

Barómetro Mutua Egara sobre Actitudes y Comportamientos frente a los Riesgos Laborales en la Empresa

El Barómetro Mutua Egara ha sido el resultado de la colaboración conjunta del Instituto de Estudios Laborales (IEL) de la escuela ESADE y Mutua Egara. En su elaboración han participado Anna Laborda profesora del Departamento de Economía de ESADE, Mariona Portell del Departamento de Psicología de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), Ismael Valles profesor del Departamento de Marketing de ESADE y Director de la empresa Valores y Marketing, y por parte de Mutua Egara, Ignasi Civit, Pere Arch y Sergi Riau. El alumno de ESADE Luis Martinez ha colaborado en los cálculos y en la elaboración de los gráficos. La coordinación del equipo ha corrido a cargo de Carlos Obeso, Director del IEL y profesor del Departamento de RRHH de ESADE.

INDICE

Contenido del informe:

1. Introducción
2. Una introducción metodológica: modelos en etapas para el estudio de la actitud hacia la prevención de riesgos laborales.
3. Percepción del riesgo por parte de la empresa y el trabajador
 - 3.1. Utilidad de las medidas preventivas
 - 3.2. La actitud frente al riesgo: factores determinantes
4. Análisis de etapas
 - 4.1. Etapas y sectores
 - 4.2. Etapas y tipo de riesgo
 - 4.3. Etapas y conocimiento de las medidas preventivas
 - 4.4. Etapas y tipo de medida preventiva
 - 4.5. Etapas y experiencia personal con accidentes laborales
 - 4.6. Etapas, riesgo y vulnerabilidad
5. Anexo
 - 5.1. Datos técnicos
 - 5.2. Conclusiones más significativas del Barómetro Mutua Egara

1). INTRODUCCION

El “Barómetro Mutua Egara sobre Actitudes y Comportamientos hacia la Prevención del Riesgo Laboral”, es un primer paso para la evaluación de las actitudes y valores que sobre los riesgos laborales y las medidas de prevención expresan los empresarios¹ y los trabajadores españoles.

En un artículo publicado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que analiza temas próximos a los que se tratan en el Barómetro Mutua Egara se lee²:

“huelga insistir en la necesidad del llamado cambio de mentalidad hacia la seguridad y la prevención. Cada vez se es más consciente de que, además de formación, es necesario incidir en que los conocimientos se traduzcan en actitudes y esas actitudes en conductas más seguras”.

Los comportamientos en general y los comportamientos frente a los riesgos laborales en particular son el resultado de una combinación que es a la vez cognitiva, emocional, topológica y de poder. La componente cognitiva implica el “saber” y está por tanto estrechamente relacionada con la formación y la información; la componente topológica supone dotar al trabajador de un entorno seguro en el trabajo lo que en general implica inversiones; la componente de poder implica que el trabajador tenga capacidad para actuar de forma segura sin verse coaccionado o estimulado por sistemas de recompensas que favorezcan comportamientos de riesgo; por último, la dimensión emocional supone una voluntad, un querer comportarse de una determinada manera.

En el Barómetro Mutua Egara nos centramos fundamentalmente en las dimensiones cognitiva y emocional y parcialmente en las otras dos dimensiones en la medida en que afecten significativamente a lo que es el centro de interés del Barómetro: las actitudes y valores frente a la prevención.

Como se comprobará por la lectura de este Informe las empresas españolas promocionan las políticas preventivas centrando sus esfuerzos en técnicas de formación e información, es decir, en técnicas que se dirigen al “saber”³ con incursiones menores en técnicas situacionales, dedicando en cambio poco esfuerzo al tratamiento de las emociones y a su vinculación con los comportamientos a pesar de que esta componente emocional es crucial a la hora de interpretar los comportamientos frente al riesgo laboral.

En el Barómetro Mutua Egara utilizamos como marco de referencia el denominado Modelo de Etapas que se explica mas adelante y que incorpora los elementos esenciales de la teoría de las expectativas, teoría que sostiene que el comportamiento y su intensidad están relacionados con la probabilidad de que de ese esfuerzo se derive el resultado deseado y con la valoración que el actor de a las recompensas obtenidas por la consecución de ese resultado.

¹ En el anexo 1 se concretan las diversas categorías profesionales que en este Informe hemos denominado como “empresarios”

² Anna Prades: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (1): métodos y clasificación. NTP 492. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales

³ En este Ier. Informe no se ha profundizado en la calidad o relevancias de esas técnicas cognitivas, labor que se desarrolló en próximas ediciones del Barómetro Mutua Egara

Cuando aplicamos el modelo a los comportamientos preventivos las variables que aparecen como condicionantes del comportamiento del trabajador son las que aparecen en la tabla (1):

Tabla 1: Síntesis de las variables incluidas en el modelo de expectativas aplicadas a los comportamientos de riesgo

Amenaza percibida: susceptibilidad	Expectativa de sufrir personalmente la pérdida de salud
Amenaza percibida: severidad	Gravedad que se atribuye a la pérdida de salud
Actitud hacia la protección: costes/barreras percibidas	Inconvenientes en realizar el comportamiento preventivo
Actitud hacia la protección: eficacia/beneficios esperados	Consecuencias positivas de realizar el comportamiento preventivo
Norma subjetiva	Percepción de la actitud que mantienen las personas de referencia sobre la acción preventiva
Autoeficacia/control percibido	Creencia sobre la propia capacidad de realizar el comportamiento preventivo y conseguir unos determinados resultados
Motivación hacia la salud	Interés y preocupación por los problemas de salud (en general)

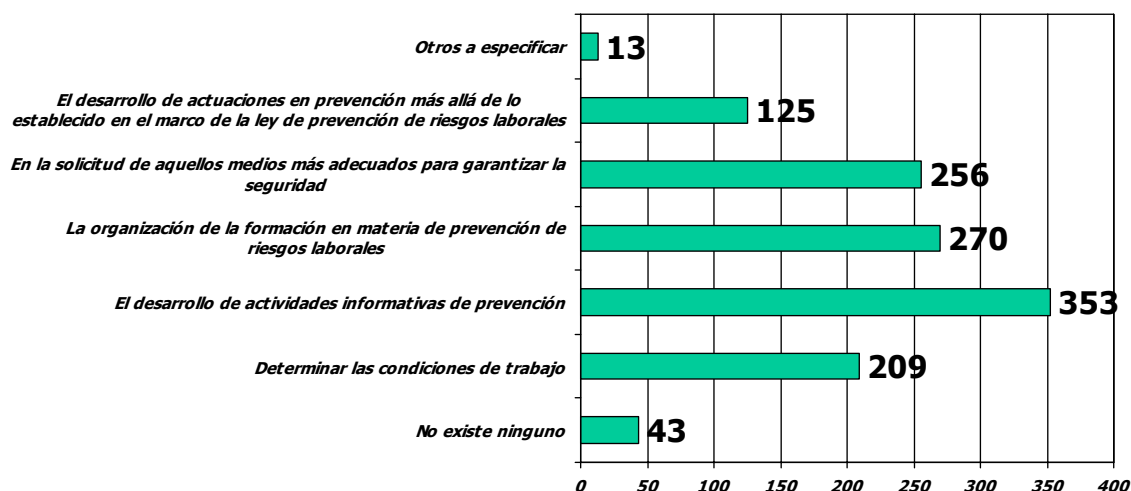
La tabla anterior es una ilustración rica de la complejidad de factores que afectan a las actitudes y a los comportamientos e ilustra también de forma indirecta sobre la pluralidad de actores con influencia en el comportamiento preventivo.

Si como veremos en el Informe el gran reto de empresas y trabajadores españoles es la de incorporar a más de la mitad de la población trabajadora (de los sectores analizados en el Barómetro Mutua Egara) a la etapa 4 que es la que supone comportamientos preventivos que se mantienen de forma asidua y constante, entenderemos que la simple aproximación informativa ya no es suficiente: es decir, no se trata sólo de dar a conocer para influir sobre el saber, se trata sobre todo de actuar sobre los valores que sustentan la acción, sobre el querer. Y en ese esfuerzo el empresario no es el único actor.

El Barómetro Mutua Egara no es un juicio moral ni un instrumento para asignar responsabilidades individualizadas, y no lo es porque el comportamiento efectivo y seguro hacia los riesgos laborales es un juego en el que participan muchos actores. Y en ese sentido tan importante es el resultado final como los procedimientos que relacionan a esos actores hacia la consecución de ese resultado que no puede ser otro que el de minimizar o anular los efectos no deseados derivados de una prevención defectuosa.

Una aproximación a esa relación entre actores se explicita en el gráfico (1). El gráfico presenta las respuestas dadas por las 500 empresas de la muestra a una pregunta que intenta conocer el grado de codeterminación en diversos temas relacionados con la prevención de riesgos:

Gráfico 1: *En este centro, ¿está establecido un procedimiento de consulta y participación del trabajador o de sus representantes en alguno de los siguientes temas?*



Del número y distribución de las respuestas se deduce que en la empresa española los niveles de consulta y participación en los temas relacionados con la prevención de riesgos no están muy desarrollados. Que deban estarlo o no va a depender del grado en que las partes implicadas lo valoren como positivo y necesario, no siendo el objetivo del Barómetro Mutua Egara el posicionarse sobre éste u otros temas aunque si el de informarlos. En cualquier caso y para concluir, conviene insistir en que el abordaje de las actitudes y valores sobre la prevención de riesgos no se agotan con la formación y información y que exige por contra una aproximación que necesariamente ha de ser relacional. Los datos del gráfico 1 nos dicen que esa aproximación relacional es un reto pendiente.

2). UNA INTRODUCCION METODOLOGICA: MODELOS EN ETAPAS PARA EL ESTUDIO DE LA ACTITUD HACIA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Tal como se ha señalado en la Introducción, el Barómetro Mutua Egara se basa en los denominados Modelos de Etapas para analizar las actitudes hacia la prevención de riesgos laborales. A continuación explicamos brevemente los modelos y como se han aplicado en este estudio.

En el ámbito de la psicología de la salud convergen una gran variedad de modelos para estudiar el comportamiento preventivo. Un enfoque que se ha impuesto en los últimos años, con gran soporte teórico y empírico, es el de etapas propuesto por autores como Prochaska y DiClemente (1985), Weinstein (1988) o Kotler y Andreasen (1991).

Los modelos de etapas suponen cambios de comportamiento en función de la etapa donde se coloque el sujeto asumiendo que:

- la adopción de precauciones es un proceso formado por una serie de fases cualitativamente diferentes;
- las intervenciones para propiciar el avance en este proceso deben adaptarse a cada fase.

Según el modelo establecido por Weinstein (1988; Weinstein y Sandman, 1992) la evolución hacia el seguimiento sostenido de cualquier actividad preventiva pasa por las siguientes etapas:

- Etapa 1: ignorancia del problema
- Etapa 2: reconocimiento del problema
- Etapa 3: reconocimiento de la propia vulnerabilidad
- Etapa 4: decisión de no usar la medida preventiva
- Etapa 5: decisión de usar la medida preventiva
- Etapa 6: actuación preventiva
- Etapa 7: mantenimiento de la actuación preventiva.

El estudio realizado en el Barómetro Mutua Egara se fundamenta en el modelo en etapas propuesto por Weinstein (1988) y adaptado por Portell y Solé (2001). El objetivo general es el de obtener información sobre las creencias y percepciones de los trabajadores hacia las estrategias preventivas establecidas en sus empresas. Con este objetivo, hemos diseñado un estudio que permite contextualizar la evaluación de las actitudes de cada trabajador a partir de la información facilitada por los responsables de la prevención de sus respectivas empresas. Asimismo, recabamos información sobre las creencias y valores del estamento responsable de la prevención de riesgos laborales.

Teniendo en cuenta este punto de partida, uno de los aspectos clave del Barómetro Mútua Egara es combinar la necesidad de contextualizar con el interés por generalizar. Para ello el diseño incorpora un conjunto de formularios adaptados a la singularidad de los diferentes centros de trabajo, pero en el marco de un procedimiento que responde al interés multisectorial del Barómetro. Este diseño se basa en establecer un criterio genérico para la selección de las medidas preventivas. Sobre la base de este criterio compartido se posibilita la comparabilidad de los datos obtenidos en diferentes empresas y sectores productivos.

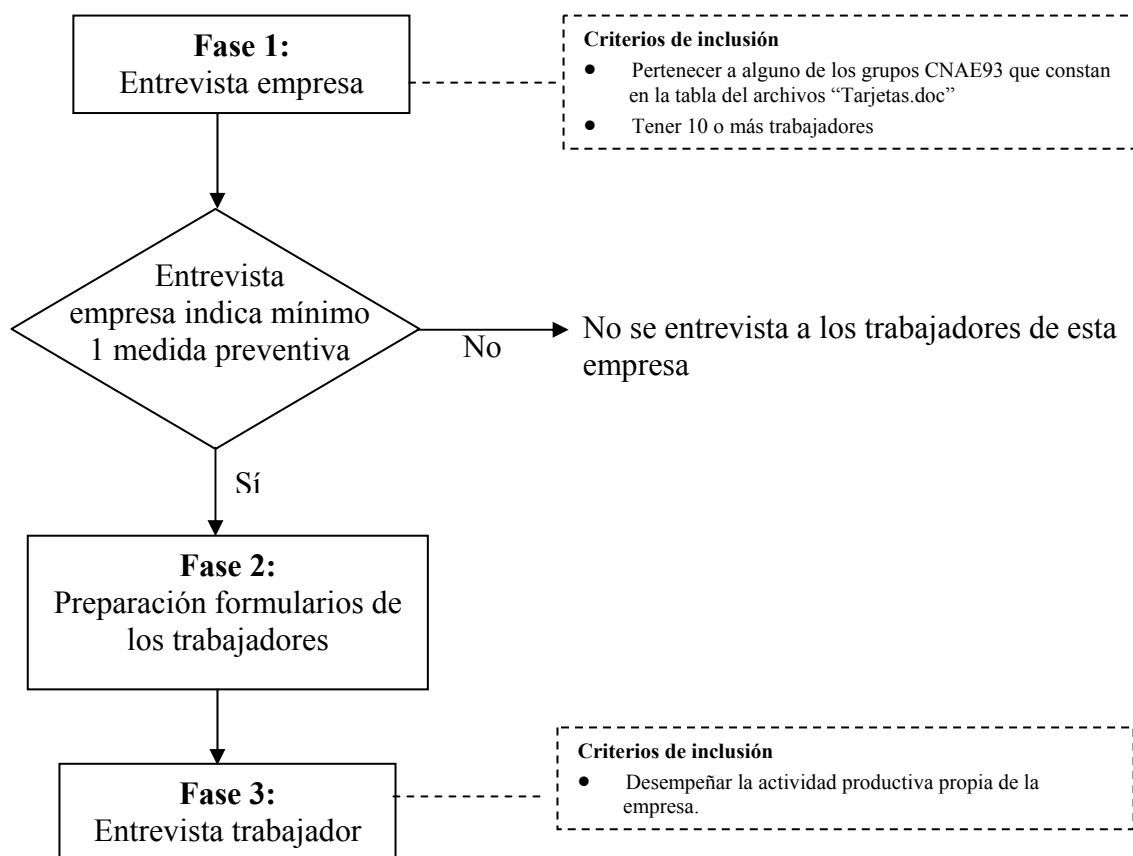
El criterio de selección de las medidas preventivas se ha basado en la percepción de los responsables empresariales sobre el cumplimiento de dichas medidas por parte de los trabajadores. En concreto, valoramos la etapa de cambio de actitud de cada trabajador en relación con:

- la medida preventiva que los responsables de su empresa consideran de mayor cumplimiento;
- la medida preventiva que los responsables de su empresa consideran de menor cumplimiento.

En esta primera reflexión del Barómetro Mutua Egara, nos hemos centrado en el grupo de medidas preventivas que reclaman más atención desde el punto de vista de las actitudes de los trabajadores. Nos referimos a medidas preventivas cuya eficacia depende fuertemente del comportamiento de los trabajadores como son los equipos de protección individual, las medidas de tipo informativo y formativo o los cambios en la organización del trabajo.

Diseño y procedimiento

La recogida de datos se organiza en tres fases de acuerdo con el organigrama siguiente:



En la primera fase se entrevista telefónicamente a los responsables de la prevención de cada empresa. Los datos derivados de esta primera fase nos permiten:

- caracterizar las empresas;
- identificar los factores de riesgos que más preocupan a la empresa;

- identificar la medida preventiva de mayor cumplimiento y recabar información sobre su estrategia de difusión y sobre las percepciones de los responsables empresariales;
- identificar la medida preventiva de menor cumplimiento y recabar información sobre su estrategia de difusión y sobre las percepciones de los responsables empresariales.

El criterio para pasar a la siguiente fase es que la empresa indique como mínimo la medida preventiva de mayor o de menor cumplimiento por parte de los trabajadores.

La segunda fase del estudio consiste en la preparación de los formularios de los trabajadores contextualizados en función de las medidas preventivas que usan en sus respectivas empresas.

La tercera fase del estudio consiste en la aplicación de los formularios a los trabajadores mediante entrevista personal. Los datos derivados de esta fase nos permiten:

- Comparar la priorización de riesgos que realizan la empresa y los trabajadores.
- Identificar la etapa de cambio de actitud en la que se hallan los trabajadores respecto a las medidas preventivas concretas establecidas por sus empresas.
- Relacionar las etapas con la estrategia usada para implementar la medida preventiva.
- Estudiar la sensación de invulnerabilidad del trabajador.

Por lo que respecta a la clasificación de los trabajadores en etapas, en el Barómetro Mutua Egara sintetizamos la información obtenida sobre las siete etapas mencionadas en cuatro bloques de acuerdo con las siguientes equivalencias:

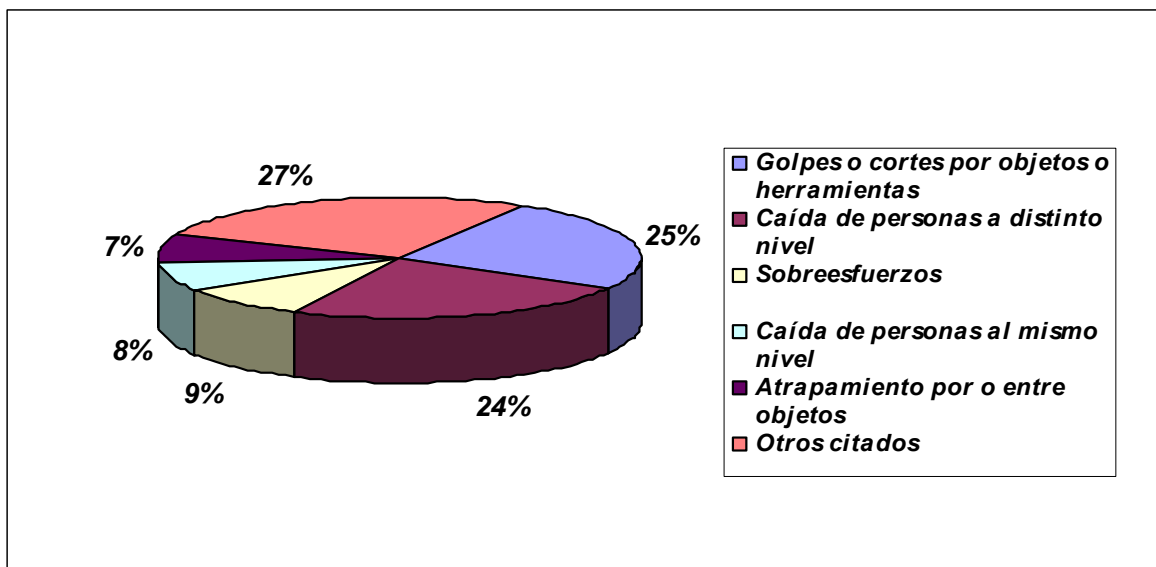
- Etapa 1: “no percibo riesgo”
- Etapas 2, 3, 4, 5: “percibo riesgo pero no actúo”
- Etapa 6: “actúo”
- Etapa 7: “actúo siempre”

3). PERCEPCION DEL RIESGO POR PARTE DE LA EMPRESA Y EL TRABAJADOR

Un barómetro que intente medir las actitudes frente al riesgo debe comenzar por averiguar lo que los actores entienden por riesgos y como los priorizan. En ese sentido es lógico que nos preguntemos sobre cuál es la percepción de los encuestados sobre los principales riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores en las empresas españolas.

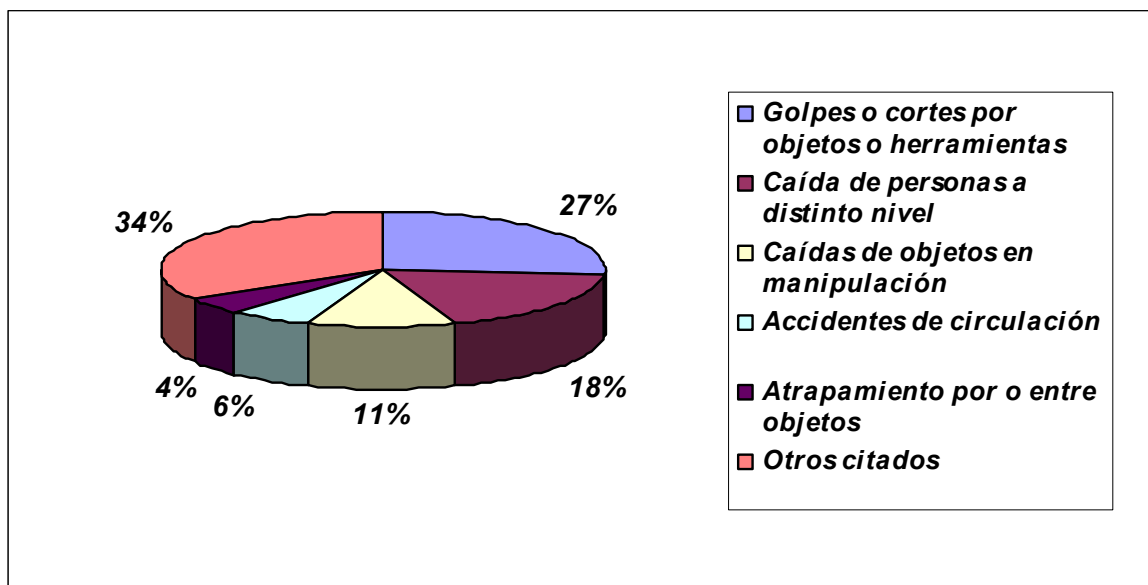
El gráfico (1) recoge la respuesta de los representantes de la empresa a esa pregunta inicial. Los “golpes por objetos y herramientas” y las “caídas a distinto nivel” representan el 50% de los riesgos citados.

Gráfico 1. Principales riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores según opinión de los representantes de la empresa



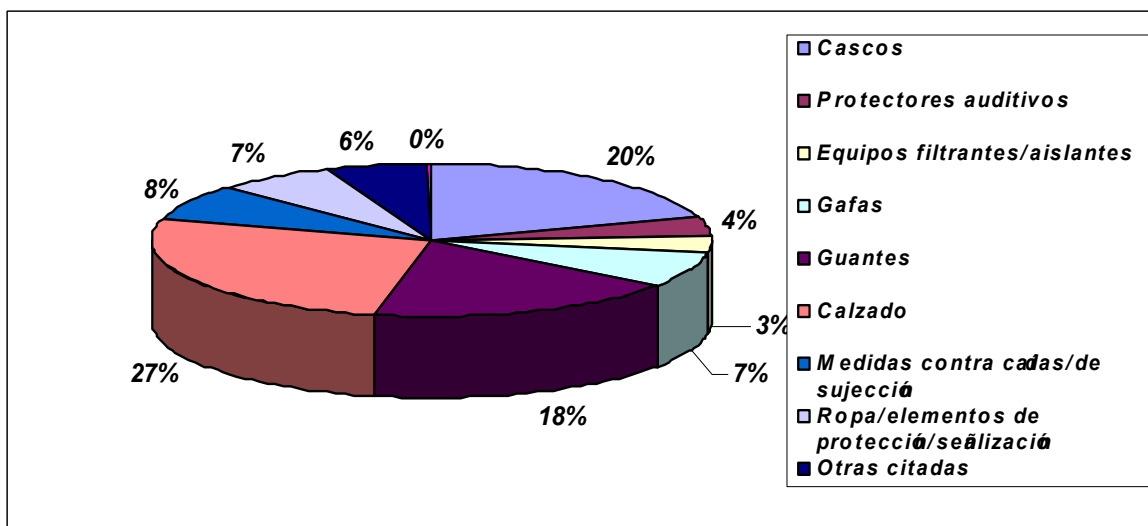
Los trabajadores encuestados tienen una percepción similar al de la empresa en lo que consideran son los dos primeros riesgos más importantes, algo que se observa en el gráfico (2). En cualquier caso la comparación de ambos gráficos presenta diferencias en los otros riesgos como es el caso del sobreesfuerzo que las empresas citan, pero no mayoritariamente los trabajadores, o la caída de objetos en manipulación, citado por los trabajadores, pero no mayoritariamente por las empresas

Gráfico 2. Principales riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores según opinión de los trabajadores



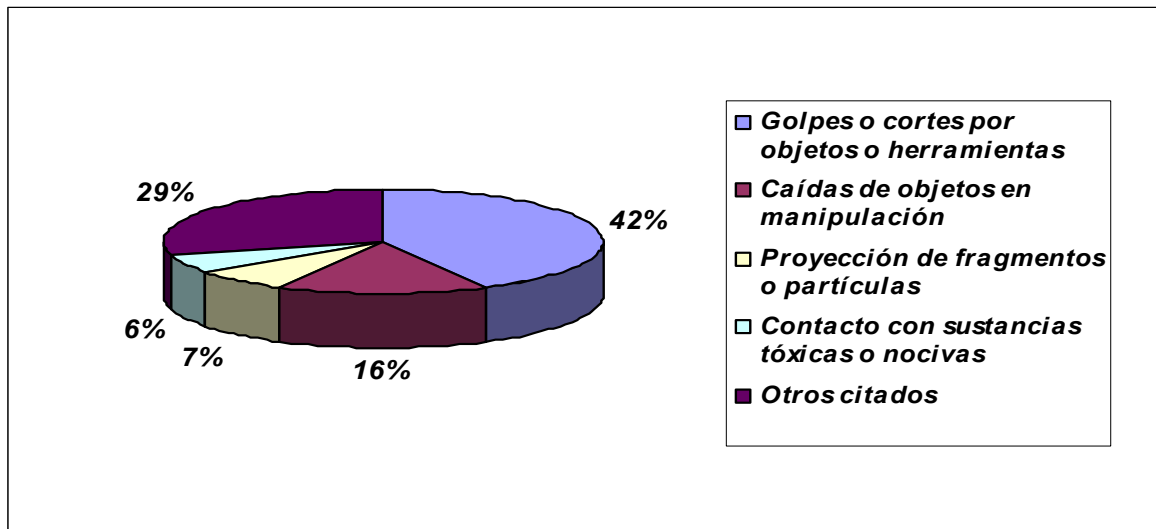
Frente a esos riesgos y como se observa en el gráfico (3) la medida preventiva que cumplen la mayoría de trabajadores según opinión de la empresa es, en primer lugar, la utilización de calzado apropiado, seguido por la utilización de casco, la utilización de guantes y a mayor distancia el uso correcto de las medidas contra caídas/ de sujeción.

Gráfico 3. Medida preventiva que cumplen la mayoría de trabajadores



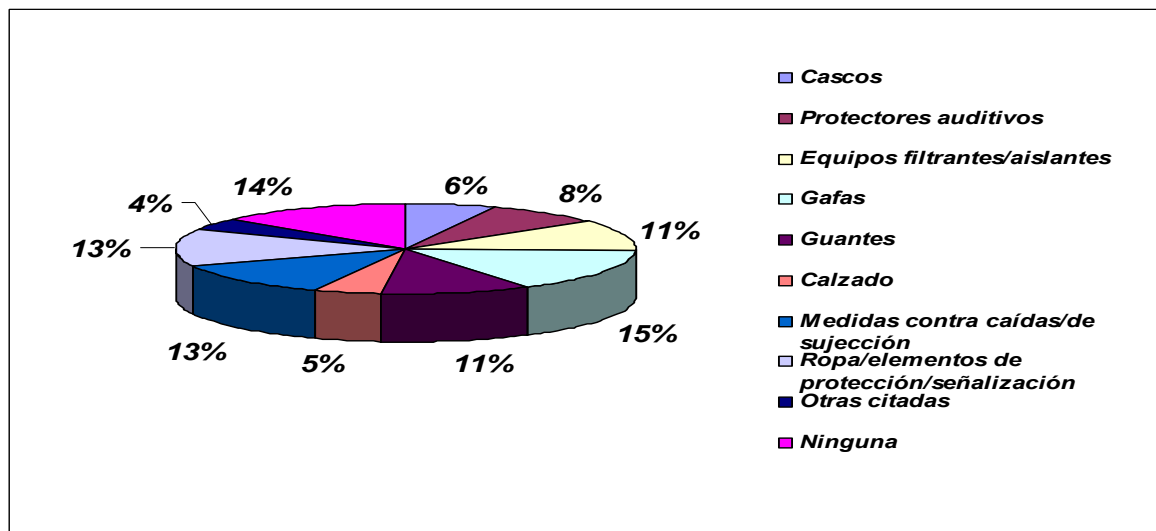
¿Qué riesgos protegen las medidas preventivas más utilizadas por los trabajadores? La respuesta que se recoge en el gráfico (4) da información significativa. Por un lado hay una relación entre medida preventiva y primer riesgo más importante, los “golpes o cortes por objetos o herramientas”, pero no la hay en relación al segundo riesgo, el de “caída de personas a distinto nivel”, una incoherencia que se explica más adelante.

Gráfico 4 Riesgos que protegen las medidas preventivas más utilizadas por los trabajadores



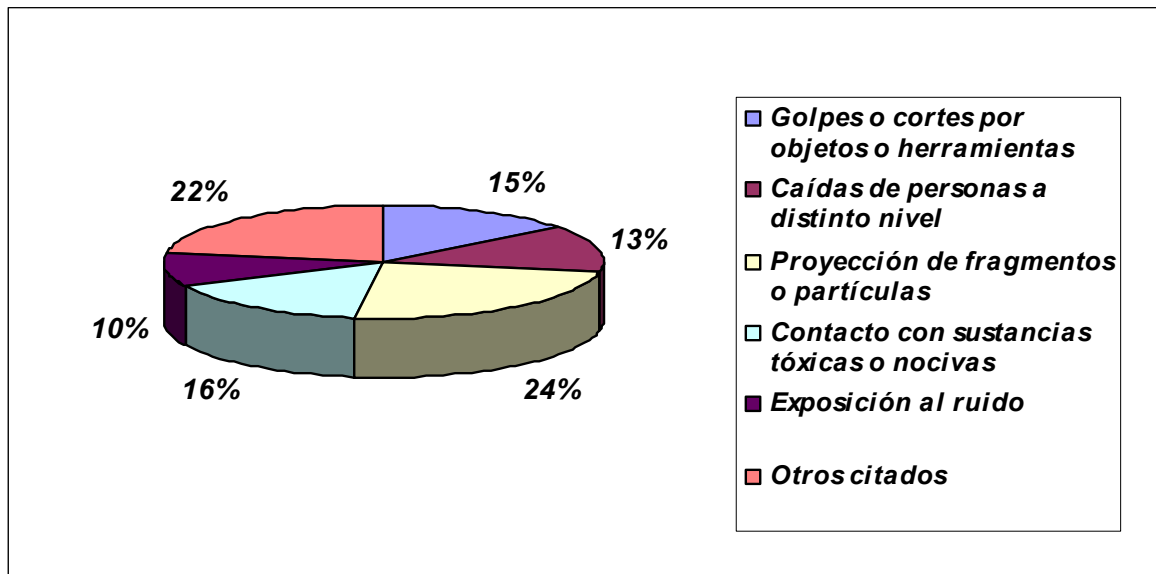
En la encuesta se preguntaba a los representantes de la empresa por la medida preventiva menos utilizada por los trabajadores. La respuesta es la que se recoge en el gráfico (5). Las gafas protectoras es la menos utilizada seguida de la utilización de ropa/elementos de protección/señalización y el uso correcto de medidas contra caídas/de sujeción

Gráfico (5) Medida preventiva menos utilizada por los trabajadores de los representantes de la empresa



El riesgo que pretenden evitar con estas medidas de poco uso son las del gráfico (6), concretamente: proyección de fragmentos y partículas, disminución de contacto con sustancias tóxicas o nocivas y golpe/cortes con objetos o herramientas, caídas a distinto nivel y exposición al ruido.

Gráfico 6. Riesgos protegidos por la medida preventiva de menor uso



Una conclusión que se desprende de la información anterior es que las medidas preventivas utilizadas y la percepción de que su utilidad es alta se centran en riesgos asociados a “golpes o cortes por objetos y herramientas” mientras que otro riesgo como la “caídas de personas a distinto nivel” percibida como riesgo muy importante no tiene equivalente en la percepción de las medidas de prevención pensadas para su protección, es decir, no se perciben como de la misma utilidad protectora.

Por otro lado los riesgos asociados al contacto con sustancias tóxicas o peligrosas o a la exposición al ruido no se perciben como importantes. Las medidas de prevención que las protegen son todas, según la percepción de los encuestados, de bajo cumplimiento, lo que implica poca sensibilización hacia el riesgo, una evidencia que volveremos a encontrar más adelante.

La cultura del riesgo que se dibuja es por tanto física y táctil, de proximidad y utilitarista, es decir, se percibe más el riesgo que se ve y se palpa; se percibe más el riesgo que con más cotidianidad afecta a los trabajadores (aunque el riesgo sea menor) y por último se percibe más el riesgo cuyas medidas de protección, que requieren de la colaboración de los trabajadores, se perciben como más eficaces. Las tres características las cumple el riesgo “golpes o cortes por objetos o herramientas”, las cumple a medias las “caídas de distinto nivel” y casi no las cumplen los riesgos asociados a toxicidad.

3.1) UTILIDAD DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Las medidas preventivas protegen de un riesgo, pero ¿en qué medida es factible que ese riesgo se produzca y en qué medida sus efectos serían importantes para el trabajador si no utilizara las medidas pensadas para prevenirlo?

La tabla (2) sintetiza las respuestas de los representantes de la empresa para la medida preventiva más utilizada (que no deben leerse como probabilidades asociadas sino como puntuación valorativa)

Tabla 2. Valoración por los representantes de la empresa de la efectividad de la medida preventiva de mayor uso y del riesgo asociado.

PREGUNTA	VALOR MEDIO DE LA RESPUESTA (sobre 100)
¿Qué nivel de riesgo asocia a no hacer/no usar la medida preventiva mencionada?	59,98
Tal y como se actúa en su empresa, ¿en qué grado le preocupa el riesgo que ha mencionado?	49,60
Actualmente, en su empresa ¿cuál es la posibilidad de que un trabajador experimente/sufra el riesgo mencionado?	23,35

Las respuestas reflejan una minusvaloración del riesgo o una opinión crítica sobre la efectividad de la medida preventiva. El riesgo asociado a la no utilización de la medida preventiva no pasa del 60, lo que cuestiona la efectividad real de la medida, un cuestionamiento que se refuerza con la respuesta a la tercera pregunta que obtiene una puntuación elevada si consideramos que lo que ahora se mide es la posibilidad de que el riesgo se produzca. Si la medida preventiva se valorara como muy efectiva para prevenir el riesgo la puntuación valorativa de que un trabajador sufra el riesgo debería de ser casi nula.

Por otro lado la respuesta a la segunda pregunta minusvalora la gravedad del riesgo. La puntuación de 50 frente a una posibilidad cierta de aparición del riesgo (respuesta a la pregunta 3) expresa una visión optimista sobre los efectos del riesgo en el caso de que se produzca. Si los efectos del riesgo sufrido por un trabajador se valoraran como importantes la preocupación por el riesgo debería ser más alta.

Esta percepción “optimista” o “despreocupada” se refuerza con los resultados obtenidos a las mismas preguntas sobre la medida de prevención menos utilizada. Las respuestas se recogen en la tabla (3)

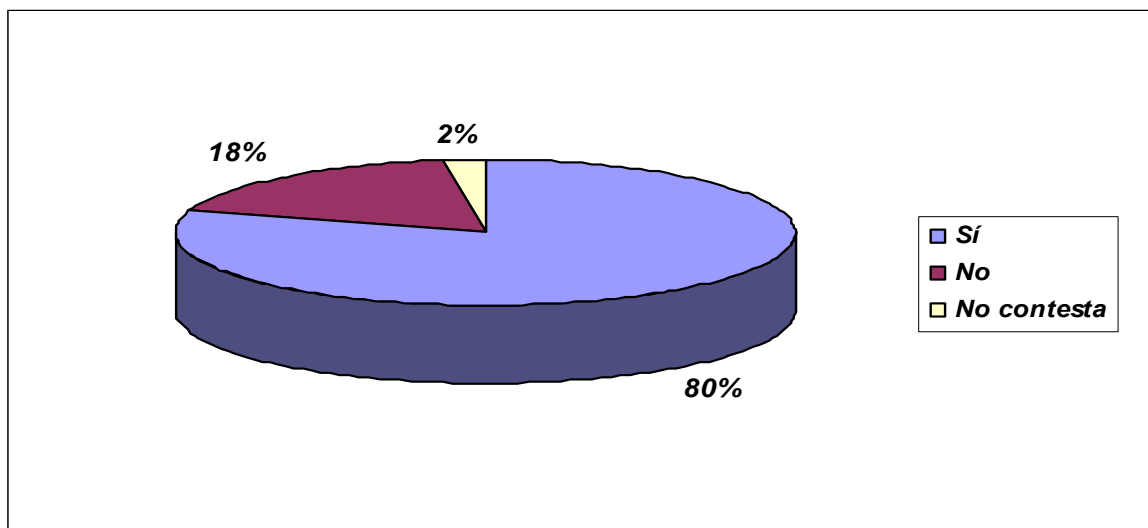
Tabla 3. Valoración por los representantes de la empresa de la efectividad de la medida preventiva de menor uso y del riesgo asociado

PREGUNTA	VALOR MEDIO DE LA RESPUESTA (sobre 100)
¿Qué nivel de riesgo asocia a no hacer/no usar la medida preventiva mencionada?	61,92
Tal y como se actúa en su empresa, ¿en qué grado le preocupa el riesgo que ha mencionado?	50,18
Actualmente, en su empresa ¿cuál es la posibilidad de que un trabajador experimente/sufra el riesgo mencionado?	26,98

Las respuestas muestran resultados parecidos y tratan por tanto de forma similar los riesgos asociados a las medidas preventivas sean muy o poco utilizadas, lo que en cierta medida refuerza la idea de minusvaloración de los efectos de los riesgos sobre los trabajadores o una cierta despreocupación.

Refuerza esta idea el hecho de que un 80% de las empresas encuestadas dicen haber tenido algún accidente laboral en los últimos dos años, información que recoge el gráfico (7)

Gráfico 7. Porcentaje de empresas que dicen haber tenido algún accidente laboral (con o sin baja) en los últimos dos años



Las respuestas de los trabajadores a preguntas similares a las de la tabla (3) presentan un patrón de valoración de los riesgos y de su prevención bastante semejante. La tabla (4) recoge la percepción del riesgo en los trabajadores encuestados. Por un lado un importante 78% de los trabajadores son conscientes de la existencia del riesgo y de que

les pueda afectar. Pero al mismo tiempo un importante 22% de los trabajadores o no reconoce la existencia del riesgo (11%) o reconociéndolo no se sienten afectados por el mismo (10%). Si estamos hablando de la medida preventiva más utilizada este porcentaje refleja una carencia informativa importante.

Tabla 4. Valoración por los trabajadores de la existencia de un riesgo y de que ese riesgo le afecte en la medida preventiva de mayor uso (número absoluto de trabajadores que contesta a cada opción)

¿Considera que existe este riesgo en su centro de trabajo?

¿Considera que este riesgo le puede afectar a usted?

	Sí	No
Sí	725 (78%)	93 (10%)
No	8 (1%)	98 (11%)

La tabla (4) anterior refleja una situación de reconocimiento del riesgo asociado a la medida de prevención más utilizada, que es relativamente mayoritaria, pero no informa sobre la valoración del riesgo. Esa puntuación valorativa es la que aparece en la tabla (5).

Tabla 5: Valoración del riesgo por los trabajadores asociada a la medida preventiva más utilizada

PREGUNTA	VALOR MEDIO DE LA RESPUESTA (sobre 100)
¿En que grado le preocupa el riesgo que pretende prevenir la medida de mayor uso, asociado a su puesto de trabajo?	42,74
¿Cómo valora la posibilidad de que sus compañeros de trabajo sufran el riesgo?	27,75
¿Cómo valora la posibilidad de que usted sufra ese riesgo?	22,45

De la tabla (5) se desprende que también los trabajadores tienen una visión optimista o despreocupada. Hay una valoración baja de que el riesgo se produzca en uno mismo, aunque antes se haya reconocido que la probabilidad existe entendiéndose al mismo tiempo que esa aparición del riesgo es mayor para los compañeros que para uno mismo. Por otro lado la preocupación por el riesgo es baja.

Cuando pasamos a la percepción del riesgo en la medida de menor uso que es la información que se recoge en la tabla (6) se produce un ligero cambio. Ahora el número de trabajadores que o no reconoce el riesgo o reconociéndolo no se siente afectado sube ligeramente al 27,2% frente al anterior 21%.

Tabla 6. Valoración por los trabajadores de la existencia de un riesgo y de que ese riesgo le afecte en la medida preventiva de menor uso (número absoluto de trabajadores que contesta a cada opción)

¿Considera que este riesgo le puede afectar a usted?

¿Considera que existe este riesgo en su centro de trabajo?

	Sí	No
Sí	586 (72,3%)	113 (14%)
No	4 (0,5%)	107 (13,2%)

La tabla (7) recoge las respuestas de los trabajadores a la valoración del riesgo en la medida preventiva menos utilizada con las mismas preguntas para la medida de prevención menos seguida.

Tabla 5. Valoración del riesgo por los trabajadores asociada a la medida preventiva más utilizada

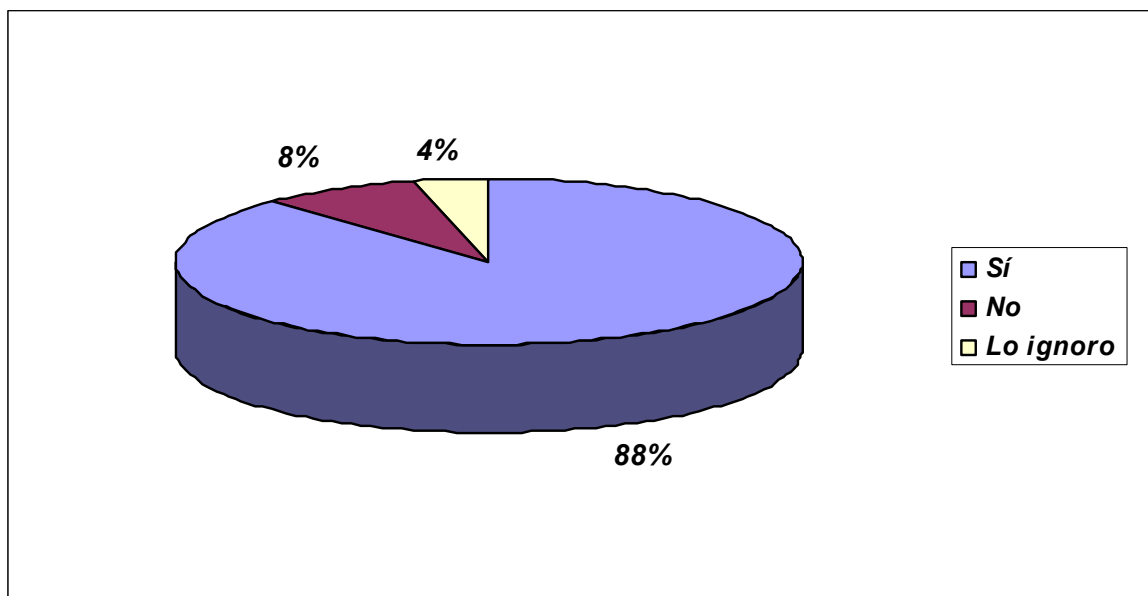
<i>PREGUNTA</i>	<i>VALOR MEDIO DE LA RESPUESTA (sobre 100)</i>
¿En qué grado le preocupa el riesgo que pretende prevenir la medida de mayor uso, asociado a su puesto de trabajo?	39,88
¿Cómo valora la posibilidad de que sus compañeros de trabajo sufran ese riesgo?	27,64
¿Cómo valora la posibilidad de que usted sufra ese riesgo?	22,45

Las respuestas son prácticamente similares por lo que, y al igual que ocurría con las empresas, la valoración que los trabajadores hacen de la capacidad preventiva de las medidas es relativamente indiferente sin importar que la medida sea la de mayor o menor utilización. Se entiende en cualquier caso que no afecta a la valoración del riesgo protegido ni al grado en que este riesgo pueda afectar al trabajador.

3.2) LA ACTITUD FRENTE AL RIESGO: FACTORES DETERMINANTES

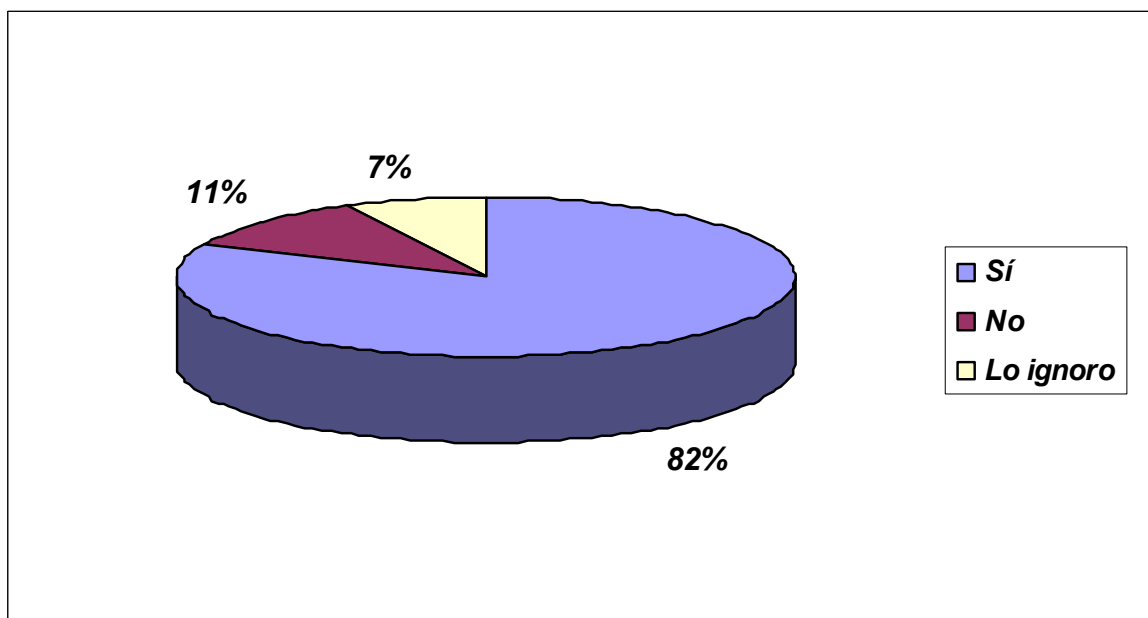
Los trabajadores de la muestra reconocen de forma mayoritaria que la empresa ha establecido estrategias para prevenir los riesgos. En el caso de la medida de protección más utilizada, y tal como recoge el gráfico (8) un 88% reconoce que la empresa ha establecido la estrategia preventiva mientras que un nada desdeñable 12% ignora o niega la participación de la empresa en el establecimiento de la medida.

Gráfico 8: Número de trabajadores que reconocen que la empresa ha establecido estrategias preventivas en la medida más utilizada



En relación a la medida de menor uso el número de trabajadores que no saben o niegan el protagonismo de la empresa en el establecimiento de la estrategia sube a un 18% tal como se observa en el gráfico (9), una cifra que igual que la anterior es significativa en cuanto supone un porcentaje nada desdeñable de trabajadores que no saben de la existencia de medidas de protección de riesgos, una situación que nos llevará más adelante a indagar sobre las vías para dar a conocer las estrategias preventivas

Gráfico 9. Número de trabajadores que reconocen que la empresa ha establecido estrategias preventivas en la medida menos utilizada



Tanto en las medidas de prevención más utilizadas como en las menos las estrategias de la empresa para implantar la medida, según opinión de los trabajadores, pasan fundamentalmente por facilitar elementos de protección individual junto a información y cursos de formación tal como se recoge en los gráficos (10) y (11). En menor medida la estrategia supone cambios en los procesos de trabajo o en la facilitación de elementos de protección colectiva.

Grafico 10. Estrategia de la empresa según opinión de los trabajadores para prevenir riesgos en la medida más utilizada.

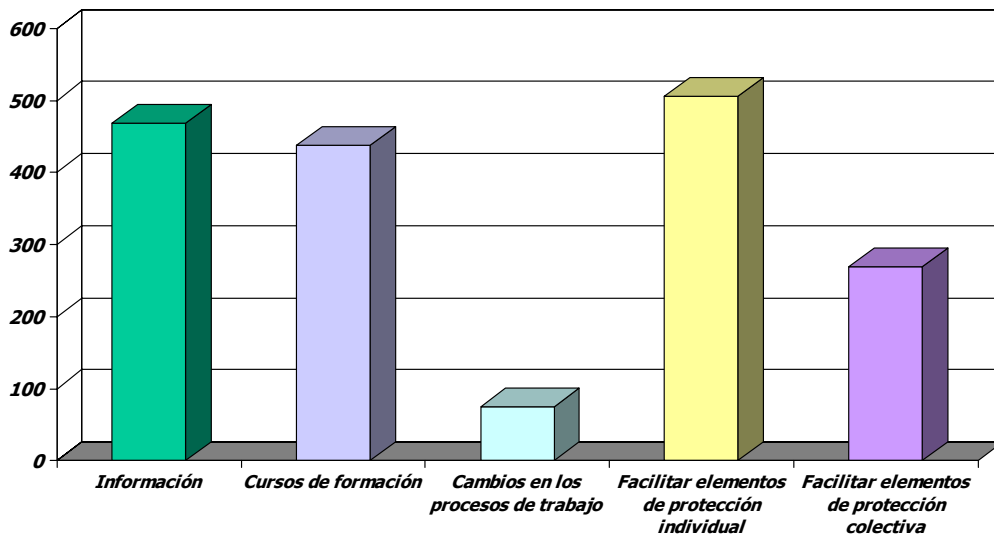
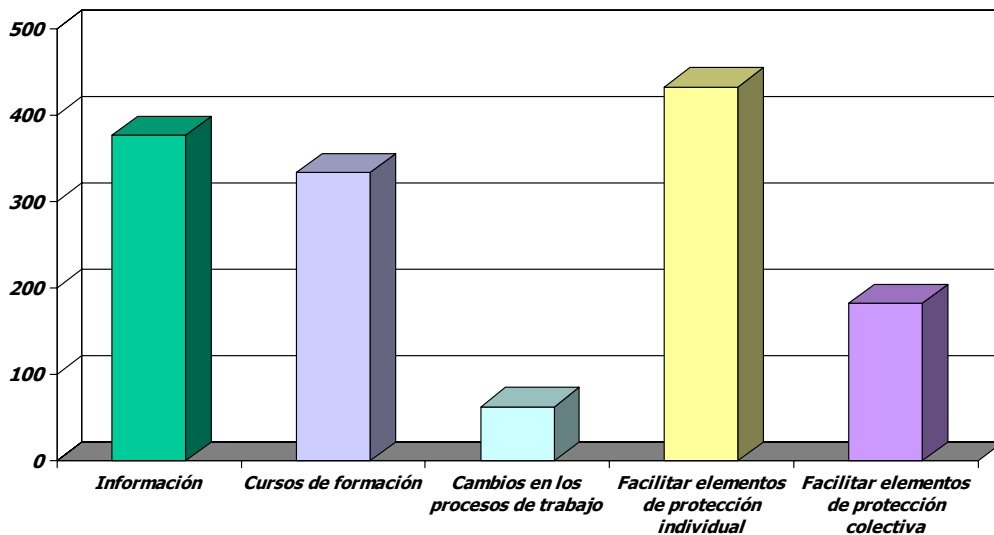


Grafico 11. Estrategia de la empresa según opinión de los trabajadores para prevenir riesgos en la medida menos utilizada.

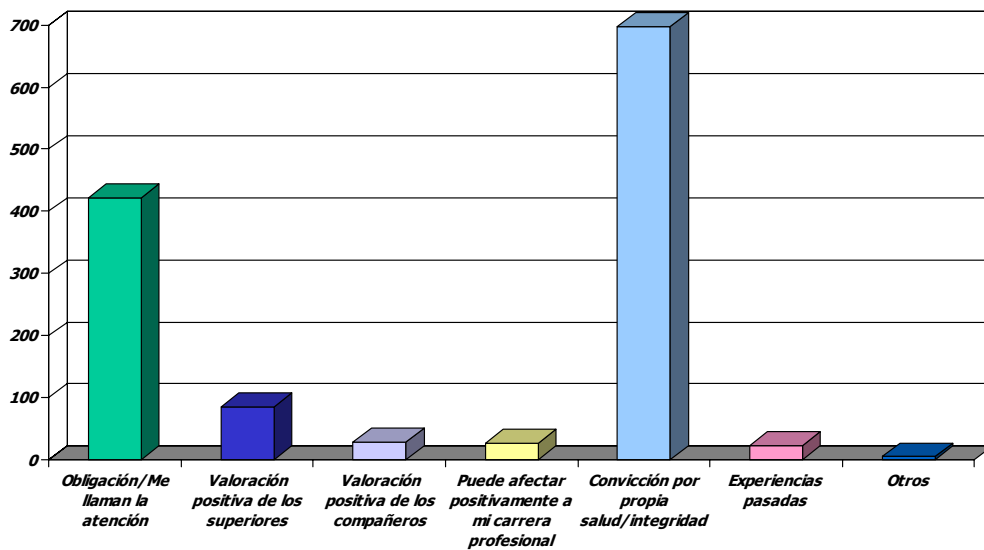


De la comparación de ambos gráficos, que presentan una distribución porcentual similar en las barras pero con un valor absoluto menor en el grafico (11) (lo que supone que han contestado menos trabajadores) se deduce también que la menor utilización de una medida de protección puede estar asociada a una menor exposición de los trabajadores a las estrategias de promoción, lo que obviamente plantea la incógnita del grado de

influencia del esfuerzo de promoción en el mayor o menor cumplimiento con una medida preventiva.

Dicho lo anterior hay que reconocer ahora que aun cuando la intensidad del esfuerzo de promoción pueda afectar al cumplimiento por parte de los trabajadores de determinadas medidas preventivas, los motivos para un mayor o menor cumplimiento varían según la percepción de su importancia para los trabajadores. El gráfico (12) recoge los motivos aducidos por estos para cumplir con la medida preventiva más utilizada.

Gráfico (12). Motivos aducidos por los trabajadores para cumplir con la medida preventiva más utilizada

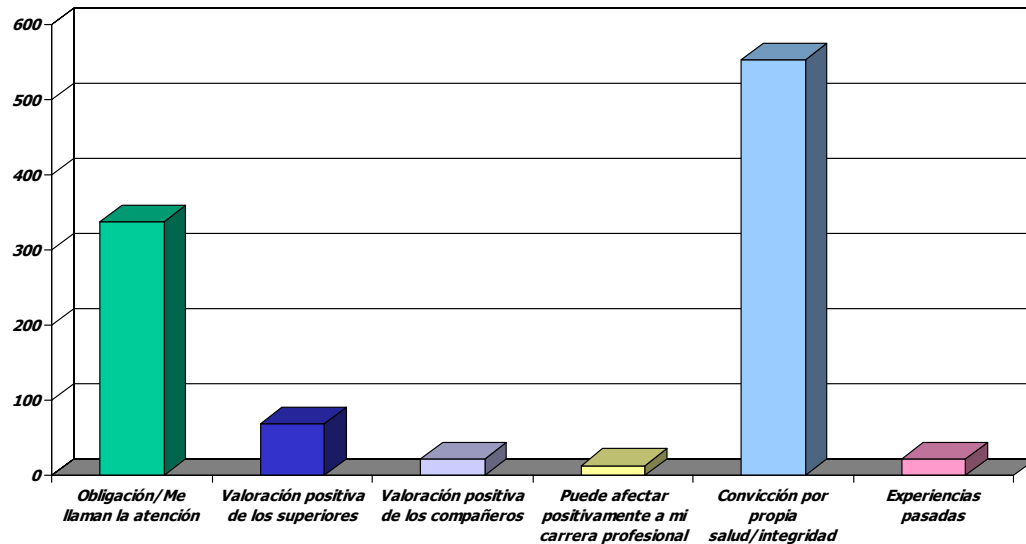


Lo que resalta del gráfico es que la convicción propia en la utilidad de la medida (fundamentalmente obtenida a partir de la formación y la información) es un factor clave en el cumplimiento de una medida preventiva pero que también lo es la posibilidad de sufrir medidas coercitivas. La comprensión y la compulsión son caras antagónicas que se refuerzan mutuamente.

Por otro lado resalta el poco significado que para los trabajadores de la muestra puedan tener la valoración de jefes o compañeros (que pueden ser en cambio muy influyentes en la no utilización de determinadas medidas) o en las experiencias pasadas, factores todos ellos probablemente poco contemplados en las estrategias empresariales.

Cuando pasamos a las medidas menos utilizadas los resultados son similares aunque aportan información diferencial significativa, tal como se comprueba en el gráfico (13)

Gráfico 13. Motivos aducidos por los trabajadores para cumplir con la media preventiva menos utilizada



Aunque convicción y obligación siguen manteniendo su relevancia, el diferencial entre ambas desciende, es decir, la medida de menos utilización está relacionada con menor convicción y con mayores dosis de coerción.

4).ANALISIS DE ETAPAS

Tal y como se señalaba en el prólogo en el Barómetro Mutua Egara hemos transformado el modelo de siete etapas de Weinstein a un modelo condensado de cuatro. Cada etapa refleja una actitud frente al riesgo y hacia la medida preventiva de mayor y menor cumplimiento

Los gráficos (14) y (15) reflejan respectivamente el porcentaje de trabajadores que se encuentra en cada una de las etapas en relación a las medidas preventivas de mayor o menor cumplimiento

Gráfico 14. Distribución de los trabajadores por etapas en la medida preventiva de mayor cumplimiento

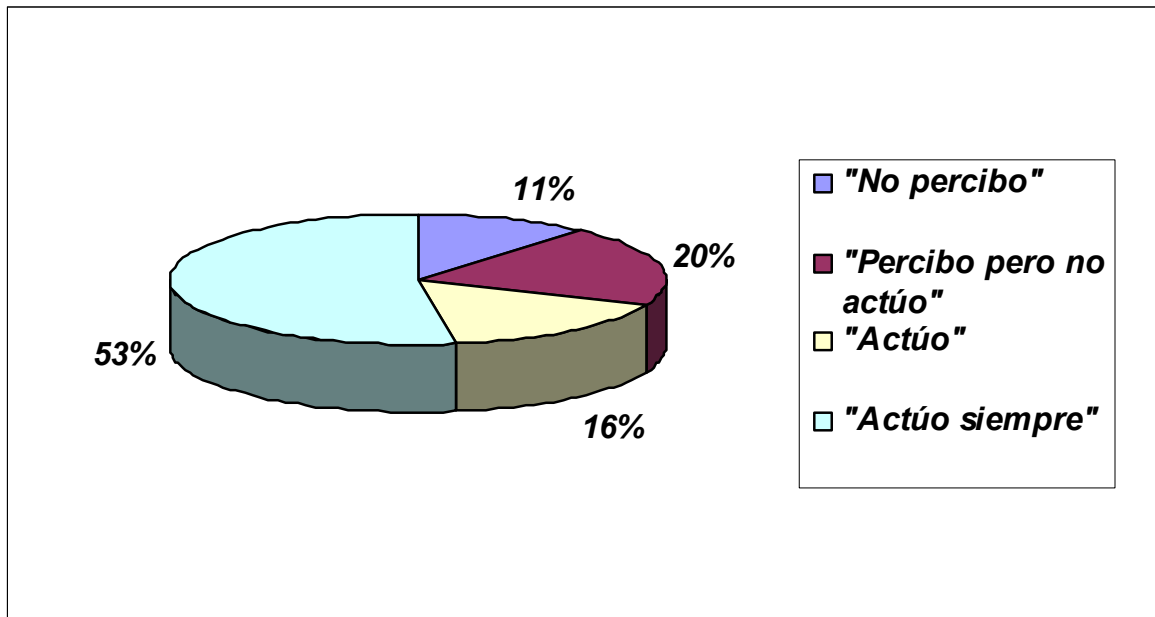
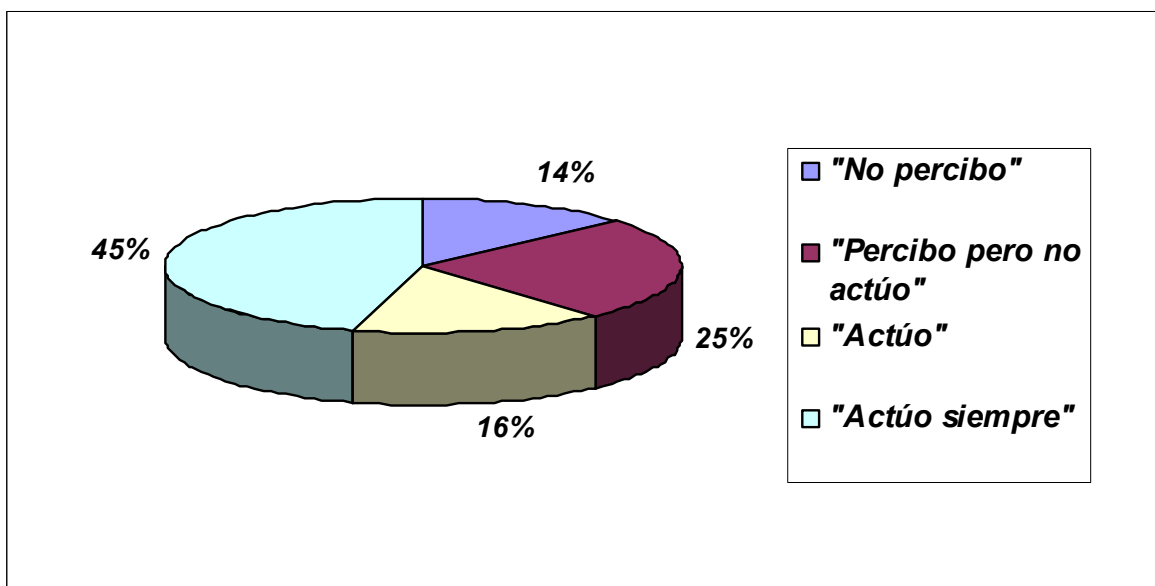


Gráfico 15. Distribución de los trabajadores por etapas en la medida preventiva de menor cumplimiento



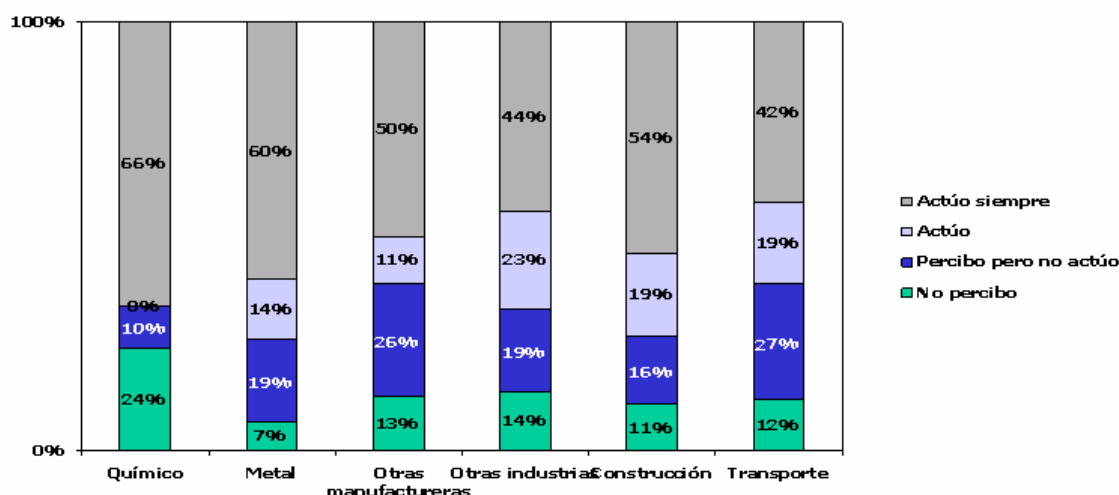
En relación a la actitud frente a la medida preventiva de mayor cumplimiento y al riesgo protegido, un 53% de los trabajadores se encuentra en la etapa 4 “actúo siempre” que es la etapa de mayor compromiso con las medidas de protección, un porcentaje que baja al 45% en la medida de menor cumplimiento.

La lectura inversa es sin embargo más significativa: un 47% de trabajadores en la medida de mayor cumplimiento y un 55% en la de menor cumplimiento no tendrían un comportamiento seguro en la utilización de las medidas de prevención. De ellos un 31% y un 39% respectivamente incumplen con las medidas de prevención, bien porque desconocen o no perciben la existencia de riesgo (11% y 14% respectivamente) o porque percibiéndolo no actúan (20% y 25% respectivamente). Las cifras anteriores reflejan que al menos la mitad de la población laboral encuestada tiene una actitud frente al riesgo laboral poco madura.

4.1). ETAPAS Y SECTORES

Aunque no de forma significativa la distribución de los trabajadores en las cuatro etapas está condicionada por el sector en el que trabajan. El gráfico (16) recoge la información para la medida preventiva de mayor cumplimiento

Gráfico 16. Distribución en etapas de los trabajadores según sector en el que trabajan en la medida de mayor cumplimiento

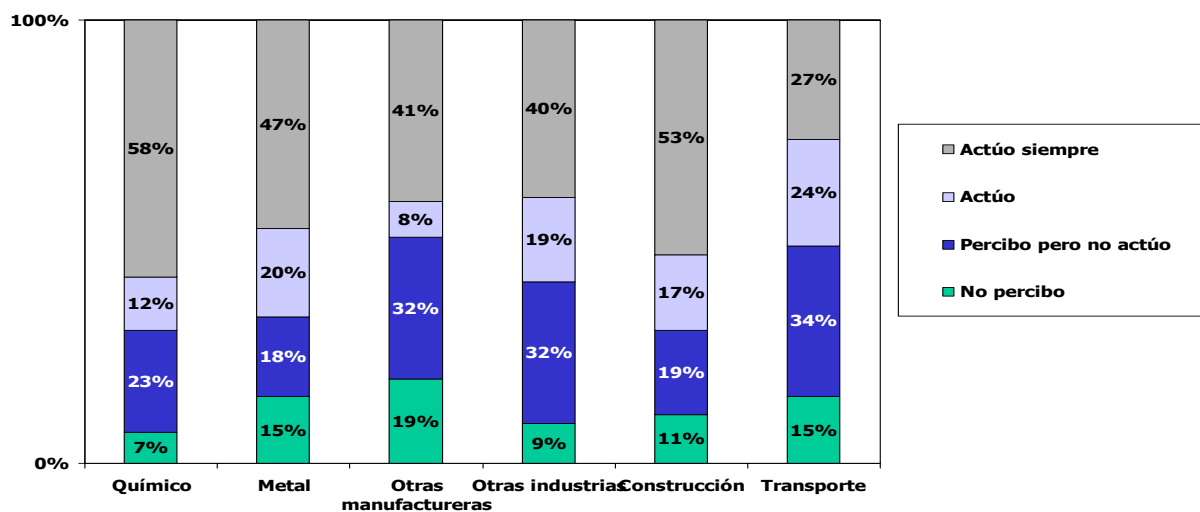


El sector químico y el metal son los que tienen un mayor porcentaje de trabajadores en la etapa 4ª. de mantenimiento. Sin embargo y al mismo tiempo el sector químico también presenta el mayor porcentaje de trabajadores en la etapa 1ª., un elevado 24% de trabajadores que no perciben el riesgo, La lógica de esta aparente contradicción hay que buscarla en el gráfico (6) donde se informaba que los trabajadores expuestos a sustancias tóxicas tienen más dificultad en percibir el riesgo que los trabajadores expuestos a riesgos físicos o mecánicos. Por tanto, la labor formativa e informativa en el sector químico debe de ser más alta que en el resto.

Los trabajadores del sector transporte por su lado son los que presentan percepciones de riesgo mas bajas. Un 39% se encuentra en las dos primeras etapas, el porcentaje más alto junto al de otras industrias manufactureras y por otro lado los que presentan menor porcentaje en la etapa 4ª. de mantenimiento.

Cuando se trata de la medida de menor cumplimiento, cuya información aparece en el gráfico (17) las percepciones frente al riesgo mantienen en general y con ligeras diferencias casi las mismas pautas.

Gráfico 17. Distribución en etapas de los trabajadores según sector en el que trabajan en la medida de menor cumplimiento



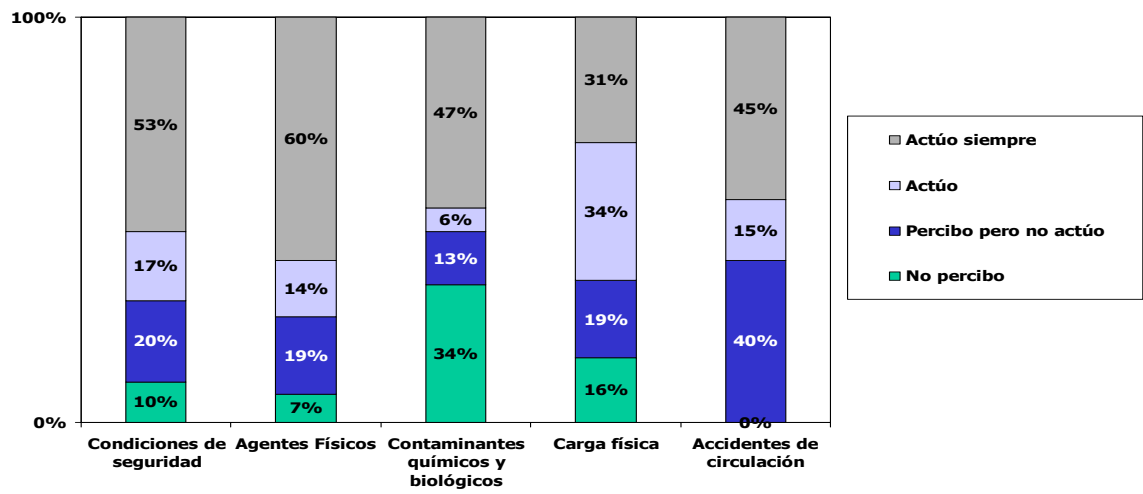
El análisis sectorial nos ofrece por lo tanto un panorama con diferencias en cuanto a la percepción del riesgo y la adopción de medidas protectoras aunque todos presenten el rasgo común del importante número de trabajadores que no están en la etapa 4ª. de mantenimiento.

Los trabajadores del sector el metal son los que más perciben la existencia de riesgo y los que más medidas de protección adoptan. El sector químico, por su parte, ofrece una situación dual, con un porcentaje alto de trabajadores en la medida de mayor cumplimiento, adoptando medidas de mantenimiento, pero al mismo tiempo también un porcentaje alto que desconoce el riesgo o no adopta medias de protección, situación que varía en la de menor cumplimiento donde el comportamiento de los trabajadores es el mas seguro de los sectores analizados. Los trabajadores del sector transporte son los que presentan menor conciencia de riesgo y adoptan menos comportamientos preventivos.

4.2) ETAPAS Y TIPO DE RIESGO

Cuando analizamos el tipo de riesgo y su distribución en las etapas podemos profundizar en las diferencias sectoriales arriba enunciadas. El gráfico (18) recoge la distribución en las etapas de distintos tipos de riesgo en la medida preventiva de mayor cumplimiento. En el cuadro se constata cómo la exposición a agentes físicos es lo que más conciencia a los trabajadores de la existencia de riesgo y de la necesidad de adoptar de medidas preventivas de etapa 4 o de etapa 3 en el caso de las cargas físicas. En cambio los contaminantes químicos y los accidentes de circulación son los que presentan menor nivel de conciencia. Es interesante constatar como el riesgo de accidente de circulación se percibe claramente como riesgo (nivel “0” de no percepción) sin que esa percepción suponga una conducta más segura frente al mismo.

Gráfico 18. Distribución en las etapas de distintos tipos de riesgo en la medida preventiva de mayor cumplimiento.

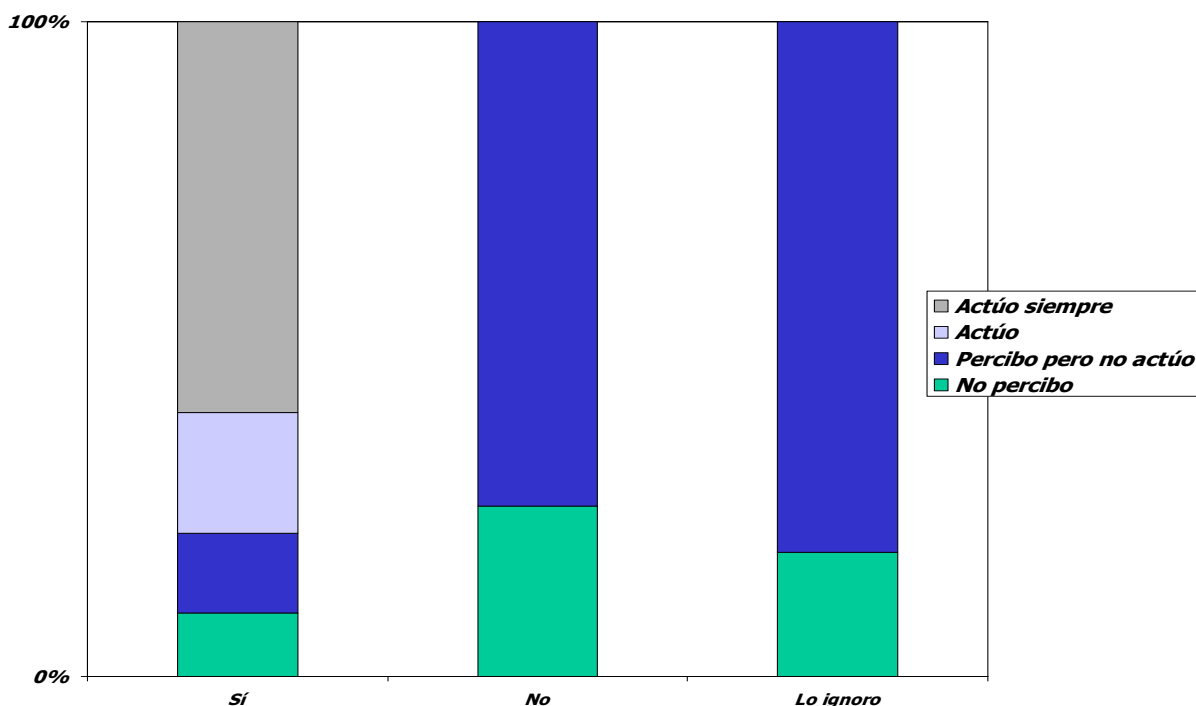


4.3) ETAPAS Y CONOCIMIENTO DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

El gráfico (19) nos informa, en la medida preventiva de mayor cumplimiento, del grado en que el conocimiento de la existencia de la medida se relaciona con el comportamiento del trabajador frente al riesgo. Esto sugiere que cuando el trabajador conoce (lo que no tiene porque estar relacionado con que haya sido informado) la existencia de una medida preventiva cambia su comportamiento preventivo hacia el riesgo afectando también aunque menos a la percepción del riesgo. Es decir, proponer medidas preventivas y asegurarse de que el trabajador las conoce ayuda a que adopte comportamientos preventivos más seguros. Por el contrario, el conocer la existencia del riesgo sin conocer la existencia de medidas preventivas no conduce a que el trabajador adopte, aunque sea por su cuenta, medidas de prevención.

Un segundo dato que se desprende del gráfico (19) es la identificación de dos subgrupos de trabajadores que aún coincidiendo en su comportamiento final ante la medida preventiva, requieren una intervención muy diferenciada. Por una parte, el grupo que sabe que la empresa ha realizado la inversión preventiva pero considera que no existe riesgo (8,4% sobre el total de trabajadores). Por otra parte, el grupo que percibe riesgo pero no conoce la medida preventiva establecida o ignora si existe alguna (9,4% sobre el total de trabajadores). Es previsible que ambos grupos estén insatisfechos con la actuación preventiva de sus empresas, pero la intervención para compensar este problema debe ser diferente. Este dato ilustra con claridad un importante principio del enfoque por etapas, a saber, la adaptación de la actuación preventiva a la etapa en la que se halla el trabajador.

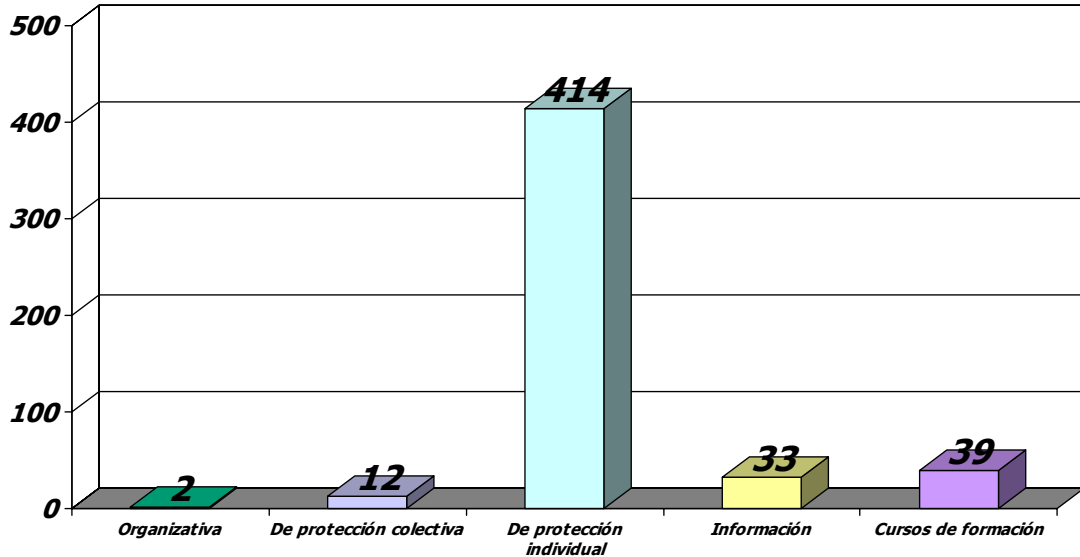
Gráfico 19. Grado en que el conocimiento de la existencia de la medida preventiva afecta al comportamiento del trabajador frente al riesgo en medida de mayor cumplimiento



4.4) ETAPAS Y TIPO DE MEDIDA PREVENTIVA

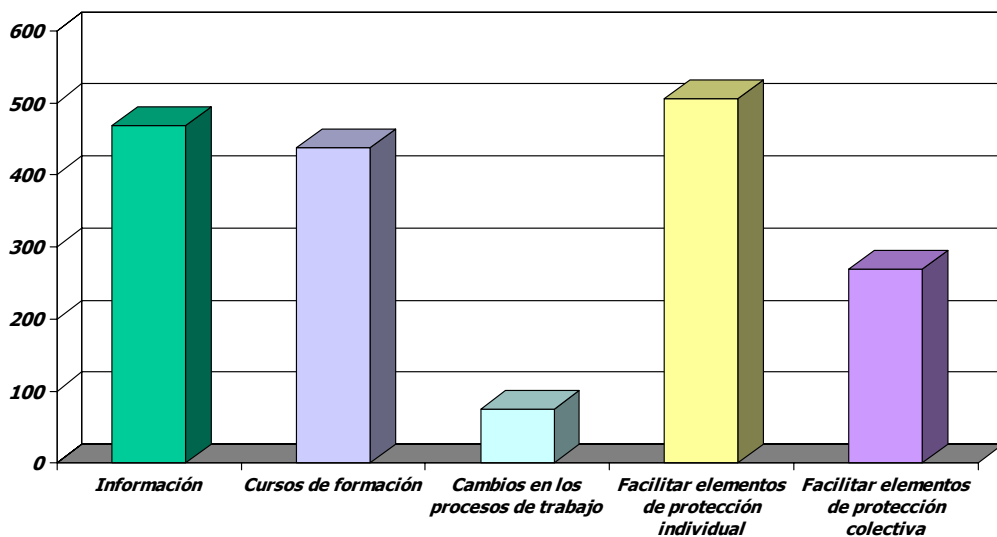
Las empresas catalogan a la mayoría de medidas de protección en las que se requiere la colaboración del trabajador como EPIs. El gráfico (20) recoge las respuestas dadas por las empresas donde la percepción mayoritaria es a considerar una medida de protección como una EPI.

Gráfico 20. Catalogación por las empresas de las medidas de prevención.



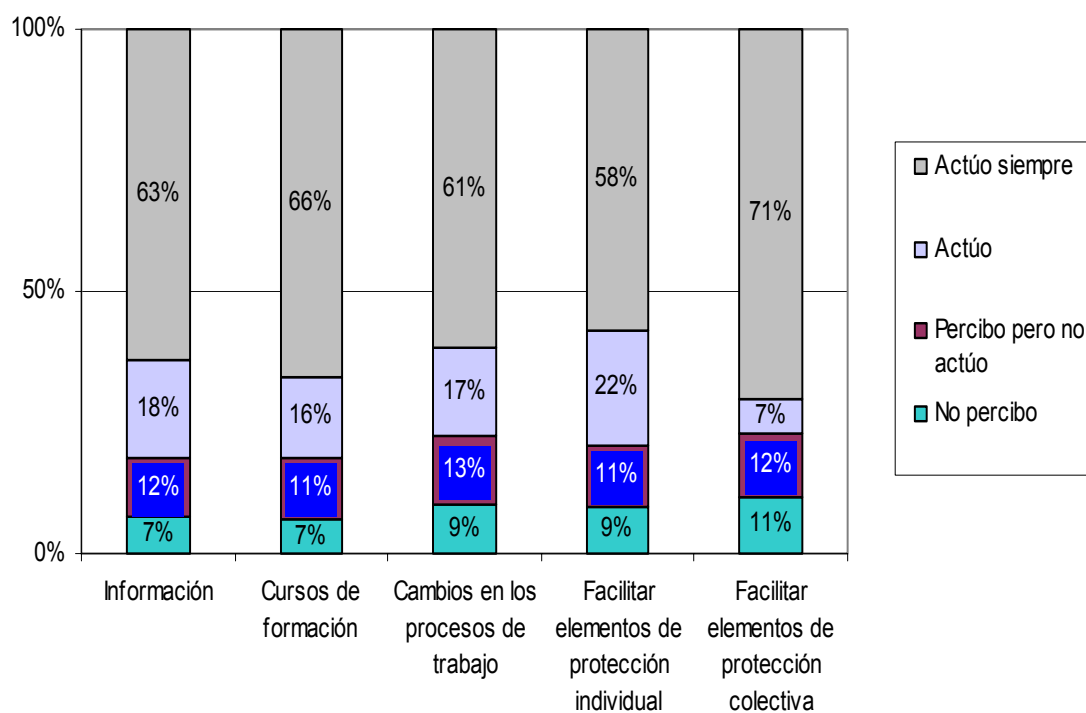
Este dato contrasta con la visión de los trabajadores, que es más uniforme aunque también el peso de las EPIs. sea muy importante tal y como se recoge el gráfico (21)

Gráfico 21. Catalogación por los trabajadores de las medidas de prevención.



Esta percepción contrasta con la eficacia de las distintas medidas a la hora de conformar un comportamiento de prevención seguro en el trabajo. El gráfico (22) recoge la información de la relación entre las etapas y el tipo de medida preventiva.

Gráfico 22. Distribución de los trabajadores por etapas según tipo de medida preventiva



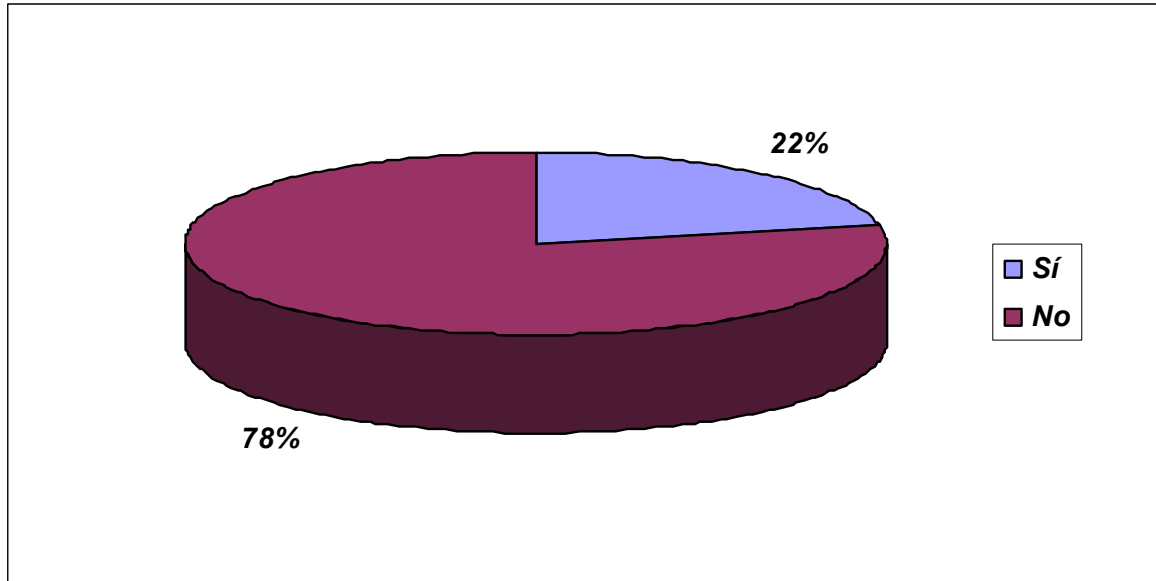
Los elementos de protección individual son los que menos relacionados están con la etapa 4 de mantenimiento y por su parte los elementos de protección colectiva son los que más correlacionan con la etapa de mantenimiento.

4.5) ETAPAS Y EXPERIENCIA PERSONAL CON ACCIDENTES LABORALES

Intuitivamente se puede afirmar que el haber tenido una experiencia personal de accidente laboral debería afectar al comportamiento del trabajador.

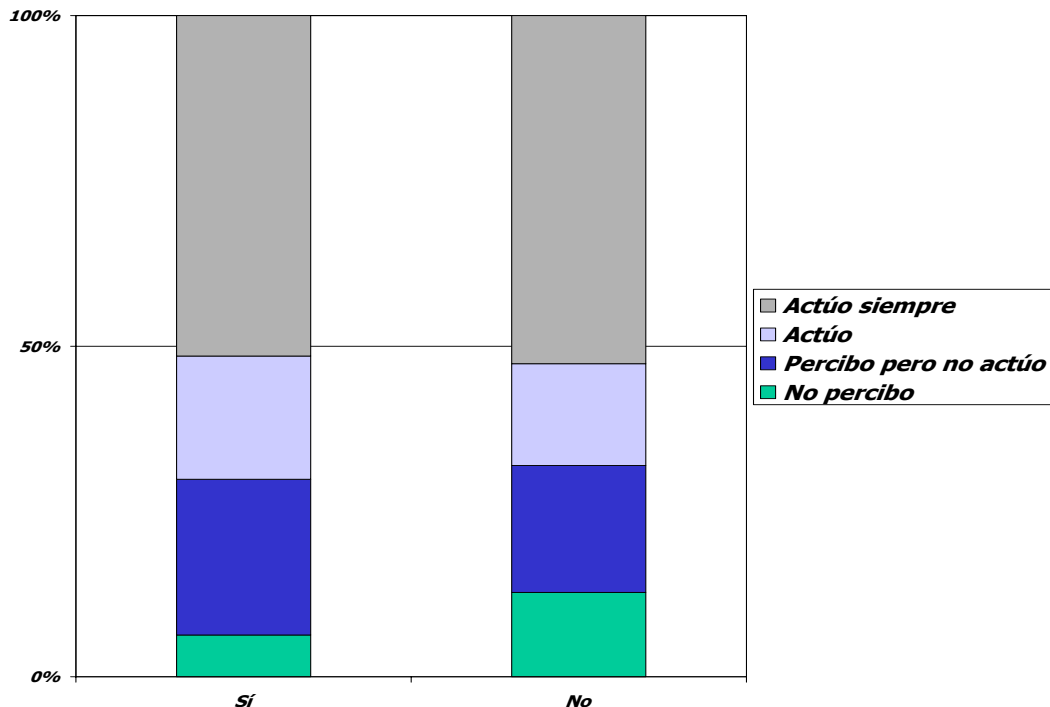
Previo a la comprobación de si esa intuición se valida o no se debe conocer el dato que recoge el gráfico (23) de que hasta un 22% de los trabajadores de la muestra dicen haber sufrido un accidente laboral, con o sin baja, en su empresas.

Gráfico 23. Trabajadores que dicen haber sufrido un accidente laboral.



El gráfico (24) informa de que haber sufrido un accidente afecta al comportamiento preventivo, afecta a la percepción de riesgo que se incrementa, afecta a adoptar mayores medidas preventivas de etapa 3, que aumentan ligeramente, pero no afecta al comportamiento de mantenimiento de la etapa 4. Es decir, el sufrir un accidente afecta a adoptar comportamientos más vigilantes pero no afecta a un cambio más sustantivo de comportamiento.

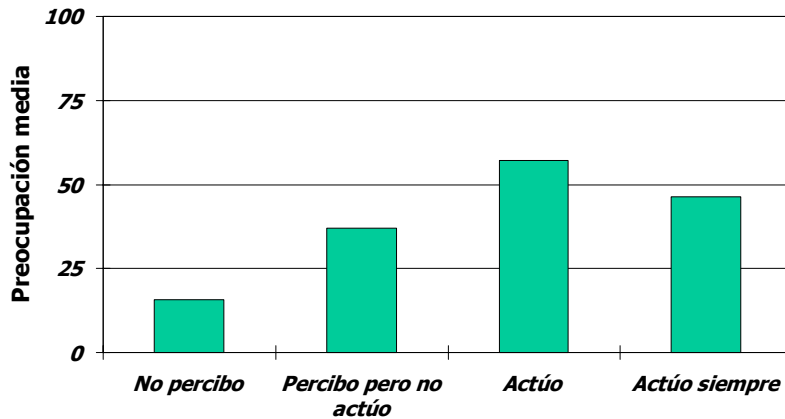
Grafico 24. Relación entre haber sufrido un accidente y comportamiento preventivo.



4.6) ETAPAS, RIESGO Y VULNERABILIDAD

Por último, comprobamos cómo la percepción de la existencia de un riesgo y la vulnerabilidad personal frente al mismo está relacionada con la etapa en que se coloca el trabajador. Los gráficos (25) referente a la percepción del riesgo y el gráfico (26) sobre la percepción de vulnerabilidad en la medida preventiva más utilizada son elocuentes al respecto.

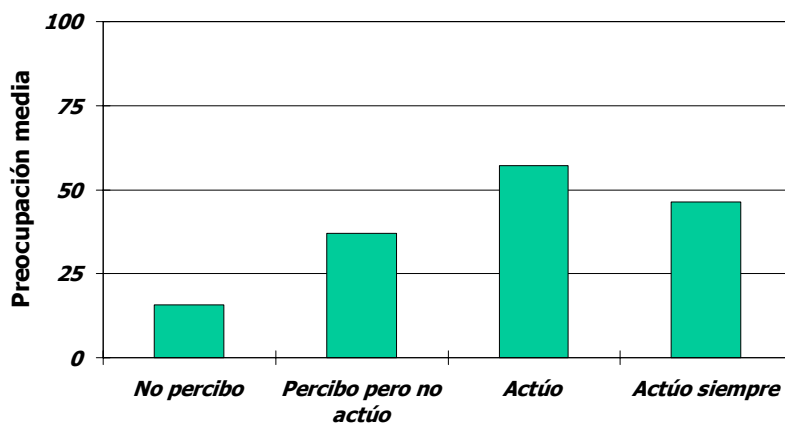
Gráfico 25. Percepción del riesgo por los trabajadores



Comenzando por la percepción del riesgo. A más percepción más se concentran los trabajadores en las etapas 2 y 3. Sin embargo este porcentaje desciende en la etapa 4, reforzando algo que ya se ha constatado a lo largo de este informe: el comportamiento preventivo de los trabajadores españoles está estancada en la etapa 4, la que en teoría asegura más la prevención del riesgo.

Esta misma situación nos la encontramos en la relación entre etapas y vulnerabilidad que se recoge en la gráfico (26).

Gráfico 26. Sensación de vulnerabilidad por el trabajador y su situación en las etapas.



Referencias

- Kotler, Philip and A.R. Andreasen (1996), *Strategic Marketing for Nonprofit Marketing* (5th. ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, Inc.
- Portell, M. y Solé, M.D. (2001). *Actitud hacia la prevención: un instrumento de evaluación*. (NTP 580). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Prochaska, J.O., & DiClemente, C.C. (1983). Stages and processes of self-change of smoking: Toward an integrative model of change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 51,390–395.
- Weinstein, N.D. (1988). The precaution adoption process. *Health Psychology*, 7(4), 355-386.
- Weinstein, N.D. y Sandman,P.M. (1992). A model of the precaution adoption process: Evidence from home radon testing. *Health Psychology*, 11(3), 170-180.

ANEXO

DATOS TECNICOS

La primera edición del Barómetro Mutua Egara sobre Actitudes y Comportamientos frente a los Riesgos Laborales en la Empresa, se planteó desde el principio como un estudio de alcance nacional, con representación de empresas de los sectores productivos más sensibles a la siniestralidad, y que incluyera empresas a partir de diez trabajadores. Se realizó un muestreo aleatorio estratificado según las consideraciones citadas. La composición planificada de la muestra se presenta en la tabla (6)⁴.

Tabla 6. Composición planificada de la muestra

SECTOR	NÚMERO DE TRABAJADORES				
	10 - 49	50 - 249	250- 499	500 y más	TOTAL
QUÍMICA	15	4	1	1	21
METAL	65	12	1	1	79
OTRAS IND. MANUF.	100	15	1	1	117
OTRAS INDUSTRIAS	51	7	1	1	60
CONSTRUCCIÓN	165	20	1	1	187
TRANSPORTE	31	3	1	1	36
TOTAL	427	61	6	6	500

De cada una de las empresas seleccionadas en la muestra se preveía entrevistar entre 1 y 3 trabajadores, para alcanzar la cifra de 1.000 trabajadores entrevistados, con un máximo de 1.500.

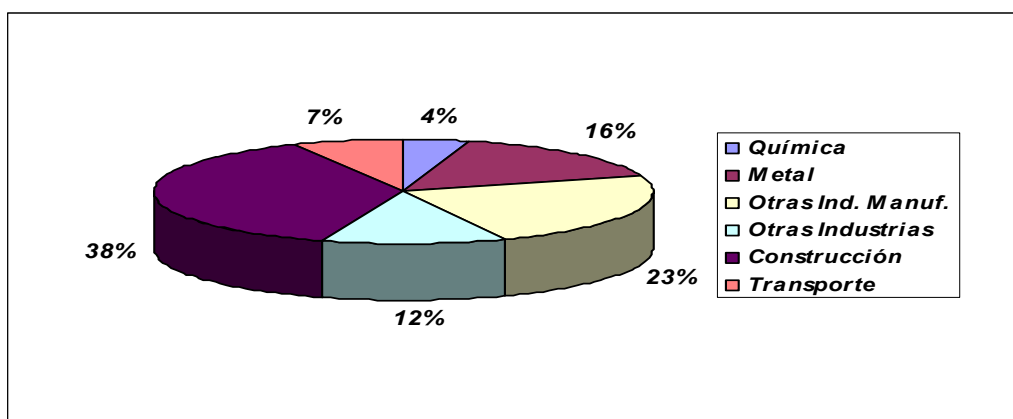
Si bien las empresas colaboraron en la primera parte del estudio (entrevista telefónica a persona responsable de prevención o directivo), algunas de ellas posteriormente, decidieron no participar en la segunda parte del estudio (entrevista personal a trabajadores de esa empresa). Así, finalmente, se entrevistaron 500 empresas en la primera parte del estudio, de las cuales 355 colaboraron en la segunda parte del estudio, con un total de 937 trabajadores entrevistados.

Presentamos a continuación los principales datos descriptivos de la muestra.

Las empresas se han repartido, por sectores productivos, según los porcentajes indicados en el gráfico (27). Como ya se ha comentado anteriormente, nos interesaba que el estudio se centrara en sectores sensibles a la siniestralidad, lo que explica la amplia representación del sector de la construcción.

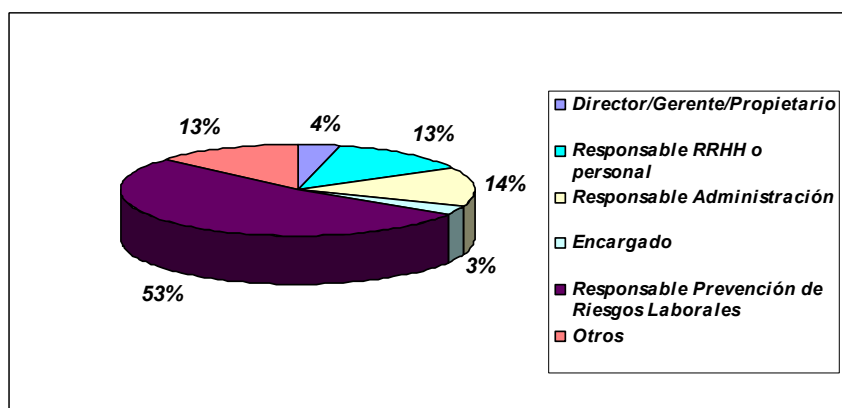
⁴ Destacaríamos que, aunque no se pretendía una representatividad muestral por Comunidades Autónomas, sí se repartió el muestreo según la clasificación de zonas Nielsen, para que estuviera representado todo el territorio nacional.

Gráfico 27. Repartición de las empresas por sectores productivos



Destacaríamos, además, que en la práctica totalidad de las empresas encuestadas, las personas que responden a la entrevista tienen responsabilidad directa en el ámbito de la gestión de los recursos humanos y de la prevención de riesgos laborales (ver gráfico (28)).

Gráfico 28. Responsabilidad de las personas que responden por las empresas a la encuesta



Un 80% de las empresas declaró haber sufrido algún accidente laboral en los últimos dos años (con o sin baja laboral)⁵. La mayoría de las empresas declara disponer de más de un procedimiento de consulta y de participación del trabajador o de sus representantes en las actividades de prevención. Sólo 43 empresas (menos de un 10% de la muestra) reconocieron no disponer de ninguno. La mayoría de empresas tiene establecidos estos procedimientos para organizar y desarrollar actividades informativas (71%); en segundo lugar, actividades formativas (54%), y en tercer lugar aparecen los procedimientos orientados a facilitar que los trabajadores soliciten los medios que consideran más adecuados para garantizar su seguridad (51%)⁶.

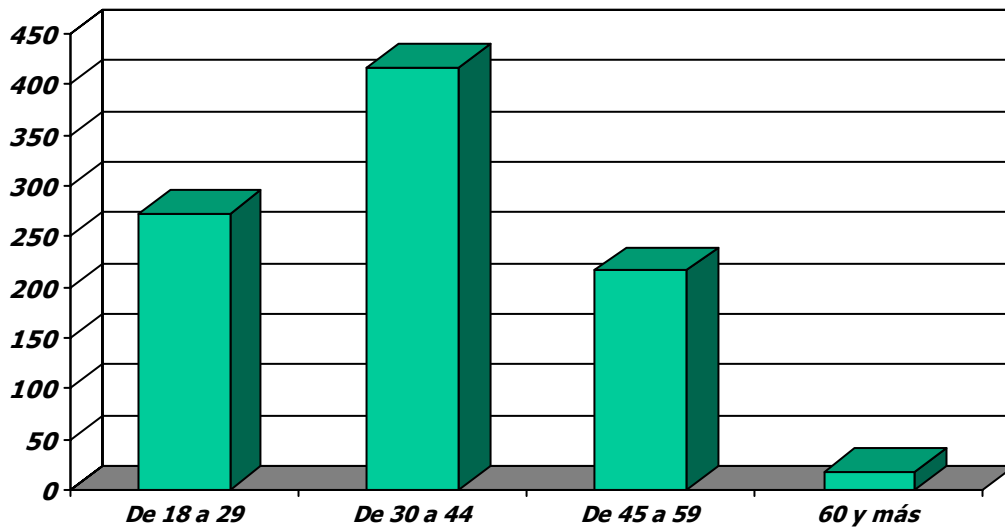
En cuanto a los trabajadores, el 95% declaró ser asalariado de la empresa, con sólo un 3% de asalariados en situación de contrata o subcontrata y un 2% de autónomos.

⁵ Se excluían, en esta pregunta, los accidentes ocurridos en el trayecto del trabajo a casa y viceversa, ya que nos interesaban aquellos percances que fueran susceptibles de ser prevenidos en el centro de trabajo.

⁶ Los porcentajes suman más de 100 ya que la pregunta admitía respuesta múltiple cuando la empresa dispone de más de un procedimiento.

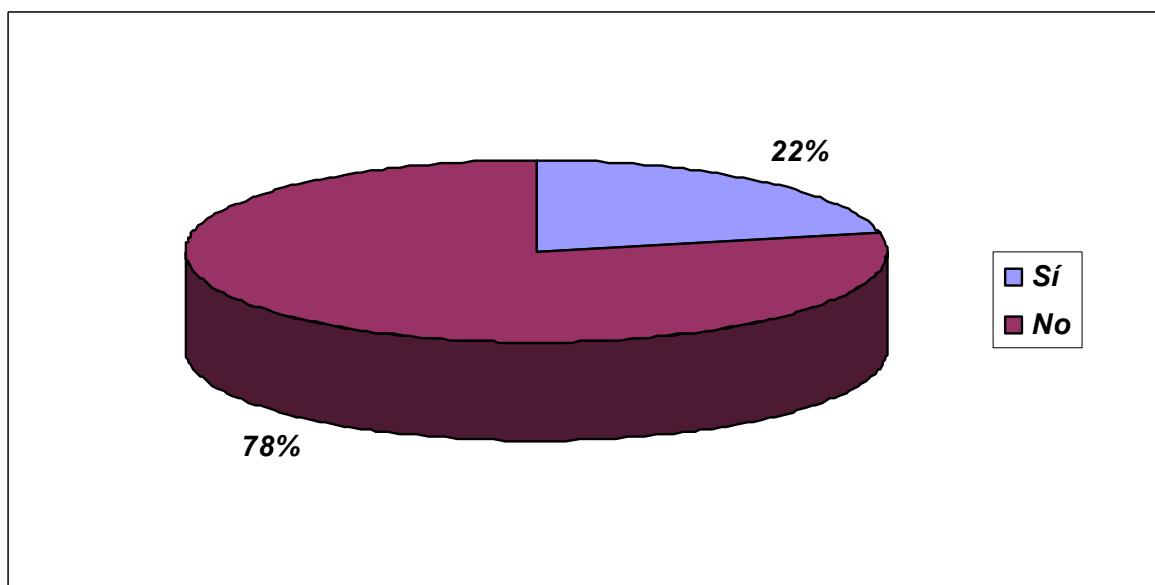
Además, de este 95%, el 79% declararon, a su vez, tener una relación laboral indefinida con la empresa, un 17% estaban contratados por obra o servicio. Un 56,4% llevaban trabajando para esa empresa entre uno y cinco años; un 19%, entre seis y diez años; un 17%, entre once y veinte, y un 9% llevaban trabajando para esa empresa más de veinte años. La distribución por edades de los trabajadores entrevistados la podemos ver en el gráfico (29), mientras que en cuanto al sexo, el 92% eran hombres. Este sesgo sin duda es debido a la selección realizada en cuanto a sectores y también en cuanto a lugar de trabajo, ya que se excluyeron aquellos trabajadores de la empresa que no tuvieran tareas relacionadas directamente con los riesgos profesionales.

Gráfico 29. Distribución por edades de los trabajadores encuestados.



A la pregunta sobre si habían sufrido algún accidente laboral en los últimos dos años, un 22% respondía afirmativamente, como se puede observar en el gráfico (20).

Gráfico 20. 1



CONCLUSIONES MÁS SIGNIFICATIVAS DEL BAROMETRO MUTUA EGARA

- De estos primeros resultados del Barómetro Mutua Egara, podemos concluir que en la prevención de riesgos laborales es tan importante actuar sobre el conocimiento de la existencia de riesgos y de las medidas e instrumentos de prevención como sobre las actitudes y los valores que guían los comportamientos frente al riesgo. En general y como se comprueba a través de la información recogida en el Barómetro Mutua Egara no existe una estrategia clara en las empresas de influencia sobre actitudes responsables y valores relacionados con la prevención.
- Una consecuencia de lo anterior es que existe una visión excesivamente optimista en empresarios y trabajadores sobre los riesgos y sus efectos que se minusvalorizan. Un optimismo que se traslada a la eficacia de las medidas de protección que contrastan con el hecho del número elevado de empresas de la muestra que dicen haber sufrido algún accidente (con baja o sin baja) en los dos últimos años.
- En la empresa española los niveles de consulta y participación entre empresarios y trabajadores en los temas relacionados con la prevención de riesgos están poco desarrollados lo que refuerza la idea de la minusvalorización arriba comentada.
- Resalta el poco significado que para el cumplimiento de una medida preventiva tenga la valoración de jefes o compañeros (que pueden ser en cambio muy influyentes en la no utilización de determinadas medidas) que son sin embargo claves en la transmisión de valores frente a la prevención, un elemento probablemente olvidado en la estrategia de las empresas.
- La cultura del riesgo que se deduce del estudio es fundamentalmente física y táctil, de proximidad, y utilitarista, es decir, se percibe más el riesgo que se ve y se palpa; se percibe más el riesgo que con más cotidianidad afecta a los trabajadores (aunque el riesgo sea menor) y por último se percibe más el riesgo cuyas medidas de protección, que requieren de la colaboración de los trabajadores, se perciben como más eficaces. Todo ello limita el alcance de las medidas de protección y estrecha el horizonte cultural de lo que es riesgo y de su prevención.
- Un porcentaje nada desdeñable de trabajadores que roza el 20% desconocen la existencia de medidas de protección de riesgos.
- La experiencia de haber sufrido un accidente laboral afecta al comportamiento del trabajador en la medida que en general se hace más consciente del riesgo y actúa en consecuencia, Sin embargo esa mayor conciencia no se convierte necesariamente en un comportamiento frente a la prevención constante y regular, es decir, no necesariamente coloca al trabajador en la etapa 4.
- Respecto a los trabajadores y de acuerdo con el análisis de las etapas, el 47% y el 55% (medida de mayor y menor cumplimiento respectivamente) no aparecen en la etapa 4 lo que supone que su comportamiento no es regular y constante en las medidas preventivas a adoptar. De estos un 11% y un 14% respectivamente no perciben ningún riesgo.

- La convicción propia en la utilidad de la medida de prevención (fundamentalmente obtenida a partir de la formación y la información) es un factor clave en el cumplimiento de una medida preventiva pero también lo es la percepción de sufrir medidas coercitivas. La comprensión y la compulsión son caras antagónicas que se refuerzan mutuamente.
- De los resultados del Primer Barómetro Mutua Egara, podemos concluir que después de 10 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales existe una cultura de la prevención basada todavía en estrategias y elementos tradicionales, otorgándose mayor importancia a la eficacia de los EPIS y las medidas organizativas. La combinación de enfoques tradicionales y la creación de una verdadera cultura basada en los valores de la prevención es la clave para conseguir resultados mejores en seguridad laboral.

"Dime y lo olvido, enséñame y lo recuerdo,
involúcrame y lo aprendo".

Benjamin Franklin (1706-1790); estadista y científico
estadounidense