que más de uno de cada dos trabajadores perciben que estas oportunidades son escasas o nulas frente a un 17,90% que las entiende como suficientes.

Figura 3.2.3.d. Significado/Utilidad del trabajo para poner en práctica competencias. Porcentajes.

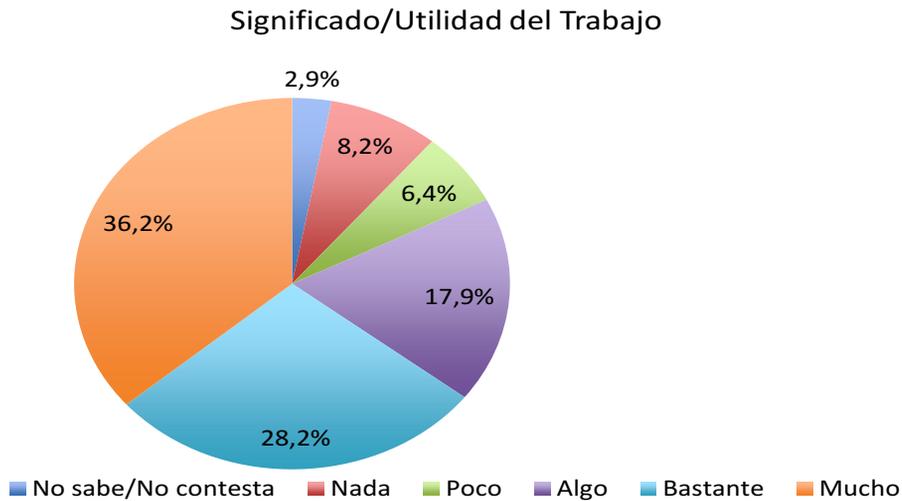
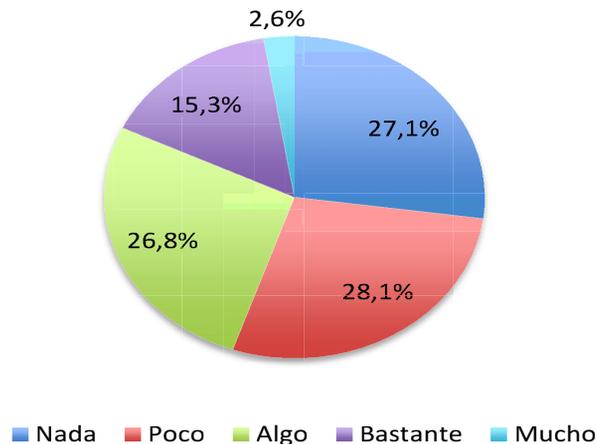


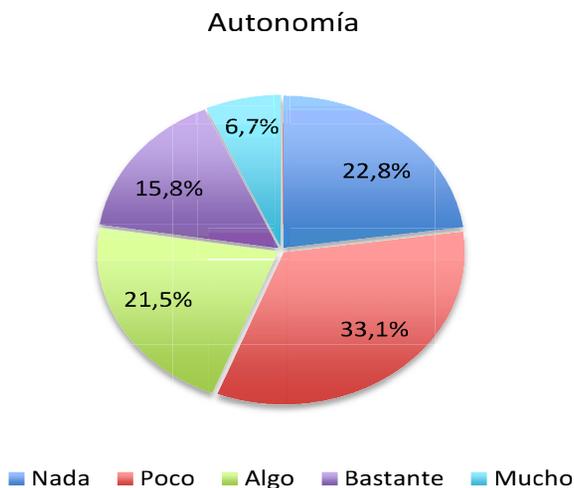
Figura 3.2.3.e. Oportunidades de desarrollo personal y profesional. Porcentajes.

Oportunidades de Desarrollo Personal y Profesional



La autonomía para la organización de distintos aspectos de la tarea (orden, método, ritmo, pausas, compañeros) refleja niveles insuficientes o nulos el 56% de los participantes con tan solo un 22,5% que considera los niveles satisfactorios.

Figura 3.2.3.f. Autonomía de la tarea. Porcentajes.



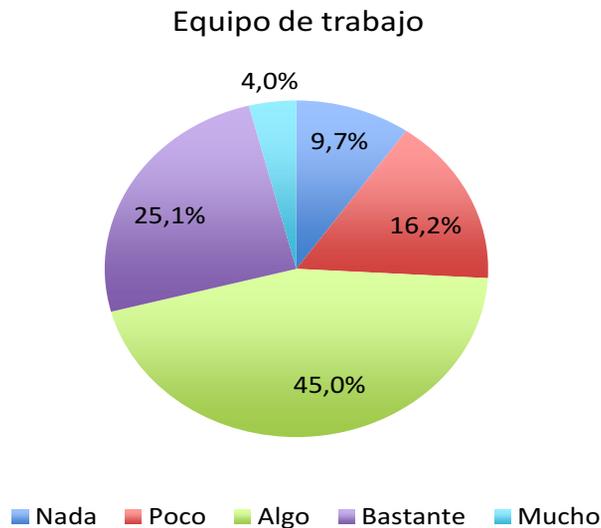
En cuanto a las posibilidades de participar en la toma de decisiones relacionadas con su trabajo el 32,4% considera son insuficientes frente al 35,8% que valora son bastantes o muchas.

Figura 3.2.3.g. Participación en la toma de decisiones. Porcentajes.



Más allá del nivel interpersonal e individual, los grupos y equipos de trabajo en los que se integra un trabajador constituyen, con gran frecuencia, su entorno de trabajo más próximo. Como tal, pueden configurarse como un factor de promoción del bienestar, como un factor preventivo o como un riesgo para la salud. En la medida en que el clima sea favorable y participativo, el grupo esté cohesionado y las metas y objetivos se definan claramente y conformes a los recursos de que dispone el grupo, es más probable que el grupo actúe como factor promotor y protector del bienestar psicológico. Entre los encuestados que afirman trabajar en equipo, el 35,80% consideran que los aspectos positivos se manifiestan bastante o mucho, frente al 32,4% que perciben que lo hacen poco o nada.

Figura 3.2.3.h. Equipo de trabajo. Porcentajes.



En la valoración del impacto que determinadas condiciones de trabajo pueden tener sobre la seguridad y la salud del trabajador, es importante tomar en consideración el grado en que el individuo percibe que su organización se preocupa sinceramente por su bienestar y sus intereses (apoyo organizacional) y el nivel de justicia que percibe en los resultados que obtiene de su trabajo (justicia distributiva) y en los procedimientos que determinan dichos resultados (justicia procedimental).

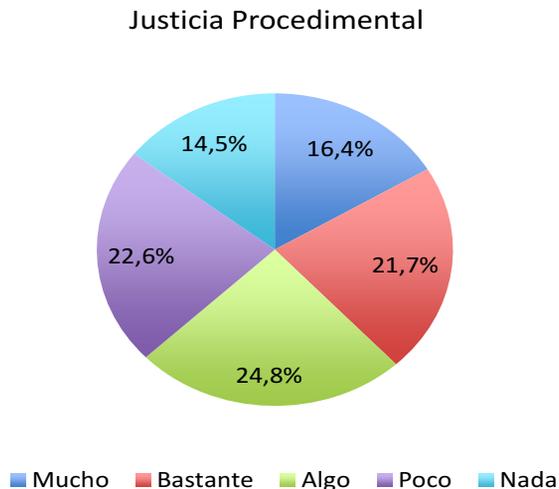
En cuanto al apoyo organizacional el 38,10% considera que el apoyo es escaso o nulo, frente al 37,10% que valora la empresa les apoyo bastante o mucho.

Figura 3.2.3.i. Apoyo Organizacional. Porcentajes.



Los resultados sobre la percepción de la justicia organizacional indican que un 37,1 % de los trabajadores perciben los procedimientos como poco o nada justos, frente al 38,1% que los consideran bastante o muy justos.

Figura 3.2.3.j. Justicia procedimental. Porcentajes.



El porcentaje de los que perciben su trabajo como bastante o muy reconocido es del 33,7%, frente al 42% de los que los consideran poco o nada justo desde el punto de vista distributivo.

Figura 3.2.3.k. Justicia distributiva. Porcentajes.



Por último, en el nivel organizacional, la prevención de una parte importante de los daños dependerá de la existencia de políticas de gestión de recursos humanos claras al respecto. Esto es especialmente aplicable a aquellos riesgos de comportamientos que tienden a ocultarse y/o negarse y que requieren de cierta tolerancia por aquellos que detentan mayor poder en la organización. Por este motivo, se preguntó a los participantes por la sensibilidad de su empresa hacia las conductas de acoso, discriminación y abuso de autoridad.

En cuanto al acoso laboral, el 43,90% considera que la sensibilidad de su empresa es escasa o nula, frente la 36,40% que la considera suficiente.

Los porcentajes son similares para los casos de discriminación (45,30% vs. 36,40%) y el abuso de autoridad (43,0% vs 35,90%).

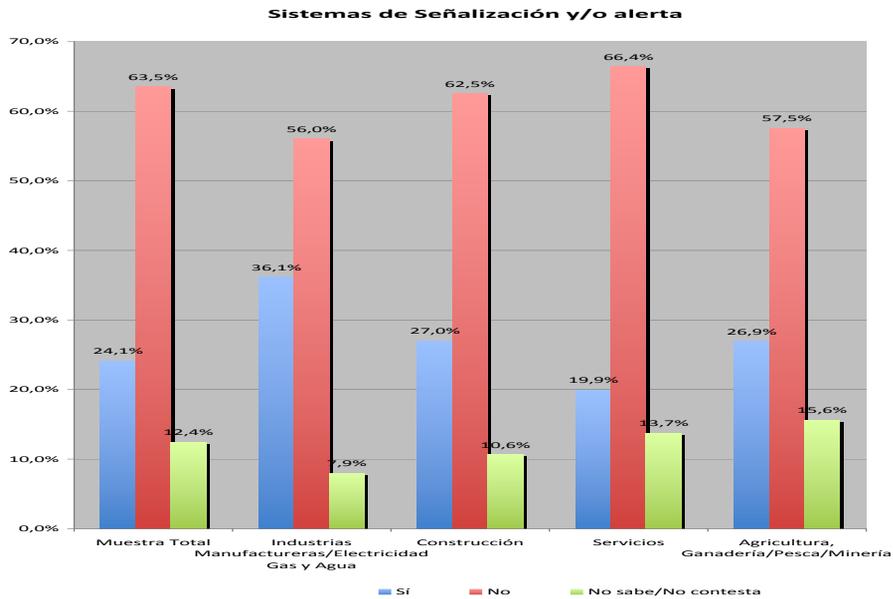
El porcentaje de los que considera su empresa es poco o nada sensible ante la salud y la seguridad en el trabajo se reduce significativamente y se sitúa en el 21,60%, frente al 49,50% que considera se preocupa bastante o mucho. Esta diferencia refleja el habitual descuido de los aspectos psicológicos y psicosociales en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo.

Respecto a la presencia de procedimientos claros y medidas correctoras para los casos de acoso laboral. El 35,90% considera que sí existen, el 27,20% entiende que no y el 28,10% no sabe o no contesta. Los porcentajes son muy similares en el caso de la discriminación con un 34,90% de respuestas afirmativas frente al 27,80% de negativas.

3.2.4 Sistemas de señalización y/o alerta ante la presencia de riesgos.

Otro de los sistemas de protección considerados fue la presencia de sistemas de señalización o alerta que hicieran al trabajador consciente de los riesgos derivados de la presencia de sustancias nocivas, alturas, superficies resbaladizas, maquinaria operando, etc.). Dentro de aquellos participantes que informaban de la presencia de al menos uno de estos riesgos en su trabajo, tan solo uno de cada cuatro respondía que este tipo de sistemas de protección estaba presente en su lugar de trabajo. Corresponde a la industria el máximo porcentaje por sector de presencia de señalización, siendo del 36,10%.

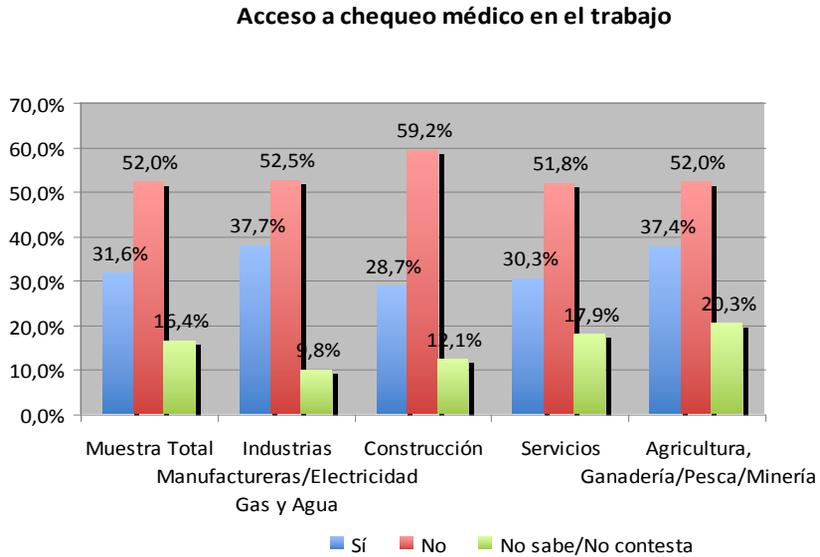
Figura 3.2.4. Sistemas de señalización y alerta por sectores. Porcentajes.



3.2.5 Vigilancia de la salud

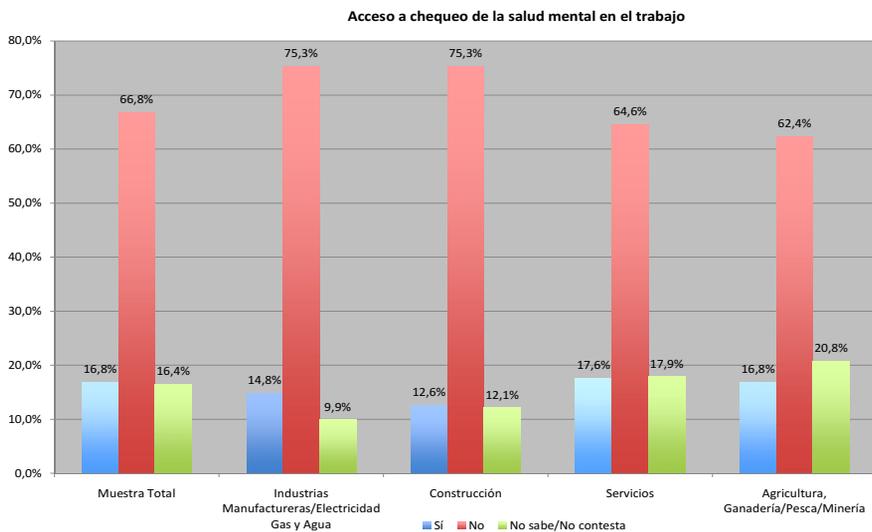
En cuanto a la evaluación periódica de la salud de los trabajadores los datos obtenidos reflejan que el 31,60% de los empleados tienen acceso a este tipo de servicios en su lugar de trabajo, frente al 52,0% que dice carecer del mismo. Por sectores, la industria y el compuesto por el sector agrícola, ganadero, pesquero y minero son los que ofrecen mayor vigilancia de la salud, si bien en todos ellos al menos uno de cada dos trabajadores no chequea su estado de salud por esta vía.

Figura 3.2.5.a. Acceso a chequeo médico en el trabajo por sectores. Porcentajes.



En cuanto a la vigilancias de la salud mental, el porcentaje de acceso a evaluaciones se reduce prácticamente a la mitad. Siendo del 16,80 el porcentaje de encuestados que respondieron afirmativamente, sin que existan grandes diferencias entre sectores.

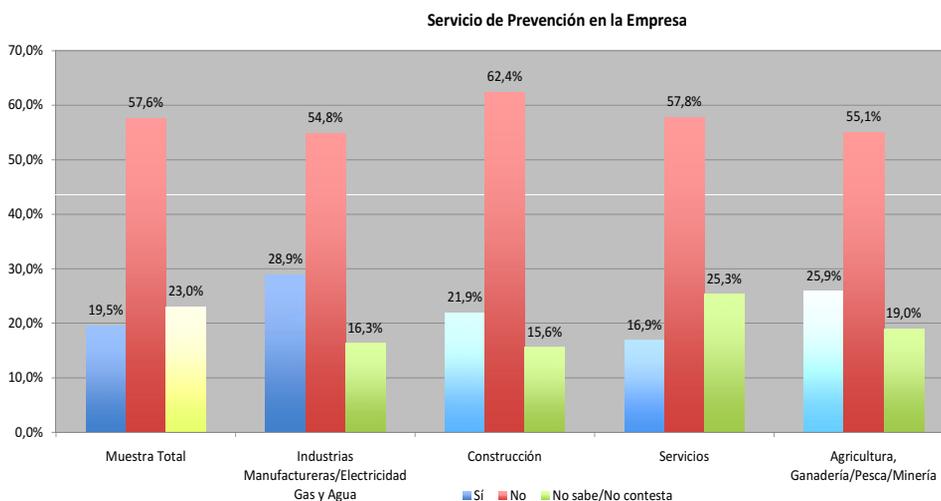
Figura 3.2.5.b. Acceso a chequeo de la salud mental en el trabajo por sectores. Porcentajes.



3.2.6 Servicios y acciones de prevención en la empresa

La generación de condiciones de trabajo seguras y saludables está estrechamente ligada con la presencia de servicios de prevención por parte de la empresa que evalúen la situación e implementen acciones para su corrección y mejora. Una parte importante de la calidad y la eficacia de esta labor depende de la implicación de los representantes de los trabajadores. En cuanto a la existencia de un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral en la empresa, el 57,60% de los encuestados afirma que no existe. La mayor presencia de este tipo de servicios se da en el sector industrial con un 28,90%.

Figura 3.2.6.a. Acceso a chequeo de la salud mental en el trabajo por sectores. Porcentajes.

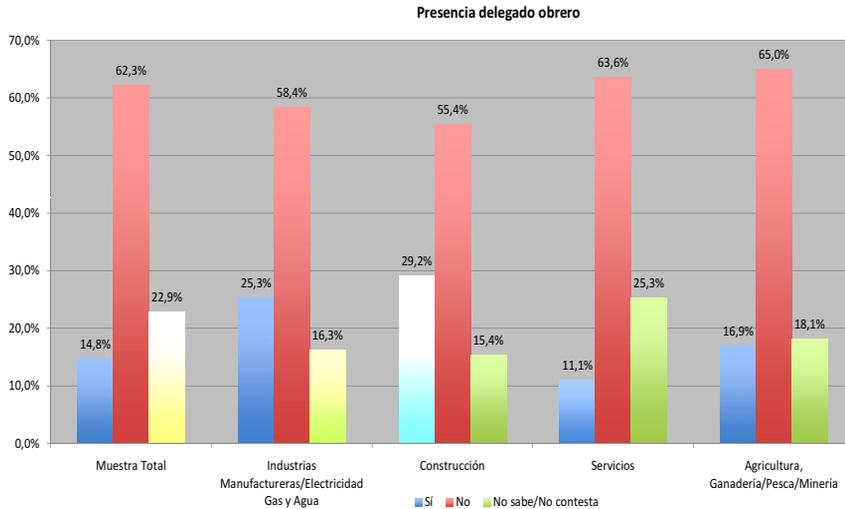


Es importante destacar que el porcentaje de empresas que cuentan con este tipo de servicio aumenta de forma considerable a partir de una tamaño de 250 o más trabajadores, situándose en el 45,0% en aquellas que no superan lo 500 trabajadores y en el 46,10% cuando se supera dicha cantidad.

Por lo que respecta a la presencia de delegados obreros a los que el trabajador puede dirigirse para tratar cuestiones de seguridad y salud laboral, el 14,80% afirma tener uno al que presentar estas cuestiones, el porcentaje se dobla en el sector de la construcción con un 29,20%.

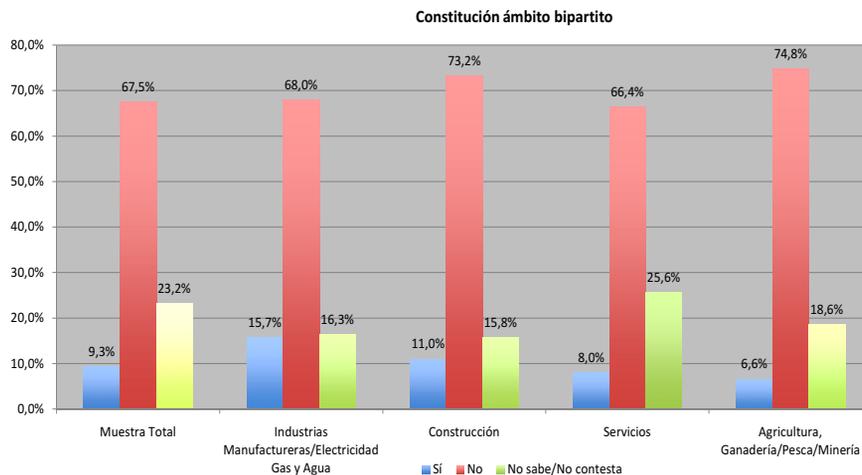
De nuevo el porcentaje de encuestados que afirman tener acceso a un delegado obrero, aumenta en más de dos veces y media (38,70%), cuando el tamaño de la empresa alcanza al menos los 250 empleados.

Figura 3.2.6.b. Presencia delegado obrero por sectores. Porcentajes.



En cuanto a la constitución de un ámbito bipartito de cooperación con la correspondiente comisión de seguridad o presencia de delegado, el porcentaje en la muestra total se mantiene en un 9,30%, sin que existan grandes diferencias entre sectores. La constitución de dicho ámbito, de nuevo mejora a medida que aumenta el número de trabajadores en la empresa, más que triplicándose en el caso de empresa de más de 250 trabajadores para alcanzar un modesto 34,80%.

Figura 3.2.6.c. Constitución de un ámbito bipartito de cooperación por sectores. Porcentajes.



En lo relativo, a la implicación de los servicios de prevención y de las empresas en general para velar por la seguridad y la salud de los trabajadores, la mitad de los encuestados consideran que no hacen todo lo necesario, mientras que el 27,0% respondió afirmativamente. No existen importantes diferencias entre sectores. El porcentaje de respuestas afirmativas aumenta a medida que lo hace el tamaño de la empresa con un 41,30%, cuando la empresas supera los 250 trabajadores.

Figura 3.2.6.d. Implantación de los servicios de prevención por sectores. Porcentajes.

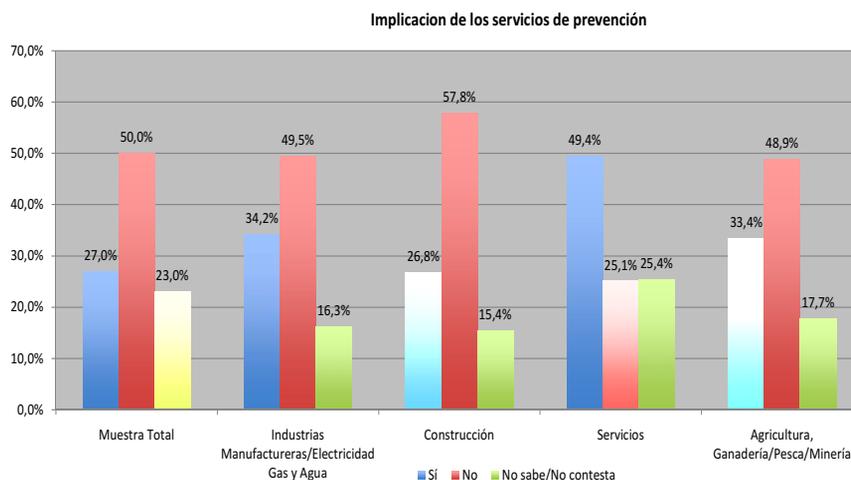
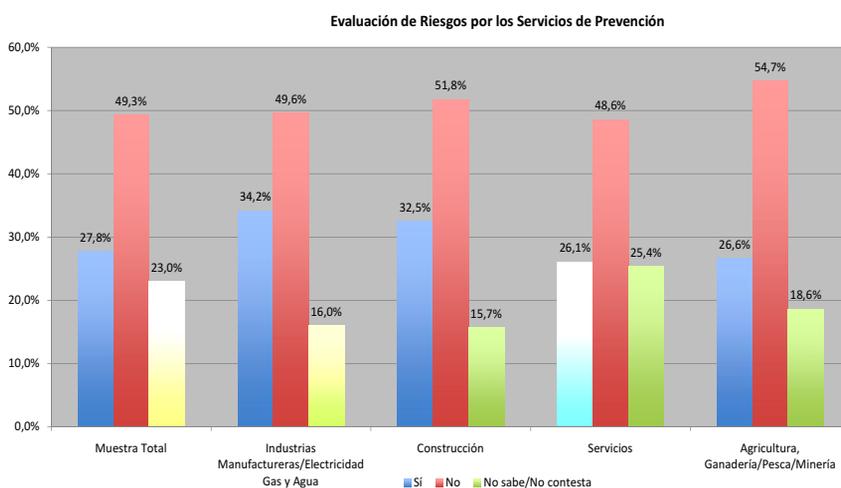
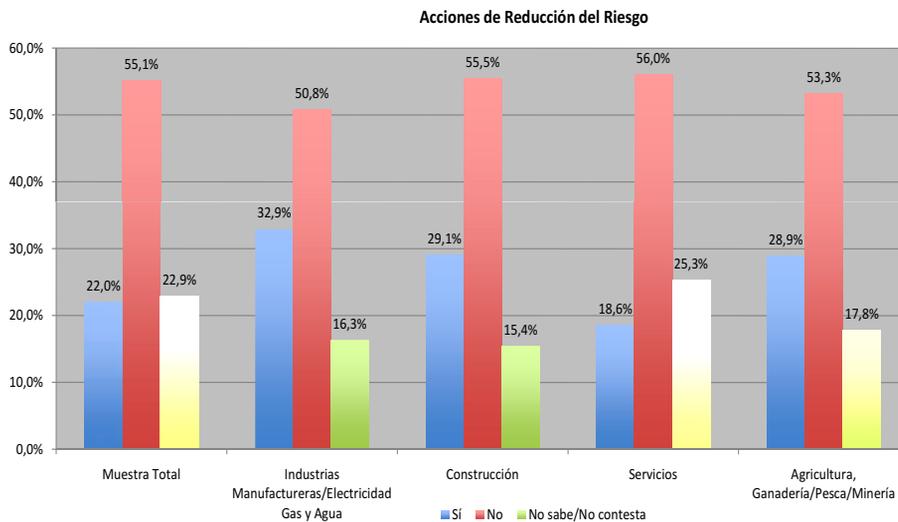


Figura 3.2.6.e. Evaluación de riesgos por los servicios de prevención por sectores. Porcentajes.



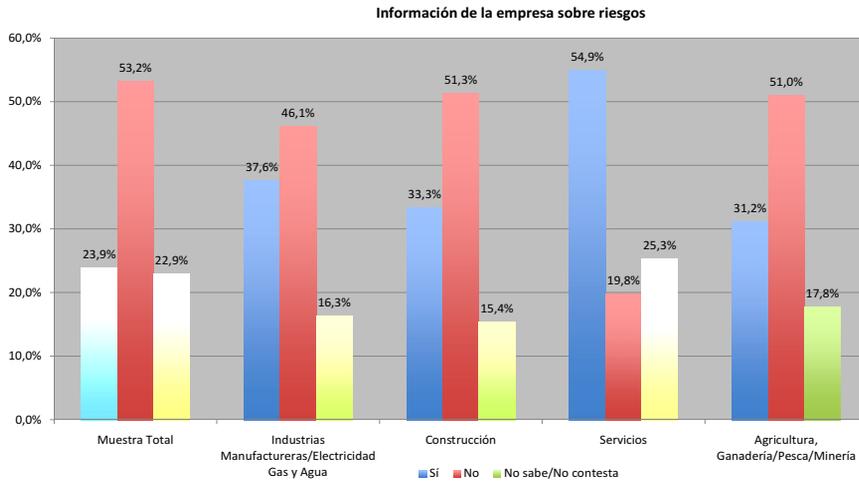
Uno de los objetivos fundamentales de este tipo de servicios es la evaluación de riesgos y la puesta en marcha de acciones correctoras en caso de exposición a dichos riesgos. Los resultados obtenidos reflejan un bajo nivel de evaluación, con casi uno de cada dos encuestados indicando que dichas evaluaciones no tienen lugar, así como una escasa implementación de acciones correctoras con tan solo un 22% de repuestas afirmativas. El porcentaje de evaluaciones alcanza el 40,4% en empresas de entre 100 a 249 trabajadores, alcanzando el 70% en las de entre 250 y 499 trabajadores, para descender de nuevo hasta el 42,8% entre las de más de 500 trabajadores. Un patrón similar se produce en lo relativo a las acciones de reducción del riesgo con un 38,5%, 57,1% y 43,5% para cada uno de los tamaños de empresa mencionados.

Figura 3.2.6.f. Acciones de reducción del riesgo por sectores. Porcentajes.



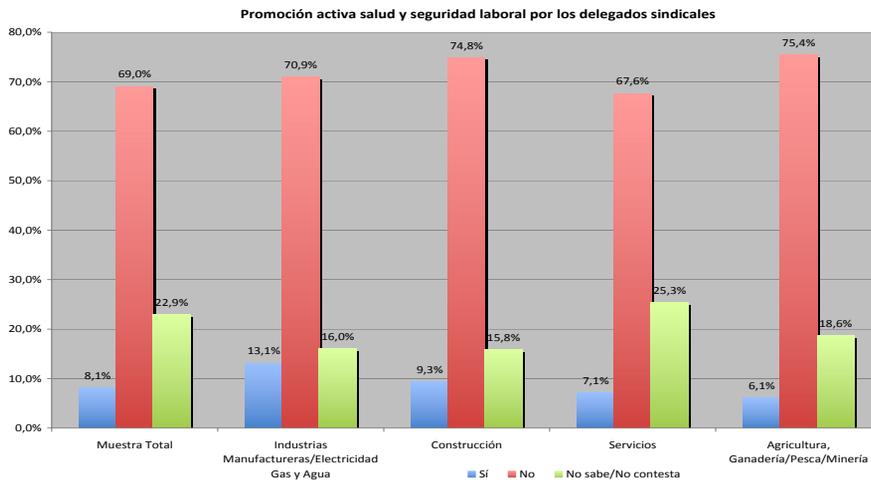
Cuando se valoran aspectos concretos como la información y la formación sobre los riesgos para su salud y su seguridad derivados del trabajo los porcentajes son similares, con un 23,90% de participantes que consideran que la información es suficiente frente a un 53,20% que están de desacuerdo, en el primer caso, y un 23,20% y un 53,80% respectivamente en el caso de la formación. Igualmente, la información y la formación es mayor en las empresas de más de 250 trabajadores con un 45,7% de y un 44,7% de respuestas afirmativas para cada uno de los criterios.

Figura 3.2.6.g. Información de la empresa sobre riesgos por sectores. Porcentajes.



Cuando la valoración se hace sobre las iniciativas de los representantes sindicales para promover activamente la salud y la seguridad de los trabajadores en aquellos lugares de trabajo en los que están presentes, el porcentaje de respuesta afirmativas no alcanza el 8,10% de los encuestados, con casi un 70% que considera que no desarrollan dicha promoción. Parece también que la actividad de los delegados sindicales en las empresas de más de 250 trabajadores es mayor, con un incremento de tres veces y media en el porcentaje de respuestas afirmativas (28%).

Figura 3.2.6.h. Promoción activa de la salud y seguridad laboral por los delegados sindicales por sectores. Porcentajes.



3.2.7 Ámbitos de mejora

Otro de los aspectos a considerar desde el punto de vista de la protección frente a los riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo es la percepción que los trabajadores tienen de los ámbitos de mejora en la promoción de la salud y la seguridad.

Cuando se consulta sobre las condiciones de ruido, el 14,20% de los encuestados considera que sí podrían ser mejoradas, frente al 62,70% que entienden que no serían necesarias. Los porcentajes varían de forma pronunciada cuando se analiza aquellos trabajadores que están más expuestos a este riesgo. Así pues, 40,70% de los que están expuesto en muchas ocasiones y el 48,30% de los que lo están siempre señalan la necesidad de mejoras.

Para la exposición a sustancias peligrosas, tan solo un 4% entiende la prevención y seguridad deberían mejorar, frente al 72,90%. De nuevo, la percepción de necesidades de mejora aumenta entre aquellos trabajadores más expuesto a este tipo de riesgos. El 33,10% de los expuestos siempre a vapores tóxicos, el 18,40% de los que respiran siempre humos/gases o polvo, el 26,70% de los que están expuestos de forma constante a sustancias peligrosas y el 33,10% de los que trabajan con sustancias radioactivas consideran se debería mejorar la seguridad ante los riesgos derivados de exposiciones a sustancias peligrosas.

El porcentaje de los que creen es posible una mejora en la prevención de riesgos de infección por virus, bacterias y hongos asciende ligeramente hasta alcanzar el 5,70%, frente al 71,10% que no estima necesaria mejora alguna. Continuando con la tendencia de mayor demanda de mejora donde la exposición al riesgo es mayor, el 10% de los que habitualmente respiran humos/gases o polvo, el 48,50% de los que están continuamente expuestos a objetos que pueden transmitir infecciones, el 39,70% de los que están en contacto de forma regular con secreciones o desechos de personas o animales y sus órganos, el 22,70% de los que tienen un lugar de trabajo constantemente sucio, el 23,50% de los que soportan habitualmente malos olores, el 17,40% de los que trabajan en entornos con humedad excesiva, el 32,50% de los que su centro de trabajo mantiene los baños en mal estado de forma constante, el 10% de los que no disponen de ventilación y respiran cotidianamente un aire viciado, el 19,40% de los que no tienen acceso a agua potable y el 23,10% de los que carecen de facilidades para cambiarse de ropa consideran que debería mejorarse la prevención ante el riesgo de infección.

Un 14,70% de los encuestados considera que se podría reducir el riesgo de accidentes y mejorar la seguridad, frente al 62,10%. Los porcentajes para la reducción del esfuerzo físico son similares con un 13,50 % de respuestas afirmativas y un 63,50% de negativas. Los

porcentajes de percepción de necesidad de mejora aumentan entre aquellos que consideran están constantemente expuestos al riesgo de un accidente grave. Así pues, responden afirmativamente el 30,10% de los expuestos a quemaduras, el 38% de los amenazados por explosiones, 37,90% de los que pueden vivir un incendio, el 25,50% de los expuestos a contactos eléctricos, el 44,70% de los que tratan con animales que pueden dañarles, el 29,70% de los que pueden sufrir cortes, el 27% de los expuestos a lesiones graves por aplastamiento o a amputaciones, el 35,20% de aquellos que corren riesgos de caída leve y el 42,50% de los que pueden sufrir una caída con consecuencias graves o mortales.

En cuanto, a la prevención frente a los factores psicológicos y psicosociales, el 30,70% de los participantes estima debería mejorarse la prevención frente al estrés laboral. Un 13,80% considera que deberían reducirse las demandas emocionales del trabajo, frente al 63,0% de los que no entienden sea necesaria una mejora en este aspecto. Al contrario que con los riesgos previos, el porcentaje de participantes que estima necesaria la mejora de la prevención de los riesgos psicológicos y psicosociales no es superior cuando se analizan factores particulares (carga mental, demanda emocional, multitarea, etc.).

Respecto a la violencia en el trabajo un 5,10% y un 2,20% consideran que es necesario mejorar la prevención frente a las agresiones de clientes y frente a las que proceden de supervisores y compañeros, respectivamente.

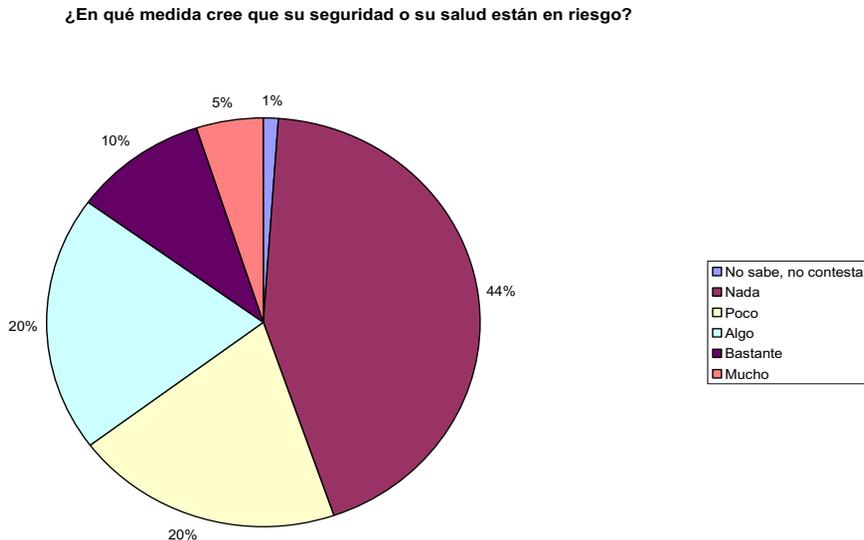
Por último, la valoración media de la seguridad en el trabajo es de 3,77 sobre 5. Existen diferencias estadísticamente significativas entre hombres (3,61) y mujer (3,91) siendo mayor la percepción en el segundo grupo. Cuando se compara por sector de actividad, el nivel más bajo de percepción de seguridad corresponde a la construcción con una media de 3,37. Entre los sectores de industria (3,81), servicios (3,79) y agricultura, ganadería, pesca y minería (3,80), también existen diferencias significativas, pero los tamaños del efecto son pequeños.

3.3 Daños a la salud

3.3.1 Percepciones sobre el impacto del trabajo en la salud del trabajador.

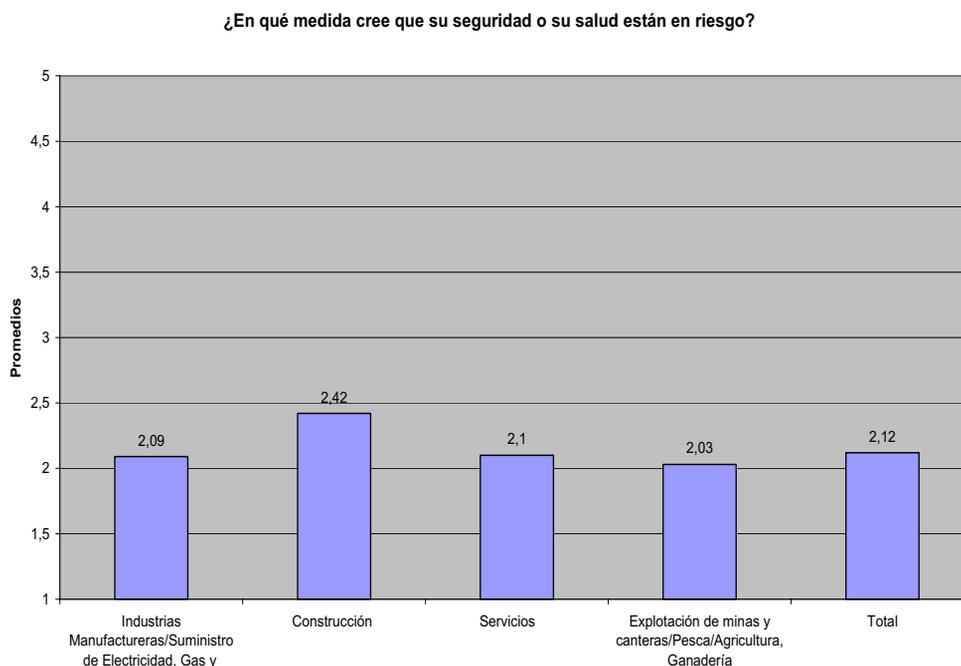
En general, si atendemos a las puntuaciones medias de los trabajadores, éstos perciben que su salud mental o física se encuentra en riesgo poco, habiéndose obtenido un promedio de 2,12 para este ítem en una escala de 1 a 5 en la que las puntuaciones más elevadas son indicativas de una mayor percepción de riesgo. No obstante, este promedio no debe ocultar el hecho de que un 35,3% de los trabajadores opinan que su salud se ve en riesgo en alguna medida (categorías de respuesta algo, bastante y mucho).

Figura 3.3.1.a. Percepción de riesgos para la seguridad o la salud del trabajador. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.



Por sectores, destaca que la percepción de riesgo es mayor entre los trabajadores de la construcción, donde el promedio sube a 2,42 y el porcentaje de aquellos que afirman que su trabajo puede suponer en alguna medida riesgos para su salud física o mental es del 50,20%.

Figura 3.3.1.b. Percepción riesgos para la seguridad o la salud de los trabajadores, por sectores. Promedios.

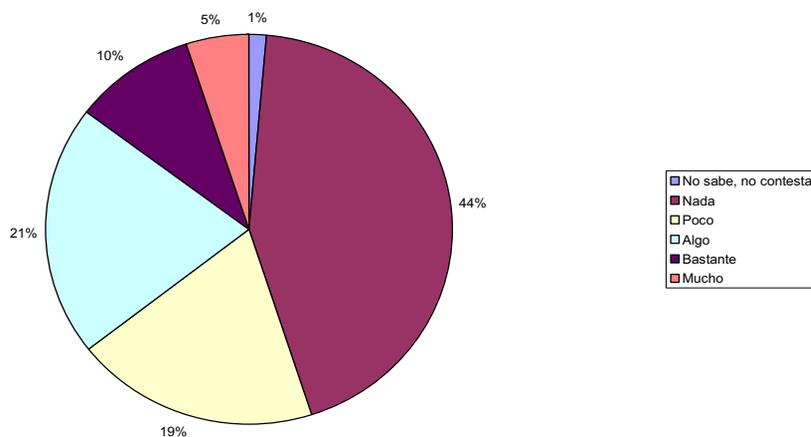


También se observan diferencias interesantes en términos de género, siendo que los hombres presentaron un promedio más elevado (2,30) que las mujeres (1,91) en este ítem referente a la percepción de riesgos para la salud. En la misma línea, el 40,70% de los hombres manifestó que su trabajo podía suponer riesgos para su salud física o mental en algún grado (algo, bastante, mucho), frente al 29,10% de mujeres que emitirían respuestas en dentro de las categorías indicativas de percepción de riesgo.

En otro ítem, referido en este caso a la percepción de que el trabajo pueda tener un impacto –ya sea negativo o positivo- sobre la salud del trabajador, se obtuvieron datos similares. Así, el promedio para el total de trabajadores sería de 2,12, indicativo de un bajo nivel de impacto del trabajo sobre la salud, con un 37,0% de los trabajadores respondiendo en las categorías indicativas de que el trabajo tiene algún, bastante o mucho impacto sobre la salud.

Figura 3.3.1.c. Percepciones sobre el impacto del trabajo sobre la salud. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

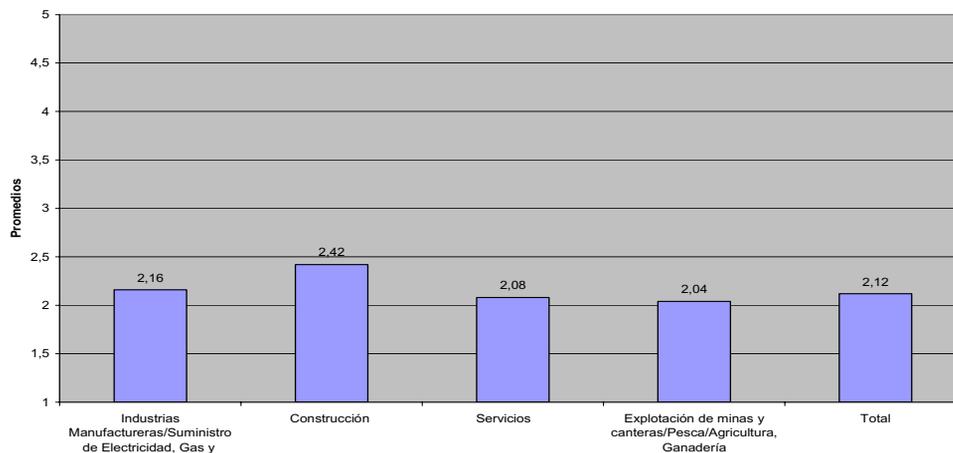
¿En qué medida cree que su trabajo afecta positiva o negativamente a su salud?



De nuevo, fue el sector de la construcción en el que se obtuvo el promedio más elevado –un 2,42- y el porcentaje más alto de trabajadores -48,70%- que endorsaron las categorías superiores de respuesta, indicativas de percepción de que el trabajo afecta en alguna medida –ya sea positiva o negativa- a la salud. Por género, también los hombres en este caso presentaron el promedio más elevado, un 2,20, frente al 2,01 obtenido como valor medio en las mujeres.

Figura 3.3.1.d. Percepciones del impacto del trabajo sobre la salud, por sectores. Promedios.

¿En qué medida cree que su trabajo afecta positiva o negativamente a su salud?

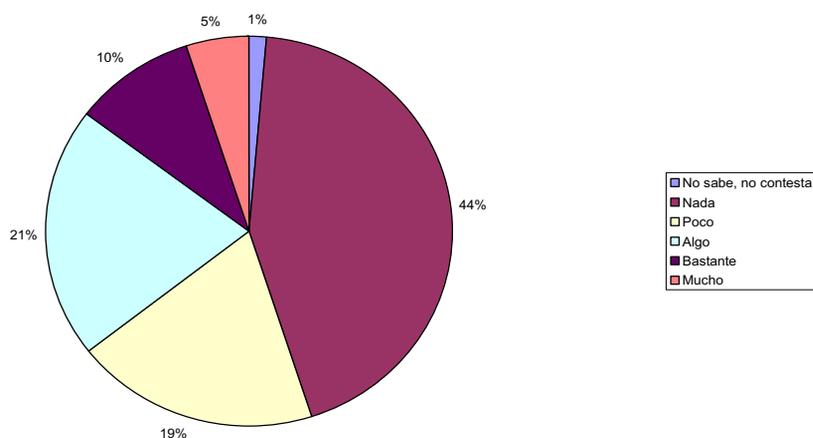


El 39,10% de los hombres piensa que el trabajo puede afectar a la salud en alguna medida (categorías de respuesta algo, bastante y mucho), frente al 31,20% de las mujeres que perciben que el trabajo puede impactar en la salud para bien o para mal.

Cuando se pregunta, de forma más concreta, a los trabajadores si ellos creen que su trabajo está afectando a su salud, un 17,90% dice que sí, frente al 79,20% que responde negativamente a la pregunta.

Figura 3.3.1.e. Percepción de que el trabajo afecte a la salud del trabajador. Porcentaje de trabajadores en cada categoría de respuesta.

¿En qué medida cree que su trabajo afecta positiva o negativamente a su salud?



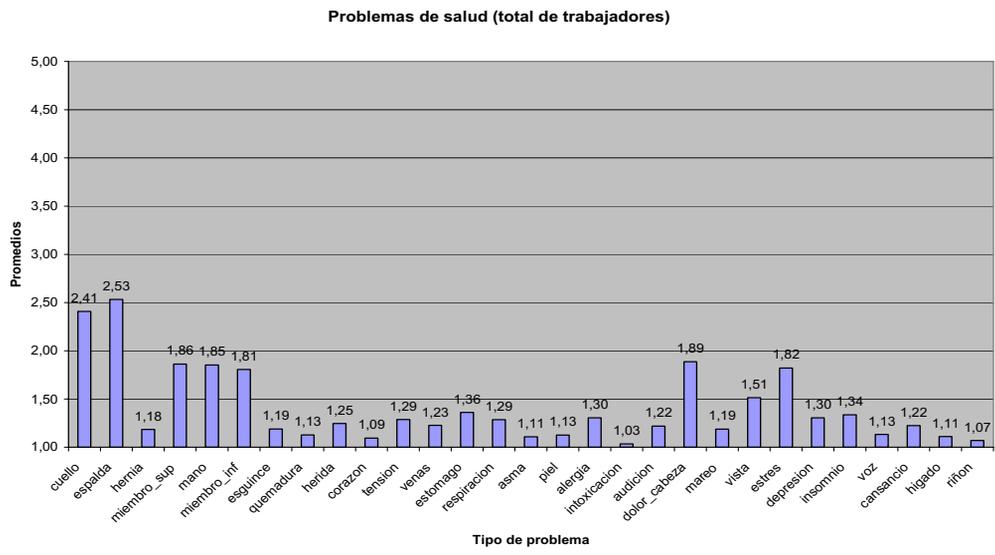
En este caso, el porcentaje más elevado de trabajadores que manifiestan que su trabajo está afectando a su salud corresponde al sector de la industria manufacturera y de suministros de electricidad, gas y agua, donde un 19,70% de trabajadores respondería afirmativamente al ítem. Por géneros, de nuevo el porcentaje de hombres que manifiesta que su trabajo sí está afectando a su salud –el 18,40%– es ligeramente mayor que el de mujeres –un 17,20%–.

3.3.2. Presencia de problemas de salud.

La incidencia de problemas de salud en los últimos meses es relativamente baja entre los trabajadores, obteniéndose promedios que en general no pasan de la puntuación 2,00 (“poco”) en una escala de 1 a 5, donde 1 indica la ausencia del problema en cuestión al que se refiere el ítem y 5 que está muy presente. Una excepción a este patrón es el caso de los

problemas de dolor en cuello/nuca y espalda, ya que en estos casos se obtuvieron promedios de 2,41 y 2,53 respectivamente. Estos dos tipos de problema de salud presentaban en todos los casos por encima de la puntuación 2,00 en todas las ramas de actividad y también en ambos géneros. Otros problemas, como el dolor en miembros superiores e inferiores o en la mano, el dolor de cabeza y el estrés, presentaron promedios cercanos a la puntuación 2,00 –aunque sin sobrepasar este valor, salvo en el caso del sector de la construcción, en el que el dolor en miembros superiores alcanzó un promedio de 2,02.

Figura 3.3.2. Presencia de problemas de salud entre los trabajadores. Porcentaje de trabajadores en función de la problemática específica.



En términos de porcentajes, se observa que los problemas de dolor de cuello o nuca y de espalda afectan a casi la mitad de los trabajadores en alguna medida, con un 43,10% y un 47,40% de ellos que los padecerían algo, bastante o mucho. También es de resaltar que el dolor de cabeza está presente en algún grado para un 28,70% de trabajadores, y que otros problemas como el dolor en miembros superiores, inferiores o en las manos afectarían a algo más de la cuarta parte de los trabajadores. De manera reseñable, el dolor de cabeza llegaba a afectar en algún grado al 32,40% de trabajadores de la construcción; mientras que el dolor en miembros superiores e inferiores llegaba al 32,60% y 31,90% respectivamente. También con un porcentaje del 30,60% de trabajadores afectados, el dolor en los miembros superiores parece extendido en el sector de la industria manufacturera y de suministros de electricidad, gas y agua. En relación a los órganos de los sentidos, el 16,50% de trabajadores presen-

taría problemas de vista, porcentaje que llegaría al 18,10% entre los trabajadores de la rama de servicios. Otros problemas, como los estomacales, afectarían a un 10,20% de la población de trabajadores. Es de destacar también que algunos problemas no parecen altamente extendidos si atendemos al porcentaje de afectados en algún grado (algo, bastante, mucho) en el total de trabajadores, pero que adquieren cierta relevancia cuando se analizan los datos por sectores. Así por ejemplo un 14,20% de trabajadores de la industria manufacturera y de suministros y un 12,20% de la rama de la construcción habrían sufrido heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones.

Por sectores, se encontró que los promedios para los ítems referidos al dolor en cuello o nuca y en espalda eran mayores en el sector servicios, donde se llega a los valores 2,49 y 2,57 respectivamente, en comparación con las demás ramas de actividad. En este sector, casi la mitad de los trabajadores sufrieron estos problemas en los últimos meses en algún grado. Así, el 45,80% afirmaba que había tenido algo, bastante o mucho dolor en el cuello o la nuca, y el 48,60% endoró estas categorías de respuesta cuando se preguntaba por el dolor de espalda.

En cuanto a las diferencias de género, los problemas de dolor de cuello/nuca y de dolor de espalda presentaron promedios ligeramente superiores en las mujeres -2,67 y 2,69 respectivamente- en comparación con los hombres -con promedios de 2,18 y 2,40 respectivamente-. También en el resto de problemas obtuvieron mayores valores promedio, es decir en los ítems referidos a dolor en miembros superiores e inferiores, en la mano, dolor de cabeza y estrés, las mujeres presentaron puntuaciones medias ligeramente superiores a las de los hombres.

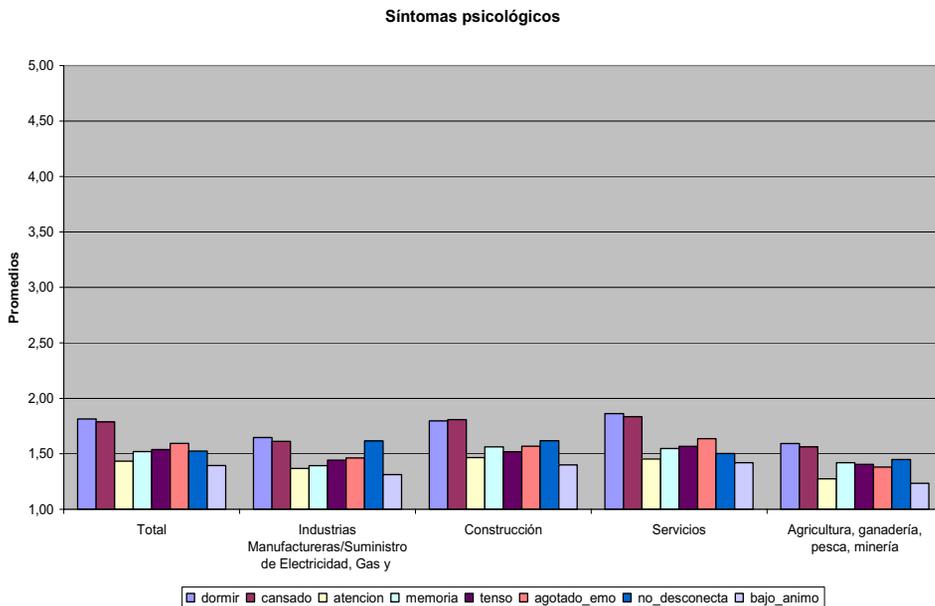
3.3.3. Síntomas psicológicos y fuentes de preocupación de los trabajadores.

Otras problemáticas -más de índole psicológica- también son destacables. Así, el estrés afectaría a un 25,20% de trabajadores, la depresión a un 9,30%, y el 10,20% de ellos refieren problemas relacionados con el sueño en algún grado. Son los trabajadores del sector servicios los que parecen más afectados por estos problemas, con un 27,40% de ellos manifestando tener problemas de estrés en algún grado (algo, bastante o mucho), un 10,50% depresión, y un 11,80% insomnio.

También se analizó la presencia en los trabajadores de otros síntomas relacionados con aspectos psicológicos, como la preocupación, los problemas de sueño, el agotamiento emocional, el bajo estado de ánimo, la tensión, etc. Éstos en ningún caso superaron la puntuación de 2,00 en una escala de 1 (el síntoma no se había experimentado nada en los últimos meses) a 5 (el síntoma

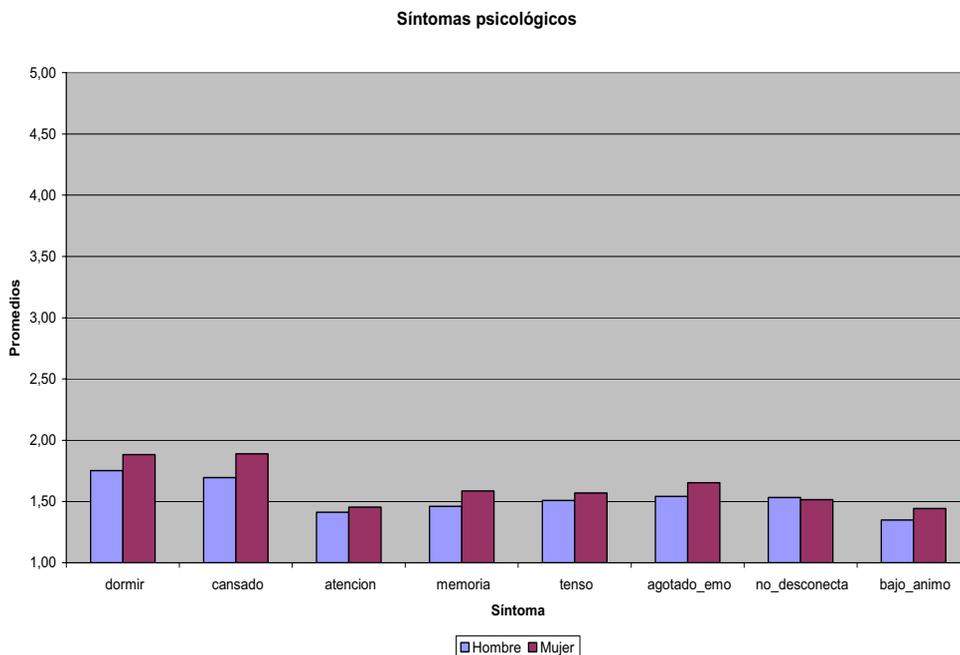
ma se había experimentado mucho). No obstante, dos de los síntomas analizados casi alcanzaban ese valor de 2,00, indicativo de que había estado presente, aunque poco. Son los problemas para dormir –media igual a 1,81- y la sensación continua de cansancio –media de 1,79-. Por sectores, los resultados son muy similares entre las distintas ramas de actividad, y en general, también los mayores promedios correspondieron a los ítems referidos a problemas de sueño y cansancio dentro de cada sector. Especialmente, en el sector de la construcción el promedio para los problemas en conciliar el sueño fue de 1,80 y en la construcción de 1,86. Respecto de la sensación de cansancio, también estos dos sectores presentaron los promedios más elevados, siendo la media de 1,81 en la construcción y de 1,83 en la rama de servicios.

Figura 3.3.3.a. Nivel de sintomatología de carácter psicológico entre los trabajadores, por tipo y sectores. Promedios.



Los promedios obtenidos por hombres y mujeres en este grupo de ítems referentes a síntomas psicológicos fueron muy similares, siendo para ambos grupos los síntomas relacionados con los problemas para dormir –media de 1,75 en hombres y 1,88 en mujeres- y el cansancio –promedio de 1,70 en hombres y de 1,89 en mujeres- los que obtuvieron mayores promedios. En términos generales, las mujeres obtuvieron promedios superiores a los de los hombres en lo que respecta a los ítems sobre síntomas psicológicos, aunque las diferencias fueron leves.

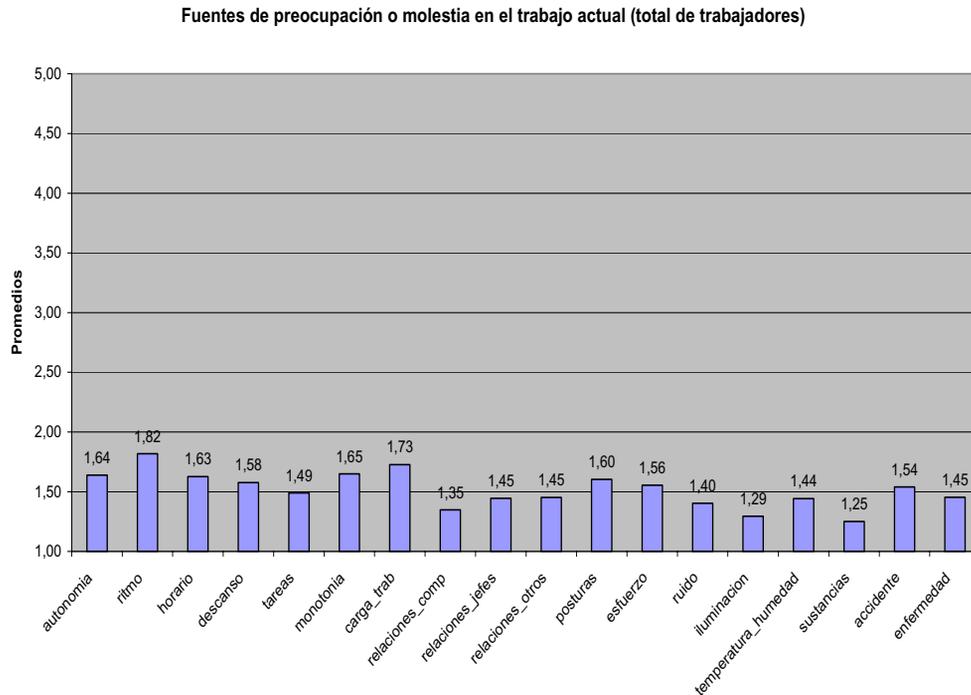
Figura 3.3.3.b. Nivel de sintomatología de carácter psicológico entre los trabajadores, por tipo y género. Promedios.



También cuando se preguntó a los encuestados por aspectos de su trabajo actual que fueran un motivo de preocupación o de molestia se obtuvieron promedios relativamente bajos en una escala de 1 (nada) a 5 (mucho). De nuevo, para ninguna de las fuentes de preocupación por las que se preguntó se alcanzaron promedios superiores a 2,00. Los más cercanos en el total de la población de trabajadores a este valor fueron las preocupaciones referidas al ritmo de trabajo -1,82- y a la carga de trabajo -1,73-. En general, fue en el sector de la construcción donde se apreciaron los valores promedios más elevados, aunque las preocupaciones o molestias tan sólo superaban el valor 2,00 –indicativo de que estaban presentes, aunque poco- para el ítem referente al ritmo de trabajo. En este sector, también resultarían ser una cierto motivo de preocupación para el trabajador la autonomía en la realización de su trabajo –promedio de 1,96-, los esfuerzos físicos – media igual a 1,92- y el riesgo de tener un accidente –promedio de 1,92-. En los sectores de la industria manufacturera y de suministros, así como en el de los servicios, las mayores preocupaciones venían del ritmo de trabajo, con media de 1,79 y 1,81 respectivamente; a esta preocupación le seguían en segundo lugar el riesgo de accidentes –media igual a 1,77- en la industria manufacturera y la preocupación por la carga de trabajo –con un promedio de 1,73- en el sector servicios. En la rama de actividad de la agricultura, ganadería, pesca y minería la mayor fuente de preocupación

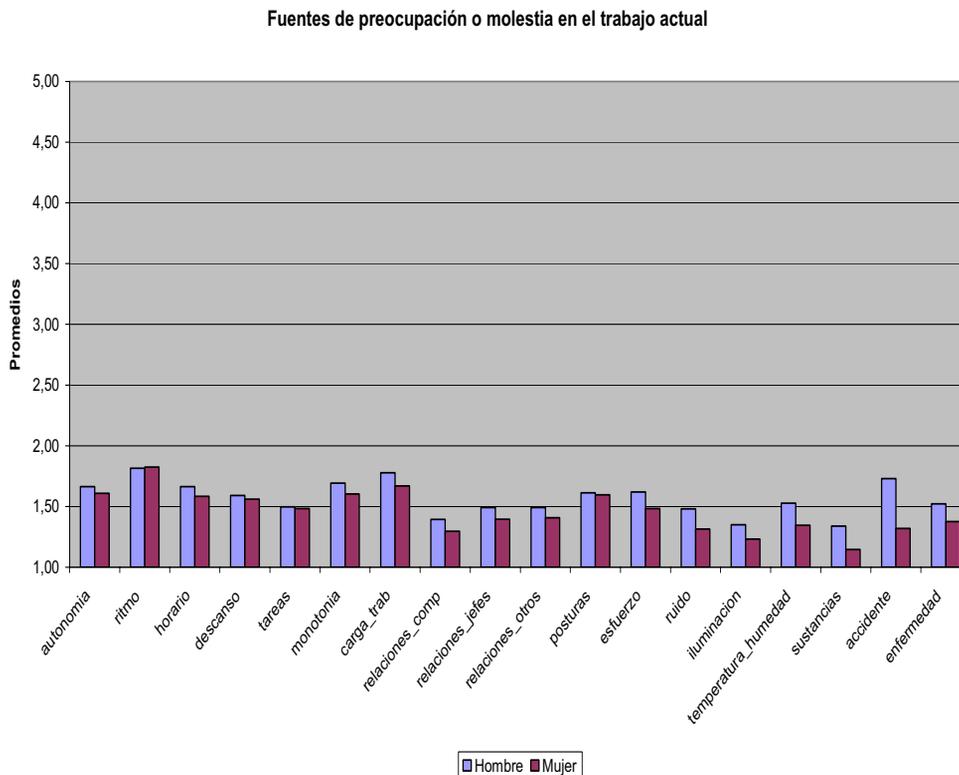
proviene del riesgo de sufrir accidentes, con una media de 1,80, a la que sigue la preocupación o molestia debida a los esfuerzos físicos que deben realizarse.

Figura 3.3.3.c. Fuentes de preocupación o molestia en el trabajo actual. Promedios.



Por género, tanto para hombres como para mujeres la mayor preocupación o fuente de molestias se sitúa en el ritmo de trabajo, donde los promedios son ligeramente superiores a 1,80 en ambos casos. Además, en el caso de los hombres la preocupación por la carga de trabajo obtuvo un promedio de 1,78 y la preocupación por el riesgo de accidentes uno igual a 1,73. En general, los hombres manifestaron estar más preocupados o molestos con los aspectos de su trabajo por los que se preguntaba en este apartado que las mujeres, si atendemos a sus puntuaciones globales. No obstante, en la mayoría de los casos, las diferencias eran muy leves.

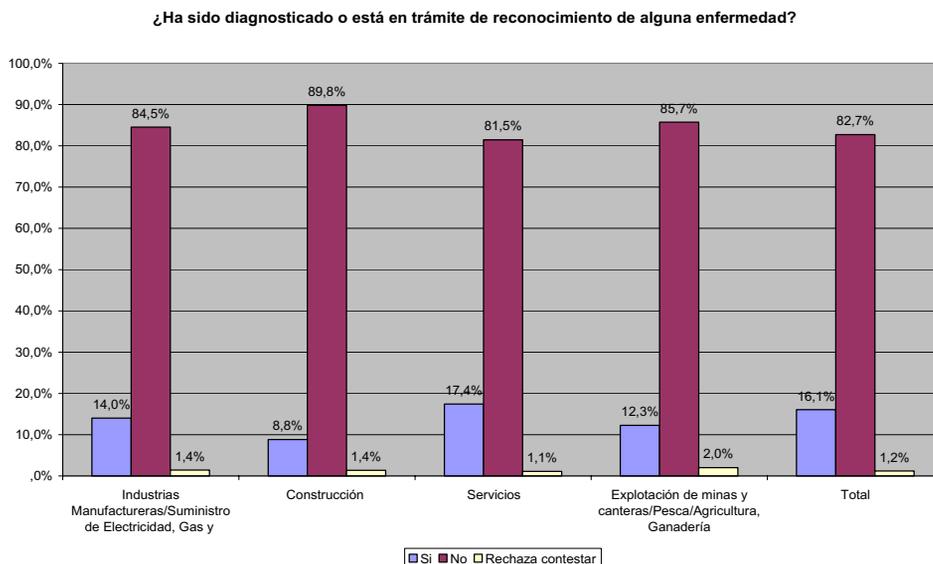
Figura 3.3.3.d. Fuentes de preocupación o molestia en el trabajo actual, por género. Promedios.



3.3.4 Presencia de enfermedades y enfermedades de carácter profesional.

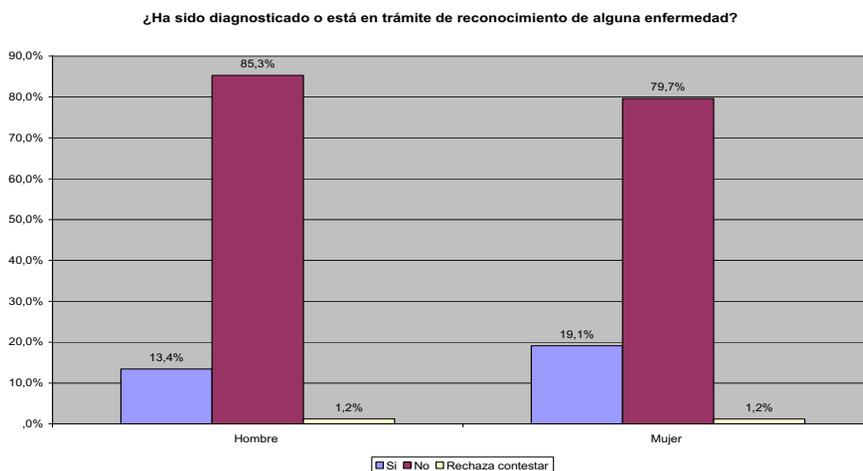
Se preguntó a los trabajadores acerca de si habían sido diagnosticados de alguna enfermedad o se encontraban en trámites de ello, ante lo cual un 16,10% respondería afirmativamente. El sector profesional donde se obtuvo un porcentaje de casos afirmativos más elevado fue el de los servicios, con un 17,40%; mientras que en el sector de la construcción el porcentaje de diagnosticados bajaba hasta en torno a la mitad del porcentaje obtenido en el total de trabajadores, quedándose en el 8,80%.

Figura 3.3.4.a. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad o lo están tramitando, por sectores.



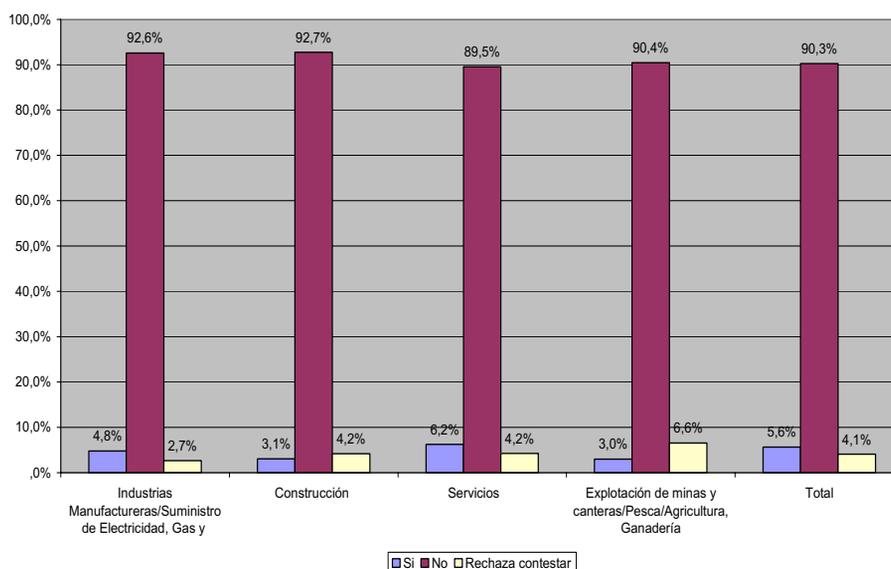
Por género, entre las mujeres se observa un porcentaje de trabajadores diagnosticados superior al de los hombres, con un 19,10% de mujeres que habrían sido diagnosticadas de alguna enfermedad o se encontrarían en trámites de serlo, frente al 13,40% de los hombres que se encontrarían en esta situación.

Figura 3.3.4.b. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad o lo están tramitando, por género.



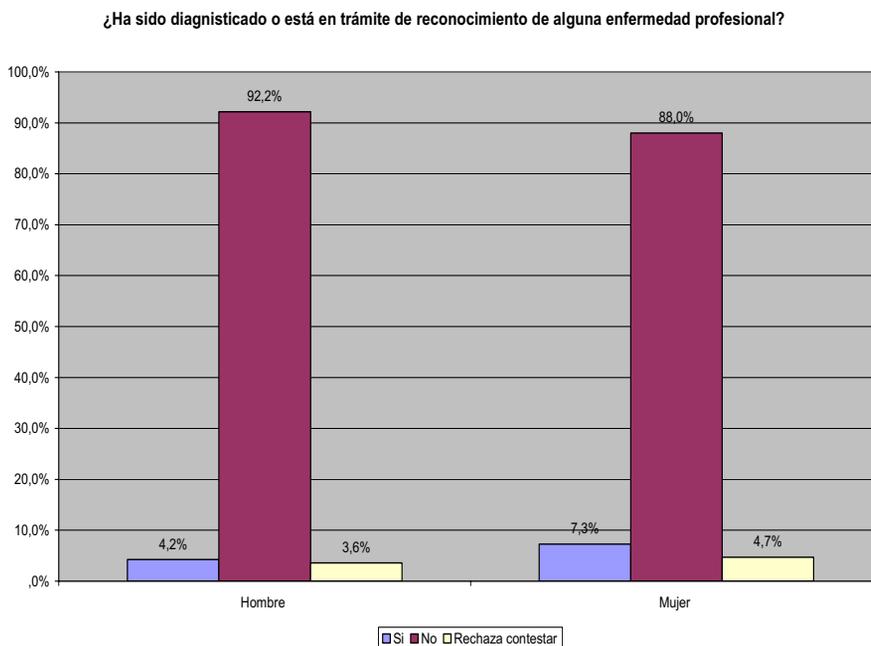
También se interrogó a los trabajadores acerca de haber sido diagnosticado –o encontrarse en trámites de serlo– de alguna enfermedad profesional. En este caso, el porcentaje de trabajadores que respondería afirmativamente fue del 5,60% en total. Este porcentaje de respuestas afirmativas aumenta hasta el 6,20% entre los trabajadores del sector servicios, y desciende hasta el 3,10% y el 3,0% en las ramas de la construcción y de la agricultura, ganadería, pesca y minería, respectivamente.

Figura 3.3.4.c. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad profesional o lo están tramitando, por sectores.



En cuanto al porcentaje de respuestas por género, se obtuvo de nuevo un porcentaje superior de respuestas indicativas de diagnóstico de enfermedad profesional entre las mujeres, en comparación con los hombres. Así, un 7,30% de las mujeres habrían respondido afirmativamente al ítem, frente al 4,20% de los hombres.

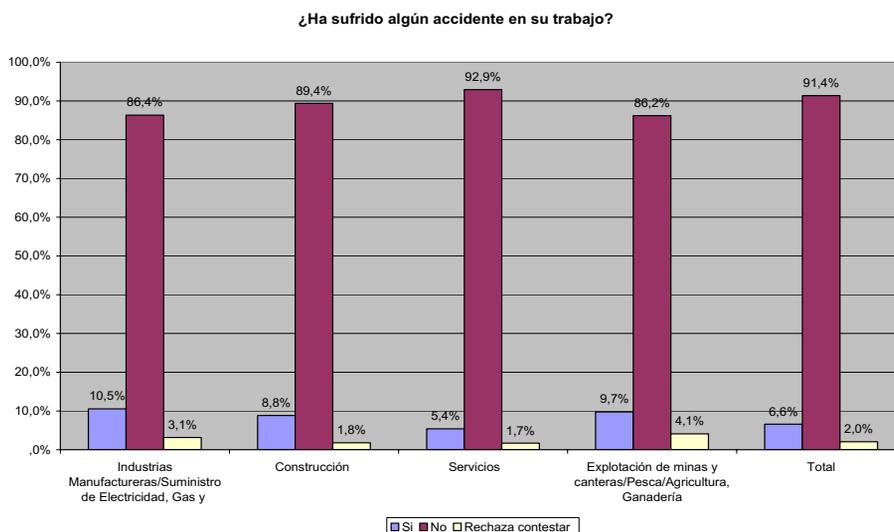
Figura 3.3.4.d. Porcentaje de trabajadores que han recibido un diagnóstico por enfermedad profesional o lo están tramitando, por género.



3.3.5 Accidentes laborales y lesiones

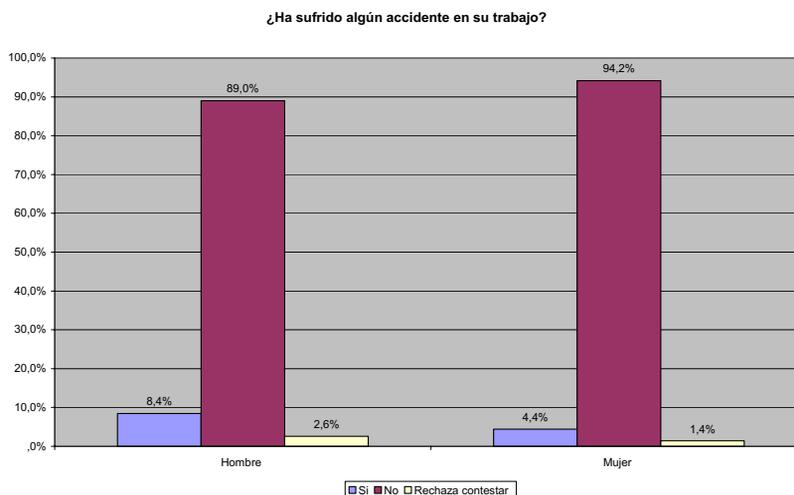
De acuerdo con las respuestas de los encuestados, un total del 6,60% de los trabajadores habría sufrido en los dos últimos años un accidente de trabajo que haya requerido asistencia médica, tratamiento o primeros auxilios. Se observaba además una diferencia entre el sector servicios, donde el porcentaje de trabajadores que habían respondido afirmativamente bajaba al 5,40% y el resto de sectores, donde los porcentajes superaban claramente la proporción de trabajadores que habrían sufrido accidentes en el total. Así, el porcentaje de trabajadores que afirman haber sufrido un accidente laboral en la industria manufacturera y de provisión de servicios asciende al 10,50%; en la rama de agricultura, ganadería, pesca y minería serían del 9,70%; y en la construcción las respuestas afirmativas representan el 8,80%.

Figura 3.3.5.a. Porcentaje de trabajadores que han sufrido algún accidente de trabajo, por sectores.



En cuanto a la presencias de accidentes laborales en relación con el género, el 8,40% de los hombres afirman haber sufrido alguno en los dos últimos años, frente al porcentaje menor de mujeres –el 4,40%- que respondió afirmativamente a la cuestión planteada.

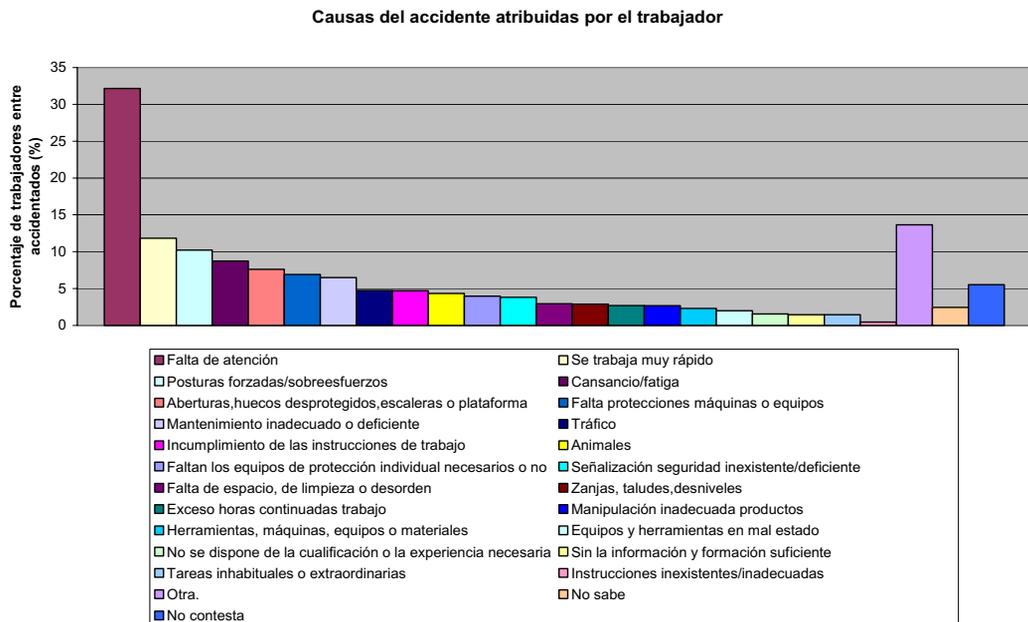
Figura 3.3.5.b. Porcentaje de trabajadores que han sufrido algún accidente de trabajo, por género.



Las causas que los trabajadores atribuyen al accidente sufrido son variadas. No obs-

tante, destaca sobre todo que un 32,17% de los trabajadores manifiestan que la causa del accidente fueron las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención. La segunda causa de accidentes más empleada por los trabajadores como explicación de su accidente fue el ritmo rápido de trabajo –un 11, 83% manifestó que este hecho se favoreció el accidente-, seguida muy de cerca del tener que realizar posturas forzadas o sobreesfuerzos durante la relación del trabajo –causa endorsada por el 10,21% de trabajadores accidentados. Otro tipo de circunstancias también fueron empleadas por un amplio porcentaje de accidentados para dar cuenta del evento sufrido. Así, un 8,74% atribuía que el cansancio o la fatiga habían estado implicados en el accidente y un 4,70% manifestó que el incumplimiento de instrucciones de trabajo era una causa del accidente. En otras ocasiones, el factor que favorece la ocurrencia de accidentes tiene que ver con aspectos inadecuados del entorno de trabajo, como aberturas o huecos desprotegidos, escaleras y plataformas –empleada por el 7,60% como razón del accidente-, la falta o insuficiencia de protecciones en las máquinas o equipos –causa atribuida por el 6,91%- o el mantenimiento inadecuado o deficiente –categoría empleada por el 6,50% de accidentados. Finalmente, también es destacable que un 4,75% de accidentados atribuyó que aspectos relacionados con el tráfico favorecieron su accidente.

Figura 3.3.5.c. Causas de los accidentes laborales, según los trabajadores. Porcentaje de trabajadores entre los afectados que suscribe cada factor.



Por sectores, el elemento más reportado en todos ellos como causa del accidente fueron las distracciones, descuidos, despistes o falta de atención. En la industria manufacturera y de provisión de suministros un 27,17% de accidentados manifestó que este factor había estado presente en el accidente; en la construcción, el 42,61%; en el sector servicios, el 33,50%; y en el sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería las distracciones estaban implicadas en los accidentes para un 22,80%.

Dado que algunos accidentes pueden tener como consecuencia lesiones de tipo físico para el trabajador, se preguntó a los encuestados por la localización de tales daños en caso de haberse producido. Así, entre aquellos que habrían sufrido accidentes laborales con lesiones, la mayoría las habría tenido en las piernas –el 34,6%- o en los brazos –el 31,4%- , observándose también porcentajes elevados de trabajadores que habrían tenido lesiones en la espalda -12,8%- , en la cabeza -9,9%- y en el tórax u órganos internos -6,1%-.

Por sectores, la localización de lesiones más frecuente en el sector de la industria manufacturera y de provisión de suministros fueron las extremidades superiores –señalada por el 46,60% de los que habían tenido algún tipo de lesión- e inferiores –afectando al 18,10%- . En el sector de la construcción, también se observó que un amplio porcentaje de afectados por lesiones reportaba que éstas se habían producido en los miembros superiores -39,10%- e inferiores -21,40%- , así como en la espalda -27,30%- . También en el sector de la agricultura, ganadería, pesca y minería el mayor porcentaje de lesionados entre quienes habían tenido un accidente se apreciaba para las lesiones en las extremidades superiores -51,70%- , seguidas de las inferiores -15,30%- . Dentro del sector servicios, en cambio, el mayor porcentaje de trabajadores con lesiones correspondía a aquellos que la habían sufrido en miembros inferiores –piernas-, con un 45,50%, que era seguido por el porcentaje de trabajadores con lesión en los miembros superiores –el 21,80%- .

El lugar donde ocurrió el accidente laboral fue mayoritariamente –según se desprende de las respuestas de los encuestados- el propio lugar de trabajo habitual, con un 69,40% de casos que se habrían producido en este contexto. No obstante, un 13,40% de casos tendrían lugar fuera del puesto de trabajo, aunque realizando tareas que corresponden a la actividad laboral del trabajador; y un 6,30% de los accidentes sucederían en el camino habitual desde el domicilio del trabajador hacia su lugar de actividad laboral.

La gran mayoría de estos accidentes parecen ser reportados, según las respuestas de los trabajadores. Así, un 71,60% del total de trabajadores afectados manifestó que el accidente había sido reportado. No obstante, llama la atención que un 25,60% de los accidentes -es

decir la cuarta parte de ellos- queda sin ser reportado. En este sentido, el porcentaje de accidentes de los que no se informa es superior en la rama de la industria manufacturera y de provisión de suministros –donde el 25,80% de los afectados no reportaron el accidente- y en el sector de los servicios –donde el 27,30% de los que sufrieron un accidente no informaron de él-. En el resto de sectores, el porcentaje de trabajadores que no reportaron accidentes sufridos sería levemente superior al 19%. Por géneros, las mujeres tienden a reportar más los accidentes sufridos que los hombres, apareciendo porcentajes del 80,5% de mujeres frente al 67,60% de hombres que sí informaron del accidente. Entre los hombres, un 29,40% de los que habían sufrido un accidente no lo reportaron, mientras que el porcentaje de mujeres que no informaron del accidente fue del 17,00%.

En cuanto a las consecuencias del accidente sobre la actividad laboral del trabajador, un 13,50% de los que habrían sufrido un accidente no habrían podido volver a hacer el mismo trabajo que antes, mientras que el 78,10% sí se habría reincorporado a su actividad laboral habitual. Más concretamente, el 54,60% de entre aquellos que no se habrían reincorporado a su actividad laboral previa atribuyen este hecho a las secuelas dejadas por la lesión. El tiempo medio de baja laboral de aquellos que han sufrido un accidente o enfermedad relacionada con el trabajo es de 45 días, con el 50% de los trabajadores necesitando periodos de licencia superiores a 11 días.

Con respecto a la población total de los trabajadores, el 2,30% espera recibir o ha recibido alguna compensación económica de su sistema de seguridad social por alguna lesión sufrida.

4 CONCLUSIONES

Riesgos

En relación con la presencia de riesgos para los trabajadores en el contexto laboral uruguayo los datos de encuesta revelan un panorama si no del todo positivo, sí al menos indicativo de cierta normalidad en cuanto a las condiciones de seguridad e higiene se refiere. Si se consideran las puntuaciones promedio para el conjunto de la población de trabajadores, los valores que se obtienen son –globalmente- indicativos de un nivel moderado o bajo de exposición al riesgo. No obstante, las puntuaciones promedio pueden ocultar, difuminando su presencia, aquellos casos en los que los trabajadores se encuentran expuestos en un alto grado a circunstancias o estímulos que pueden suponer potencialmente un daño.

En este sentido, el análisis de los porcentajes de trabajadores que se sitúan en las diferentes categorías de respuesta, indicativas de una menor o mayor presencia del riesgo en cuestión, resulta clarificador. De nuevo, atendiendo a estos porcentajes, se contempla que la exposición a los factores de riesgo analizados son, globalmente, la excepción y no la norma. No obstante, y dada la gravedad de algunos de tales elementos de riesgos, son aspectos que a pesar de su baja incidencia se han de tomar en consideración. Más aún, en ocasiones se comprueba que los trabajadores sometidos a determinadas circunstancias o factores de riesgo se concentran en sectores o grupos laborales específicos, por lo que es necesario un análisis detallado, más allá de la consideración de parámetros globales.

La exposición a **riesgos de naturaleza física o química** presentaba –siguiendo esta tendencia global mencionada- niveles moderados o bajos. En este caso, la presencia de altas temperaturas –presentes para casi más del 60% de trabajadores- fue el elemento más destacable, siendo el sector de la construcción y el de agricultura, ganadería, pesca y minería donde este problema era más frecuente. En este conjunto de factores físicos, también la exposición a bajas temperaturas es destacable por su frecuencia, siendo de nuevo los dos sectores mencionados anteriormente los más expuestos a este riesgo térmico.

También los riesgos laborales derivados de la realización de **esfuerzos físicos** y de la necesidad de **adoptar posturas o realizar movimientos específicos** en el trabajo obtuvieron valores promedio moderados o bajos. En concreto, el hecho de tener que permanecer de pie en el trabajo parecía ser el problema más extendido dentro de este grupo de riesgos, con más de la mitad de trabajadores –el 53%- expuestos a él en algún grado, y siendo especialmente destacable su presencia en el sector de la construcción. Otro elemento a destacar es el

tener que realizar movimientos repetitivos en el trabajo, aspecto que estaría presente para casi una tercera parte de los trabajadores.

Hay riesgos en los contextos de trabajo que tienen una naturaleza **psicosocial**, es decir, se derivan fundamentalmente de la forma en que se estructuran las relaciones sociales e interpersonales en el trabajo. Por ejemplo, factores como la **violencia psicológica o física**, el **abuso** o la **discriminación** atentan contra la seguridad de los trabajadores y pueden causarles un grave daño. En este caso, hay que destacar que, según se refleja en los datos de la encuesta, se trataría de elementos que están ausentes para la gran mayoría de trabajadores uruguayos, con porcentajes de alrededor del 90% o superiores a esta cifra que afirman no estar nunca expuestos a alguno de estos riesgos. No obstante, hay que considerar que dada la especial gravedad de estos factores relacionados con la integridad y la seguridad física y emocional del trabajador, un porcentaje de incidencia relativamente pequeño no deja de suponer un problema potencialmente grave. Por ejemplo, un 7% de trabajadores decían estar expuestos a amenazas de violencia física en alguna medida, algo que ocurre habitualmente para un 3% de ellos. En cuanto a los comportamientos abusivos, el 10% afirma haber estado expuesto a estos en alguna medida, y un 3% se enfrenta a ellos de forma habitual. En ambos casos además, es el sector servicios donde este riesgo se encontraba más presente. La discriminación sexual, por otra parte, se muestra como poco frecuente, con el 1% de trabajadores afectados, pero destaca su sistematicidad; es decir, aquellos/as que la sufren, se ven expuestos a la discriminación de manera habitual en su trabajo.

En resumen, la tendencia respecto de los riesgos psicosociales para la seguridad del trabajador es la de una baja incidencia, aunque no por ello se ha de restar importancia a los casos en los que se producen. Más aún, hay que tener en cuenta que para un porcentaje considerable de trabajadores puede que se trate de riesgos que pasan desapercibidos, al ser difíciles de identificar como tales, o que son en alguna medida desconocidos. Por sectores, cuando se considera la incidencia en general de los riesgos que se incluyen en esta categoría, ésta parece ser menor en la rama de agricultura, ganadería, pesca y minería, mientras que en los demás sectores estarían algo más extendidos.

Estos datos son coherentes con la visión normalizadora de las relaciones sociales en el trabajo que se desprenden de los resultados de la encuesta. Así, en general las **relaciones entre los trabajadores y los jefes, compañeros y clientes o usuarios** se caracterizan como poco o nada problemáticas. En este caso, las relaciones entre trabajadores y supervisores o jefes parecen algo más conflictivas en la rama de la industria manufacturera y provisión de suministros, apreciándose el menor nivel de conflictividad percibida en la agricultura, ganadería, pesca y minería. Es también en este último sector en el que la conflictividad entre compañeros tenía una incidencia más baja,

de nuevo siendo en la industria manufacturera y de suministros de gas, electricidad y agua donde se obtuvieron los porcentajes de conflictividad mayores. Aunque la conflictividad entre trabajadores y clientes o usuarios se mantuvo en general en niveles bajos, destaca que en el sector servicios hasta un 10% de los trabajadores encontraban estas interacciones problemáticas.

En términos globales, los trabajadores consideran que las **relaciones con su empleador o empresa** están en alguna medida o bastante equilibradas y en general los resultados son indicativos de confianza mutua entre empleador y trabajador, cumplimiento de expectativas y obligaciones mutuas, reciprocidad, y existencia de una comunicación abierta dentro de la empresa. Sin embargo, a pesar de esta tendencia general, un 18% de los trabajadores considera poco o nada que en su relación con la empresa exista confianza mutua, porcentaje en sector de la construcción alcanzaba casi al 30% de ellos. Junto a este dato, casi la cuarta parte de los trabajadores de la industria manufacturera, la construcción y los servicios afirmaban que no existía correspondencia –o en todo caso, había poca- entre sus contribuciones a la empresa y lo que reciben de ella.

De nuevo considerando puntuaciones para el global de trabajadores, se aprecia que estos apenas perciben que existan **cambios en las organizaciones** donde desempeñan su labor. A pesar de ello, para el 24%, el 28% y el 26% de trabajadores la incidencia del cambio sería considerable en lo que se refiere a procedimientos y normas, uso de tecnología y maquinaria, y en la composición de los equipos de trabajo, respectivamente. Los sectores algo más dinámicos en este sentido parecen ser los de la industria manufacturera y de suministros y el sector de la construcción.

En cuanto a la **percepción de inseguridad laboral**, esta es baja entre los trabajadores uruguayos, encontrándose que el 87% de ellos considera que es poco o nada probable que pierda su trabajo en los próximos seis meses y que el 85% piensa que es poco o nada probable que su relación laboral finalice de forma indeseada.

Finalmente, dentro del apartado de riesgos derivados de la actividad laboral, también se analizó la posible presencia de **conflictividad entre el ámbito laboral y doméstico**. En general los problemas en este sentido tuvieron una presencia moderada, destacando que el 46% de los trabajadores consideraba en alguna medida que su actividad profesional suponía un impedimento para tener una vida personal satisfactoria y relajada, y que un 38% afirmaba que su trabajo había sido en algún caso un impedimento para cumplir con obligaciones sociales o familiares. Las dificultades para conciliar la vida laboral y familiar parecen tener una mayor incidencia en los sectores profesionales de los servicios y la construcción.

Prevención

Los resultados sobre la presencia de medidas preventivas ante la exposición a diferentes riesgos dibujan un amplio campo para la mejora. Los porcentajes de trabajadores sin medidas preventivas a pesar de su alta exposición a un determinado riesgo se sitúan en el 60,90% para los riesgos térmicos, el 59,60% en el de caídas leves, el 42,50% para las caídas graves y el 65,25% en la exposición a movimientos o posturas de riesgo. Igualmente la presencia de sistemas de señalización y alerta es insuficiente, con un 63,50% de respuestas negativas.

Respecto a la vigilancia de la salud, más de la mitad de los trabajadores no tienen acceso a chequeo médico en el trabajo y solo el 16,80% lo tienen cuando se trata de su bienestar psicológico.

Una dimensión que parece decisiva para la existencia de prevención en el lugar de trabajo es el tamaño de la empresa, indicando los resultados que la acción en este campo se concentra en empresas de 250 o más trabajadores. Si bien en estas los datos también ofrecen posibilidades de mejora con, por ejemplo, tan solo el 45% de las empresas con entre 250 y 500 trabajadores contando con un servicio de prevención. La formación en esta materia parece también insuficiente de acuerdo con la opinión del 53,20%.

En general, la percepción de los trabajadores coincide con esta valoración entendiéndose un porcentaje importante de los mismos que es posible mejorar las medidas de seguridad y reducir el riesgo.

Daños

En términos generales, la **percepción por parte de los trabajadores de que su actividad laboral pueda suponer un riesgo** para su salud mental o física es relativamente baja. Aun así, el 35,30% de los trabajadores considera que su salud puede verse afectada por el trabajo en algún grado, preocupación que es mayor entre los trabajadores de la construcción, la mitad de los cuales asume que existe cierto grado de riesgo en su desempeño laboral. Entre los hombres estaría más extendida la idea de que el trabajo puede tener repercusiones sobre la salud, siendo que el 40,70% de los hombres compartía esta preocupación, frente a un 29,10% de las mujeres.

Cuando se pregunta por aspectos más objetivables, se encuentra que la presencia de **problemas de salud** entre la población trabajadora es –en términos generales- baja, con la excepción de los dolores en cuello/nuca y espalda, que alcanzan niveles moderados y se extienden de forma similar en los diversos sectores analizados, afectando casi a la mitad de los trabajadores en algu-

na medida. Otros problemas de salud, como el dolor en las extremidades superiores o inferiores y los dolores de cabeza, afectarían a casi la tercera parte de los trabajadores.

El estrés, por su parte, afectaría con alguna o mucha intensidad a una cuarta parte de los trabajadores. También problemas como la depresión, que afecta en algún grado a un 9,30%, y el insomnio –con el 10,20% de trabajadores afectados en alguna medida- son destacables. Aunque, en general, los **síntomas psicológicos** y fuentes de preocupación analizadas en la encuesta presentaron niveles promedio moderados o bajos, algunos aspectos son remarcables. Por ejemplo, los problemas relacionados con el sueño y la sensación continua de cansancio serían los más sobresalientes y extendidos en los diferentes sectores. En el caso de las **fuentes de preocupación** relacionadas con el trabajo, la que más parece inquietar a los trabajadores es el ritmo y la carga de trabajo, siendo en el sector de la construcción donde esta preocupación resultaría algo mayor.

En el caso de las **enfermedades de carácter profesional**, un 5,60% de trabajadores manifestó que había sido diagnosticado de alguna de ellas o se encontraba en trámites de diagnóstico, siendo el porcentaje algo superior -6,20%- entre los trabajadores del sector servicios. Además, un total del 6,60% de trabajadores afirmó haber sufrido algún **accidente de trabajo** en los dos últimos años, aunque en este caso el porcentaje bajaba ligeramente en el sector servicios y era considerablemente mayor –en torno al 10%- en las demás ramas de actividad. En un amplio porcentaje de casos, casi la tercera parte, los trabajadores atribuyen la causa del accidente a distracciones, descuidos, despistes o falta de atención. También es reseñable, por otra parte, que el segundo elemento más empleado en la explicación del accidente laboral sea el ritmo rápido de trabajo, presente en casi el 12% de los casos, causa a la que sigue el tener que realizar sobreesfuerzos o posturas forzadas (10,21%). Aunque la mayoría de accidentes son reportados, es destacable que –según las respuestas de los trabajadores- la cuarta parte de ellos quedan sin serlo, siendo la industria manufacturera y de suministros y el sector servicios donde los porcentajes de accidentes no informados fueron superiores.

Estos accidentes y enfermedades laborales tienen **implicaciones importantes** tanto para los trabajadores como para las empresas. Así, el 13,50% de los que sufrieron un accidente quedaron imposibilitados para volver a realizar el mismo trabajo que realizaban antes. Por otra parte, se constata que tras sufrir un accidente laboral o a consecuencia de una enfermedad relacionada con el trabajo, el tiempo promedio que se permanece de baja es de 45 días y que la mitad de los trabajadores necesitan periodos de permiso de más de 11 días.

La existencia de porcentajes relativamente bajos en algunos de los problemas y daños analizados no debe llevar a obviar las serias implicaciones que las enfermedades, accidentes y lesio-

nes pueden tener tanto para los trabajadores como para las organizaciones en las que realizan su labor. En este contexto, porcentajes que en otros ámbitos puedan parecer irrelevantes pueden tener, en realidad, un impacto económico, social e individual muy alto.

5 COMENTARIOS FINALES

Los resultados presentados en este informe ofrecen una visión general sobre la seguridad y la salud en el trabajo en el contexto uruguayo. Como cualquier descripción, este informe presenta limitaciones y ámbitos por explorar. Antes de finalizar quisiéramos dejar patente algunas de las limitaciones del estudio y ofrecer una reflexión global.

La primera de ellas tiene que ver con su carácter general. Los datos ofrecidos se presentan en su mayoría dentro del marco de la muestra total. Si bien esto da una visión global del panorama, puede hacer que determinados fenómenos se nos representen como marginales o menores, aun cuando su importancia e incidencia en términos relativos sea mayor. Esta fotografía aérea debe ser completada por otras más detalladas y próximas a aspectos particulares. Serán, por tanto, necesarios estudios específicos en los que abordar riesgos concretos enmarcados en otras variables, por ejemplo, el análisis de la discriminación en grupos que habitualmente son diana de la misma.

Otra cuestión que no debe perderse de vista es que la relevancia y la gravedad de los porcentajes no son ajenas al contenido de lo que cuantifican. En este sentido, algunos de los porcentajes menores en el informe presentan aspectos de máxima gravedad, como los obtenidos en relación con la violencia en el trabajo, inferiores al 10 por ciento. Igualmente en el ámbito de los riesgos laborales, la exposición a situaciones estresantes en una de cada cuatro trabajadores representa una cifra preocupante en términos psicológicos, pero también económicos por el afloramiento de estas situaciones bajo formulas como el “presencialismo”, el ausentismo u otras formas de reducción del rendimiento.

Otro aspecto fundamental tiene que ver con aquello sobre lo que se ha hecho el retrato, evitando confundir una parte con el todo. En este estudio, no aparece reflejada la economía informal. Tratándose de cuestiones relativas a la seguridad y la salud en el trabajo, esto no es una cuestión menor. Es muy probable que las cifras obtenidas infravaloren la realidad de aquellos trabajadores que carecen de un empleo regularizado y dentro del marco legal. Estas realidades resultan más difíciles de escrutar, pero no por ello menos merecedoras de estudio detallado.

Otra de estas limitaciones tiene que ver con la valoración de los niveles observados tanto en lo que corresponde a los riesgos como a los accidentes y consecuencias para la salud, más allá de la valoración en términos absolutos que implica son siempre excesivas. En este sentido, sería recomendable la realización de estudios comparativos con muestras en otros países con realidades socio-económicas asimilables a la uruguaya.

Por último, una vez establecida la mayor o menor gravedad de una situación es necesario disponer de elementos que permitan la valoración del avance de la misma. Por tanto, resulta fundamental la evaluación repetida y sostenida en el tiempo de la seguridad y la salud entre los trabajadores y trabajadoras uruguayas, de modo que sea posible determinar de forma fiable y válida la eficacia de las políticas y acciones emprendidas. La incorporación de una encuesta nacional sobre condiciones de trabajo, seguridad y salud dentro del sistema nacional de estadísticas parece una condición necesaria para avanzar en la valoración del problema. Como se recoge en la cita inicial, en ausencia de estos datos tendremos que depender en informaciones de escaso valor para tomar decisiones de la máxima importancia.

6 ANEXO I Cuestionario.

Cuestionario sobre Riesgos laborales, factores de protección y preventivos y salud laboral. Proyecto AECID de cooperación interuniversitaria (PCI) entre URJC-FP/UDELAR.

El presente Estudio sobre los riesgos psicosociales en trabajadores uruguayos se lleva a cabo en el marco del proyecto “Diseño y planificación de la creación de una Unidad de Psicología de Salud Ocupacional y del Desarrollo y la Innovación Organizacional” financiado por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).

Cuestionario de Salud y Seguridad en el Trabajo

1. SITUACIÓN LABORAL Y TIPO DE TRABAJO

P1-1. ¿Cuántos trabajos remunerados tiene? (Indicar número) _____

P1-2. Durante el último año (últimos 12 meses) ¿cuánto tiempo en total ha estado desempleado?

- No he estado desempleado
- Menos de 1 mes
- De 1 a menos de 2 meses
- De 2 meses a menos de 3 meses
- De 3 meses a menos de 6 meses
- De 6 meses a menos de 8 meses
- De 8 meses a menos de 10 meses
- De 10 meses a 12 meses
- Rechaza contestar

P1-3. Durante el último año (últimos 12 meses) ¿cuánto tiempo en total ha estado buscando trabajo?

- No he estado buscando trabajo
- Menos de 1 mes
- De 1 a menos de 2 meses
- De 2 meses a menos de 3 meses
- De 3 meses a menos de 6 meses
- De 6 meses a menos de 8 meses
- De 8 meses a menos de 10 meses
- De 10 meses a 12 meses
- Rechaza contestar

P1-4. En promedio, ¿Cuál ha sido su salario líquido mensual en los últimos 3 meses?

①	②	③	④	⑤
... o menos	Entre ... y ...	Entre ... y ...	Entre ... y ...	Más de ...

P2. De los anteriores, al que más hora dedica es un trabajo:

- Unipersonal sin empleados a tiempo completo
- Unipersonal sin empleados a tiempo parcial
- Unipersonal con empleados a tiempo completo a tiempo
- Unipersonal con empleados a tiempo parcial
- Empleado a tiempo completo
- Empleado a tiempo parcial
- Otros

- No sabe
- Rechaza contestar

P3-1. ¿Qué tipo de contrato de trabajo tiene usted?

- Un contrato indefinido (Ir a P5)
- Un contrato temporal (Continuar)
- Un contrato con una empresa de trabajo temporal (Continuar)
- Pasantía/Beca (Ir a P5)
- No tiene contrato (Ir a P5)
- Otro (Ir a P5)
- No sabe (Ir a P5)
- Rechaza contestar (Ir a P5)

P3-2. Al momento de establecer su contrato, lo hizo de manera...

- Escrito
- Oral
- No sabe
- No contesta

P4-1. ¿Cuál es la duración de su contrato en años y meses?

- Menos de 3 meses
- 3 a 6 meses
- 7-12 meses
- Entre 1 y 3 años
- Más de 3 años
- No tiene una duración prefijada
- Otro
- No sabe
- Rechaza contestar

P4-2. En referencia a su contrato de trabajo, señale de los siguientes derechos a los que puede disfrutar:

- Salario vacacional
- Jubilación
- Pensión
- Disfrutar de los feriados laborables sin problemas
- Disfrutar los feriados no laborables sin problemas
- Tomarse la licencia médica sin problemas cuando lo necesita
- Ir al médico sin problemas cuando lo necesita
- Tomarse la licencia reglamentaria sin problemas
- Libertad para elegir cuándo se toma su licencia reglamentaria
- Tomarse la licencia especial cuando lo necesita
- Tomarse la licencia por maternidad/paternidad
- Disfrutar del horario especial por lactancia materna
- Tomarse la licencia sindical

P 5-1. Habitualmente, ¿cuántas horas por semana trabaja usted en su principal trabajo remunerado?

① Menos de 30	② Entre 30 y 40	③ Más de 40
------------------	--------------------	----------------

P 5-2. Si pudiera elegir libremente, ¿cuántas horas semanales preferiría trabajar?

① Menos que en la actualidad	② Igual que en la actualidad	③ Más que en la actualidad
---------------------------------	---------------------------------	-------------------------------

P5-3. En total, ¿cuántos minutos al día dedica usted habitualmente a desplazarse desde su domicilio al trabajo y de regreso a su domicilio?

① De 0 a 30 min	② Entre 31 y 60 min	③ Más de 60 min
--------------------	------------------------	--------------------

P5-4. ¿De qué manera se transporta usted habitualmente de su domicilio a su trabajo y viceversa?

- A pie
- Transporte público (especificar: ómnibus, tren, taxi, otro)
- Transporte privado (especificar: ómnibus, automóvil, motocicleta, bicicleta, otro)
- Transporte de la empresa (especificar: ómnibus, automóvil, motocicleta, bicicleta, otro)
- Combinación (especificar cuál _____)
- No contesta

P5-5. ¿Cuántas veces al mes...

① Nunca	② Una vez o más
------------	--------------------

1. ...trabaja usted entre las 6 de la tarde y las 10 de la noche? ① ②
2. ...trabaja usted por la noche? ① ②
3. ...trabaja usted el fin de semana? ① ②
4. ...hace usted jornadas de más de 10 horas? ① ②

P5-6. Conteste sí o no a las siguientes preguntas:

① Sí	② No
---------	---------

1. ¿Trabaja el mismo número de horas todos los días? ① ②
2. ¿Trabaja el mismo número de horas todas las semanas? ① ②
3. ¿Trabaja con un horario fijo de entrada y de salida? ① ②
4. ¿Tiene que hacer guardias en su trabajo? ① ②
5. ¿Tiene que hacer turnos? ① ②

P5-7. Habitualmente ¿Cuánto tiempo trabaja usted?

Número de semanas al mes: _____ Número de meses al año: _____

P6. ¿Cuántas personas trabajan en su mismo centro/lugar de trabajo?

- Trabajo solo/a
- De 2 a 4
- De 5 a 9
- De 10 a 49
- De 50 a 99
- De 100 a 249
- De 250 a 499
- De 500 o más
- No sabe
- Rechaza contestar

P7. En cuanto a las tareas que realiza en su trabajo, las realiza: (Responda del 1 al 5 según escala siguiente. Si responde 5 a alguna pregunta pasar a pregunta 7)

① Nunca trabajo así	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre trabajo así
------------------------	--------------------	----------------------	-------------------	--------------------------

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Solo y sin nadie a su alrededor | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. Solo, pero al lado de otros trabajadores | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. En contacto con otros que no están en su lugar de trabajo (teléfono, e-mail, etc.) | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. En contacto cara a cara con una sola persona | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. En un grupo con el que interactúa cara a cara | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. En un grupo con el que interactúa mediante tecnología | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. Solo desde su domicilio conectado con otras personas en el lugar de trabajo o trabajando en su domicilio. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. Solo desde su domicilio sin contacto con su lugar de trabajo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P8. Cuántas personas con las que trabaja son:

① Ninguno	② Alguno	③ Aproximadamente la mitad	④ Casi todos	⑤ Todos
--------------	-------------	-------------------------------	-----------------	------------

- | | | | | | |
|------------------------|---|---|---|---|---|
| 1. Familiares suyos | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. Personas a su cargo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. Superiores suyos | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. Iguales a usted | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P9. ¿Cuál es la actividad principal de su empresa? (Indicar)

P10. ¿Cuál es la actividad principal en su centro/lugar de trabajo? (Indicar)

P11. ¿Cuál es su principal ocupación? (Indicar)

P11-1. ¿Cuánto tiempo lleva usted trabajando en esta empresa en su función actual? (Indicar)

P11-2. ¿Dónde realiza su trabajo habitual la mayor parte de la jornada?

- Al aire libre

- En vehículo
- En local semicerrado
- En local cerrado
- En otro lugar (especificar) _____

RIESGOS LABORALES

2.1 AMBIENTE TÉRMICO, QUÍMICO, FÍSICOS

P12. Utilizando una escala del 1 al 5, dígame en qué medida en su trabajo está expuesto a:

① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre		
1.	Temperaturas altas que le hacen sudar aún cuando no hace esfuerzos físicos	①	②	③	④	⑤
2.	Temperaturas bajas que le hacen sentir frío	①	②	③	④	⑤
3.	Corrientes de aire	①	②	③	④	⑤
4.	Humedad excesiva	①	②	③	④	⑤
5.	Malos olores	①	②	③	④	⑤
6.	Suciedad	①	②	③	④	⑤
7.	Mal estado de los aseos	①	②	③	④	⑤
8.	Falta de agua potable	①	②	③	④	⑤
9.	Ausencia de facilidades para cambiarse de ropa	①	②	③	④	⑤
8.	Aire viciado por falta de ventilación	①	②	③	④	⑤
9.	Aire libre sin protección adecuada	①	②	③	④	⑤
10.	Respirar humos/gases o polvo	①	②	③	④	⑤
11.	Respirar vapores tóxicos (disolventes, pegamentos, etc.)	①	②	③	④	⑤
12.	Contacto físico con productos peligrosos	①	②	③	④	⑤
13.	Sustancias radioactivas	①	②	③	④	⑤
14.	Quemaduras	①	②	③	④	⑤
15.	Explosiones	①	②	③	④	⑤
16.	Incendios	①	②	③	④	⑤
17.	Contactos eléctricos	①	②	③	④	⑤
18.	Animales que puedan dañarle	①	②	③	④	⑤
19.	Objetos que pueden transmitir infecciones (agujas, material de laboratorio, fluidos corporales, etc.)	①	②	③	④	⑤
20.	Objetos punzantes o cortantes	①	②	③	④	⑤
21.	Maquinaria o piezas que pueda producir lesiones graves por aplastamiento o amputación	①	②	③	④	⑤
22.	Ruidos tan fuertes que es difícil comunicarse	①	②	③	④	⑤
23.	Vibraciones producidas por herramientas, máquinas o vehículos	①	②	③	④	⑤
24.	Iluminación inadecuada (demasiada o insuficiente) para la tarea que realiza	①	②	③	④	⑤
25.	Sufrir una caída que le puede producir lesiones leves o moderadas (esguince, rotura de un hueso)	①	②	③	④	⑤
26.	Sufrir una caída que le produzca una lesión grave o mortal (lesión medular, muerte).	①	②	③	④	⑤
27.	Humo de tabaco	①	②	③	④	⑤
28.	Secreciones o desechos de personas o animales y sus órganos	①	②	③	④	⑤
29.	Aberturas, huecos, escaleras, desniveles	①	②	③	④	⑤
30.	Superficies inestables, irregulares, deslizantes	①	②	③	④	⑤
31.	Espacio insuficiente	①	②	③	④	⑤

P13. En qué medida, su trabajo implica: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre
------------	--------------------	----------------------	-------------------	--------------

1.	Permanecer de pie	①	②	③	④	⑤
2.	Permanecer en una postura incomoda o forzada	①	②	③	④	⑤
3.	Permanecer en la misma postura (sentado, acostado)	①	②	③	④	⑤
4.	Andar largas distancia a pie	①	②	③	④	⑤
5.	Levantar o desplazar objetos pesados y/o personas.	①	②	③	④	⑤
6.	Realizar movimientos repetitivos	①	②	③	④	⑤
7.	Realizar movimientos bruscos o dolorosos	①	②	③	④	⑤
8.	Realizar grandes esfuerzos físicos	①	②	③	④	⑤
9.	Manipular piezas muy pequeñas	①	②	③	④	⑤
10.	Cometer infracciones de tráfico (velocidad, saltarse normas de circulación)	①	②	③	④	⑤

2.2 AMBIENTE PSICOLOGICO Y SOCIAL

P14. ¿En qué medida en su trabajo ha sido objeto de las siguientes acciones por parte de un superior, un compañero o un cliente? (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

	① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre	
1.	Amenazas de violencia física	①	②	③	④	⑤
2.	Comportamientos abusivos	①	②	③	④	⑤
3.	Violencia física	①	②	③	④	⑤
4.	Insinuaciones sexuales no deseadas	①	②	③	④	⑤
5.	Discriminación por la edad	①	②	③	④	⑤
6.	Discriminación por la nacionalidad	①	②	③	④	⑤
7.	Discriminación sexual	①	②	③	④	⑤
8.	Discriminación por la raza o etnia	①	②	③	④	⑤
9.	Discriminación por una discapacidad	①	②	③	④	⑤
10.	Discriminación por la orientación sexual	①	②	③	④	⑤
11.	Comentarios ofensivos o burlas sobre su físico	①	②	③	④	⑤
12.	Comentarios negativos sobre su valía personal	①	②	③	④	⑤
13.	Acciones que le han hecho sentir peor	①	②	③	④	⑤
14.	Se le asignan tareas humillantes o intencionadamente por debajo de sus posibilidades	①	②	③	④	⑤
15.	Le han puesto dificultades para comunicarse (le impiden expresarse, no se le habla, se evita la mirada, se ignora su presencia, se prohíbe que se hable con Vd...)	①	②	③	④	⑤
16.	Le han desacreditado personal o profesionalmente (calumnias, se le ridiculiza, se burlan de su vida privada o manera de pensar, se cuestionan sus decisiones, se le asignan tareas humillantes, no se le asignan tareas, se critica el trabajo delante de terceros...)	①	②	③	④	⑤
17.	Le amenazan (amenazas orales, escritas, por teléfono; se le ocasionan desperfectos en su puesto de trabajo, en el vehículo, en su domicilio...)	①	②	③	④	⑤
18.	Le han amenazado con que la empresa no tiene el salario para pagarle en el mes, y lo mantienen en incertidumbre, causando inestabilidad	①	②	③	④	⑤
19.	Le han disminuido de puesto y/o salario (despido indirecto)	①	②	③	④	⑤
20.	Le pagan atrasado o no acorde a lo estipulado en el contrato	①	②	③	④	⑤

2.3 ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO: DISEÑO DEL PUESTO, CARGA DE TRABAJO y DEFINICIÓN DEL ROL

P15. En qué medida su trabajo le demanda: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

	Nunca	Algunas veces	Bastantes veces	Muchas veces	Siempre
1.				①	② ③ ④ ⑤
2.				①	② ③ ④ ⑤
3.				①	② ③ ④ ⑤
4.				①	② ③ ④ ⑤
5.				①	② ③ ④ ⑤
6.				①	② ③ ④ ⑤
7.				①	② ③ ④ ⑤
8.				①	② ③ ④ ⑤
9.				①	② ③ ④ ⑤
10.				①	② ③ ④ ⑤
11.				①	② ③ ④ ⑤
12.				①	② ③ ④ ⑤
13.				①	② ③ ④ ⑤
14.				①	② ③ ④ ⑤
15.				①	② ③ ④ ⑤
16.				①	② ③ ④ ⑤
17.				①	② ③ ④ ⑤
18.				①	② ③ ④ ⑤
19.				①	② ③ ④ ⑤
20.				①	② ③ ④ ⑤
21.				①	② ③ ④ ⑤
22.				①	② ③ ④ ⑤
23.				①	② ③ ④ ⑤
24.				①	② ③ ④ ⑤
25.				①	② ③ ④ ⑤

2.4 CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

P16. Hasta qué punto las demandas de su trabajo: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

	① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre
1.				①	② ③ ④ ⑤
2.				①	② ③ ④ ⑤

2.5 INSEGURIDAD LABORAL

P17. En qué medida cree que es posible que: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

	① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
1.				①	② ③ ④ ⑤
2.				①	② ③ ④ ⑤
3.				①	② ③ ④ ⑤
4.				①	② ③ ④ ⑤

2.6 ORIENTACIÓN AL INTERCAMBIO

P18. En qué medida la relación con su empleador/empresa se caracteriza por: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho		
1.	La confianza mutua	①	②	③	④	⑤
2.	El cumplimiento de las expectativas y obligaciones mutuas	①	②	③	④	⑤
3.	La comunicación abierta	①	②	③	④	⑤
4.	Acorde entre lo que recibe la empresa y lo que usted aporta como trabajador	①	②	③	④	⑤
5.	La expectativa de que la duración se prolongue en el tiempo	①	②	③	④	⑤
6.	La incertidumbre y la inestabilidad	①	②	③	④	⑤
7.	La idea de que ambos, trabajador y empresa, deben ver satisfechas sus expectativas	①	②	③	④	⑤
8.	La intención de obtener lo más posible del trabajador al menor precio.	①	②	③	④	⑤

P19. En su trabajo se producen cambios continuos en: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho		
1.	Los procedimientos o normas de funcionamiento	①	②	③	④	⑤
2.	En las tecnologías o maquinarias	①	②	③	④	⑤
3.	La composición de los equipos de trabajo	①	②	③	④	⑤

P20. En su empresa, (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho		
1.	Estamos en un proceso de restructuración, fusión o absorción	①	②	③	④	⑤
2.	Hemos pasado por una restructuración, fusión o absorción en los últimos tres años	①	②	③	④	⑤
3.	Es posible que en los próximos doce meses pasemos por una restructuración, fusión u absorción	①	②	③	④	⑤
4.	Estamos en un proceso continuo de restructuración	①	②	③	④	⑤

P21. En qué medida la relación con su supervisor/jefe es: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho		
1.	Conflictiva	①	②	③	④	⑤
2.	Ambigua	①	②	③	④	⑤
3.	Competitiva	①	②	③	④	⑤
4.	De desconfianza	①	②	③	④	⑤
5.	Desagradable	①	②	③	④	⑤

P22. En qué medida la relación con sus compañeros es: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

①	②	③	④	⑤
---	---	---	---	---

	Nada	Poco	Algo	Bastante	Mucho
1. Conflictiva				①	② ③ ④ ⑤
2. Ambigua				①	② ③ ④ ⑤
3. Competitiva				①	② ③ ④ ⑤
4. De desconfianza				①	② ③ ④ ⑤
5. Desagradable				①	② ③ ④ ⑤

P23. (Si trata con clientes/usuarios) En qué medida la relación es: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

	① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
1. Conflictiva					① ② ③ ④ ⑤
2. Ambigua					① ② ③ ④ ⑤
3. Tensa					① ② ③ ④ ⑤
4. De desconfianza					① ② ③ ④ ⑤
5. Desagradable					① ② ③ ④ ⑤

2. PREVENCIÓN

3.1 AMBIENTE TÉRMICO, QUÍMICO, FÍSICOS

P24. Si está usted en contacto con sustancias o preparados perjudiciales para la salud:

- Las sustancias o preparados con que trabaja, llevan una etiqueta informando de su peligrosidad
- Conoce usted los posibles efectos perjudiciales para su salud de la manipulación y/o respiración de esas sustancias nocivas o tóxicas
- Le han informado en su empresa de las medidas a adoptar para prevenir estos posibles efectos perjudiciales
- Le han facilitado equipamiento (máscaras, guantes, etc.) que le protejan

P25. En su lugar de trabajo, dispone de:

- Tecnología o equipamiento que le permitan no pasar frío o calor
- Dispositivos que impiden el riesgo de corte, amputación o aplastamiento por maquinaria
- Dispositivos que previenen caídas
- Equipamiento que minimicen la gravedad de una caída, corte, etc.
- Sistemas de señalización y/o alerta ante la presencias de riesgos (sustancias tóxicas, alturas, suelos resbaladizo, maquinaria operando, etc.)
- Acceso a un chequeo médico periódico de su salud
- Acceso a un chequeo de su bienestar psicológico y mental
- Equipamiento (fajas, muñequeras) o dispositivos que alivien las consecuencias de los movimientos repetitivos o las posturas forzadas o continuadas,

P26-1. En su empresa,

- Se realizan evaluaciones de los posibles riesgos para la salud de los trabajadores
- Se ponen en marcha acciones que reduzcan los riesgos para la salud de los trabajadores
- Dispone de un servicio de prevención de riesgos laborales o de salud laboral
- Le informan de los riesgos para su salud y seguridad derivados del trabajo
- Hacen todo lo que deben por la salud y seguridad de sus trabajadores
- Le dan formación sobre salud y seguridad en el trabajo

- Existe un delegado obrero de seguridad al que dirigirse
- Existe en su empresa una organización sindical
- Se ha formado el ámbito bipartito de cooperación (comisión de seguridad o delegado)
- En caso afirmativo, en ese ámbito los representantes sindicales promueven activamente la salud y la seguridad de los trabajadores

P26-2. ¿En qué ámbito deberían mejorar? (posibilidad de respuesta múltiple)

- Presión/estrés de trabajo
- Trabajo emocionalmente exigente
- Trabajo físicamente exigente
- Ruido
- El no fumar por parte de compañeros y/o clientes
- Intimidación, agresión, o violencia por clientes (o pacientes, alumnos, pasajeros etc.)
- Intimidación, agresión, o violencia por supervisores o compañeros
- Sustancias peligrosas
- Seguridad, accidentes
- Virus, bacterias, hongos

P26-3. ¿En qué medida considera usted que su lugar de trabajo es seguro?

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

P27-1. En qué medida en su empresa son sensibles a: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. La salud y la seguridad en el trabajo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. Los casos de acoso laboral | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. Los casos de discriminación | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. Los abusos de autoridad | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P27-2. En su empresa existen procedimientos claros y medidas correctoras:

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------------------------|---|
| En caso de acoso laboral | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO | <input type="radio"/> NS/No opina | <input type="radio"/> Rechaza contestar |
| Discriminación | <input type="radio"/> SI | <input type="radio"/> NO | <input type="radio"/> NS/No opina | <input type="radio"/> Rechaza contestar |

3.2 AMBIENTE PSICOLÓGICO Y SOCIAL

P28. En qué medida está usted de acuerdo con las siguientes afirmaciones (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Totalmente en desacuerdo	② En desacuerdo	③ Ni de acuerdo / ni en desacuerdo	④ De acuerdo	⑤ Totalmente de acuerdo
-------------------------------	--------------------	---------------------------------------	-----------------	----------------------------

- | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|
| 1. Mi jefe atiende al bienestar de los empleados | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
|--|---|---|---|---|---|

- | | | | | | | |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 2. | Mi jefe considera muy importante la protección de mi salud | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. | Mi jefe inmediata se preocupa por mi seguridad en el trabajo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. | Mi jefe presta atención a lo que digo. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. | Mi jefe ayuda a finalizar el trabajo. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. | Mi jefe hace/dice cosas para que me sienta mejor | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. | Mi jefe puede hacer que la gente trabaje bien junta. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. | Mis compañeros ayudan para finalizar el trabajo. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 9. | Mis compañeros tienen un interés personal en mí. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 10. | Mis compañeros son simpáticos. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 11. | Mis compañeros hacen bien su trabajo. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 12. | Mis compañeros hacen/dicen cosas para intentar que me sienta mejor | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P29. ¿En qué medida le sucede lo siguiente cuando no está en el trabajo? (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

- | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | No piensa en su trabajo. | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. | Se olvida de su trabajo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. | Se toma tiempo para divertirse | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. | Usa el tiempo para relajarse | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. | Hace cosas que le suponen un reto | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. | Hace cosas que amplían sus horizontes | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. | Siente que puede decidir qué hacer con su tiempo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. | Usted decide qué cosas hacer | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P30. En qué medida su empresa: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

- | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 1. | Se preocupa de veras por su bienestar | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. | Tiene en cuenta sus valores y objetivos | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. | Procura que su trabajo sea lo más interesante | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. | Se preocupa de su satisfacción general con el trabajo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P31. (Si trabaja en equipo) En qué medida: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

- | | | | | | | |
|----|--|---|---|---|---|---|
| 1. | Los objetivos del equipo se entienden con claridad | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 2. | Los objetivos del grupo son alcanzables | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 3. | La gente se siente comprendida y aceptada | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 4. | Se buscan nuevas formas de resolver los problemas | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 5. | Se mantienen informados unos a otros | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 6. | Eligen quién dirige el equipo | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 7. | Eligen el reparto de tareas | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |
| 8. | Eligen el horario | ① | ② | ③ | ④ | ⑤ |

P32. En qué medida su empresa: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

1.	Le proporciona formación para realizar su trabajo	①	②	③	④	⑤
2.	Le ofrece la posibilidad de adquirir nuevas habilidades o capacidades.	①	②	③	④	⑤
3.	Le ofrece la posibilidad de progresar en su carrera profesional	①	②	③	④	⑤
4.	Le permite mejorar sus oportunidades de empleo en el mercado de trabajo	①	②	③	④	⑤

P33. En qué medida los procedimientos y normas en su empresa: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

1.	Representan más las preocupaciones e intereses de unos colectivos en la organización que los de otros	①	②	③	④	⑤
2.	Se aplican de manera distinta dependiendo del grupo profesional del que se trate o del momento en que se apliquen	①	②	③	④	⑤
3.	Le ofrece la posibilidad de progresar en su carrera profesional	①	②	③	④	⑤
4.	Existen vías de reclamación cuando un colectivo se siente perjudicado por las consecuencias de esos procedimientos	①	②	③	④	⑤

P34. En cuanto al reconocimiento de su trabajo, en qué medida: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

1.	Cuando ha hecho un buen trabajo, se siente justamente recompensado	①	②	③	④	⑤
2.	Los resultados que tú obtienes reflejan la aportación que esto supone para la organización o para el trabajo de otros empleados	①	②	③	④	⑤

P35-1. Con qué frecuencia, durante su día de trabajo, le ocurre lo que se expresa en los siguientes enunciados: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre
------------	--------------------	----------------------	-------------------	--------------

1.	Estoy cansado cuando me levanto por la mañana y tengo que afrontar otro día en mi puesto de trabajo	①	②	③	④	⑤
2.	Trabajar todo el día es un tensión para mí	①	②	③	④	⑤
3.	Estoy quemado por el trabajo	①	②	③	④	⑤

3.3 DISEÑO DEL PUESTO

P35-2. En qué medida puede usted elegir o cambiar: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre
------------	--------------------	----------------------	-------------------	--------------

1.	El orden de sus tareas	①	②	③	④	⑤
2.	Sus métodos de trabajo	①	②	③	④	⑤
3.	La velocidad o ritmo de trabajo	①	②	③	④	⑤
4.	Cuándo hacer una pausa o descanso	①	②	③	④	⑤
5.	Sus compañeros de trabajo	①	②	③	④	⑤

P35-3. En su puesto de trabajo, tomando como referencia un día habitual de trabajo, ¿con qué frecuencia los factores que determinan su ritmo de trabajo son?

① Nunca	② Algunas veces	③ Bastantes veces	④ Muchas veces	⑤ Siempre
------------	--------------------	----------------------	-------------------	--------------

1.	La velocidad automática máquinas / desplazamiento productos	①	②	③	④	⑤
2.	Las metas y/o cantidad de productos y/o servicios a alcanzar	①	②	③	④	⑤
3.	Los plazos de tiempo que hay que cumplir	①	②	③	④	⑤
4.	El control directo de su jefe	①	②	③	④	⑤

P36. En qué medida las siguientes frases describen su trabajo: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

1.	Participo en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo en su unidad u organización	①	②	③	④	⑤
2.	Tengo la sensación de hacer un trabajo útil	①	②	③	④	⑤
3.	Puedo influir en decisiones que son importantes para sus trabajadores.	①	②	③	④	⑤
4.	Puedo expresar libremente mis opiniones sin miedo a represalias.	①	②	③	④	⑤
5.	Tengo que rotar tareas con mis compañeros	①	②	③	④	⑤
6.	Son necesarias habilidades diferentes a las mías	①	②	③	④	⑤
7.	Tengo oportunidad de hacer aquello que sabe hacer mejor	①	②	③	④	⑤
8.	Puedo poner en práctica mis propias ideas en mi trabajo	①	②	③	④	⑤

3. DAÑOS A LA SALUD

P37. ¿En qué medida cree que su seguridad o salud (mental o física) están en riesgo debido al trabajo que realiza? (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

P38. ¿En qué medida cree que su trabajo afecta positiva o negativamente a su salud? (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

P39. En qué medida, ha sufrido alguno de los siguientes problemas de salud durante los últimos meses: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

1.	Dolor de cuello/nuca	①	②	③	④	⑤
2.	Dolor de espalda	①	②	③	④	⑤
3.	Hernia de disco	①	②	③	④	⑤
4.	Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (excl. muñeca, mano o dedos)	①	②	③	④	⑤
5.	Dolor en muñeca, mano o dedos	①	②	③	④	⑤

6.	Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	①	②	③	④	⑤
7.	Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular	①	②	③	④	⑤
8.	Quemaduras	①	②	③	④	⑤
9.	Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	①	②	③	④	⑤
10.	Enfermedades del corazón	①	②	③	④	⑤
11.	Tensión arterial alta	①	②	③	④	⑤
12.	Enfermedades de las venas (varices, trombosis)	①	②	③	④	⑤
13.	Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales, falta de apetito (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento)	①	②	③	④	⑤
14.	Dificultades o enfermedades respiratorias (gripe, resfriado, neumonía, etc.)	①	②	③	④	⑤
15.	Asma	①	②	③	④	⑤
16.	Enfermedades o problemas de la piel	①	②	③	④	⑤
17.	Alergias	①	②	③	④	⑤
18.	Intoxicación aguda	①	②	③	④	⑤
19.	Disminución de la audición	①	②	③	④	⑤
20.	Dolor de cabeza (cefalea)	①	②	③	④	⑤
21.	Vértigos o mareos	①	②	③	④	⑤
22.	Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	①	②	③	④	⑤
23.	Estrés	①	②	③	④	⑤
24.	Depresión	①	②	③	④	⑤
25.	Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general	①	②	③	④	⑤
26.	Problemas de la voz	①	②	③	④	⑤
27.	Cansancio crónico	①	②	③	④	⑤
28.	Enfermedades del hígado y sus vías biliares	①	②	③	④	⑤
29.	Enfermedades del riñón y vías urinarias (cálculos, infecciones...)	①	②	③	④	⑤
30.	Otra. Especificar _____	①	②	③	④	⑤

P40-1. ¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad?

- SI NO Rechaza contestar

P40-2. ¿De cuál de estas enfermedades? (posibilidad de respuesta múltiple)

- Enfermedades de la piel
- Neumoconiosis y/o enfermedades pulmonares
- Enfermedades infecciosas
- Hipoacusia/sordera
- Enfermedades o intoxicaciones por metales
- Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas
- Enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones
- Otra (especificar) _____

P40-3. ¿Ha sido diagnosticado o está en trámite de reconocimiento de alguna enfermedad profesional?

- SI NO Rechaza contestar

P40-4. ¿De cuál de estas enfermedades? (posibilidad de respuesta múltiple)

- Enfermedades de la piel
- Neumoconiosis y/o enfermedades pulmonares
- Enfermedades infecciosas
- Hipoacusia/sordera
- Enfermedades o intoxicaciones por metales

- Enfermedades o intoxicaciones por otras sustancias químicas
- Enfermedades de los huesos, músculos o articulaciones
- Otra (especificar) _____

P41. Indique cuánto ha experimentado cada uno de estos problemas y molestias durante el último mes rodeando con un círculo el número que corresponda:

① Nunca	② Pocas veces	③ A veces	④ Muchas veces	⑤ Todo el tiempo
------------	------------------	--------------	-------------------	---------------------

1.	Ha tenido miedo de repente y sin razón	①	②	③	④	⑤
2.	Se ha sentido nervioso o con mucha ansiedad	①	②	③	④	⑤
3.	Se ha sentido preocupado/a, tenso/a, agitado/a	①	②	③	④	⑤
4.	Ha tenido ataques de terror o pánico	①	②	③	④	⑤
5.	Se ha sentido inquieto e intranquilo	①	②	③	④	⑤
6.	Se ha sentido solo/a	①	②	③	④	⑤
7.	Se ha sentido triste	①	②	③	④	⑤
8.	Se ha sentido sin interés por las cosas	①	②	③	④	⑤
9.	Se ha sentido desesperanzado respecto al futuro	①	②	③	④	⑤
10.	Ha tenido la sensación de ser un inútil o de no valer para nada	①	②	③	④	⑤
11.	Ha tenido la sensación de ver al futuro con optimismo y esperanza	①	②	③	④	⑤
12.	Ha esperado, al despertarse, tener un día interesante	①	②	③	④	⑤
13.	Ha sentido que nada le ha salido como usted quería	①	②	③	④	⑤
14.	Se ha despertado sintiéndose fresco/a y descansado/a	①	②	③	④	⑤
15.	Se ha sentido descorazonado/a y triste	①	②	③	④	⑤
16.	Se ha sentido tan miserable que nada lograba animarle	①	②	③	④	⑤

P42. ¿Considera Vd. que su trabajo está afectando a su salud?

- SI NO NS/No opina Rechaza contestar

P43. ¿Cómo cree que afecta a su salud?

P44. Durante el último año, ¿cuántas veces tuvo que consultar a alguno de estos profesionales de la salud por alguno de estos problemas, molestias o enfermedades que Vd. considera derivado de su trabajo? (Responder de 1 a 4 según escala siguiente)

① Una vez	② Dos veces	③ Tres veces	④ Más de 3 veces
--------------	----------------	-----------------	---------------------

1.	Enfermera	①	②	③	④
2.	Fisioterapeuta	①	②	③	④
3.	Médico	①	②	③	④
4.	Psiquiatra	①	②	③	④
5.	Psicólogo	①	②	③	④

P45-1. En los dos últimos años, ¿ha sufrido algún accidente en su trabajo que requiriera asistencia médica o tratamiento, o la aplicación de primeros auxilios?

- SI NO Rechaza contestar

P45-2. ¿Ha sido reportado este accidente?

- SI NO Rechaza contestar

P46-1. En los dos últimos años ¿cuántos días ha estado de licencia por enfermedad por un accidente o enfermedad relacionada con su trabajo? (Indicar número) _____

P46-2. ¿Volvió a realizar el mismo tipo de trabajo que hacía cuando tuvo el accidente de trabajo?

- SI (cont. P47) NO Rechaza contestar

P46-3. Si NO ha vuelto a realizar el mismo trabajo, ¿es por las secuelas dejadas por la lesión?

- SI NO Rechaza contestar

P47-1. ¿Cuáles fueron las principales causas de este accidente o accidentes? (señalar un máximo de tres causas)

- Por aberturas o huecos desprotegidos, escaleras o plataformas en mal estado
- Falta de espacio, de limpieza o desorden
- Mantenimiento inadecuado o deficiente
- Señalización de seguridad inexistente o deficiente
- Falta de protecciones de las máquinas o equipos, o las que hay son deficientes
- Faltan los equipos de protección individual necesarios o no son adecuados
- Equipos y herramientas en mal estado
- Manipulación inadecuada de productos, sustancias químicas o materiales peligrosos
- El terreno tiene zanjas, taludes, desniveles, etc. que pueden provocar el vuelco de vehículos de trabajo y/o la caída o tropezos de personas
- Utilización de herramientas, máquinas, equipos o materiales inadecuados para la tarea
- No se dispone de la cualificación o la experiencia necesarias para la tarea
- Instrucciones de trabajo inexistentes o inadecuadas
- Se trabaja sin la información y formación suficiente sobre los riesgos y de las medidas preventivas
- Se trabaja muy rápido
- Distracciones, descuidos, despistes, falta de atención
- Por posturas forzadas o realización de sobreesfuerzos durante la tarea
- Por cansancio o fatiga
- Realización de tareas inhabituales o extraordinarias, solución de averías, incidentes
- Exceso de horas continuadas de trabajo
- Incumplimiento de las instrucciones de trabajo
- Imprevisibilidad de los animales
- Causas relacionadas con el tráfico
- Otra. Especificar: _____
- No sabe
- No contesta

P47-2. ¿En qué lugar estaba cuando ocurrió el accidente?

- En su puesto de trabajo habitual
- Fuera de su puesto de trabajo, pero realizando sus tarea laboral
- En el camino habitual de su domicilio al trabajo
- No contesta

P47-3. Si sufrió una lesión en el accidente, ¿En qué parte del cuerpo sufrió la lesión?

- Cabeza
- Cuello
- Espalda
- Tórax/órganos internos
- Abdomen/órganos internos
- Extremidades superiores (brazos)
- Extremidades inferiores (piernas)
- Cuerpo entero/muchos sitios
- No sufrió lesiones (continuar con P48)
- No contesta

P47-4. ¿Cuál fue el tipo de lesión?

- Superficial (contusión, herida interna, laceración)
- Fractura
- Esguince/dislocación
- Amputación
- Profunda (contusión, herida/lesión interna)
- Quemadura/corrosión/picadura
- Envenenamiento/infección
- No sabe
- No contesta

P47-5. ¿Espera recibir o ha recibido alguna compensación económica por la lesión de su sistema de seguridad social?

- SI NO No sabe Rechaza contestar

P48. En qué medida ha sufrido alguno de estos síntomas con cierta frecuencia en los últimos meses (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

	① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
1. Le cuesta dormir o duerme mal	①	②	③	④	⑤
2. Tiene sensación continua de cansancio	①	②	③	④	⑤
3. Le cuesta concentrarse, mantener la atención	①	②	③	④	⑤
4. Le cuesta acordarse de las cosas u olvida las cosas con facilidad	①	②	③	④	⑤
5. Se nota tenso, irritable	①	②	③	④	⑤
6. Tiene la sensación de estar emocionalmente agotado, falta de energía	①	②	③	④	⑤
7. No consigue olvidarse de los problemas del trabajo	①	②	③	④	⑤
8. Bajo estado de ánimo	①	②	③	④	⑤
9. Otro (especificar)	①	②	③	④	⑤
10. Ninguno	①	②	③	④	⑤

P49. Indique en qué medida le molestan o preocupan los siguientes aspectos de su trabajo actual: (Responder de 1 a 5 según escala siguiente)

① Nada	② Poco	③ Algo	④ Bastante	⑤ Mucho
-----------	-----------	-----------	---------------	------------

1.	La autonomía para realizar su trabajo	①	②	③	④	⑤
2.	El ritmo de trabajo	①	②	③	④	⑤
3.	El horario de trabajo	①	②	③	④	⑤
4.	El tiempo de descanso	①	②	③	④	⑤
5.	La dificultad o complejidad de las tareas	①	②	③	④	⑤
6.	La monotonía	①	②	③	④	⑤
7.	La cantidad de trabajo	①	②	③	④	⑤
8.	Las relaciones con compañeros	①	②	③	④	⑤
9.	Las relaciones con jefes	①	②	③	④	⑤
10.	Las relaciones con otras personas no empleadas en su empresa: clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.	①	②	③	④	⑤
11.	Las posturas que debe adoptar	①	②	③	④	⑤
12.	Los esfuerzos físicos que ha de realizar	①	②	③	④	⑤
13.	El ruido existente en su puesto de trabajo	①	②	③	④	⑤
14.	La iluminación del puesto	①	②	③	④	⑤
15.	La temperatura y humedad en el puesto	①	②	③	④	⑤
16.	La manipulación o respiración de sustancias nocivas o tóxicas	①	②	③	④	⑤
17.	El riesgo de tener un accidente	①	②	③	④	⑤
18.	El riesgo de tener una enfermedad	①	②	③	④	⑤

4. DATOS PERSONALES

P50. ¿Qué edad tiene Vd.? Indicar _____

P51. Sexo

- Hombre Mujer

P52. Nacionalidad: _____

P53. Estado civil:

- Soltero
- Casado
- Matrimonio de hecho
- Separado
- Divorciado
- Viudo

P54. Número de hijos a su cargo (Indicar número) _____

P55. ¿Ha ido Vd. a la escuela o cursado algún tipo de estudios?

- No, es analfabeto
- No, pero sabe leer y escribir
- Sí, ha ido a la escuela

P56. ¿Cuáles son los estudios de más alto nivel oficial que Vd. ha cursado?

- Estudios primarios sin finalizar
- Estudios primarios finalizados
- Estudios secundarios básicos (Ciclo básico)
- Estudios secundarios básicos (Ciclo básico tecnológico)

- Estudios secundarios superiores (Bachillerato)
- Estudios secundarios superiores (Técnico y Profesional)
- Estudios técnicos terciarios
- Estudios terciarios (Policia, Militar o Artística)
- Licenciado Universitario. Arquitecto e Ingeniero Superior
- Doctorado y Estudios de postgrado o especialización para Licenciados
- Otros estudios no reglados
- NC

P57. ¿Está afiliado a alguna organización sindical?

- No
- Sí
- No, pero lo estuve



MINISTERIO
DE ASUNTOS EXTERIORES
Y DE COOPERACIÓN

