

ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO EN LA INDUSTRIA DE LA MADERA



**INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO**

**ENCUESTA SOBRE
CONDICIONES DE TRABAJO
EN INDUSTRIAS DE LA
MADERA
1989**

**MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO**

DISEÑO Y COORDINACIÓN:

- Florentino Alonso Arenal
- Ignacio Fernández de Pinedo Robredo

ANÁLISIS DE DATOS Y ELABORACIÓN DEL INFORME:

- Ignacio Fernández de Pinedo Robredo
- Clotilde Nogareda Cuixart
- Silvia Nogareda Cuixart

N.I.P.O.: 211-90-015-9

I.S.B.N.: 84-7425-318-7

Depósito Legal: M-36571-1990

Imprime: Bouncopy S.A. - San Romualdo, 26 - 28037 Madrid.

PRESENTACION

Cuando, en 1987, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define su plan de acción a medio plazo, para el trienio 1988-1990, uno de los objetivos fundamentales del mismo se centra en la realización de estudios de riesgos por sectores de actividad, en base a los cuales se pudiera llegar a disponer de los correspondientes "Mapas de Riesgos", como elemento descriptivo-valorativo previo, de carácter objetivo, sobre el que apoyar propuestas preventivas eficaces.

Po otro lado, la "Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo" realizada en ese mismo año, _como inicio de una serie de estudios "globales" hasta entonces inexistentes–, puso de relieve el interés de este tipo de estudios, como método que permite un conocimiento rápido, global y fácilmente actualizable, sobre el estado de las "Condiciones de Trabajo"; y que cuenta, además, con un elemento fundamental: la participación y la opinión de los trabajadores, en cuanto son los principales y más directamente afectados por dichas "Condiciones de Trabajo".

Continuar con la realización de "Encuestas" sobre las Condiciones de Trabajo, pero ya con un enfoque sectorial, que permita un mayor detalle y concreción en el estudio de las mismas, se consideró, por tanto, una línea de trabajo necesaria y que venía a complementar a la perfección la información proporcionada por los "Mapas de Riesgos".

Esta primera experiencia se centró en el sector de la Madera, realizándose en paralelo un estudio "objetivo" del sector –a través del análisis directo de los riesgos por parte de técnicos del I.N.S.H.T. y de varias C.C.A.A. – y una encuesta a los trabajadores, en la que, además de recabar la opinión de éstos respecto a determinados aspectos de las Condiciones de Trabajo, se incluyen datos sobre otras variables, no observables directamente en un estudio "objetivo".

El análisis de los datos procedentes de uno y otro estudio pone de relieve el interés de este doble acercamiento, por cuanto se refuerza la fiabilidad de los resultados – al resultar altamente coincidentes–, se obtienen matices imposibles de lograr a través del solo estudio directo de los riesgos y se consigue otra información complementaria, que permite una mejor valoración e interpretación de los fenómenos observados, de sus causas y de su probable evolución.

De ahí que su edición se realice simultáneamente, aunque en documentos separados, en los que se pueden encontrar las referencias, matices y valoraciones a que nos referimos. Todo ello con el ánimo que siempre ha guiado a este Instituto, de proporcionar la máxima información y orientación a las partes implicadas, que es a quienes corresponde mejorar las situaciones descritas.

Somos conscientes, al plantear este doble enfoque, de que en el campo del análisis y la mejora de las Condiciones de Trabajo, ninguna investigación puede pretender ofrecer, por si sola,

un balance completo y definitivo de la situación de los trabajadores. A juzgar por los resultados de esta encuesta, la situación es, sin duda, compleja, y ello pone de manifiesto, una vez más, la necesidad de establecer estrategias multidisciplinarias en las que siempre ha de tener cabida la participación de los implicados como única vía real de mejorar las condiciones de trabajo.

Pero los datos obtenidos en esta investigación, de los cuales presentamos aquí su primer análisis, no se agotan en el presente informe. Permiten tratamientos posteriores más pormenorizados en función de análisis más concretos o como complemento y punto de partida de otros estudios sobre el tema en los que el Instituto está dispuesto y obligado a colaborar.

No podemos terminar estas líneas sin agradecer muy sinceramente la colaboración de todas aquellas personas, organismos e instituciones que han participado en la realización de esta encuesta, con especial mención a los Gabinetes y Centros Provinciales de Seguridad e Higiene tanto del Instituto como de las Comunidades Autónomas y, sobre todo, a los empresarios y trabajadores que han respondido a nuestras preguntas, sin lo cual este estudio no hubiera sido posible.

A todos, Muchas Gracias.

Concepción Serrano Herrera
Directora del I.N.S.H.T.
Junio, 1990

INDICE

I.-	METODOLOGIA	7
II.-	DATOS DE LAS EMPRESAS	17
III.-	DATOS PERSONALES Y CONDICIONES DE TRABAJO	25
	3.1.- Datos personales y de ocupación	27
	3.2.- Entorno Fisico	36
	3.3.- Contaminantes Quimicos	51
	3.4.- Condiciones de Seguridad	57
	3.5.- Aspectos Psicosociales y Organizativos	63
IV.-	CONSECUENCIAS PARA LA SALUD	85
V.-	FORMACIÓN Y OTROS DATOS DE INTERES	105
VI.-	CLUSTER ANALISIS.	111
-	ANEXO I: Valores de las variables contempladas en el "cluster" y perfiles de los grupos.	123
-	ANEXO II: Reproducción del cuestionario utilizado	133

I. METODOLOGIA

EL TRABAJO Y LA SALUD

El ser humano vive formando parte de la naturaleza, de una sociedad y de una cultura, y podemos decir que vivir conlleva la realización de un conjunto de actividades tendentes a satisfacer una serie de necesidades, lo cual se consigue transformando la naturaleza, dentro de la sociedad y según las pautas de la cultura.

Estas actividades a las que denominamos, en un sentido amplio, trabajo, suponen siempre el intercambio de un esfuerzo por la obtención de un bien o un servicio. En este contexto, la salud se podría definir como el equilibrio, o más bien, el balance positivo de este intercambio esfuerzo-recompensa.

Si definimos la salud, según la Organización Mundial de la Salud: "no sólo como la ausencia de daño o enfermedad, sino como un estado de bienestar completo físico, mental y social", la interrelación entre conceptos como trabajo, salud, condiciones de vida, condiciones de trabajo, calidad de vida, etc, es evidente.

La historia de la humanidad se podría resumir, en un sentido figurado, como el intento de acercarse cada día un poco más al paraíso perdido, intento que se ha materializado cotidianamente, sobre todo en los últimos cien años, con la introducción de nuevas técnicas de producción y nuevos sistemas de organización.

Pero esta progresiva evolución del trabajo humano hacia la liberación del esfuerzo físico ha supuesto en muchos casos la aparición de agresiones nuevas. Es evidente la creciente terciarización del trabajo en nuestra sociedad, lo cual, unido a unos modelos de vida cada vez más urbanos, supone también la aparición de una nueva cultura de la salud, cada vez más cerca de la triple dimensión de la definición de la OMS.

Ante esta realidad histórica, es obvio que el control y la mejora de la salud laboral son fenómenos cambiantes que han obligado al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo a ampliar el concepto de prevención de riesgos en el lugar de trabajo de forma notable respecto a los planteamientos plasmados inicialmente en sus funciones y en su propia denominación.

CONOCER LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SUS CONSECUENCIAS

Hablar hoy de conceptos como trabajo y salud requiere definir las condiciones de trabajo como el conjunto de variables que determinan la salud de aquellos que lo realizan, es decir que es preciso identificar, analizar, valorar y modificar cada una y en su conjunto las condiciones que determinan el trabajo de un individuo, entendiendo por condiciones de

trabajo tanto las relativas a la propia actividad, al entorno físico-geográfico en el que ésta se realiza y al sistema organizacional donde tiene lugar, en función de las consecuencias de estas variables sobre la salud de dicho individuo.

Y puesto que la realidad de la vida y del trabajo es al mismo tiempo un fenómeno individual y colectivo, y puesto que ambas dimensiones han de tenerse en cuenta, cualquier metodología que intente identificar, analizar, evaluar, modificar, controlar, etc, tanto las condiciones de trabajo como las consecuencias de éstas para la salud de los directamente implicados así como, en última instancia, para la sociedad en general, requiere del doble análisis objetivo-subjetivo, ya que la determinación del nivel de salud-bienestar de un individuo o una sociedad pasa necesariamente por la constatación de indicadores objetivos al mismo tiempo que por indicadores directos de la opinión de los propios afectados.

Es necesario tener una idea precisa de los riesgos y de los daños a la salud, pero no se puede limitar este análisis a los daños físicos registrados en forma de accidentes de trabajo, por muy importantes que estos sean.

LOS INDICADORES DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

Podemos considerar distintos tipos de información a la que recurrir para conocer las condiciones de trabajo y sus consecuencias:

Los instrumentos estadísticos clásicos

Los indicadores estadísticos sobre tasas de accidentalidad, índices de absentismo, condiciones de empleo, etc., registrados y publicados por los poderes públicos, serían los primeros indicadores a tener en cuenta.

La jurisprudencia en materia laboral

Un segundo nivel de estudio sería el análisis de los dictámenes de las autoridades laborales y sanitarias en los que se hace referencia al incumplimiento de las normas establecidas, a las condiciones inadecuadas, etc. y su relación con las consecuencias denunciadas.

Pero de todos es conocido que en muchos casos la distancia que separa la norma y el registro de datos de la realidad es muy grande, ya que este tipo de información no tiene en cuenta, en la mayoría de los casos, variables relacionadas con la organización del trabajo y con las condiciones de vida fuera del trabajo.

Un análisis más complejo de las condiciones de trabajo y de sus consecuencias para la salud

Existen otras formas de aproximación al conocimiento de las condiciones de trabajo y de sus consecuencias para la salud de las personas, que parten de un análisis más complejo y más intensivo de la realidad laboral. Estos planteamientos, lejos de definir una jerarquía de causas y daños a priori, pretenden establecer interrelaciones múltiples entre las condiciones de trabajo y las consecuencias del trabajo.

LA EXPERIENCIA COTIDIANA DEL INSHT

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en su contacto cotidiano con empresas, trabajadores, puestos de trabajo, estadísticas de accidentes y enfermedades profesionales, resoluciones de las autoridades laborales y sanitarias, etc. detecta la necesidad de abordar el análisis de la realidad laboral, sin olvidar cada planteamiento concreto, desde una perspectiva global que incluya indicadores relacionados con las condiciones de trabajo y las consecuencias de éstas para la salud de los individuos, utilizando tratamientos objetivos, subjetivos o mixtos, en función de cada situación.

UNA HIPOTESIS DE TRABAJO

Para realizar una valoración de las condiciones de trabajo en base a las repercusiones de éstas sobre la salud de los individuos directamente implicados en ellas, es conveniente realizar una primera clasificación en subconjuntos de variables, atendiendo a las herramientas de valoración de cada variable y al tipo de intervención que requiere cada una en función de su esfera de influencia.

Por este motivo son muchos los estudios de condiciones de trabajo que establecen tres niveles de análisis:

Análisis de la organización del trabajo

En este subconjunto tienen cabida variables como el sector de actividad en el que está encuadrada la empresa, el tamaño de la empresa o del centro de trabajo, en función del número de empleados, del volumen de facturación, etc. las relaciones contractuales, el estilo de mando predominante, los sistemas de comunicación, las relaciones funcionales, los sistemas de promoción, los programas de formación, los sistemas de remuneración, horarios, etc. los servicios preventivos, la estabilidad y la movilidad del personal, etc.

Todas estas variables se caracterizan porque:

- a) afectan a numerosos trabajadores, generalmente a la totalidad de los empleados en un centro de trabajo o en una empresa,
- b) están directamente relacionadas con el poder dentro de la organización, y la intervención sobre ellas, incluso la simple evaluación de las mismas, puede poner en cuestión el statu quo.

Análisis del entorno físico-geográfico

En este subconjunto se incluyen variables relacionadas con el entorno próximo del puesto de trabajo como la ubicación geográfica del centro de trabajo y del puesto, las condiciones de temperatura, humedad, ventilación, etc., el riesgo de exposición a contaminantes químicos presentes en el ambiente de trabajo, el ruido y las vibraciones, la exposición a radiaciones, las condiciones de iluminación, etc.

Estas variables tienen en común que:

- a) es posible analizarlas cuantitativamente,
- b) existen valores de referencia, ya sea legal o técnicamente recomendados en los que basarse a la hora diagnosticarlas,
- c) existe una relación causa efecto, más directa que en otros casos, entre condiciones inadecuadas y daños, molestias, disminución de calidad, etc

Análisis de la tarea propiamente dicha

Nos referimos aquí a aquellas características inherentes al contenido propio de una actividad, que aunque están relacionadas con el entorno y la organización, suelen venir más determinadas por la tecnología utilizada y por la inmediatez de la situación material del puesto de trabajo.

Tienen aquí cabida variables como el tipo de trabajo, si es en cadena, independiente, etc. las condiciones de seguridad, la manipulación de productos peligrosos, tóxicos, la carga de trabajo, el grado de autonomía, de responsabilidad, la cualificación, el interés del trabajo, la complejidad, el grado de minuciosidad, el grado de utilización de las propias aptitudes, etc.

Aunque no es fácil encontrar denominadores comunes en este caso, se puede decir que:

- a) en general, el trabajador tiene un buen conocimiento de estas condiciones, y podría sugerir modificaciones para mejorar la situación,
- b) para alguna de estas condiciones, existen especificaciones técnicas, a veces normalizadas, en relación a dispositivos obligatorios, valores máximos, ritmos, tiempos, etc.

A la hora de diseñar una investigación sobre condiciones de trabajo, el peso de cada uno de estos grupos de variables: organización, entorno y tarea, determinará en gran medida el método a utilizar.

LA EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL INSHT

Desde su creación en 1971, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ha tenido como actividades principales a) la valoración y el diagnóstico de las condiciones de trabajo, especialmente en el campo de la seguridad y la higiene del trabajo, b) el control de la salud de los trabajadores afectados, c) el asesoramiento para la modificación y mejora de los puestos de trabajo y d) la formación, información y divulgación relacionadas con la mejora de los niveles de salud en los puestos de trabajo.

Esta línea de trabajo se ha desarrollado fundamentalmente en dos direcciones distintas pero complementarias:

- Realización de Mapas de Riesgos propiamente dichos.
- Realización de Encuestas de Condiciones de Trabajo.

Mapas de Riesgos

Aunque con esta denominación no existe una metodología única, se basan fundamentalmente en un intento de valorar cuantitativa y cualitativamente los distintos riesgos profesionales existentes en una zona geográfica, en una empresa, etc., utilizando fichas de comprobación con las que personal técnico observa directamente las condiciones de trabajo.

Encuestas de Condiciones de Trabajo

Este tipo de estudios intentan conocer datos sobre las condiciones de trabajo a través de la información facilitada por los propios trabajadores, tanto sobre su opinión acerca de las condiciones de trabajo y salud que les afectan, como sobre otros datos objetivos para los que esta metodología resulta ser la herramienta más adecuada.

EVALUACION DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN INDUSTRIAS DE MADERA Y MUEBLES

Teniendo en cuenta las características de este sector de actividad, el INSHT ha llevado a cabo un estudio, en zonas del territorio nacional donde se concentran este tipo de industrias, utilizando simultáneamente las metodologías de Mapa de Riesgos y de Encuesta de Condiciones de Trabajo.

El presente informe es un análisis de la *Encuesta sobre condiciones de trabajo en industrias de la madera*, complementario del informe *Mapa de Riesgos de madera y muebles* (1).

La información analizada en este informe se compara, en aquellos casos en que los datos lo requieren, con la información obtenida tanto en el *Mapa de riesgos de madera y muebles*, como en la *Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 1987* (2)

POBLACION

Partiendo de los listados de trabajadores y empresas afiliados al Régimen General de la Seguridad Social y una vez depurados convenientemente, se estimó una población, en el área geográfica considerada, de 57.069 trabajadores, 23,773 en la actividad *fabricación de piezas de madera*, y 33.296 en la actividad *fabricación de muebles*. (ver Cuadro I.1.)

	TOTAL	Madera	Muebles
TOTAL NACIONAL	105.572	48.341	57.231
TOTAL POBLACION (*)	57.069 (100)	23.773 (41,6)	33.296 (58,3)
Comunidad Valenciana	29.227 (51,2)	13.568 (23,7)	15.659 (27,4)
Madrid	9.878 (17,3)	3.370 (5,9)	6.508 (11,4)
Resto	17.964 (31,5)	6.835 (11,9)	11.129 (19,5)

Cuadro I.1. Distribución de la población empleada en el sector.

(*) Comprende la Comunidad Valenciana (Alicante, Castellón y Valencia), Madrid, y las provincias de Badajoz, Baleares, Ciudad Real, Murcia, Asturias, Soria, Toledo y Zaragoza. (fuente: listado de trabajadores afiliados al régimen general de la seguridad social)

MUESTRA

Teniendo en cuenta los objetivos de la encuesta, se diseñó una muestra de trabajadores que resulta estadísticamente representativa para cada uno de los dos subgrupos, madera y muebles, estudiados.

La muestra resultante se determinó por selección aleatoria. De un total de 1.124 encuestas, 464 se realizaron en el subsector *madera* y 660 en el de *muebles* (Cuadro I.2.),

	TOTAL	Madera	Muebles
TOTAL MUESTRA (*)	1.124 (100)	464 (41,3)	660 (58,7)
Comunidad Valenciana	542 (48,2)	234 (20,8)	308 (27,4)
Madrid	192 (17,1)	84 (7,4)	108 (9,6)
Resto	390 (34,7)	146 (12,9)	244 (21,7)

Cuadro I.2. Distribución de la Muestra

(1) Mapa de riesgos de madera y muebles, Madrid, INSHT, 1989

(2) FERNANDEZ DE PINEDO, I. et al., *Encuesta nacional de condiciones de trabajo, 1987*, Madrid, INSHT, 1988

lo que supone un error máximo de muestreo, al 95% de probabilidades, de $\pm 2,89\%$ para el total de la muestra, de $\pm 4,50\%$ para la submuestra de *madera*, y de $\pm 3,77\%$ para la submuestra de *muebles*, refiriéndonos a la población del área geográfica considerada.

CUESTIONARIO

Tomando como base la *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 1987*, y adecuándola a la población a la que se refiere el estudio, se elaboró un cuestionario que contiene datos relativos a la empresa y datos relativos al trabajador, con las variables que a continuación se relacionan:

Cuestionario de Empresa:

- Actividad y Tamaño
- Distribución y Movilidad de la Plantilla
- Tipo de Convenio Colectivo

Cuestionario de Trabajador:

- Tipo de Contrato
- Tipo de Salario
- Tipo de Tarea
- Categoría Profesional
- Ambiente Térmico
- Iluminación
- Ruido y Vibraciones
- Tipos de Maderas Trabajadas
- Contaminantes Químicos
- Condiciones de Seguridad
- Carga de Trabajo
- Comunicación
- Status
- Estabilidad en el Empleo
- Autonomía
- Promoción
- Horario
- Accidentes de Trabajo
- Enfermedades Comunes
- Enfermedades Profesionales
- Otros Daños a la Salud
- Participación
- Formación
- Ayudas Sociales
- Edad
- Sexo
- Estado Civil y Número de Hijos
- Nivel de Estudios

TRABAJO DE CAMPO

Tras la adjudicación del trabajo de campo a una empresa especializada en este tipo de estudios, el INSHT facilitó a dicha empresa el listado de empresas a visitar con los criterios para la selección de los encuestados entre los trabajadores directamente empleados en producción (excluidos administrativos, vendedores, etc.), así como un listado auxiliar con los correspondientes criterios de sustitución, para cada provincia considerada.

La encuesta se realizó en los propios centros de trabajo, durante el primer trimestre de 1989, contabilizándose 1124 entrevistas en 879 centros de trabajo (Cuadro I.3.).

	TOTAL	Madera	Muebles
Empresas visitadas	879	367	512
Encuestas realizadas	1124	464	660

Cuadro I.3. Relación de empresas visitadas y trabajadores encuestados

II.

DATOS DE LAS EMPRESAS

DATOS DE LAS EMPRESAS

De las 139 preguntas que componen el cuestionario, las tres primeras se refieren a datos de identificación del propio cuestionario, las ocho siguientes a datos de la empresa y las 127 restantes a datos del trabajador.

Las preguntas de empresa son comunes cuando son entrevistados varios trabajadores en la misma empresa. Se ha entrevistado a 1124 trabajadores que prestan sus servicios en 879 empresas, por lo que en esta primera parte del análisis, de resultados relativos a las preguntas de empresa, haremos referencia en todo momento al colectivo de 879 empresas entrevistadas.

Localización de la empresa

En el cuadro II.1. se refleja la distribución de las empresas entrevistadas por comunidades autónomas y sectores de actividad

	TOTAL (879)		MADERA (367)		MUEBLES (512)	
	absolutos	%	absolutos	%	absolutos	%
ARAGON	53	6,0	-	-	53	10,4
Zaragoza	53	6,0	-	-	53	10,4
ASTURIAS	30	3,5	15	4,1	15	2,9
BALEARES	42	4,8	20	5,4	22	4,3
CASTILLA-LEON	10	1,1	3	0,8	7	1,4
Soria	10	1,1	3	0,8	7	1,4
CASTILLA-LA MANCHA	58	6,6	24	6,6	34	6,6
Ciudad Real	9	1,0	1	0,3	8	1,6
Toledo	49	5,6	23	6,3	26	5,0
EXTREMADURA	8	0,9	4	1,1	4	0,8
Badajoz	8	0,9	4	1,1	4	0,8
MADRID	161	18,3	75	20,4	86	16,8
MURCIA	97	11,0	40	10,9	57	11,1
COMUNIDAD VALENCIANA	420	47,8	186	50,7	234	45,7
Alicante	72	8,2	36	9,8	36	7,0
Castellón	36	4,1	17	4,6	19	3,7
Valencia	312	35,5	133	36,3	179	35,0

Cuadro II.1. Distribución de las empresas entrevistadas por comunidades autónomas y provincias y por sector de actividad

Tamaño de la empresa

Se establecen tres intervalos en función del número de trabajadores de la plantilla de la empresa: empresas con menos de 25 trabajadores, empresas de 25 a 50 trabajadores y empresas con más de 50 trabajadores.

En el cuadro II.2 se refleja la distribución de las empresas visitadas según estos intervalos.

	Absolutos	%	Media	D.Tip.
TOTAL	879	100,0	21,7	33,3
< 25	654	74,4	12,3	5,6
25-50	175	19,9	34,2	7,9
> 50	50	5,7	100,4	105,5

Cuadro II.2. Distribución de las empresas visitadas, media y desviación típica de la plantilla, por grupos de tamaño

Variaciones de la plantilla

En el cuadro II.3. se refleja la distribución, en porcentajes de las empresas visitadas según las variaciones de plantilla ocurridas en el último año. En los cuadros II.4. y II.5. se detallan las disminuciones y los aumentos de la plantilla en dicho periodo.

La mitad de las empresas visitadas (48,0%) no han tenido variaciones. Han disminuido plantilla el 17%, con un promedio de 3,6 trabajadores por empresa, han aumentado el 33,9%, con un promedio de 4,4 trabajadores por empresa. Ambos promedios aumentan al aumentar el tamaño de la empresa.

	TOTAL (879)	< 25 (654)	25-50 (175)	>50 (50)
Es la misma	48,0	52,4	37,1	28,0
Ha disminuido	17,2	16,1	19,4	24,0
Ha aumentado	33,9	30,7	41,7	48,0
Ns/Nc	0,9	0,8	1,7	-

Cuadro II.3. Distribución en porcentajes de las empresas visitadas según las variaciones de plantilla respecto al año pasado y según el tamaño

Ha disminuido	TOTAL (151)	< 25 (105)	25-50 (34)	>50 (12)
1 - 4	80,8	83,8	79,4	58,3
5	4,6	6,7	-	-
6 - 10	6,6	6,7	5,9	8,3
> 10	7,9	2,9	14,7	33,3
• Media	3,6	2,7	4,7	7,8
Desv. tip.	4,5	2,8	6,1	7,8

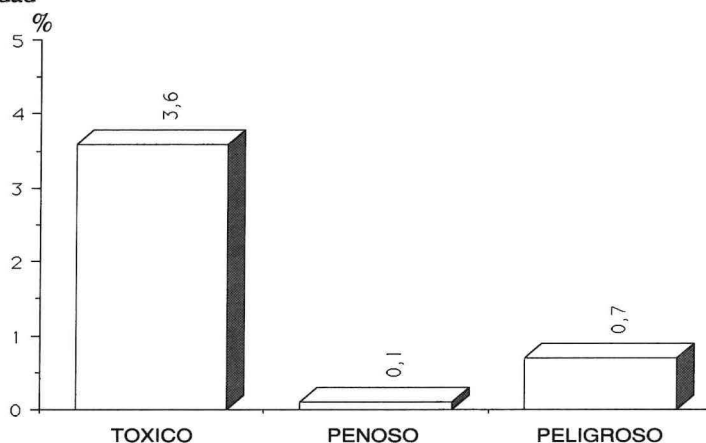
Cuadro II.4. Distribución en porcentajes de las empresas en las que ha disminuido la plantilla respecto al año pasado, según el nº de trabajadores que ha disminuido, media y desviación típica, y según el tamaño

Ha aumentado	TOTAL (298)	< 25 (201)	25-50 (73)	>50 (24)
1 - 4	74,5	86,1	57,5	29,2
5	9,1	6,0	13,7	20,8
6 - 10	12,8	7,5	23,3	25,0
> 10	3,4	0,5	4,1	25,0
Media	4,4	2,8	4,8	16,0
Desv. tip.	9,8	2,1	3,9	31,2

Cuadro II.5. Distribución en porcentajes de las empresas en las que ha aumentado la plantilla respecto al año pasado, según el nº de trabajadores que ha aumentado, media y desviación típica, y según el tamaño

PAGO DE PLUSES

En el cuadro II.6. se reflejan los porcentajes de empresas que de forma continua o esporádica pagan a sus empleados pluses económicos en concepto de toxicidad, penosidad y peligrosidad



Cuadro II.6
. Porcentajes de las empresas entrevistadas que pagan pluses económicos por toxicidad, penosidad y peligrosidad

TIPO DE CONVENIO

En los cuadros II.7. y II.8. se refleja la distribución de las empresas visitadas según el tipo de convenio vigente, por área geográfica y por tamaño de empresa respectivamente.

Predomina el convenio provincial, el de empresa es algo más frecuente en Madrid y a medida que aumenta el tamaño de la empresa. El convenio nacional es significativamente más frecuente en Madrid.

	Madrid (161)	Valencia (420)	Resto (29)
Sin convenio	2,5	3,1	2,3
De empresa	3,7	2,9	1,3
Provincial	54,7	87,6	91,6
Nacional	37,3	2,3	4,1
Otros	1,8	4,1	0,7

Cuadro II.7. Distribución de las empresas visitadas según el tipo de convenio vigente y el área geográfica

	< 25 (654)	25 - 50 (175)	> 50 (50)
Sin convenio	3,4	1,1	-
De empresa	1,7	4,6	6,0
Provincial	82,6	85,1	80,0
Nacional	9,6	7,5	12,0
Otros	2,7	1,7	2,0

Cuadro II.8. Distribución de las empresas visitadas segun el tipo de convenio vigente y el tamaño de la empresa

III.
DATOS PERSONALES Y CONDICIONES
DE TRABAJO

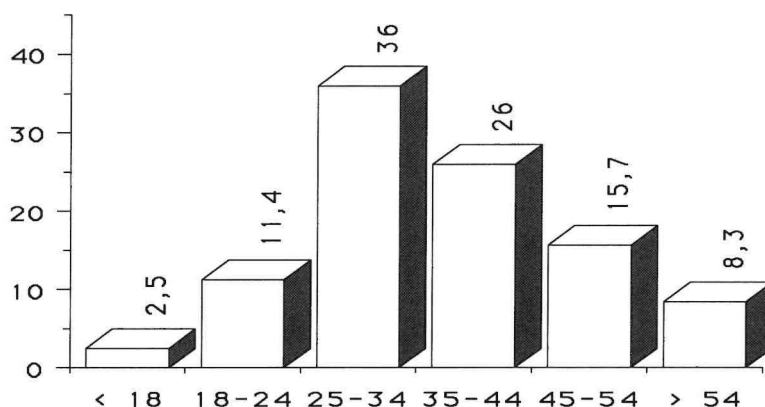
3.1 DATOS PERSONALES Y DE OCUPACION

Edad y sexo

El colectivo de trabajadores entrevistados, tal como se aprecia en los cuadros III.1. y III.2., está formado en su mayoría por hombres (96,1%), de 25 a 44 años (62%).

Las mujeres (3,9%) son más frecuentes en las industrias de madera (7,0%), en los contratos eventuales (7,0%) y entre los trabajadores más jóvenes (9,6%)

Los trabajadores jóvenes, de menos de 25 años (13,9%), son más frecuentes entre los que tienen contratos eventuales, 48,9% en industrias de madera y 37,1% en industrias de muebles.



Cuadro III.1. Distribución de los trabajadores encuestados según la edad



Cuadro III.2. Distribución de los trabajadores encuestados según el sexo

Los mayores de 44 años (24,1%) son más frecuentes entre los que tienen contrato de trabajo fijo (28,3%)

Estado civil y número de hijos

Tal como se refleja en los cuadros III.3 y III.4, la mayoría de los trabajadores están casados (76,7%) y tienen hijos (69,6%), dos por término medio.

Los trabajadores solteros son más numerosos entre los más jóvenes (89,1% entre los de 18 a 24 años), también lo son entre los de contrato eventual, tanto en industrias de la madera (53,5%) como en industrias del mueble (42,1%).

Los trabajadores con hijos son más numerosos, entre los mayores de 35 años (90,4%), entre los que tienen contrato fijo, tanto en madera (75,5%) como en muebles (76,1%).

n = 1124	%
soltero	22,3
casado	76,7
divorciado/separado	0,5
viudo	0,4
ns/nc	0,1

Cuadro III.3. Distribución de los trabajadores entrevistados según el estado civil

tienen hijos	media	desv. tip.
782	2,2	1,0

Cuadro III.4. Trabajadores que tienen hijos, media por trabajador y desviación típica

Nivel de estudios

En el cuadro III.5 se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según el nivel de estudios. La mayoría tienen estudios de graduado escolar (61,6%), especialmente los que tienen entre 35 y 44 años (68,6%), los de empresas de más de 50 trabajadores (73,6%) y los que trabajan en industrias de madera con contrato eventual (72,1%).

Los que carecen de estudios (18,3%) son más frecuentes entre los de más edad (43,6% entre los mayores de 55 años).

ninguno	18,3%
graduado escolar	61,6%
bachillerato/F.P.	18,6%
universitarios	0,9%

Cuadro III.5. Distribución de los trabajadores entrevistados según el nivel de estudios**TIPO DE CONTRATO**

En el Cuadro III.6 se refleja la distribución, en porcentajes, de los trabajadores entrevistados, según el tipo de contrato.

JORNADA COMPLETA	FIJO	76,1
	- Continuo	74,8
	- Discontinuo	1,3
	EVENTUAL	21,7
	- Prácticas	-
	- Formación	0,7
	- Temporal	6,0
	- Por contrato	15,0
TIEMPO PARCIAL		0,6
OTRAS FORMAS		0,6
NS/NC		1,0
TOTAL		100,0

CUADRO III.6. Distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de contrato

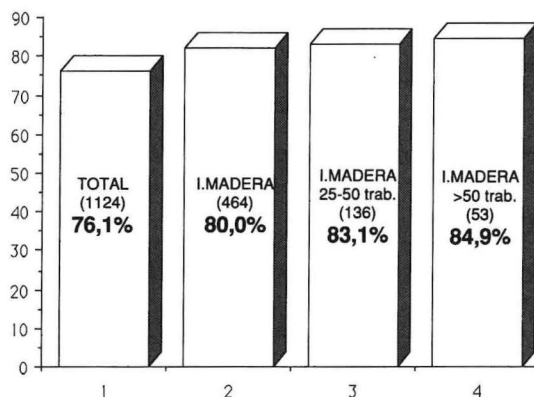
El 76,1% de los entrevistados tiene un contrato de trabajo fijo en jornada completa, porcentaje que es más alto en la industria de la madera (80,0%), sobre todo en las empresas más grandes de este subsector (83,1% en las de 25 a 50 trabajadores, y 84,9% en las de más de 50).

El contrato eventual, en jornada completa (cuadro III.8), se da en el 21,7% de los encuestados, porcentaje que aumenta en la Industria del Mueble (24,1%), en los trabajadores que realizan tareas artesanales (28,1%) y en los trabajadores más jóvenes (64,7% en los de 18 a 24 años).

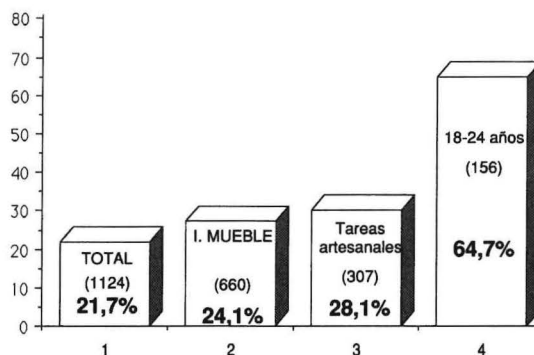
TIPO DE SALARIO

El 94,3% de los trabajadores entrevistados tiene un salario fijo, percibiendo un salario a rendimiento el 5,5% del total de la muestra (el 2,0% con prima colectiva y el 3,5% con prima individual). Destacan a este respecto, tal como se refleja en el cuadro III.9, el 6,8% de los

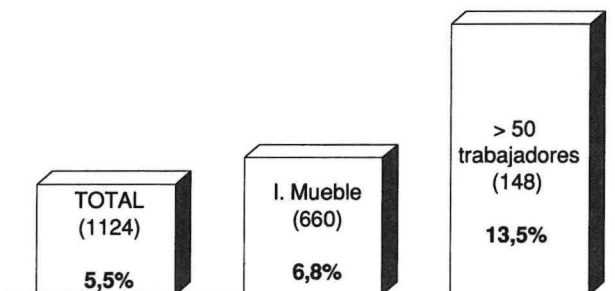
trabajadores de la industria del mueble y el 13,5% de los que trabajan en empresas con plantillas superiores a trabajadores, que tienen un salario a rendimiento.



CUADRO III.7. Subgrupos de la muestra en los que predomina el contrato fijo



CUADRO III.8. Subgrupos de la muestra en los que predomina el contrato eventual



CUADRO III.9. Subgrupos de la muestra en los que predomina el salario a rendimiento

En el gráfico III.10 se refleja la distribución de los trabajadores que tienen salario a rendimiento en función del porcentaje que las primas suponen sobre el salario total. Para el 30,6% de los que tienen un salario a rendimiento, la parte variable supone más del 25% del salario.

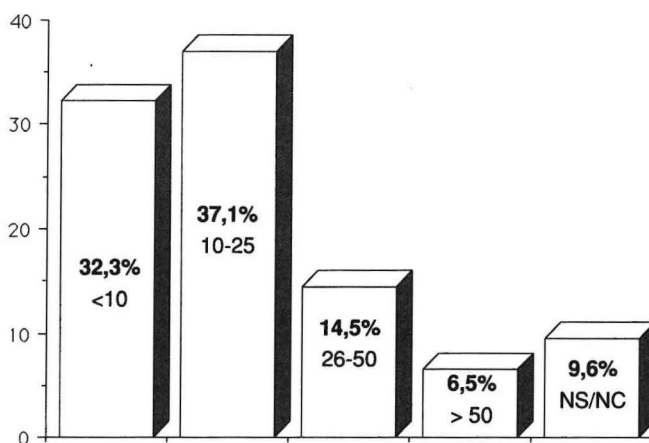
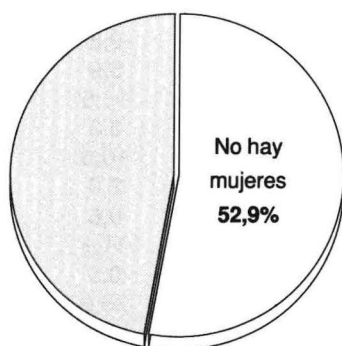


GRAFICO III.10. Distribución de los trabajadores que tienen salario a rendimiento según el porcentaje que las primas representan sobre el salario total.

Retribución salarial en función del sexo

Al preguntar si la mujer cobra lo mismo que el hombre, desarrollando el mismo trabajo, el 52,9% de los entrevistados responde que no hay mujeres en la empresa. Sobre este aspecto cabe destacar que, según los datos de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo realizada por el I.N.S.H.T. en 1987, en el sector Industria este porcentaje no llega al 20%



INDUSTRIA DE LA MADERA



INDUSTRIA EN GENERAL

CUADRO III.11. Comparación de las mujeres que trabajan en el sector de la madera y en la industria en general.

TIPO DE TRABAJO

Para valorar el tipo de trabajo se han valorado las siguientes variables:

- Proceso y tareas que se realizan
- El tipo de puesto
- La categoría profesional
- La antigüedad en la empresa
- La antigüedad en la ocupación actual

Proceso y tarea habitual

En el cuadro III.12 se refleja la distribución de los trabajadores según el proceso que realizan y en función de pertenecer a la industria de la madera o del mueble.

En el cuadro III.13 se resume la distribución de los trabajadores entrevistados en función de la tarea que realizan con mayor frecuencia. Observamos según estos datos que sólo hay dos tareas que sean realizadas de forma representativa por los trabajadores entrevistados: trabajo manual con herramientas motrices (50,9%) y trabajo manual con herramientas manuales.(41,4)

Categoría profesional

En el cuadro III.14 se refleja la categoría profesional de los entrevistados. La mayoría son oficiales cualificados (54,10%), suponiendo los peones un 40% y los cuadros un 5,9%.

Lógicamente esta variable está relacionada con la edad, observándose a ese respecto (cuadroIII.15) que el porcentaje de peones disminuye con la edad, mientras que el de oficiales cualificados y mandos aumenta con la misma.

PROCESO	total	madera	mueble
Recepción	8,1	10,6	6,4
Corte	27,6	31,3	25,0
F. Contrachapado	4,5	8,4	1,8
F. Aglomerado	1,4	2,4	0,8
Chapeado	7,6	9,9	5,9
Rectificado	15,7	16,2	15,5
Barrenado	7,9	7,3	8,3
Moldurado	12,0	14,0	10,6
Tallado	2,0	2,2	2,0
Entintado	1,1	1,7	0,6
Barnizado	9,0	6,0	11,1
Secado	0,6	0,9	0,5
Montaje	31,7	25,9	35,8
Embalado	6,0	5,6	6,2
Otros procesos	17,3	21,6	14,4

Cuadro III.12. Distribución de los trabajadores entrevistados según el proceso que realizan.

TAREA QUE REALIZA	n = 1124
Manual con máquinas motrices	50,9%
Manual con herramientas manuales	41,4%
Conducción de vehículos	2,6%
Mando sobre otras personas	2,3%
Control, supervisión de instalaciones	2,3%
Otras tareas	1,4%
NS/NC	0,3%

Cuadro III.13. Distribución de los trabajadores entrevistados según las tareas que realizan.

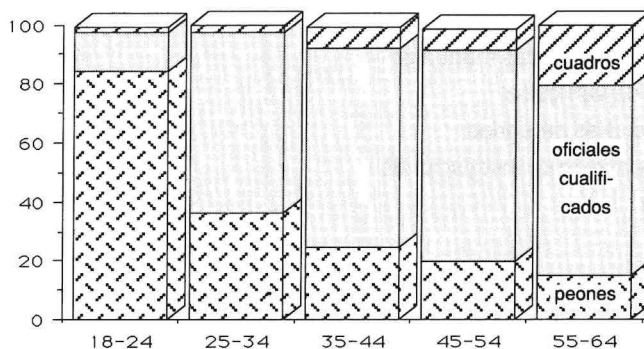


Cuadro III.14. Distribución según la categoría profesional.

Antigüedad en la empresa

Tal como se refleja en el cuadro III.16 la mayoría de los entrevistados llevan más de cinco años en la empresa (17,5% entre seis y diez años, y 38,3% más de diez años)

En el cuadro III.17 aparecen distribuidos los trabajadores según la antigüedad en cada uno de los subgrupos *fijos* y *eventuales*, observándose una correspondencia, por un lado entre tener contrato fijo y más antigüedad en la empresa, y por otro entre tener contrato eventual y una incorporación más reciente al empleo actual.

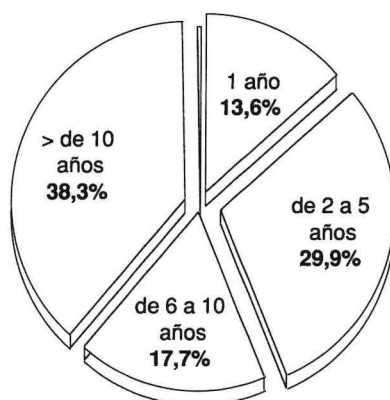


Cuadro III.15 Distribución de los trabajadores entrevistados según categoría profesional y edad.

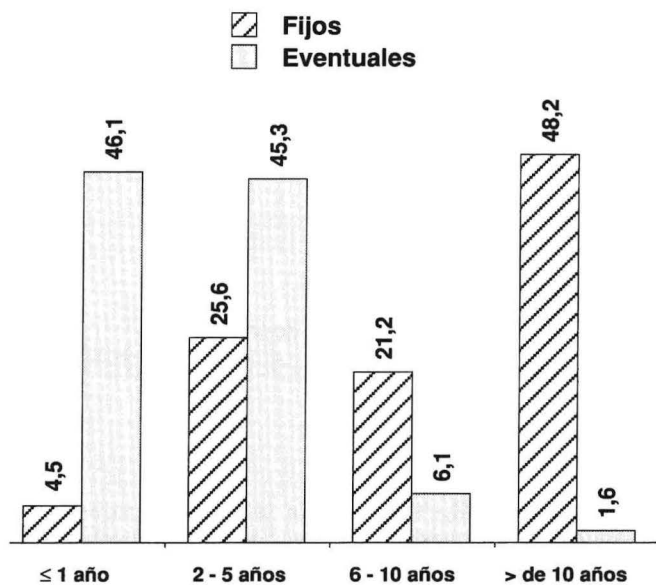
Antigüedad en la ocupación

En el cuadro III.18 se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados en función de su antigüedad en la empresa y del tiempo que llevan desempeñando el oficio u ocupación actual. Según estos datos, nos encontramos ante un colectivo de poca movilidad, ya que en general hay un cuasi-parallelismo en la distribución de estas dos variables.

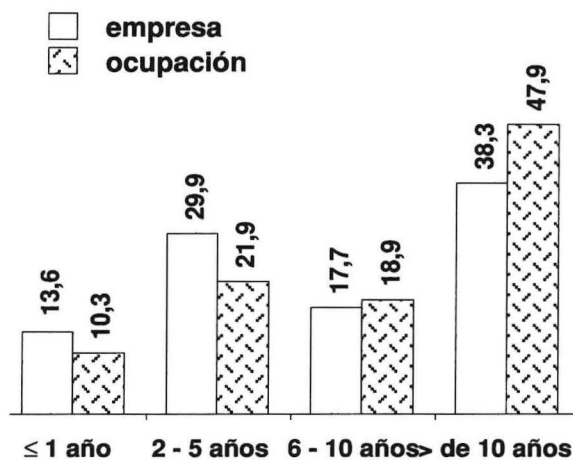
Hay que destacar que el colectivo de trabajadores de este sector tiene más años de oficio que de antigüedad en la empresa.



Cuadro III. 16. Distribución de los trabajadores entrevistados según la antigüedad en la empresa.



Cuadro III. 17. Distribución de los trabajadores entrevistados según la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato.



Cuadro III. 18. Distribución de los trabajadores entrevistados según la antigüedad en la empresa y en la ocupación.

3.2 ENTORNO FISICO.

AMBIENTE TERMICO

Para valorar el ambiente térmico del puesto de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Lugar habitual de trabajo
- Existencia de corrientes de aire
- Temperatura del puesto de trabajo
- Causas de exceso de calor
- Posibilidad de regular la temperatura del puesto de trabajo
- Sistema de regulación de la temperatura
- Humedad del puesto de trabajo.

Lugar habitual de trabajo

Tal como se refleja en el cuadro III.19, la mayoría de los encuestados trabajan en locales cerrados, no observándose variaciones significativas de estos porcentajes en los diferentes subgrupos considerados.

LUGAR HABITUAL DE TRABAJO	n = 1124
Aire libre	1,5%
Local semicerrado	9,6%
Local cerrado	88,1%
Otro lugar	0,6%
Ns./Nc.	0,2%

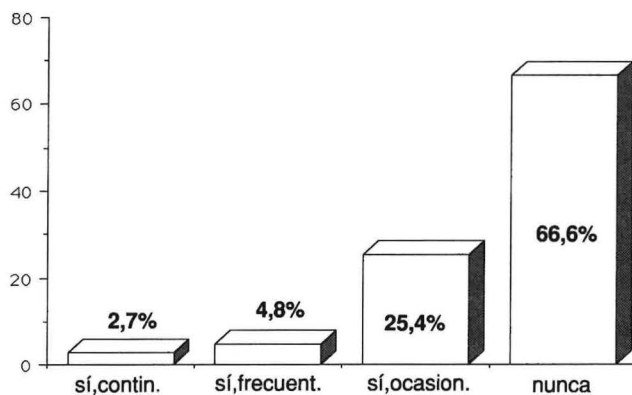
Cuadro III .19. Distribución de los trabajadores entrevistados según el lugar habitual de trabajo.

Existencia de corrientes de aire

Para el 32,9% de los entrevistados existen corrientes de aire molestas en su puesto de trabajo, aunque, como se aprecia en el cuadro III.20, estas corrientes molestas se dan ocasionalmente. Sólo suman el 7,5% los que declaran que las corrientes de aire son frecuentes o continuas.

Temperatura del puesto de trabajo

El 81% de los trabajadores entrevistados opina que la temperatura en su puesto de trabajo es correcta, mientras que un 18,8% piensa que es incorrecta. Destacan por opinar que la temperatura es incorrecta los trabajadores de 25 a 34 años (22,2%) y los que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores (34,0%).



Cuadro III .20. Distribución de los trabajadores entrevistados según manifiestan tener o no corrientes de aire

De los 211 trabajadores que opinan que la temperatura de su puesto de trabajo es incorrecta, el 87% opina que es por exceso de frío, generalmente en invierno. Destacan a este respecto los porcentajes relativos a los trabajadores de 18 a 24 años y los que trabajan en empresas de menos de 25 trabajadores. (Cuadro III.21)

TOTAL MUESTRA	87,7%
Trabajadores de 18 a 24 años	96,9%
Empresas con menos de 25 trabajadores	95%

Cuadro III.21. Subgrupos de la muestra que opinan que en su puesto hace demasiado frío.

De los que opinan que en su puesto de trabajo la temperatura es incorrecta, el 72% cree que es por exceso de calor en verano. Principalmente son de esta opinión los que trabajan en empresas con más de 50 trabajadores (88,9%), los que realizan tareas artesanales (84,4%) y los más jóvenes (81,3%). Estos resultados se ven reflejados en el cuadro III.22.

TOTAL MUESTRA	72,0%
Empresas con más de 50 trabajadores	88,9%
Tareas artesanales	84,4%
Trabajadores de 18 a 24 años	81,3%

Cuadro III.22. Subgrupos de la muestra que opinan que en su puesto hace demasiado calor.

Causas de exceso de calor.

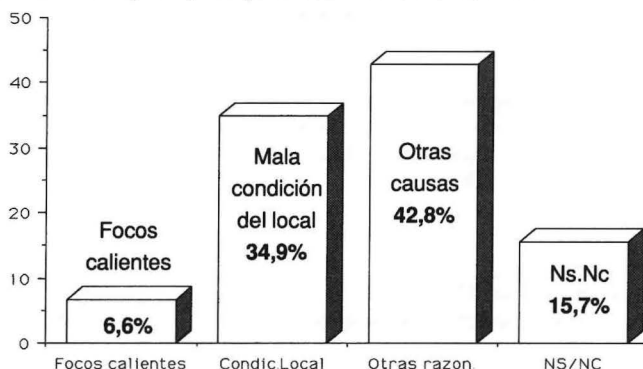
Las causas del calor, como vemos en el cuadro III.23, se achacan a las malas condiciones del local (34,9%), a la proximidad de focos calientes importantes (6,6%) y a otras razones diversas (42,8%).

Posibilidad de regular la temperatura del puesto de trabajo

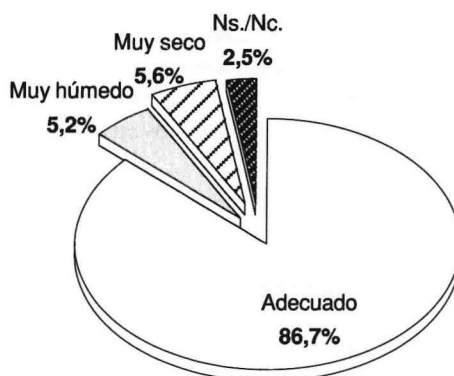
Del total de los trabajadores entrevistados el 37% puede regular la temperatura de su puesto de trabajo. El sistema más utilizado es la calefacción (71,1%), contando con sistemas de aire acondicionado sólo el 5%. Este último porcentaje es mayor en empresas con más plantilla (16%), estando todos ellos satisfechos de su funcionamiento.

Humedad del puesto de trabajo

Respecto a la opinión sobre el grado de humedad, cuyos resultados se reflejan en el cuadro III.24, el 86,7% de los entrevistados considera que es correcto, el 5,2% cree que es excesivamente húmedo y el 5,6% que es excesivamente seco.



Cuadro III.23. Distribución de los trabajadores entrevistados según las causas a las que atribuyen el exceso de calor.



Cuadro III.24. Distribución de los trabajadores entrevistados según el grado de humedad de su puesto de trabajo.

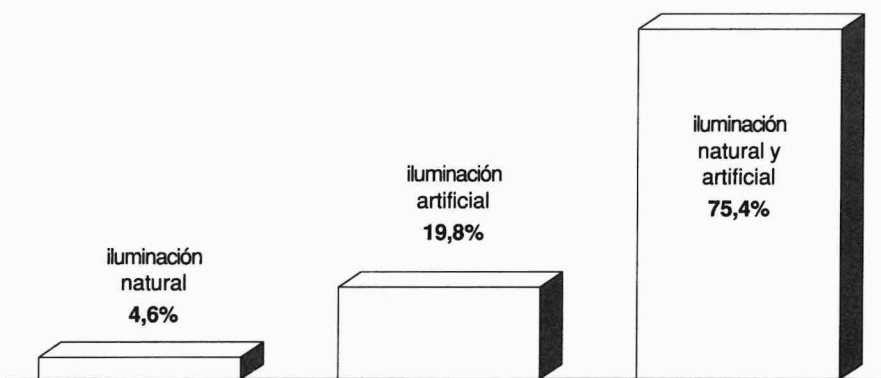
ILUMINACION

Para el análisis de las condiciones de iluminación del puesto de trabajo se han analizado las siguientes variables :

- Tipo de iluminación
- Nivel de iluminación
- Existencia de reflejos o deslumbramientos
- Consecuencias sobre la salud
- Consecuencias sobre el rendimiento

Tipo de iluminación

como se refleja en el cuadro III.25, el 75,4% de los entrevistados tiene iluminado su puesto de trabajo con luz natural y artificial, y el 19% sólo con luz artificial.



Cuadro III.25. Distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de iluminación.

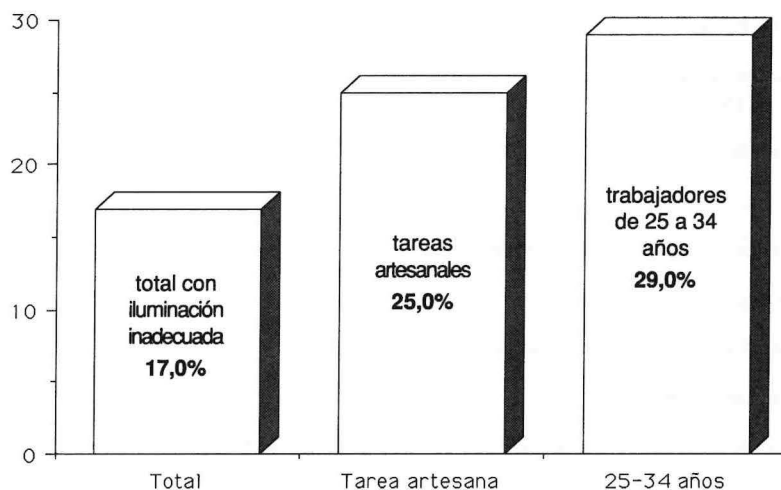
El 29,2% de los encuestados manifiesta que la iluminación artificial está siempre encendida, independientemente de que haya iluminación natural.

Nivel de iluminación, reflejos y deslumbramientos

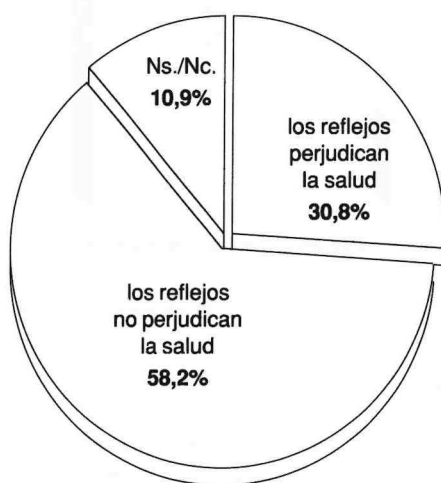
Casi la totalidad de los encuestados (94,8%) considera que la iluminación de su puesto es adecuada. De los que consideran que es inadecuada, (n=58), un 17% cree que es debido a la existencia de reflejos. Este porcentaje es más significativo en los que realizan tareas artesanales (25%) y en aquellos que tienen entre 25 y 34 años de edad (29%) (Cuadro III.26).

Consecuencias sobre la salud y el rendimiento

Asimismo, de los que consideran que la iluminación es incorrecta, una tercera parte (31%) cree que es perjudicial para su salud y una cuarta parte (25,9%) considera que disminuye su rendimiento. (Cuadros III.27 y III.28.)



Cuadro III.26. Subgrupos de la muestra que manifiestan tener reflejos en su puesto de trabajo.



Cuadro III.27. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan tener reflejos según éstos sean o no perjudiciales para su salud.



Cuadro III.28. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan tener reflejos según consideran que éstos disminuyen o no el rendimiento en el trabajo.

RUIDO Y VIBRACIONES

Para analizar los niveles de ruido y vibraciones en el puesto de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Nivel habitual de ruido
- Ruidos esporádicos y de impacto
- Fuentes de ruido
- Uso de protección auditiva
- Consecuencias del ruido sobre la salud
- Consecuencias del ruido sobre el trabajo
- Pérdida de audición y sus causas
- Medidas tomadas contra el ruido
- Manejo de máquinas y protección contra el ruido
- Plus de penosidad por ruido
- Existencia de vibraciones
- Molestias por vibraciones
- Frecuencia de las vibraciones
- Fuente de las vibraciones

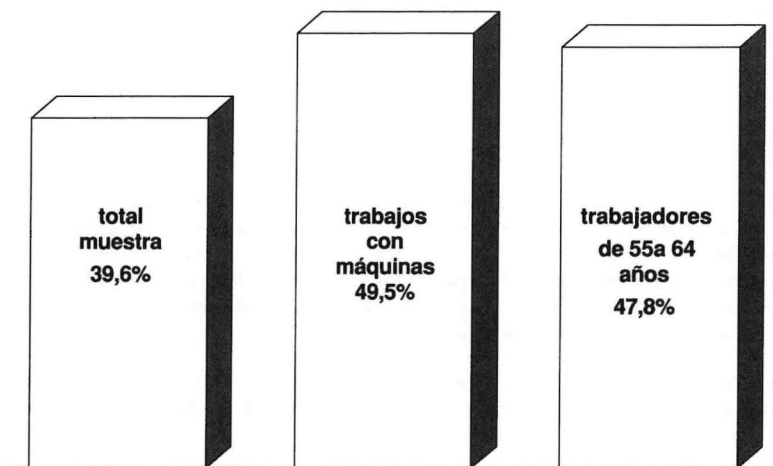
Nivel habitual de ruido.

En el cuadro III.29 se refleja el nivel de ruido continuo existente en el puesto de trabajo. La mayoría de los trabajadores entrevistados opinan que el ruido habitual en su puesto de trabajo no es elevado (60,4%), mientras que un 39,6% tiene un nivel elevado o muy elevado. Este valor supone casi exactamente el doble que el reflejado en la Encuesta General, intersectorial, realizada por el INHST en 1987, como resulta obligado al tratarse, en este caso, de una actividad más homogénea y con reputación de ruidosa.

También en este caso y en la misma línea de coherencia, este nivel es superior para los que trabajan con máquinas y es más acusado por los trabajadores de más edad. (Cuadro III.30)



Cuadro III.29. Distribución de los trabajadores entrevistados según el nivel habitual de ruido de su puesto de trabajo.



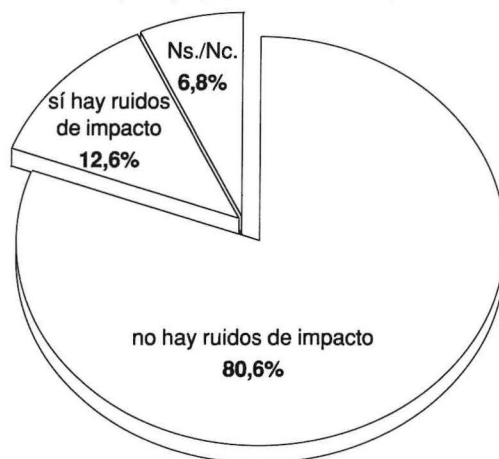
Cuadro III.30. Subgrupos de la muestra que declaran tener un nivel de ruido elevado en su puesto de trabajo.

Ruidos esporádicos y de impacto.

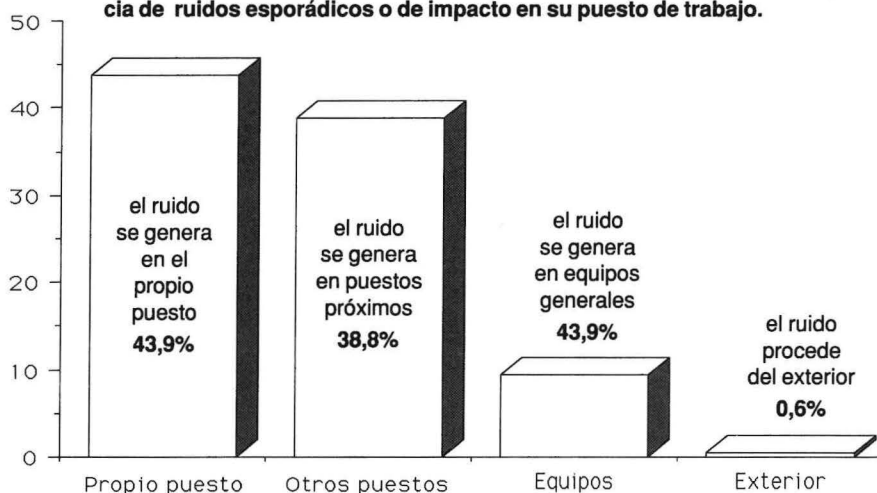
El 12,6% de los entrevistados dice que en su puesto de trabajo existen ruidos esporádicos o de impacto, mientras que el 80,6% declara no tener este problema (Cuadro III. 31).

Fuentes de ruido.

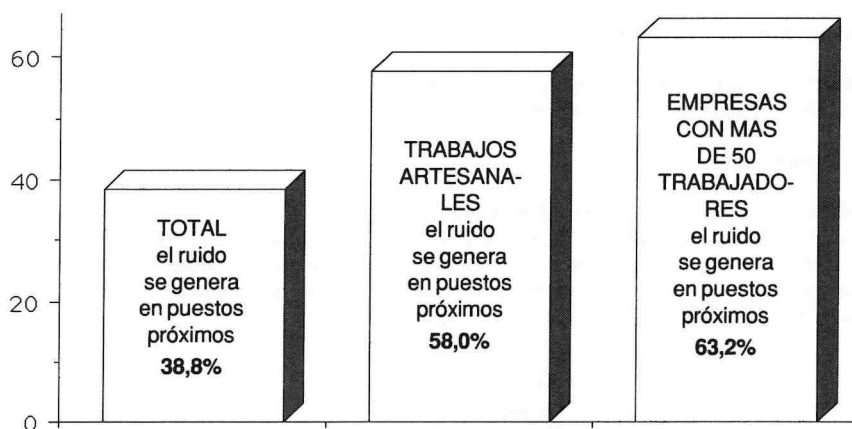
Es importante resaltar que de los trabajadores que indican que en su puesto hay ruido elevado, un 43,9% consideran que proviene del propio puesto, pero hay un porcentaje muy elevado (38,8%) que opina que el ruido proviene de puestos próximos al suyo (cuadro III.32); sobre todo en los que trabajan en empresas de más de cincuenta trabajadores (63,2%) y los que realizan tareas artesanales (58%). (Ver cuadro III.33).



Cuadro III.31. Porcentaje de los trabajadores entrevistados según manifiesten o no la presencia de ruidos esporádicos o de impacto en su puesto de trabajo.



Cuadro III.32. Distribución de los trabajadores entrevistados expuestos a ruido, según la procedencia del mismo.



Cuadro III.33. Subgrupos de la muestra en los que el ruido proveniente de puestos próximos es más frecuente.

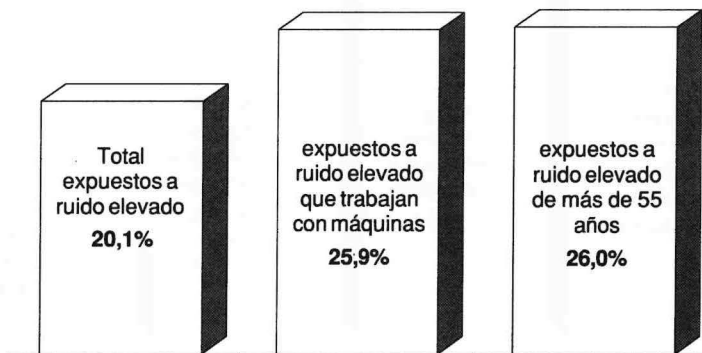
Uso de protección auditiva

De los trabajadores que manifiestan tener ruido elevado en su puesto de trabajo, un 20,1% considera necesario el uso de protectores auditivos. Los subgrupos que consideran más necesaria esta medida, como se refleja en el cuadro III.34, son los que trabajan con máquinas (25,9%) y los trabajadores de más edad (26%).

De los que consideran necesario el uso de protectores auditivos en su puesto de trabajo, el 76,5% manifiesta que éstos le son suministrados por la empresa, mientras que el 19% asegura que no les son suministrados.

El 60% asegura que utiliza los protectores auditivos, y un 25,5% dice utilizarlos sólo de manera ocasional.

Las razones principales para no utilizarlos son el no haber sido facilitados (21%), la incomodidad que suponen (23,1%) y el producir aislamiento en su relación con los compañeros. (Cuadro III.35).



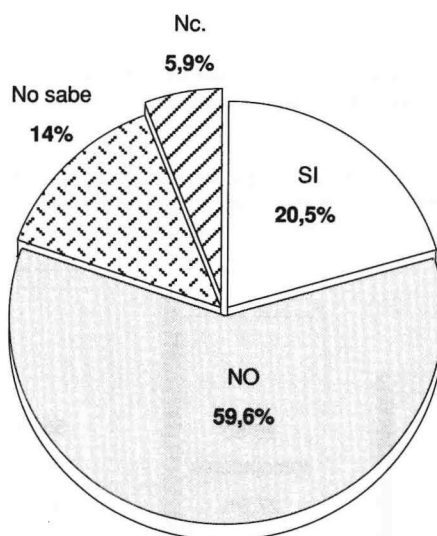
Cuadro III.34. Subgrupos de la muestra que consideran más necesario el uso de protectores auditivos.

RAZONES DE NO USAR LOS PROTECTORES AUDITIVOS	N = 65
no le han dado	21,5%
son incómodos	23,1%
se siente aislado	21,5%
impiden oír los avisos	1,5%
le dieron pero ya no tiene	1,5%
otros motivos	18,5%

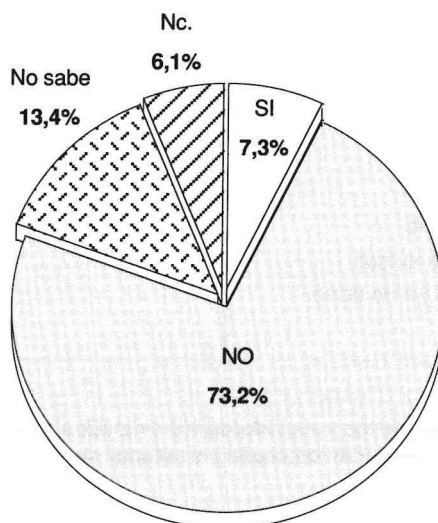
Cuadro III.35. Distribución de los trabajadores entrevistados que creen necesario utilizar protectores auditivos, según las razones de no utilizarlos.

Consecuencias del ruido para la salud y para el trabajo.

De los trabajadores que manifiestan que en su puesto de trabajo hay ruido elevado, un 20,5% cree que es perjudicial para su salud y un 7,3% que disminuye su rendimiento en el trabajo (Cuadros III.36 y III.37 respectivamente).



Cuadro III.36. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan tener ruido elevado según opinen que éste es perjudicial o no para su salud



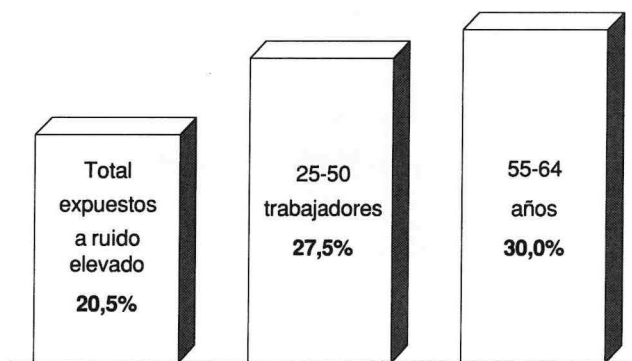
Cuadro III.37. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan tener ruido según opinen que éste perjudica o no a su rendimiento en el trabajo.

En el cuadro III.38 observamos que algunos subgrupos destacan por considerar el ruido nocivo para la salud; éstos son los que trabajan en empresas entre 25 y 50 trabajadores (27,5%) y los de edad entre 55 y 64 años.(30%).

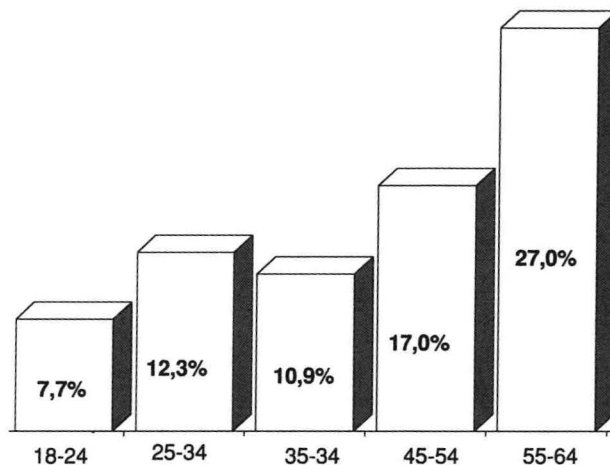
Pérdida de audición

Se preguntó al total de los trabajadores entrevistados si tenían constancia de haber perdido audición, a lo que el 13,3% respondió de manera afirmativa. Este porcentaje, como se refleja en el cuadro III.39, aumenta con la edad.

Hay que resaltar asimismo a este respecto, que la principal causa de pérdida de audición se atribuye al trabajo actual (40%), habiendo sido comprobada por ellos mismos en un 45,9% de los casos, por el médico en un 34,7% y por los demás trabajadores en un 19,4%.



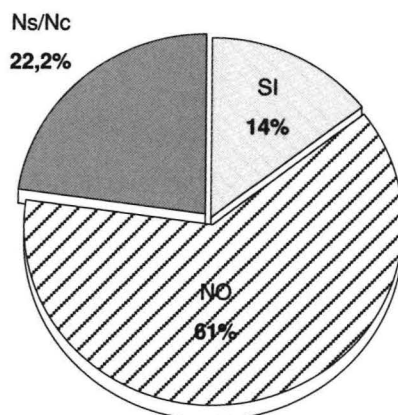
Cuadro III.38. Porcentaje de trabajadores que consideran que el ruido perjudica a su salud, en los subgrupos en que esta respuesta es más alta



Cuadro III.39. Distribución de los trabajadores entrevistados según la pérdida de audición en los distintos grupos de edad.

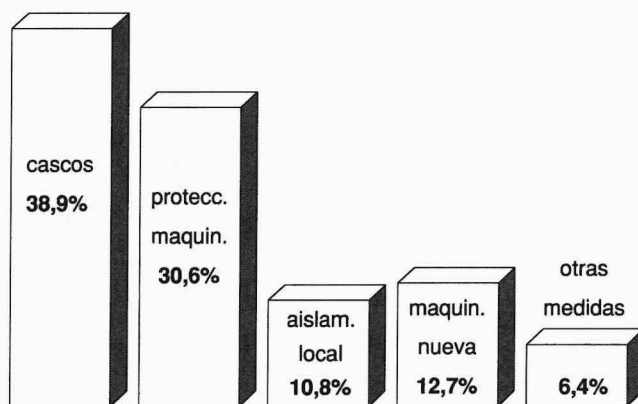
Medidas tomadas contra el ruido

Del total de los trabajadores entrevistados, el 14% asegura que se han tomado medidas contra el ruido; este porcentaje es más alto en las empresas de más de 50 trabajadores de plantilla, tanto de la industria de la madera (22,6%) como del mueble (18,9%). El 61% de los entrevistados manifiestan que no se ha tomado ninguna medida para rebajar los niveles de ruido. Estos resultados se reflejan en el cuadro III.40.



Cuadro III.40 Distribución de los trabajadores entrevistados según afirmen o nieguen que se han tomado medidas contra el ruido.

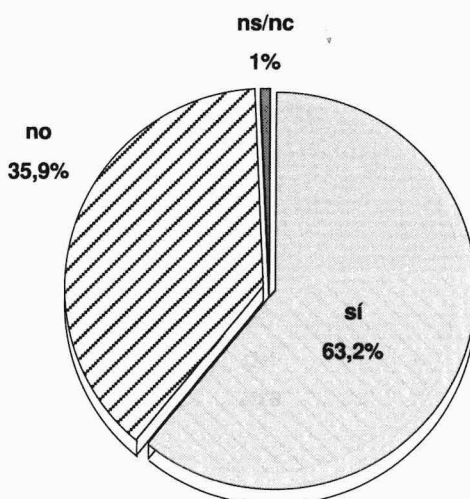
Las medidas tomadas de modo más significativo son el uso de cascos (38,9%) y la protección de la maquinaria (30,6%). En menor porcentaje se han adoptado otras medidas, así el aislamiento de los locales se aplica en un 10,8% de los casos y en un 12,7% se ha adquirido maquinaria nueva. (Cuadro III.41).



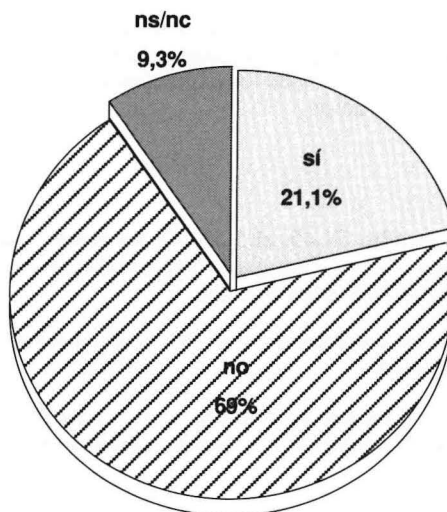
Cuadro III.41. Distribución de los trabajadores entrevistados que dicen tener ruido, según el tipo de medidas adoptadas.

Manejo de máquinas y protección contra el ruido.

El 63,2% de los entrevistados asegura trabajar de forma habitual con máquinas, sean manuales o motrices. (Cuadro III.42). De éstos, el 21,1% dice que las máquinas disponen de sistemas de aislamiento del ruido, mientras que en un 69% de los casos se carece de él (cuadro III.43).



Cuadro III.42. Distribución de los trabajadores entrevistados según manejen o no máquinas en su trabajo



Cuadro III.43. Distribución de los trabajadores entrevistados que utilizan máquinas según declaren que se han tomado medidas o no contra el ruido.

Plus de penosidad por ruido

Tal como reflejan los datos del cuadro III.44, no existe ningún tipo de compensación económica por este concepto.

COBRA PLUS ECONOMICO POR PENOSIDAD POR RUIDO	
Sí	0,2%
Sí, pero no se si es por ruido	0,3%
No	94,3%
Ns./Nc.	3,1%

Cuadro III.44. Distribución de los trabajadores entrevistados según cobren o no alguna cantidad de dinero en concepto de penosidad por ruido

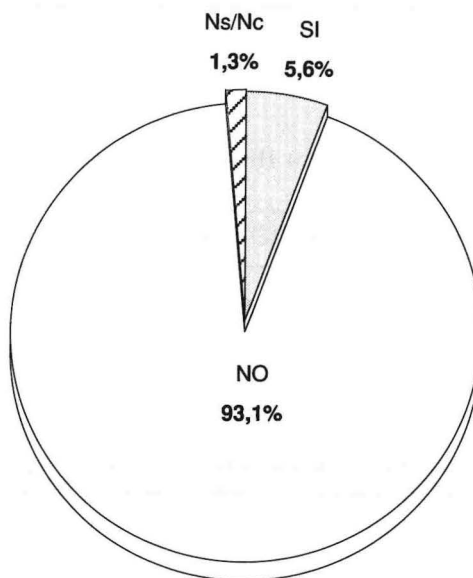
Como nota final, en relación a la importancia de este riesgo, conviene indicar que el ruido supone el 34,6% del total de los riesgos higiénico-ambientales detectados en el "Mapa de Riesgos" de este sector y que el 57,7% de los expuestos al mismo se sitúan en el entorno y por encima del Criterio de Valoración.

Vibraciones

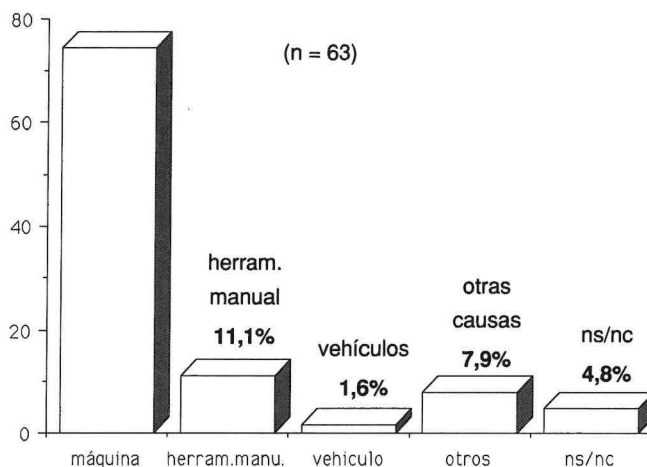
Tal como se refleja en el cuadro III.45, el 5,5% de los entrevistados manifiesta que está sometido a vibraciones en su puesto de trabajo, porcentaje que es más elevado (12,8%) en el grupo de personas entre 18 y 24 años de edad.

De los trabajadores sometidos a vibraciones, el 30% considera que son molestas y el 52,4% que se producen frecuentemente.

En cuanto a la causa de las vibraciones, se refleja en el cuadro III.46 que en el 74,6% de los casos el motivo principal es la maquinaria utilizada, siguiendo en importancia la utilización de herramientas manuales.



Cuadro III.45. Distribución de los trabajadores entrevistados según tengan o no vibraciones en su puesto de trabajo.



Cuadro III.46. Distribución de los trabajadores entrevistados que tienen vibraciones en su puesto de trabajo según la fuente de las mismas.

3.3 CONTAMINANTES QUIMICOS

Para valorar la exposición a contaminantes químicos se han tenido en cuenta las siguientes variables :

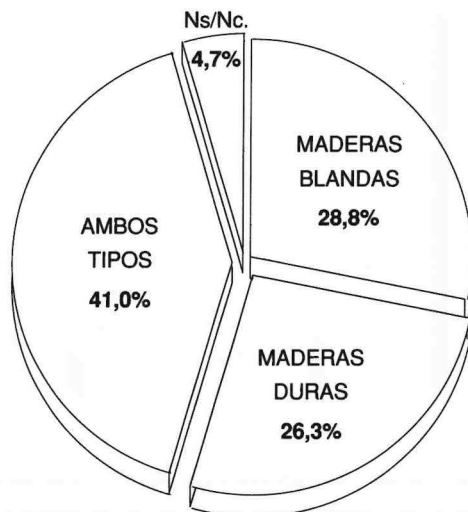
- Tipo de madera que se trabaja
- Manipulación de sustancias tóxicas
- Inhalación de gases o vapores tóxicos
- Procedencia de las sustancias tóxicas
- Conocimiento de los efectos sobre la salud
- Conocimiento de las medidas preventivas
- Fuentes de información de estos conocimientos

Tipo de madera que se trabaja.

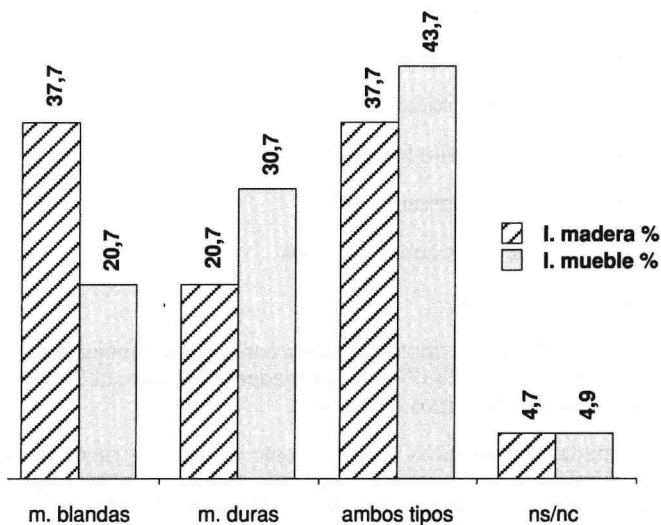
En el cuadro III.47. se reflejan los tipos de madera con las que trabajan habitualmente los entrevistados. Observamos que el 28,0% trabaja maderas blandas, el 26,3% trabaja maderas duras y el 41,0% trabaja ambos tipos de madera.

La utilización de maderas blandas es más frecuente en la industria de la madera (37,7%); mientras que en la industria del mueble es algo más elevado el porcentaje de entrevistados que dicen trabajar con maderas duras (30,7%). (Ver cuadro III.48)

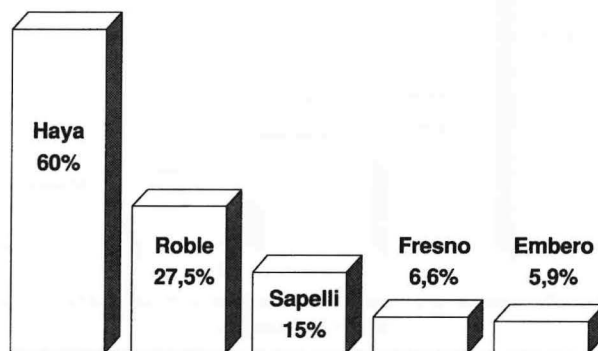
En cuanto a las maderas duras, tal como vemos en el cuadro III.49, las más utilizadas son el haya (60%), el roble (27,5%), el sapelli, (15%), y con un porcentaje menos representativo figuran el fresno (6,6%) y el embero (5,9%). La utilización de otras maderas duras es poco significativa en nuestra muestra, los porcentajes de utilización son inferiores al 2%.



Cuadro III.47. Distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de madera que trabaja habitualmente.



Cuadro III.48. Distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de madera utilizado y según pertenezcan al sector de la madera o del mueble.



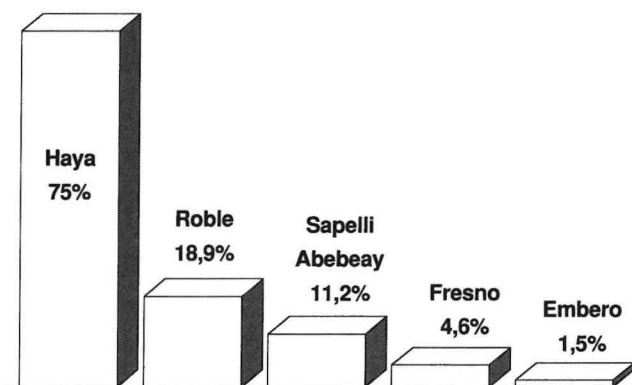
Cuadro III.49. Distribución de los trabajadores entrevistados que utilizan maderas duras. Porcentajes de utilización de las más frecuentes

Comparando los resultados obtenidos con los del Mapa de Riesgos, observamos en el cuadro M.R.I los porcentajes correspondientes a las maderas más utilizadas.

Asimismo los tipos de madera dura más utilizados siguen la distribución que se refleja en el cuadro M.R.II. Observamos que en primer lugar se encuentra la madera de haya (75%), siguiendo luego con un porcentaje mucho menor el roble (18,9%), el sapelli (11,2%) y el fresno (4,6%), lo que supone una alta concordancia entre ambas fuentes de información.



Cuadro M.R.I Porcentaje de los distintos tipos de madera utilizados, según los resultados obtenidos en el Mapa de Riesgos.



Cuadro M.R.II Distribución de las maderas duras más utilizadas según los resultados del Mapa de Riesgos.

Manipulación o inhalación de sustancias tóxicas

En los cuadros III.50. y III.51. aparecen reflejados los trabajadores entrevistados que manifiestan manipular o inhalar sustancias tóxicas.

Las sustancias que más se manipulan son las colas o pegamentos (42,41%), los disolventes (18%), las lacas y barnices (13,8%) y los tintes para madera (11,8%).

MANIPULACION DE SUSTANCIAS TOXICAS	%
conservantes de la madera	2,8
resinas para la formación de tableros	4,3
colas y pegamentos	42,4
disolventes	18,0
tintes para la madera	11,8
lacas y barnices	13,8
pinturas	9,3

CUADRO III.50 Distribución de los trabajadores entrevistados según manifiesten manipular sustancias tóxicas.

	Formaldehido	Pegamentos	Lacas
RESPIRA:	4,3	29,1	14,5
Continuamente	0,8	2,7	4,1
Frecuentemente	1,5	8,5	4,1
Ocasionalmente	2,0	17,9	6,3
NO RESPIRA	93,7	69,5	83,1
NS / NC	2,0	1,5	2,4

Cuadro III.51. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan inhalar gases o vapores de sustancias tóxicas.

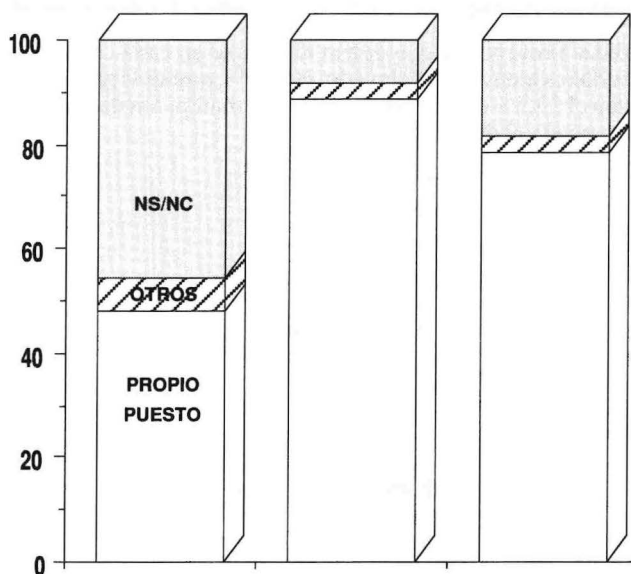
Vemos en el cuadro III.51. que los gases y vapores que se respiran provienen principalmente de las colas y los pegamentos.

Los pegamentos son inhalados de manera significativamente más elevada en las tareas artesanales, tanto del sector de la madera (35,4%) como del mueble (32,1%).

Las lacas se respiran mayormente en las tareas artesanales del sector del mueble (21%).

En cuanto a la procedencia de los gases o vapores observamos, en el cuadro III.52, que en la mayoría de los casos proceden del propio puesto; esto ocurre en el 47,9% de los casos en el formaldehído, en el 88,7% en los pegamentos y en el 78,5% de las lacas.

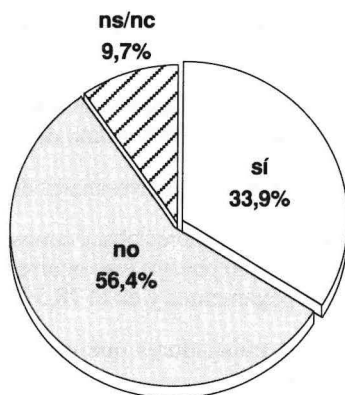
Es de resaltar que el 45,8% de los trabajadores que manifiestan respirar formaldehído, desconoce la procedencia del mismo.



Cuadro III.52. Distribución de los trabajadores entrevistados que inhalan gases o vapores tóxicos según éstos procedan del propio puesto o de otros puestos

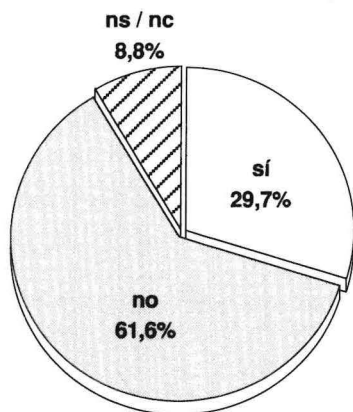
Conocimiento de los efectos sobre la salud y medidas preventivas.

En el cuadro III.53 se refleja el conocimiento que tienen los trabajadores, que están en contacto con sustancias tóxicas, sobre los efectos perjudiciales de dichas sustancias sobre la salud. Observamos que el 56,4% de los trabajadores expuestos declaran no conocer los efectos de las sustancias que manipulan sobre su salud.



Cuadro III.53. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan manipular sustancias tóxicas según conozcan o no los efectos sobre su salud.

En cuanto a las medidas preventivas que deben adoptarse en cada caso el porcentaje que manifiesta desconocerlas es todavía más elevado, el 61,6%, mientras que los que manifiestan conocerlas representan el 29,7% de los trabajadores que manipulan dichas sustancias. Estos resultados se resumen en el cuadro III.54.



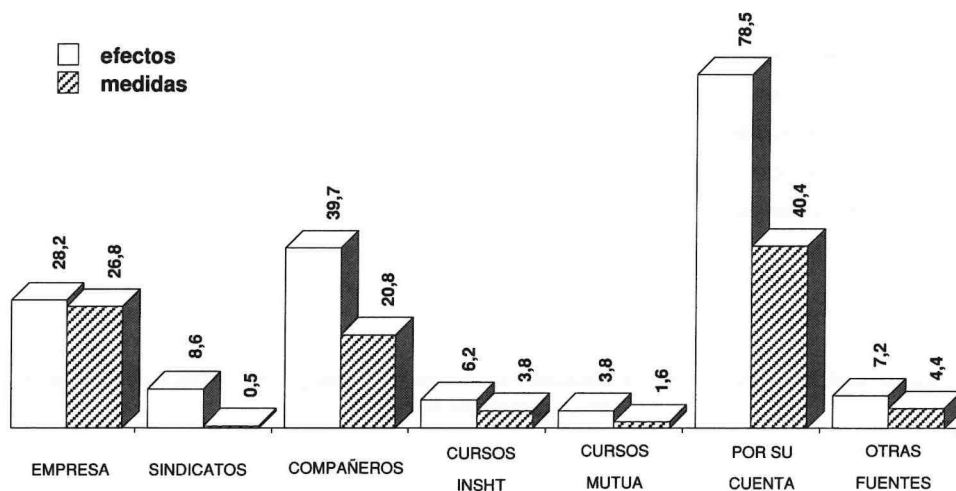
Cuadro III.54. Distribución de los trabajadores entrevistados que manifiestan manipular sustancias tóxicas según conozcan o no las medidas preventivas a adoptar.

Fuentes de información.

En el cuadro III.55 quedan reflejadas las fuentes de información a las que han acudido los trabajadores para conocer los efectos perjudiciales y las medidas preventivas a adoptar frente al manejo de sustancias tóxicas.

La diferencia de porcentajes que se observa se debe a que, en el primer caso, se podían indicar distintos tipos de fuentes, mientras que en el segundo se pedía que indicaran sólo la principal fuente de información.

A pesar de esta diferencia, hay que resaltar que , tanto de los efectos sobre la salud como de las medidas preventivas, se han informado preferentemente "por su cuenta". También en ambos casos las fuentes de información que siguen en importancia son los compañeros (39,7% y 20,8%) y sólo en tercer lugar, la empresa (28,2% y 26,8%).



Cuadro III.55. Distribución de los trabajadores entrevistados en contacto con sustancias tóxicas según las fuentes de información sobre los efectos para su salud y las medidas preventivas a adoptar.

3.4 CONDICIONES DE SEGURIDAD

Para valorar las condiciones de seguridad en el puesto de trabajo se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Riesgo de accidente en el puesto de trabajo
- Causas de estos riesgos.
- Existencia y funcionamiento de los dispositivos de seguridad en máquinas.

Riesgo de accidente.

Estos riesgos se han analizado a un doble nivel. En primer lugar se preguntaba a los trabajadores sobre los principales riesgos de accidente que existen en su puesto y se dejaba la respuesta abierta .

En segundo lugar, debían señalar cuáles existían en el puesto, a partir de una lista que se les mostraba.

Los datos obtenidos se resumen en el cuadro III.56. Observamos en él que, en general ,tanto en la respuesta espontánea como en la sugerida hay dos riesgos que destacan claramente: los cortes y los golpes.

Los cortes han sido citados en la respuesta espontánea en el 57,3% de los casos y en la sugerida en el 69,4%.

	% Espontáneo	% Sugerido
Caídas al mismo nivel	3,9	14,9
Cortes	57,3	69,4
Golpes	33,9	61,5
Atrapamientos	8,8	15,7
Quemaduras	1,6	5,0
Contacto eléctrico	0,4	5,2
Explosiones	0,2	1,8
Otros riesgos	2,62,	8
Ns / Nc	16,7	9,4

Cuadro III.56. Distribución de los trabajadores entrevistados según los riesgos de accidente de su puesto de trabajo.

Los golpes son citados en el primer caso por el 33,9% de los trabajadores, y en el segundo por el 61,5%.

Otros riesgos que merecen ser destacados son el de caídas al mismo nivel (3,9% y 14,9%) y el de atrapamientos (8,8% y 15,7%).

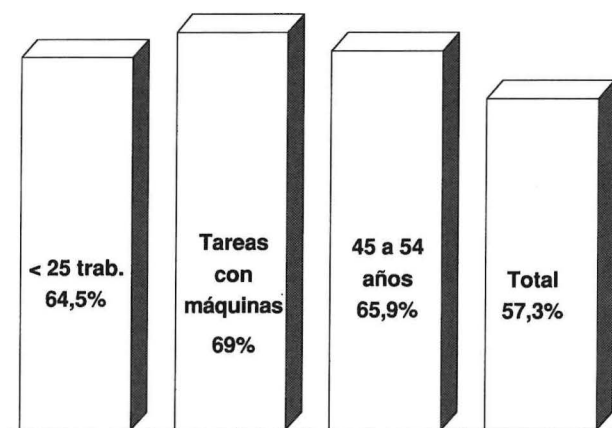
De estos datos pueden destacarse algunos subgrupos cuyas respuestas se diferencian del total de la muestra.

En el caso de las respuestas espontáneas destacan algunos subgrupos que manifiestan tener riesgo de cortes: los que trabajan en empresas de menos de 25 trabajadores (64,5%), los que trabajan con máquinas (69,5%) y los de edades entre 45 y 54 años (65,9%).

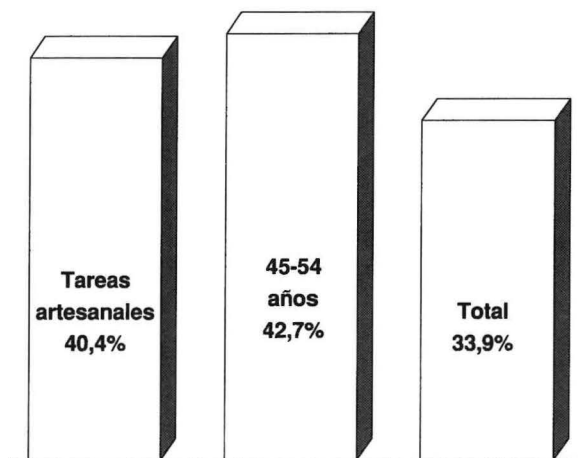
Otros subgrupos manifiestan tener mayor riesgo de golpes. Estos son los que realizan tareas artesanales (40,43%), y los del grupo de edad entre 45 y 54 años (42,7%).

En la respuesta sugerida destaca del total de la muestra el riesgo de caídas en los que trabajan en empresas entre 25 y 50 trabajadores (18,3%) y en las de más de 50 (20,27%); y el riesgo de cortes en los que trabajan en empresas pequeñas (76%) y en los trabajadores que tienen entre 45 y 54 años de edad (77,3%).

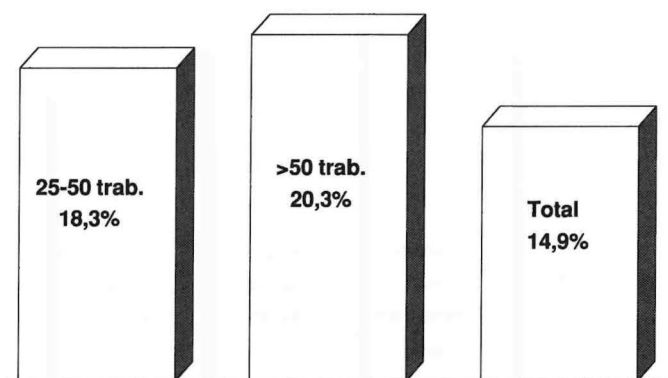
Resumimos estos datos en los cuadros III.57. a III.60.



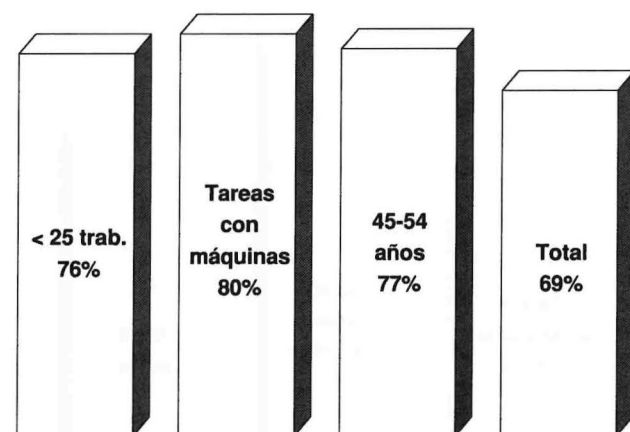
Cuadro III.57. Subgrupos de la muestra que manifiestan tener riesgo de accidente por cortes en las respuestas espontáneas.



Cuadro III.58 Subgrupos de la muestra que manifiestan tener riesgo de accidentes por golpes en las respuestas espontáneas.



Cuadro III.59. Subgrupos de la muestra que manifiestan tener riesgo de caídas en las respuestas sugeridas.



Cuadro III.60. Subgrupos de la muestra que manifiestan tener riesgo de cortes en las respuestas sugeridas.

Causas de los riesgos de accidente.

En el cuadro III.61 se reflejan las causas a las que los trabajadores atribuyen los accidentes. Esta pregunta se planteaba también al doble nivel de respuesta espontánea, donde se les pedía que citaran las dos causas principales, y sugerida a partir de una lista de posibles causas.

	Respuesta espontánea %	Respuesta sugerida %
Falta de orden y limpieza	1,7	7,2
Máquinas poco protegidas	7,3	12,6
Sólo interesa la producción	1,3	10,8
Operaciones peligrosas	10,3	19,3
Por costumbre / hábito	79,7	91,9
Mal diseño del puesto	0,4	3,1
Instalaciones viejas	0,9	2,4
NS / NC	6,3	2,4

Cuadro III.61. Distribución de los trabajadores expuestos a riesgo de accidente según la causa a la que atribuyen los mismos.

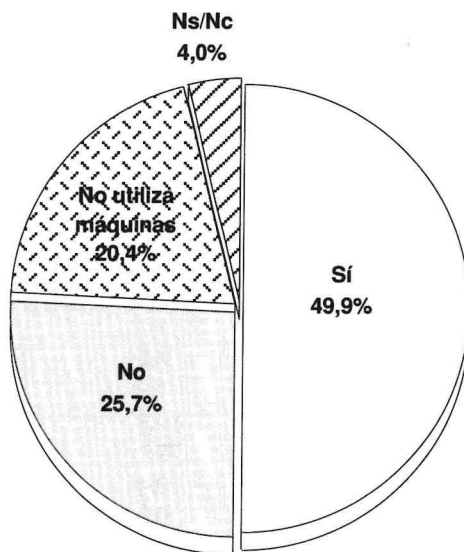
Es importante resaltar la gran mayoría de respuestas que atribuyen los accidentes a un exceso de confianza y por costumbre (79,7% en respuesta espontánea y 91,9% en respuesta sugerida, frente al 62,5% y 76,5%, respectivamente, que arrojaba la Encuesta General de 1987); lo que no deja de ser curioso- al tiempo que decepcionante desde un punto de vista de prevención objetiva- ya que se trata de una "causa" que por sí sólo no puede dar lugar a accidentes, si no es en presencia de otras situaciones de riesgo apenas reconocidas.

Otras causas son las operaciones que implican peligro en sí mismas (10% y 19% respectivamente) y la escasa protección de las máquinas (7,3% y 12,6%).

Estos datos contrastan ampliamente con los proporcionados por los técnicos de INSHT en el "Mapa de Riesgos" del Sector, que atribuyen la peligrosidad del mismo, en más de un 50% de los casos, a las condiciones defectuosas de los puestos de trabajo (espacios inadecuados, máquinas peligrosas, antiguas o mal protegidas, etc). Discrepancia que, aunque conocida y señalada reiteradamente, debe seguir siendo objeto de reflexión.

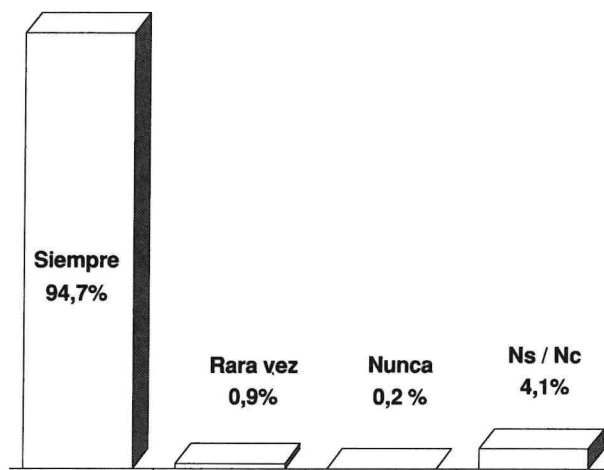
Existencia y funcionamiento de los dispositivos de seguridad.

La mitad de los entrevistados (49,9%) manifiesta que las máquinas utilizadas cuentan con dispositivos de seguridad, mientras que un 25,7% manifiesta que carecen de ellos. (Cuadro III.62.)



Cuadro III. 62. Distribución de los trabajadores entrevistados según las máquinas cuenten o no con dispositivos de seguridad.

De los que manifiestan disponer de dispositivos de seguridad el 94,7% aseguran que éstos funcionan siempre correctamente. (Cuadro III.63.)



Cuadro III.63. Distribución de los trabajadores que cuentan con dispositivos de seguridad según el funcionamiento de los mismos.

Prendas de protección personal.

A este respecto se preguntó a los entrevistados si en su trabajo habitual es obligatoria la utilización de las prendas de protección personal y en caso de respuesta afirmativa si realmente se utilizan o no.

Hemos resumido los resultados obtenidos en el cuadro III.64. Observamos en él que la mayoría de los trabajadores aseguran que la mayor parte de las prendas no son obligatorias.

Las protecciones más citadas como obligatorias son :

- Los guantes (19,4%0), que son utilizados por un 17,7de los que los consideran obligatorios.
- Las mascarillas (18,5), utilizadas por el 15%.
- Las gafas de seguridad (16%), utilizadas por el 13,5%

	No estable- cida	Estable- cida	Establec. utiliza	Establec. no utiliza
casco	96,0	3,3	2,4	0,9
gafas	83,4	16,0	13,5	2,5
cinturón	97,8	1,4	0,5	0,9
botas	94,9	4,2	3,1	1,1
guantes	79,8	12,4	17,7	1,7
polainas	97,0	2,1	1,1	1,0
mascarilla	80,4	18,5	15,4	3,1

Cuadro III.64. Distribución de los trabajadores entrevistados según manifiesten que es obligatorio o no el uso de prendas de protección y su utilización real

3.5 ASPECTOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS.

Las variables que se incuyen en este bloque de la encuesta son aquellas que son susceptibles de provocar consecuencias en el equilibrio psicológico o social de los trabajadores. Estas variables están ligadas, normalmente, a la organización del trabajo; entre ellas se han considerado las siguientes:

- Comunicación
- Status
- Atonomía
- Promoción
- Horario de trabajo
- Participación

COMUNICACIÓN

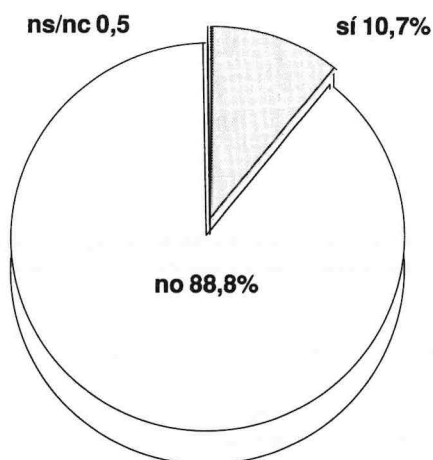
Las posibilidades de comunicación entre los trabajadores están condicionadas por una serie de variables relacionadas con la organización del trabajo. Sobre este aspecto se valoraron los siguientes factores:

- Obstáculos a la comunicación.
- Comunicación exigida por el trabajo
- Valoración de las relaciones laborales según los propios entrevistados.

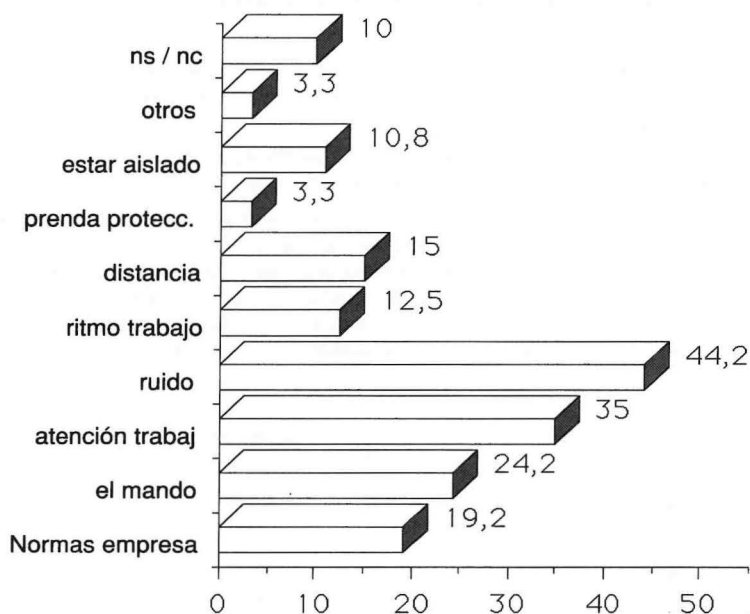
Obstáculos a la comunicación

Del total de los trabajadores entrevistados, tal como se refleja en el cuadro III.65, un 10,7% manifiesta que en su trabajo existen obstáculos que le impiden hablar con sus compañeros. Este porcentaje es algo más elevado en empresas de más de 50 trabajadores (16,89%) y en personal con contrato eventual (14,69%).

En los casos en los que se manifiesta tener dificultades de comunicación, 120 en total, las principales causas se achacan en primer lugar al ruido (44, 2%) al que le siguen el no poder desviar la atención del trabajo (35%), el jefe (24, 2%), las normas de la empresa (19, 2%) y en proporción algo menor la distancia (15%), el ritmo de trabajo (12,5%) y el estar aislado (10,8%). (Cuadro III.66).



Cuadro III.65 Distribución de los trabajadores entrevistados según manifiesten tener o no obstáculos a la comunicación con sus compañeros.



Cuadro III.66. Distribución de los trabajadores que manifiestan tener dificultades de comunicación según las causas de estas dificultades. (n=120)

Comunicación exigida por el trabajo.

Tal como se refleja en el cuadro III.67, son muy pocos los trabajadores que no tienen relaciones con otras personas en su trabajo, ya sea con superiores, compañeros, o subordinados por exigencias de dicho puesto.

La mayoría se relaciona mucho con sus compañeros (64,2%) y sus superiores (53,3%). Aun así hay entrevistados a quien el trabajo no les exige relacionarse con sus compañeros (5,3%), jefes (11,6%) o subordinados (6,4%).

Exigencias de comunicación	Nada	Regular	Mucho
Jefes, encargados	11,6	34,4	53,3
Compañeros	5,3	30,1	64,2
Subordinados	6,4	5,5	15,4

Cuadro III.67. Distribución de los trabajadores entrevistados según las exigencias de comunicación de su trabajo.

Valoración de las relaciones laborales según los entrevistados

Para la valoración de esta variable se pidió a los entrevistados que valoraran en una escala de 1 (muy malas) a 5 (muy buenas) sus relaciones con las personas con las que debe relacionarse en su trabajo.

En general las relaciones se consideran buenas tanto con los jefes como con los compañeros, siendo algo mejor valoradas estas últimas sobre las primeras. (Cuadro III. 68).

Comparando esta variable según el tamaño de empresa observamos que mientras que en las empresas grandes se destaca del total las buenas relaciones con los compañeros (64,86%), en las empresas de menor tamaño se destaca el porcentaje de relaciones muy buenas con los jefes (25,53%). Lo mismo ocurre con la edad : el grupo de mayor edad considera que las relaciones con sus jefe son muy buenas (31,9%); mientras que los jóvenes consideran en un 52% de los casos que sus relaciones con los compañeros son buenas.

	JEFES	COMPAÑ.	SUBORD.
Muy buenas (5)	22,8	33,3	8,8
(4)	53,6	52,0	10,4
(3)	15,7	9,7	3,1
(2)	5,7	3,1	0,7
Muy malas (1)	1,2	0,9	0,3
Ns / Nc	1,1	1,0	76,7
TOTAL	100	100	100
MEDIA TOTAL (1124)	3,9	4,1	4,1

Cuadro III.68 Distribución de los trabajadores entrevistados según su valoración de las relaciones con las personas que trabaja.

STATUS

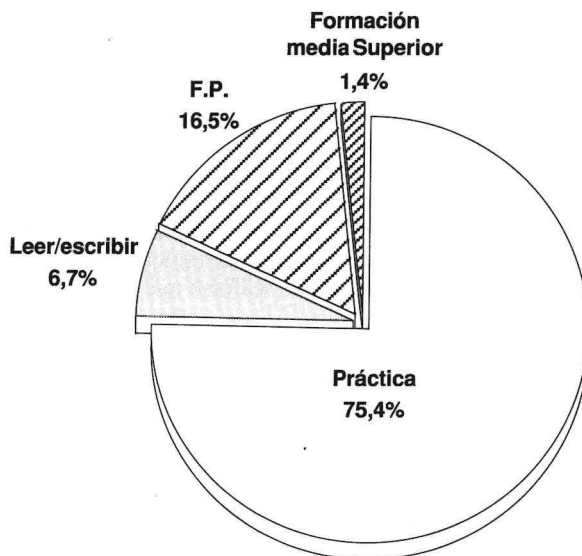
Un factor importante a tener en cuenta como influyente en la satisfacción de las necesidades de la persona que realiza el trabajo es la consideración o valoración que el trabajador tiene del trabajo que desempeña.

Entre los aspectos que suelen utilizarse como indicadores de esta variable se encuentran los requerimientos para desempeñar el puesto, el tiempo de aprendizaje y las posibilidades de aplicar los conocimientos.

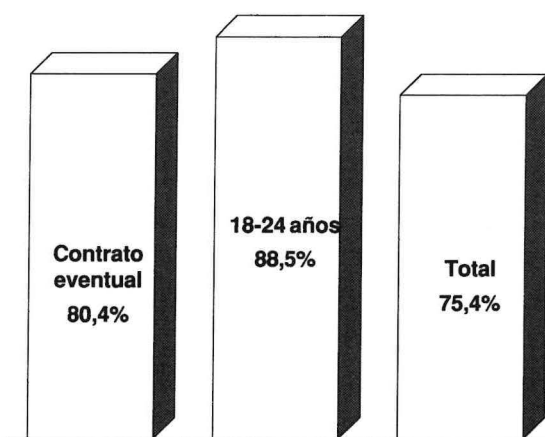
Requerimientos para desempeñar el trabajo.

Se preguntó a los entrevistados el nivel de conocimientos que era necesario para desarrollar convenientemente su trabajo. La mayoría de los trabajadores (75, 4%) considera que se requiere principalmente práctica, el 16,5% cree que es necesaria una formación profesional, mientras que un pequeño porcentaje (6,7% considera que es necesario saber leer y escribir. (Cuadro III.69).

Tal como reflejamos en el cuadro III.70, los subgrupos que en mayor porcentaje consideran que sólo se necesita práctica para desarrollar el trabajo, es decir que tienen una menor valoración del trabajo, son los que tienen contrato eventual (80,40%) y los que tienen entre 18 y 24 años de edad. (88,5%).



Cuadro III.69 Distribución de los trabajadores entrevistados según los requerimientos necesarios para desarrollar el trabajo.



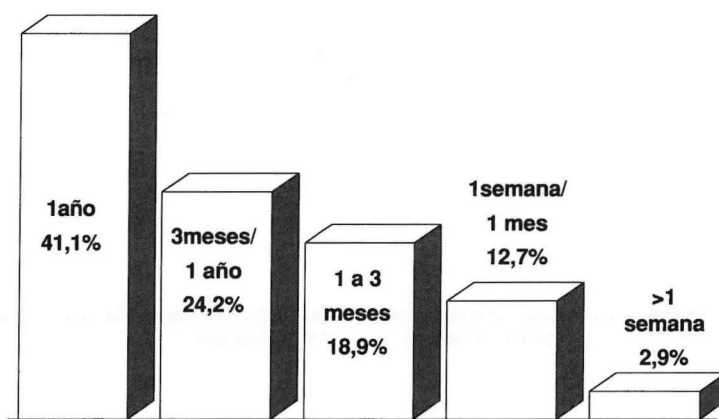
Cuadro III.70 Subgrupos de la muestra que en mayor medida consideran que para desarrollar el trabajo es suficiente tener práctica.

Tiempo de aprendizaje.

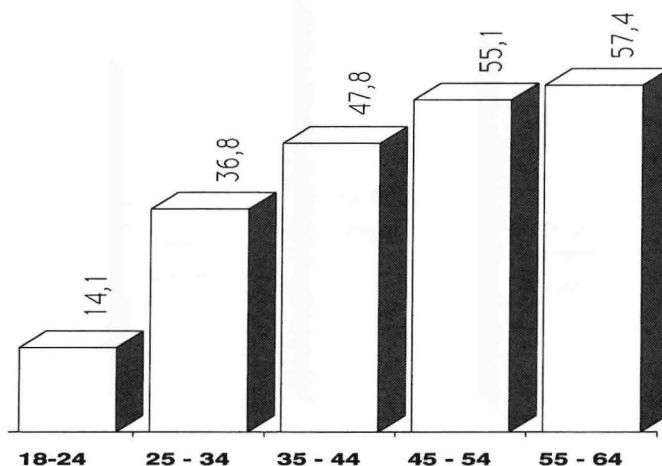
En los cuadros III.71 y III. 72 se refleja el tiempo de aprendizaje necesario para desarrollar el trabajo.

La mayoría de los entrevistados (41,1 %) considera que para desempeñar correctamente el trabajo se requiere un periodo de aprendizaje superior a un año ; prácticamente la cuarta parte (24,2%) considera que es necesario un periodo entre tres meses y un año, siendo inferiores los porcentajes de los que consideran que es suficiente entre uno y tres meses de aprendizaje (18,9%) y entre una semana y un mes (12,7%).

El porcentaje de los que consideran que es necesario más de una año para aprender a ejecutar correctamente el trabajo aumenta con la edad, lo que parece indicar que las personas de más edad tienen una mejor consideración del trabajo que realizan que los jóvenes.



Cuadro III.71. Distribución de los trabajadores entrevistados según el período de aprendizaje que consideran necesario para desarrollar correctamente el trabajo.



Cuadro III.72 Porcentaje de trabajadores, por cada grupo de edad, que considera que es necesario más de un año de aprendizaje para desarrollar el trabajo.

Oportunidad de aplicar las capacidades y conocimientos.

Prácticamente la mitad de los entrevistados (49,7%) considera que su trabajo les brinda la oportunidad de aplicar sus capacidades o conocimientos. La tercera parte (31,4%) opina que puede aplicarlos pero poco y un 16,1 % considera que no puede aplicarlos en absoluto; observamos estos resultados en el cuadro III.73

Entre los que consideran que pueden aplicar mucho sus capacidades, destacan del total de la muestra los que trabajan en empresas de menos de 25 trabajadores (55,96%) y los de mayor edad (60,6%).

En el otro extremo, los que consideran que el trabajo no les permite aplicar sus capacidades son principalmente los que trabajan en empresas de más de 50 trabajadores (23,64%) y los trabajadores de menor edad (26,9%). Estos resultados los reflejamos en el cuadro III.74.



Cuadro III.73 Distribución de los trabajadores entrevistados según el trabajo que realizan les permite aplicar o no sus capacidades y conocimientos.

MUCHAS POSIBILIDADES	< 25 trabajadores	55,9 %
	55 - 64 años	60,6 %
	Total	49,7 %
NIGUNA POSIBILIDAD	> 50 trabajadores	23,6 %
	18 - 24 años	26,9 %
	Total	16,1 %

Cuadro III.74 Subgrupos de la muestra que destacan por las posibilidades que tienen de aplicar sus capacidades o conocimientos para el desarrollo del trabajo.

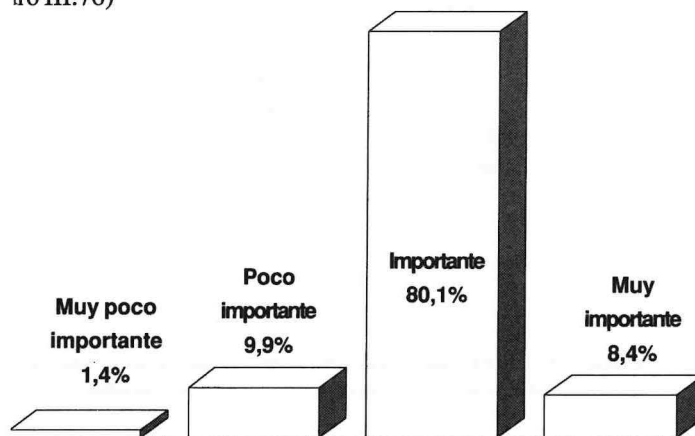
Consideración del puesto de trabajo.

Se preguntó a los entrevistados si consideraban que su trabajo es variado o repetitivo. Como vemos en el cuadro III.75 la mayoría considera que su trabajo, en mayor o menor escala, es variado, mientras que el 13,3% considera que repiten siempre las mismas tareas. Este porcentaje es algo más elevado en las empresas de más de 50 trabajadores (19,59%).

Trabajo muy repetitivo	13,3%
Trabajo con ligeras variantes	35,8%
Trabajo variado	41,7%
Trabajo muy variado	9,1%

Cuadro III.75 Porcentaje de trabajadores entrevistados según el grado de variedad de la tarea que se realiza.

En cuanto a consideración del puesto de trabajo el 80,1% de los entrevistados opina que su trabajo es importante y el 9,9% que es poco importante. Destacan, dentro de este último grupo, los trabajadores de edad comprendida entre los 18 y los 24 años con un porcentaje del 19,9%. (Cuadro III.76)



Cuadro III.76 Distribución de los trabajadores entrevistados según la valoración del puesto de trabajo.

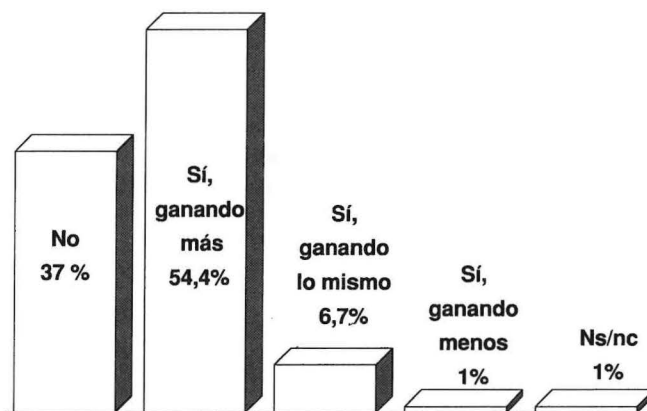
Cambio de puesto de trabajo - Desempleo.

En este apartado se analizan los datos relativos a la movilidad y estabilidad en el empleo por medio de los siguientes indicadores:

- Deseo de cambiar de trabajo
- Situación y tiempo de desempleo
- Riesgo de perder el empleo actual
- Posibilidad de hallar un nuevo empleo.

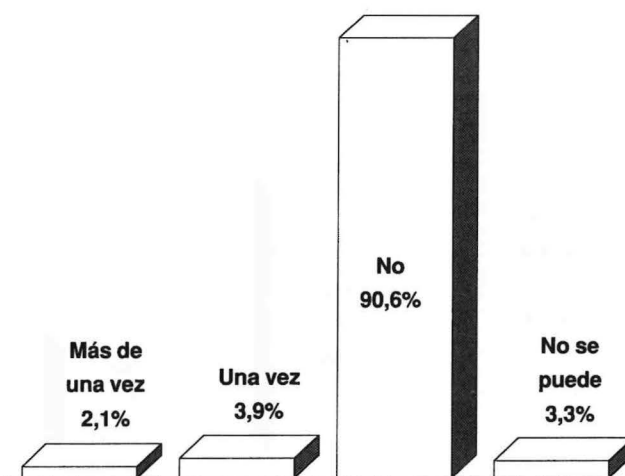
Deseo de cambiar de trabajo.

Como se refleja en el cuadro III.77, prácticamente la mitad de los entrevistados (54,4%) cambiaría de trabajo por razones económicas, mientras que el 37 % manifiesta que no desea cambiar de trabajo.



Cuadro III.77. Distribución de los trabajadores entrevistados según el deseo manifestado de cambio de puesto de trabajo. (n= 1124)

En cuanto a la petición de cambio de trabajo dentro de la misma empresa observamos que la mayoría de los trabajadores 90,6% nunca ha solicitado un cambio a este respecto, mientras que sólo ha hecho esta solicitud un 6% de los entrevistados. (Cuadro III.78).



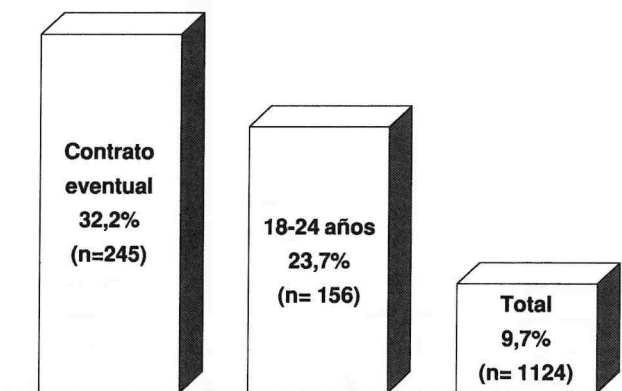
Cuadro III.78 Distribución de los trabajadores entrevistados según hayan solicitado o no cambiar de puesto a otras secciones de la empresa.

Situación de trabajo y desempleo

En el cuadro III.79 se pone de manifiesto que el 9,7% de los entrevistados ha estado en paro en los dos últimos años. Entre estas personas, sobresalen quienes tienen contrato eventual (32,2%) y quienes tienen entre 18 y 24 años (23,7%), tal como se refleja en el cuadro III.80.



Cuadro III.79 Distribución de los trabajadores entrevistados según si ha estado o no desempleado en los últimos dos años.

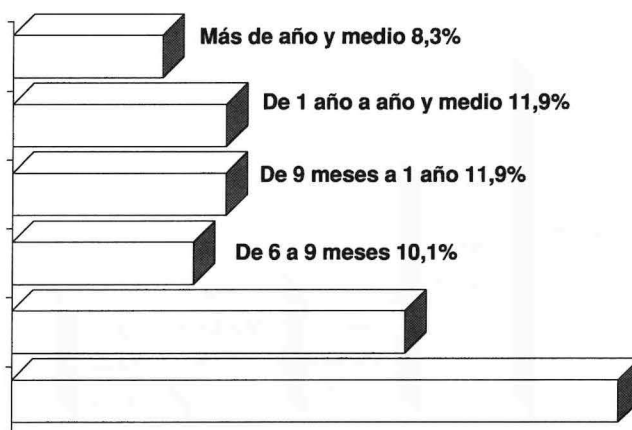


Cuadro III.80 Subgrupos de la muestra que en mayor medida han estado en el paro en los últimos dos años.

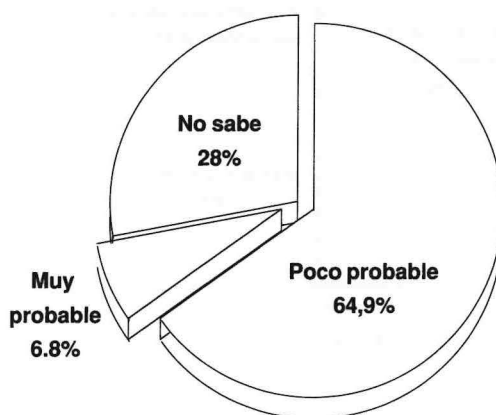
Entre los desempleados en los dos últimos años lo más frecuente es haberlo estado en un período inferior a tres meses (33,9%) o entre 3 y 6 meses (22 %), aunque cabe destacar que un 8,3% ha estado desempleado más de año y medio. (Cuadro III.81).

Riesgo de perder el empleo actual .

En el cuadro III. 82 se observa que la mayoría de los entrevistados (64,9%) cree que es poco probable que pueda perder su empleo en esta empresa. Hay que resaltar, sin embargo, el elevado porcentaje (28%) de los que no saben si pueden llegar a perder el empleo.



Cuadro III.81 Distribución de los trabajadores que han estado en paro durante los últimos dos



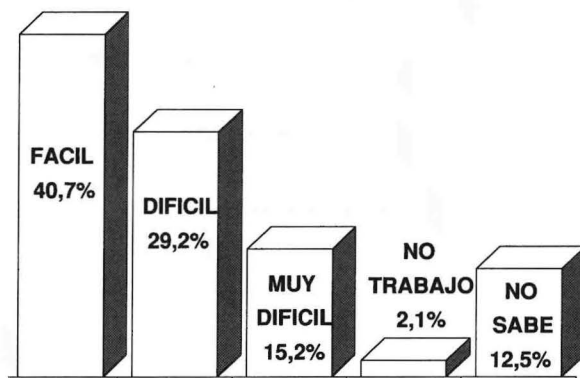
Cuadro III.82 Distribución de los trabajadores entrevistados según el riesgo de perder su empleo actual.

Posibilidad de hallar un nuevo empleo

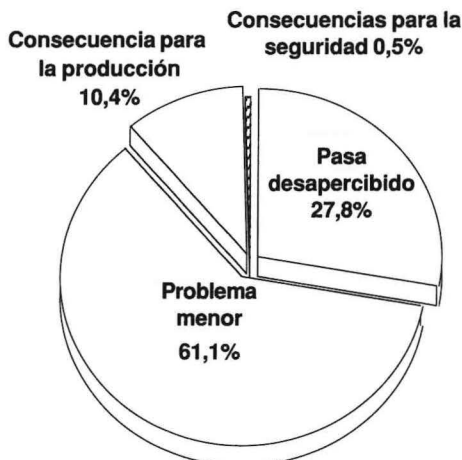
Como se refleja en el cuadro III.83 a pesar que un 40,7% declara que le sería fácil encontrar un nuevo empleo, una tercera parte (29,2%) cree que tendría dificultades, y un 15,2% cree que le sería muy difícil.

Trascendencia de los errores

Un indicador complementario de la importancia de un puesto, consiste en analizar las consecuencias que los errores eventuales tienen para el funcionamiento del resto de la organización. En la mayoría de los casos, los errores sólo provocan un problema menor (61,1%) o pasan desapercibidos (27,8%) y sólo en un 10,4% de los casos pueden producir consecuencias graves para la producción. (Cuadro III.84).



Cuadro III.83 Distribución de los trabajadores entrevistados según las posibilidades de encontrar nuevo empleo en caso de perder el actual.



Cuadro III.84 Distribución de los trabajadores entrevistados según la trascendencia de los errores en su puesto de trabajo.

AUTONOMIA

En cada trabajo existe un determinado nivel de autonomía que puede constituir una limitación considerable de las capacidades de iniciativa y desarrollo de los trabajadores. En el análisis de los datos obtenidos en la encuesta en torno a este tema vamos a comentar la autonomía operacional, esto es la que se pone en juego en el desarrollo de un trabajo, así como las distintas determinaciones del ritmo de trabajo, la autonomía espacial y por último, una valoración subjetiva del nivel de autonomía o libertad que los encuestados tenían en su trabajo según su opinión.

Autonomía operacional- Dependencia

En lo relativo a la autonomía acerca de la forma de realizar un trabajo, se tienen en cuenta las posibilidades de elegir o modificar los siguientes aspectos:

- Las herramientas de trabajo
- El orden de las tareas
- El método de trabajo
- El ritmo de trabajo

La mayor libertad de elección se da en las herramientas de trabajo a utilizar, ya que el 35,9% puede elegir las siempre y el 23% a veces. El 39,4% no tiene ninguna posibilidad de elección.

El orden de tareas lo eligen siempre el 26,7% de los entrevistados y, algunas veces el 36,7%.

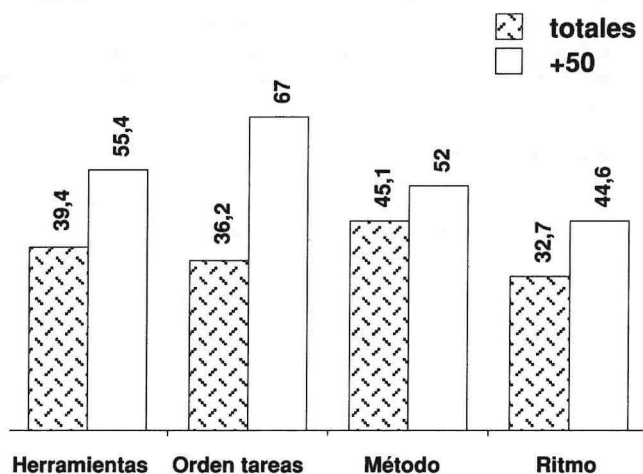
El método de trabajo queda siempre a la elección del 29% de los entrevistados y, ocasionalmente, del 24,4%.

En cuanto al ritmo de trabajo lo eligen siempre el 28,7 de los entrevistados y, algunas veces el 36,7%. (Cuadro III.85).

POSIBILIDAD DE ELEGIR O MODIFICAR	SIEMPRE %	A VECES %	NUNCA %
Las herramientas de trabajo	35,9	23,8	39,4
El orden de las tareas	26,7	36,7	36,2
El método de trabajo	29,9	24,4	45,1
El ritmo	28,7	37,7	32,7

Cuadro III.85 Distribución de los trabajadores entrevistados según el grado de autonomía operacional

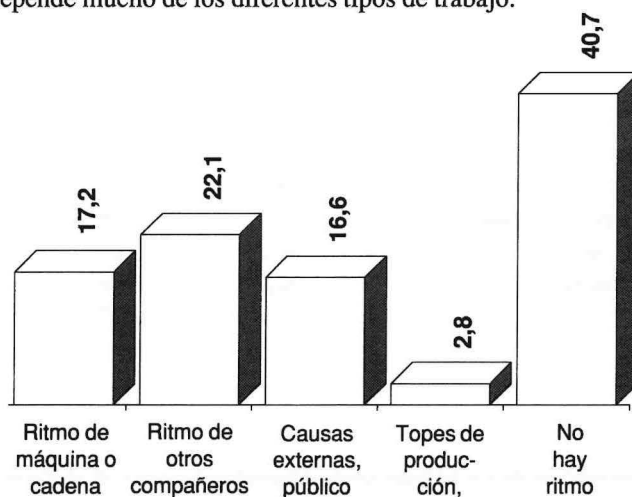
La autonomía operacional es más restringida en las empresas de más de 50 trabajadores. Como vemos en el cuadro III.86 los porcentajes son más elevados que el total en lo que se refiere a posibilidad de elegir o modificar las herramientas de trabajo, el orden de las tareas, el método de trabajo y el ritmo de trabajo.



Cuadro III.86 Distribución de los trabajadores entrevistados según el grado de autonomía operacional. Comparación entre el total de la muestra y el subgrupo que trabaja en centros con más de 50 trabajadores.

Ritmo de trabajo

El nivel de autonomía está condicionado por las posibilidades de modificar el ritmo de trabajo, y lograr así una autonomía temporal. Sin embargo, como se refleja en el Cuadro III.87, ello depende mucho de los diferentes tipos de trabajo.



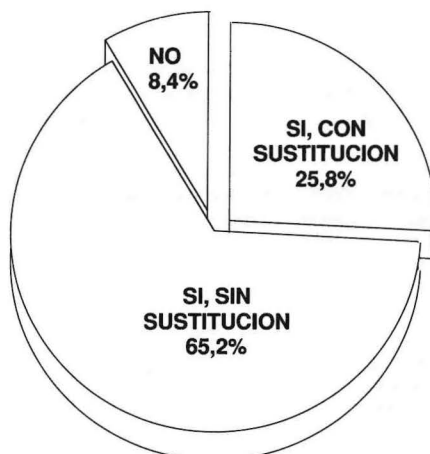
Cuadro III.87 Distribución de los trabajadores entrevistados según los determinantes de su ritmo de trabajo.

La mayoría de los entrevistados (40,7%), sólo ve determinado su trabajo por el horario. Los compañeros influyen en el ritmo de trabajo en un 22,1% y las máquina o una cadena en un 17,2%, porcentaje que aumenta hasta un 28,37% en las empresas de más de 50 trabajadores, y en un 21,7% en los centros que tienen entre 25 y 50 trabajadores. Las causas externas (público, clientes, tráfico, etc), condicionan la autonomía temporal en un 17,2%.

Autonomía espacial

La posibilidad de detener el trabajo o ausentarse cuando es necesario, condicionan seriamente el nivel de autonomía, y depende en gran medida del tipo de trabajo y de su organización, ya que puede requerir una sustitución.

La mayoría de los trabajadores entrevistados puede detener su su trabajo sin necesidad de ser sustituido (65,2%) y un 8,4% no puede detener su trabajo o ausentarse cuando lo necesita. (Ver cuadro III.88.)



Cuadro III. 88. Distribución de los trabajadores entrevistados según su capacidad para detener o ausentarse de su puesto de trabajo.

Valoración subjetiva del nivel de autonomía

Al margen de los indicadores descritos en los epígrafes anteriores, se preguntó a los trabajadores entrevistados que, en función de una escala que oscilaba entre ninguna autonomía (=1) y mucha autonomía (=9), indicasen su grado de libertad para organizarse su trabajo.

Los resultados obtenidos fueron una desviación típica de un 2,1 y una media aritmética de 6,1.

PROMOCION

El trabajo debe poder satisfacer las aspiraciones de los trabajadores tanto a nivel personal como profesional.

Los aspectos estudiados hasta ahora en lo que se refiere a factores psicosociales están relacionados con las expectativas personales de los trabajadores.

Un indicador del desarrollo profesional es la posibilidad de promocionarse dentro de la empresa. Por ello se incluyeron en el cuestionario preguntas destinadas a conocer la existencia de procedimientos reguladores de la promoción así como las expectativas y experiencias de los trabajadores encuestados en lo que a promoción se refiere.

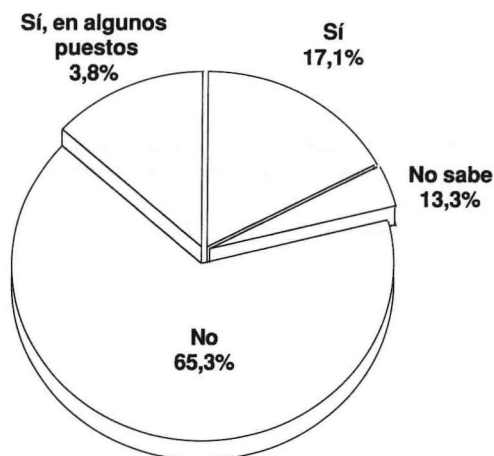
Dichas preguntas hacen referencia a:

- Regulación de la promoción
- Expectativas de promoción
- Promoción real

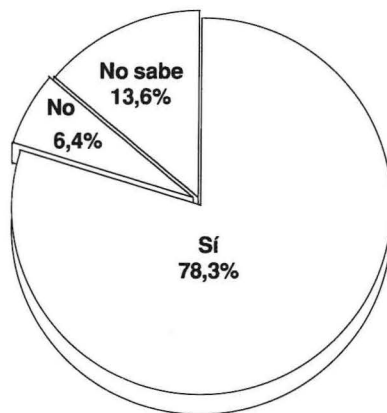
Regulación de la promoción

Tal como se refleja en el gráfico III.89, la mayoría de los entrevistados (65,3%) asegura que no existe en su empresa un procedimiento para regular la promoción, mientras que un 17,1% declara que sí pueden promocionarse. Sobresalen a este respecto las empresas de más de 50 trabajadores, con un 27,7%.

La mayoría de los entrevistados cuyas empresas cuentan con un sistema de promoción del personal, piensan que el sistema establecido es correcto (78,3%), lo que queda reflejado en el cuadro III.90.



Cuadro III.89 Distribución de los trabajadores entrevistados según exista o no en su empresa algún procedimiento para regular la promoción del personal.



Cuadro III.90 Distribución de los trabajadores cuyas empresas cuentan con procedimientos para regular la promoción de personal según estos les parezcan adecuados o no. (N=235)

Expectativas de promoción

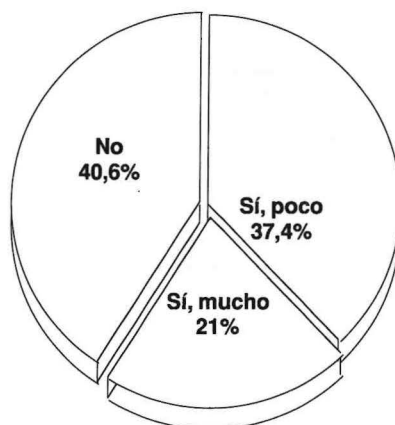
En el cuadro III.91, se pone de manifiesto que algo más de la mitad de los entrevistados esperan promocionar en la empresa (51,9%), aunque no saben cuándo ocurrirá esto (45,6%).

Posibilidad de promocionar	%
Sí	51,9
- A corto plazo	6,3
- No sé cuándo	45,6
No	37,1
- No hay posibilidad	35,7
- No se siente capacitado	1,4
- No me interesa	9,1

Cuadro III.91 Expectativas de promoción en la empresa de los trabajadores entrevistados.

Promoción real.

Como se pone de manifiesto en el cuadro III.92, la mayoría de los entrevistados (58,5%) ha promocionado en su empresa, aunque solamente algo (37,5%), mientras que el 40,65% dice no haber promocionado desde que trabaja en su actual empresa.



Cuadro III.92 Distribución de los trabajadores entrevistados según su promoción real en la empresa.

HORARIO DE TRABAJO.

Para el análisis de la variable horario de trabajo se han tenido en cuenta los siguientes indicadores:

- Duración del trabajo
- Tipo de horario
- Satisfacción con el horario
- Tipo de control horario
- Pausas

Duración del trabajo y tipo de horario.

Los entrevistados trabajan, por término medio, ocho horas y media al día, y 42 horas por semana, ($n = 1.124$), con la distribución que se recoge en el cuadro III.93.

Estas horas se distribuyen en la mayoría de los casos (92,6% del total de los entrevistados), en jornada partida, trabajando a jornada continua un 4,5% y a turnos un 2,4% de los entrevistados. (Cuadro III.94)

Día	%	Semana	%
7 horas	0,4	menos de 35h.	0,2
de 7 a 8 h.	79,1	de 35 a 40 h.	77,8
más de 8 h.	20,3	más de 40 h.	21,8

Cuadro III.93 Distribución de los trabajadores entrevistados, según el número de horas que trabajan, al día y a la semana.

Tipo de horario	%
Jornada partida	92,6
Jornada continua	4,5
- Fijo de mañana	4,2
- Fijo de tarde	0,3
Turnos rotativos	2,4
- Mañana/Tarde	2,2

**Cuadro III.94 Distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de horario.
Satisfacción con el horario.**

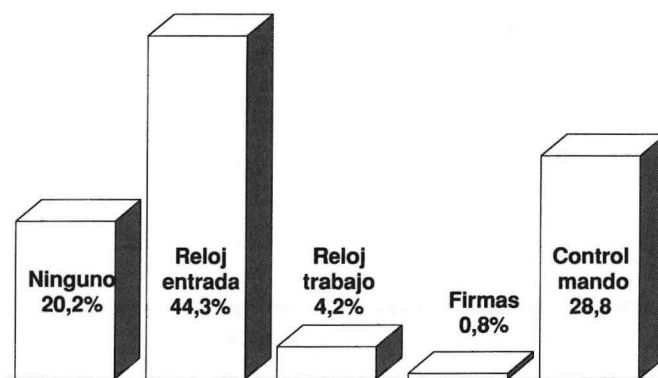
La mayoría de los entrevistados (92,4%), como se refleja en el cuadro III.95, manifiestan estar satisfechos con su horario de trabajo pese a que un elevado porcentaje (76,6%) considera que su horario de trabajo es rígido, y sólo el 22,8% lo considera flexible.



Cuadro III.95 Distribución de los trabajadores entrevistados según estén satisfechos o no con su horario de trabajo.

Tipo de control horario

En el cuadro III.96, se pone de manifiesto que el control de horario más frecuente es el reloj de entrada (44,3%), sobre todo, para las empresas medias y grandes en cuanto a plantilla y, especialmente, para las empresas de más de 50 trabajadores. Es significativo el porcentaje de entrevistados que asegura no estar sometido a ningún tipo de control.



Cuadro III.96 Distribución de los trabajadores entrevistados según el tipo de control horario.

Pausas.

Además de las pausas establecidas para el bocadillo y / o la comida la mayoría de los entrevistados no tiene establecidas otras pausas (97,1%).

Entre los que sí las tienen (2,6%), éstas son por término medio de una al día (51,7%) y, en menor medida de dos al día (34,5%), siendo la duración media de las mismas de 18 minutos. (Cuadro III.97).

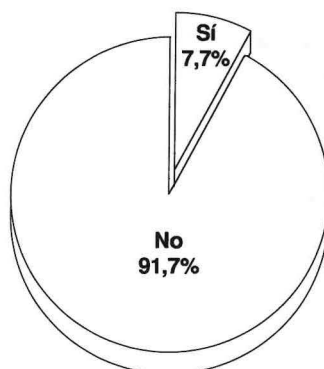
Nº de pausas	% trabajadores que declaran tener pausas (n = 29)
Una	51,7
Dos	34,5
Más de dos	3,4
Ns / Nc	10,3

Cuadro III.97 Distribución de los trabajadores que declaran tener pausas establecidas, según el número de las mismas.

PARTICIPACION

En este apartado se contemplan unos indicadores de la participación de los trabajadores en la mejora de las condiciones de trabajo referidos a las sugerencias para solucionar los problemas derivados de ellos.

En el cuadro III.98, vemos que es muy reducido el porcentaje de trabajadores (7,7%), que declaran tener alguna sugerencia para solucionar los problemas planteados en el cuestionario.



Cuadro III.98 Distribución de los trabajadores entrevistados según tengan o no sugerencias para mejorar los problemas de su trabajo.

Las sugerencias más significativas dadas por los 86 trabajadores que han contestado afirmativamente a la pregunta anterior, se reflejan en el cuadro III.99. Observamos que en primer lugar figura la mejora de las instalaciones (23,3%), aunque sigue la regulación de la temperatura del puesto de trabajo (18,6%), y en menor porcentaje las medidas encaminadas a eliminar los gases (11,6%) y el cambio de horario (10,5%).

Estas sugerencias han sido comentadas en un 74,4% de los casos, principalmente con los compañeros (52,3%) o con el jefe inmediato (16,3%); sin embargo es elevado el porcentaje de los que no han comentado sus sugerencias con nadie (24,4%), lo que se refleja en el cuadro III.100.

Sugerencias	%
Mejora de las instalaciones	23,3
Regular temperatura	18,6
Evitar los gases	11,6
Cambio de horario	10,5
Reducción de ruidos	8,1
Más seguridad en el trabajo	5,8
Organización	4,7
Otras	22,1

Cuadro III.99 Distribución de los trabajadores entrevistados que tienen sugerencias que hacer según el contenido de las mismas. (N=86).

Con quien ha comentado las sugerencias	%
Las ha comentado	74,4
- Con los compañeros	52,3
- Con su jefe inmediato	16,3
- Con el jefe de Seguridad	1,2
- Con el Comité de Seguridad	3,5
- Con otros	11
No las ha comentado	24,4

Cuadro III.100 Distribución de los trabajadores entrevistados que tienen sugerencias, según con quien las hayan comentado. (N = 86)



Cuadro III.101 Distribución de los trabajadores entrevistados según consideren que se ponen en práctica o no las sugerencias.

IV. CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

CARGA DE TRABAJO Y CONSECUENCIAS PARA LA SALUD

La propia definición del término Condiciones de Trabajo implica las consecuencias que éstas tienen sobre la salud de los trabajadores.

Por ello, una vez analizados los diferentes factores que configuran las condiciones de trabajo de la muestra estudiada, ahora, describiremos y analizaremos en este capítulo los indicadores de carga de trabajo y las consecuencias para la salud que señalamos a continuación:

- Postura habitual de trabajo
- Esfuerzos físicos
- Molestias por posturas y esfuerzos
- Fatiga no relacionada con esfuerzos físicos
- Indicadores de carga mental
- Exigencias del trabajo
- Accidentes de Trabajo
- Enfermedades comunes
- Alteraciones de salud
- Enfermedades profesionales
- Molestias relacionadas con el trabajo

Postura habitual de trabajo

Preguntados los trabajadores entrevistados por la postura más habitual en su trabajo de las presentadas en el cuadro IV.1, se han obtenido los resultados reflejados en el cuadro IV.2. La mayoría de los entrevistados (67,3%) trabajan habitualmente de pie, el 26,2% lo hacen en posición de inclinado y el 4,3% sentados. No se detectan diferencias significativas de esta distribución por tipos de actividad, tamaño de empresa o edad de los encuestados

					
sentado	de pie	inclinado	arrodillado	tumbado	en cuclillas

Cuadro IV.1. Clasificación de las posturas de trabajo

Sentado	4,3 %
De pie	67,3 %
Inclinado	26,2 %
Arrodillado	0,5 %
Tumbado	- -
En cuclillas	1,4 %
Ns/Nc	0,3 %

Cuadro IV.2. Distribución de los trabajadores entrevistados según la postura habitual de trabajo

Esfuerzos a que le obliga su trabajo

A la pregunta de cuál es el esfuerzo físico más frecuente en su trabajo, la mayoría (68,1%) responden "permanecer mucho tiempo de pie". Hay que destacar también que el 9,6% no realiza esfuerzos físicos, el 8,5% permanece mucho tiempo en posturas penosas y fatigantes y el 7,3% manipula cargas pesadas (cuadro IV.3).

Permanecer mucho tiempo de pie es más frecuente entre los trabajadores con contrato de trabajo eventual (75,9%) y en los que trabajan en empresas de menos de 25 trabajadores en plantilla (72,6%). (Cuadro IV.4).

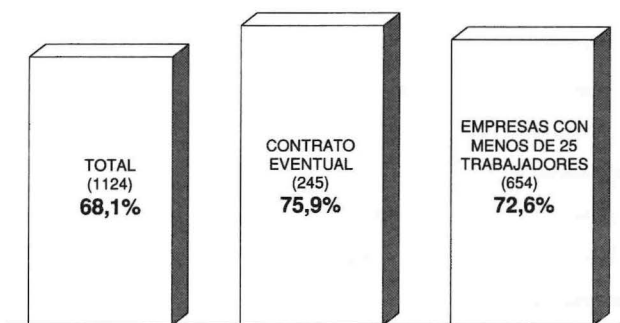
Molestias por posturas y esfuerzos de trabajo

Para analizar esta variable se pidió a los entrevistados que señalaran por orden de importancia, de una lista que se mostraba, las zonas del cuerpo humano donde sentían molestias achacables a las posturas y a los esfuerzos de su trabajo. En el cuadro IV.5 se reflejan los datos relativos a las tres primeras respuestas, apareciendo en la columna de la derecha el total acumulado en las tres elecciones.

En el cuadro IV.6 se representa gráficamente la acumulación de respuestas a las tres elecciones. Los porcentajes más elevados se dan en las piernas y en los tobillos (24,0% en ambos casos), en el bajo y alto de la espalda (22,8% y 12,5% respectivamente) y en la nuca y hombro izquierdo (10,4% en ambos casos).

Transportar o desplazar cargas pesadas	7,3%
Permanecer mucho tiempo de pie	68,1%
Permanecer mucho tiempo en la misma postura penosa, a la larga fatigante	8,5%
Estar andando la mayor parte del tiempo	3,4%
Otros esfuerzos físicos	2,3%
No me obliga a realizar esfuerzos físicos	9,6%
Ns/Nc	0,7%

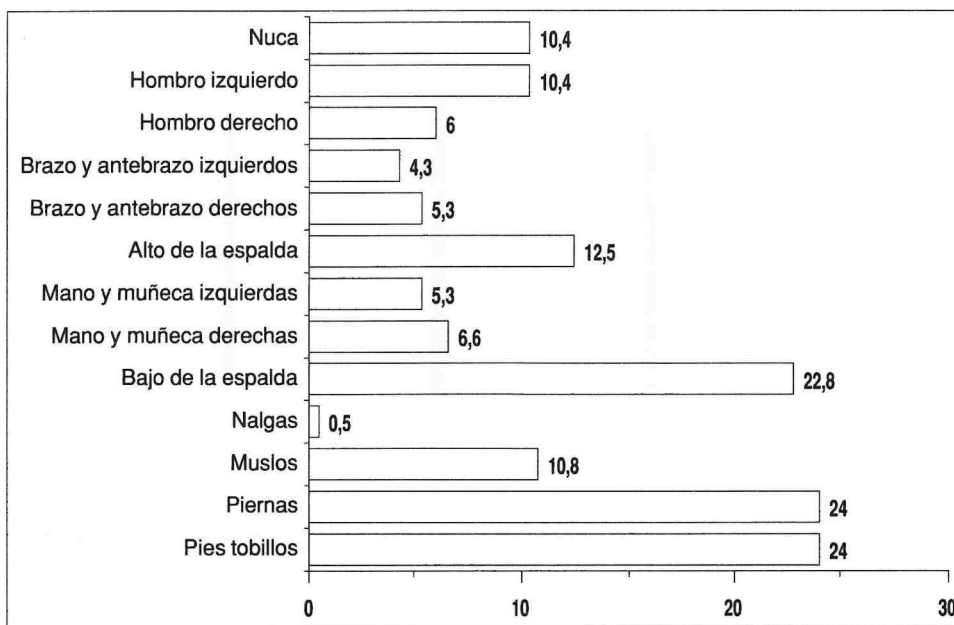
Cuadro IV.3. Distribución de los trabajadores entrevistados en función de los esfuerzos a que les obliga su trabajo



Cuadro IV.4. Subgrupos de entrevistados en los que predomina "permanecer mucho tiempo de pie"

	primera elección (100%)	segunda elección (100%)	tercera elección (100%)	total respuesta múltiple
Nuca	7,6	1,0	1,8	10,4
Hombro izquierdo	2,4	1,5	1,8	10,4
Hombro derecho	1,7	2,7	1,6	6,0
Brazo y antebrazo izquierdos	2,1	1,9	0,3	4,3
Brazo y antebrazo derechos	1,1	3,0	1,2	5,3
Alto de la espalda	6,8	4,2	1,5	12,5
Mano y muñeca izquierdas	2,9	1,9	0,5	5,3
Mano y muñeca derechas	1,2	3,4	2,0	6,6
Bajo de la espalda	13,8	5,2	3,8	22,8
Nalgas	0,3	0,1	0,1	0,5
Muslos	4,1	2,8	3,9	10,8
Piernas	10,1	11,1	2,8	24,0
Pies tobillos	11,8	5,7	6,5	24,0
No sabe/no contesta	34,1	55,5	73,4	34,1

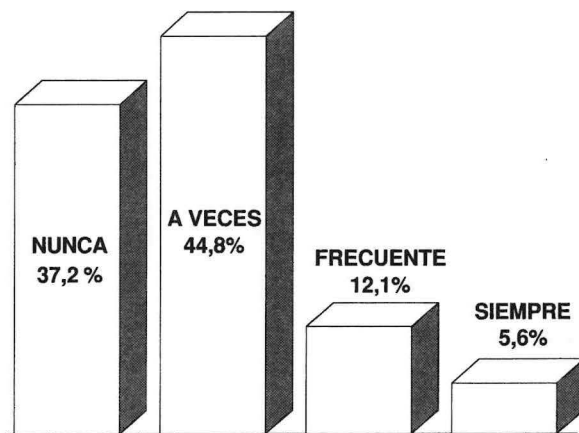
CUADRO IV.5. Porcentajes de los trabajadores entrevistados según las zonas del cuerpo donde sienten molestias



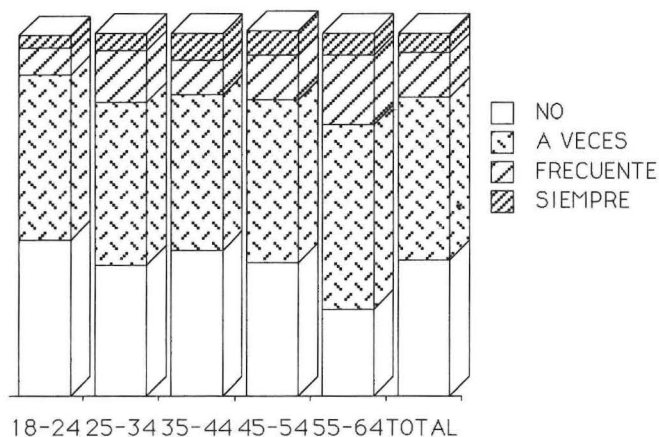
CUADRO IV.6. Porcentajes acumulados en las tres elecciones de partes del cuerpo donde sienten molestias atribuidas a la postura y a los esfuerzos de trabajo

Fatiga no relacionada con esfuerzos físicos.

Se preguntó a los trabajadores si al acabar su trabajo se sentían cansados, aunque no hubieran realizado esfuerzos físicos. Lo habitual es que no sientan fatiga (37,2%), o que, en caso de sentirla, sea sólo de forma ocasional (44,8%). Sin embargo el 12,1% de los entrevistados dice sentir esta fatiga con cierta frecuencia, y el 5,6% asegura sentirse siempre fatigado.



Cuadro IV.7 Distribución de los trabajadores entrevistados según sientan o no fatiga al acabar su jornada laboral, aunque no hayan realizado esfuerzos físicos.



Cuadro IV.8 Distribución de los trabajadores entrevistados según la sensación de fatiga y la edad.

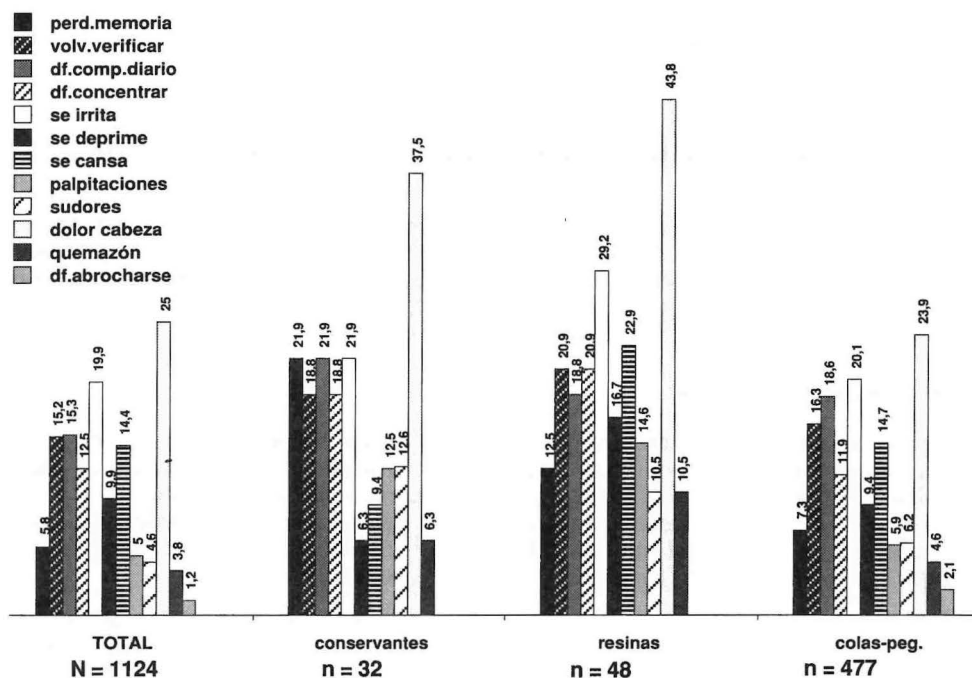
Considerando la edad como una variable que puede influir en la sensación de fatiga, observamos en el cuadro IV.8 que los trabajadores de edad comprendida entre 18 y 24 años, son los que en mayor porcentaje (42,9%), manifiestan no sentirse cansados al acabar el trabajo. Así mismo, vemos que el grupo de trabajadores de más edad dice sentirse frecuentemente cansado (19,1%) al acabar la jornada laboral.

Síntomas de fatiga mental

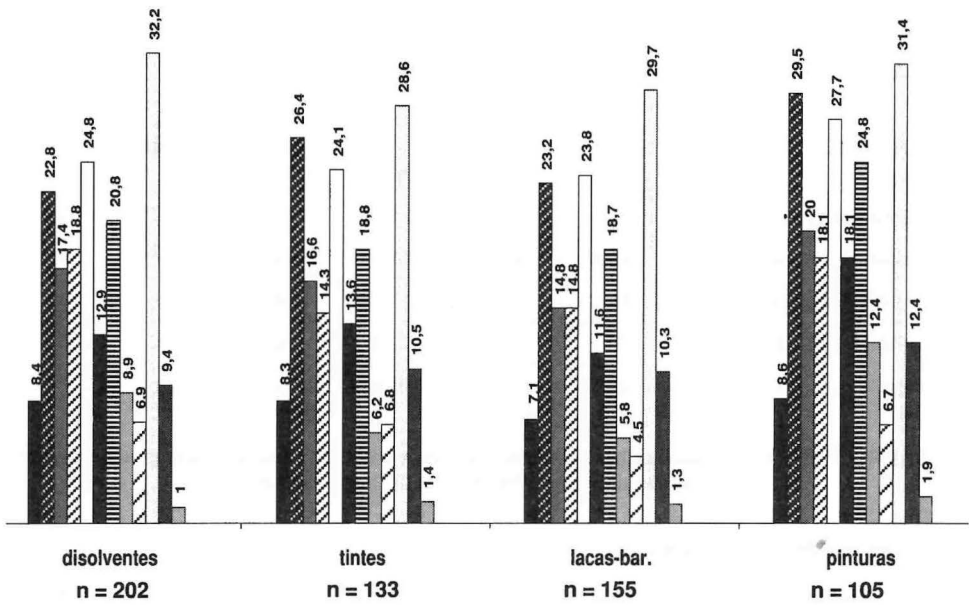
Se preguntó a los entrevistados con qué frecuencia sentían distintos síntomas de fatiga. Con esta pregunta se pretendía tener una mínima información de la sensación de fatiga debida, más que al esfuerzo físico, a los requerimientos mentales del trabajo. En el cuadro IV.9 vemos que los síntomas que se sienten con mayor frecuencia son: dolores de cabeza (25%), irritarse sin motivo (19,3%), dificultad en comprender el significado de lo que se lee (15,3%), verificar cosas que se han hecho (15,2%).

	NO	SI	sí, a veces	sí, frecuentemente	NS/NC
Sus familiares le han dicho que ha perdido memoria	93,9	5,8	5,4	0,4	0,3
Tiene que volver atrás y verificar cosas que ya ha hecho	84,4	15,2	13,9	1,3	0,4
Le cuesta comprender el significado de lo que lee en los diarios o en los libros	84,1	15,3	13,3	2,0	0,6
Le cuesta concentrarse	87,1	12,5	11,8	0,7	0,4
Se irrita sin motivo	79,7	19,9	18,0	1,9	0,4
Se siente deprimido sin motivo	89,5	9,9	9,2	0,7	0,6
Está cansado en demasía	85,0	14,4	12,7	1,7	0,6
Tiene palpitaciones aunque no haga ningún esfuerzo	94,3	5,0	4,7	0,3	0,7
Suda sin motivo	94,1	4,6	3,7	0,9	1,3
Tiene dolores de cabeza por lo menos una vez a la semana	74,3	25,0	19,6	5,4	0,7
Tiene sensación de quemazón en alguna parte de sus cuerpo	94,8	3,8	3,2	0,6	1,4
Tiene problemas al abrocharse o desabrocharse	95,3	1,2	1,2	-	3,5

CUADRO IV.9 Porcentajes de los trabajadores entrevistados según los síntomas indicadores de carga mental que manifiestan



CUADRO IV. 10 Porcentajes de trabajadores que manifiestan sentir a veces o frecuentemente estos síntomas para el total de la muestra y para los subgrupos que afirman manipular sustancias tóxicas.



CUADRO IV. 10 Porcentajes de trabajadores que manifiestan sentir a veces o frecuentemente estos síntomas para el total de la muestra y para los subgrupos que afirman manipular sustancias tóxicas.

Exigencias del trabajo

Para valorar la carga mental se preguntó a los trabajadores en qué medida el trabajo que realizan comporta alguna de las exigencias que se enumeran en el cuadro IV.11. En dicho cuadro, se presenta así mismo el grado de exigencias manifestado.

Hay una exigencia que es requerida de forma mayoritaria en todas las tareas y puestos de trabajo: el estar atento (91,1%), bien sea siempre (40,7%) o frecuentemente (30,1%).

En segundo lugar la exigencia más citada ha sido la monotonía de la tarea a realizar (42,9%) aunque sólo a veces en un 30,4%.

Requerir mucho esfuerzo ha sido citado por el 35,4% de los trabajadores entrevistados, aunque es un esfuerzo en su mayoría ocasional (26,2%).

La excesiva prisa en las tareas a realizar ha sido apuntada por la cuarta parte de los entrevistados, aunque sólo de manera ocasional (19%).

EL TRABAJO QUE REALIZA:	NO	SI	sí, a veces	sí, frecuen- temente	sí siempre	NS/NC
Exige mucha atención	8,6	91,1	20,3	30,1	40,7	0,3
Exige mucho esfuerzo	63,9	35,4	26,2	6,8	2,4	0,7
Le resulta complicado y difícil	84,3	15,1	13,0	1,5	0,6	0,6
Le obliga a trabajar deprisa	74,2	25,0	19,0	4,0	2,0	0,8
Le resulta rutinario y aburrido	56,3	49,9	30,4	7,9	4,6	0,8

CUADRO IV.11 Porcentajes de los trabajadores entrevistados según el grado de exigencias del trabajo relacionadas con la carga mental

ACCIDENTES DE TRABAJO

En este apartado analizaremos la siniestralidad laboral en función de los siguientes indicadores:

- Número de trabajadores accidentados
- Número y tipo de accidentes
- Número de bajas y días de baja por accidente de trabajo

Número de trabajadores accidentados en los últimos doce meses

El 12,4 % de los trabajadores entrevistados ha sufrido algún accidente en los últimos doce meses, mientras que el 87,2% manifiesta que no ha sufrido ninguno. (Cuadro IV.12) Destaca, del valor del total de la muestra, el subgrupo de trabajadores de mayor edad, con un 19% que manifiesta haber sufrido un accidente en los últimos doce meses.

Número y tipo de accidentes.

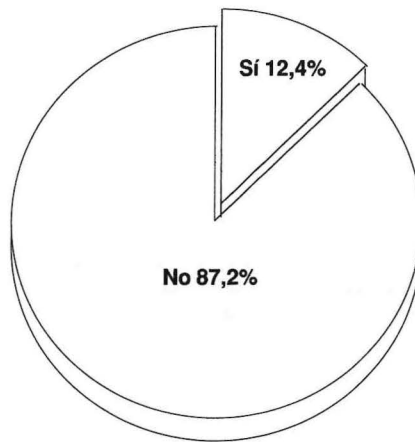
Como vemos en el cuadro IV.13, 139 entrevistados manifiestan haber tenido accidentes con baja en la empresa ($X = 1,06$ accidentes) 21 trabajadores han tenido accidentes en la empresa que no han supuesto baja ($X = 1,19$).

A su vez, 5 entrevistados han sufrido un accidente mientras se desplazaban por razones de trabajo, y 2 al ir y venir del trabajo.

Número de bajas y días de baja por accidente de trabajo.

Quienes han tenido algún accidente con baja en la empresa, han estado sin trabajar, por término medio, 25,7 días.

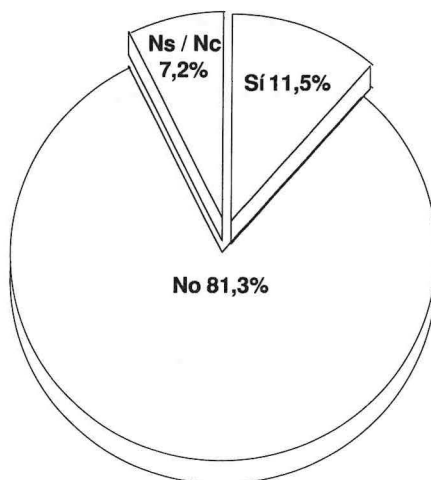
Además, el 11,5% de los entrevistados que han tenido baja laboral por accidente en el puesto de trabajo, han sufrido alguna incapacidad permanente. (Cuadro IV.14).



Cuadro IV.12 Distribución de los trabajadores entrevistados según hayan sufrido o no accidentes laborales.

	N	X Accidentes	X Días de baja
Con baja, en la empresa	139	1,06	25,7
Sin baja, en la empresa	21	1,19	-
En trayecto, trabajando	5	1,00	-
En trayecto, al ir y venir del trabajo	2	1,00	-

Cuadro IV.13 Distribución de los trabajadores entrevistados que han sufrido accidentes laborales en los últimos doce meses, según el tipo de accidente y la duración de los mismos.



Cuadro IV.14 Distribución de los trabajadores entrevistados que han sufrido un accidente laboral en los últimos doce meses, según éste haya supuesto o no incapacidad permanente (N = 139)

ENFERMEDADES COMUNES

En este apartado se analiza la patología común, en función de los siguientes indicadores:

- Número y duración de bajas por enfermedad común, en los últimos doce meses.
- Enfermedades que causaron estas bajas.
- Relación enfermedades - trabajo.

Número y duración de bajas por enfermedad común, en los últimos doce meses.

El 19,3% de los entrevistados manifiesta haber tenido baja laboral en los últimos doce meses debido a una enfermedad común, siendo el promedio de estas bajas 1,61 y habiendo durado por término medio 21,6 días. (Cuadro IV.15).

BASE	X DE BAJA	BASE	X DIAS DE DURACION
218	1,61	208	21,6

Cuadro IV.15 Distribución de los trabajadores entrevistados con baja por enfermedad común (N = 218) , según el promedio de bajas y su duración, en los últimos doce meses.

Enfermedades que causaron estas bajas.

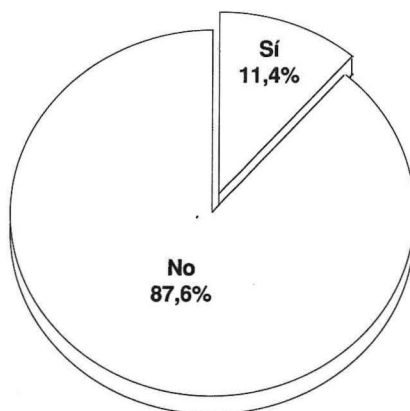
En el cuadro IV.16 se pone de manifiesto que las enfermedades comunes causantes de baja, son muy variadas; si bien destacan por su elevado porcentaje (89,9%) las infecciones en vías altas. En segundo lugar, y con un porcentaje sensiblemente inferior (35,3%), se encuentra la fiebre reumática, seguida de la patología urinaria (30,7%) y las derivadas de la hipertensión (28,4%).

Tipo de patología n=218	%
Infecciones intestinales	0,5
Infección en vías altas	89,9
Enfermedades venéreas	0,5
Fiebre reumática	35,3
Enfermedades por hipertensión	28,4
Angina de pecho	19,3
Otras enfermedades cardíacas	3,7
Enfermedades cerebro-musculares	4,6
Flebitis-varices	0,5
Hernias	17,9
Alteraciones digestivas	16,5
Aparato urinario	30,7
Enfermedades ginecológicas	0,9
Enfermedades reumáticas	15,1
Intervenciones quirúrgicas	10,1
Traumatismos	9,6

Cuadro IV.16 Distribución de los trabajadores entrevistados con baja por enfermedad común en los últimos doce meses, según la causa de la misma.

Relación enfermedad común - trabajo.

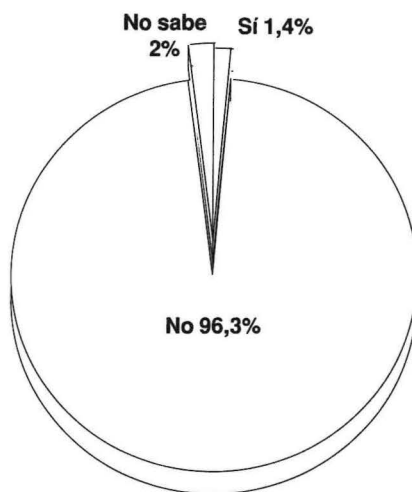
Se preguntó a los entrevistados si habían notado alguna molestia o alteración que pudiera ser debida al trabajo que desarrollan, siendo sólo el 11,4% de los entrevistados el que relaciona la alteración de su salud con el trabajo, lo que queda reflejado en el cuadro IV.17.



Cuadro IV.17 Distribución de los trabajadores entrevistados según relacionen o no las enfermedades sufridas con el trabajo que realizan actualmente.

ENFERMEDADES PROFESIONALES

Como se observa en el cuadro IV.18 solamente el 1,4% de los trabajadores entrevistados declara haber tenido alguna enfermedad profesional a lo largo de su vida laboral, todas ellas de carácter sistémico (100%), destacando la sordera profesional con un 6,3%.



Cuadro IV.18 Distribución de los trabajadores entrevistados según hayan tenido o no alguna enfermedad profesional.

MOLESTIAS RELACIONADAS CON EL TRABAJO

Para analizar las molestias relacionadas con el trabajo, se han tenido en cuenta las siguientes variables:

- Las que declara padecer el entrevistado
- Aquellas que en su opinión padecen sus compañeros
- El grado de molestias causadas por una serie de aspectos relacionados con su trabajo

Molestias que sufre el entrevistado

En el cuadro IV.19 se reflejan las molestias que sufren los trabajadores entrevistados. Aunque éstas son de carácter minoritario, hay tres que sobresalen por padecerlas de forma ocasional, un porcentaje significativo de los trabajadores consultados y que son: la irritación en los ojos (20,6%), la irritación en la garganta (17%) y los accesos de tos (15,7%)

Molestias padecidas por sus compañeros.

En el cuadro IV.20 se reflejan las molestias que, en opinión de los entrevistados, padecen sus compañeros. Estas son muy inferiores a las manifestadas por ellos mismos en el epígrafe anterior y es muy elevado el porcentaje de las mismas que no saben o no contestan.

Las molestias más citadas como padecidas por sus compañeros son : la irritación de ojos (10,1%) aunque sólo algunos (9,1%); la irritación de garganta (8,3%), también de forma minoritaria (7,3%), y los accesos de tos (8%), aunque sólo por algunos compañero (7,7%).

Molestias causadas por ciertos aspectos de su trabajo

Tal como se refleja en el cuadro IV.21 la mayoría de los trabajadores no se ven nada afectados por los diferentes aspectos de su trabajo, siendo el que más les afecta, la postura a adoptar en el trabajo (47,2%), aunque les molesta poco (25,1%) o de forma regular (18,1%). Sólo al 4% le es muy molesto.

El riesgo a tener un accidente molesta al 34,3% de los entrevistados, aunque poco al 19% y mucho al 5,6%.

La monotonía es molesta para el 32,7%, aunque les resulta poco molesta al 20,7%.

Relación existente entre la exposición a materias tóxicas en el puesto de trabajo y el grado de padecimiento de ciertas molestias físicas.

Es de gran interés para este estudio poner de manifiesto la posible relación entre la manipulación e inhalación de sustancias tóxicas y el grado en que se padecen algunas molestias físicas. Para ello hemos tenido en cuenta a los trabajadores que manifiestan tener estos síntomas siempre o frecuentemente, para cada uno de los subgrupos que manipulan o inhalan sustancias tóxicas.

Manipulación de sustancias tóxicas

Aunque la mayoría de los entrevistados que padecen molestias físicas no suele manipular en su trabajo sustancias tóxicas, es evidente que aquellos que las manipulan, sienten más molestias físicas que el total de los trabajadores entrevistados.

En el cuadro IV.22 destacan con porcentajes elevados en todos los síntomas los trabajadores entrevistados que manipulan conservantes.

Así mismo, los trabajadores que manipulan resinas, presentan porcentajes superiores al total de la muestra, especialmente en irritación de ojos (14,6%) y de garganta (14,6%).

Inhalación de gases y/o vapores

También en este caso parece existir una relación entre inhalación de sustancias tóxicas y molestias físicas. En este caso, el subgrupo que destaca por tener los porcentajes mayores, esta formado por los trabajadores que manifiestan inhalar formaldehído tal como se observa en el cuadro IV. 23.

	SI	SIEMPRE	FRECIENTE	A VECES	NO	NS/NC
Tiene irritación en los ojos	20,6	0,4	2,6	17,6	78,8	0,6
Tiene irritación en la garganta	17,0	0,6	3,0	13,4	82,3	0,7
Tiene accesos de tos	15,7	0,3	3,2	12,2	82,8	1,5
Tiene sensación de opresión en el pecho	5,6	0,3	1,1	4,2	93,5	0,9
Tiene bultos en el cuello	1,8	0,2	0,3	1,3	96,7	1,5
Tiene alteraciones en la piel de las manos	7,3	0,5	1,8	5,0	91,5	1,2
Otras molestias	1,7	0,3	0,8	0,6	-	-

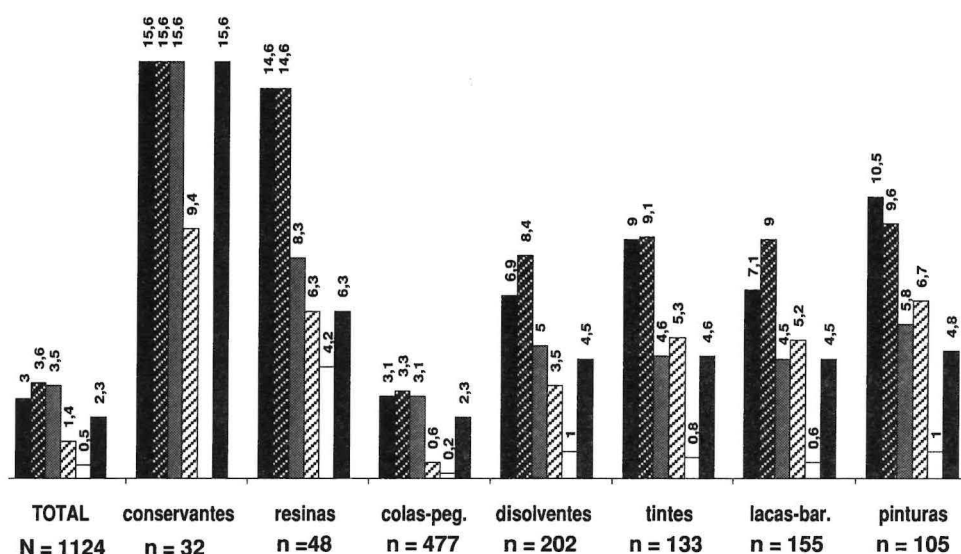
CUADRO IV.19. Distribución de los trabajadores entrevistados según sufran o no ciertas molestias en su organismo

	SI	LA MAYORIA	ALGUNOS	NO	NS	NC
Tiene irritación en los ojos	10,1	1,0	9,1	52,2	37,6	0,1
Tiene irritación en la garganta	8,3	1,0	7,3	53,4	38,2	0,1
Tiene accesos de tos	8,0	0,3	7,7	53,3	38,6	0,1
Tiene sensación de opresión en el pecho	2,0	0,2	1,8	56,2	41,5	0,3
Tiene bultos en el cuello	0,5	0,1	0,4	58,1	40,9	0,5
Tiene alteraciones en la piel de las manos	3,2	0,4	2,8	56,9	39,6	0,3
Otras molestias	0,7	-	0,7	-	-	-

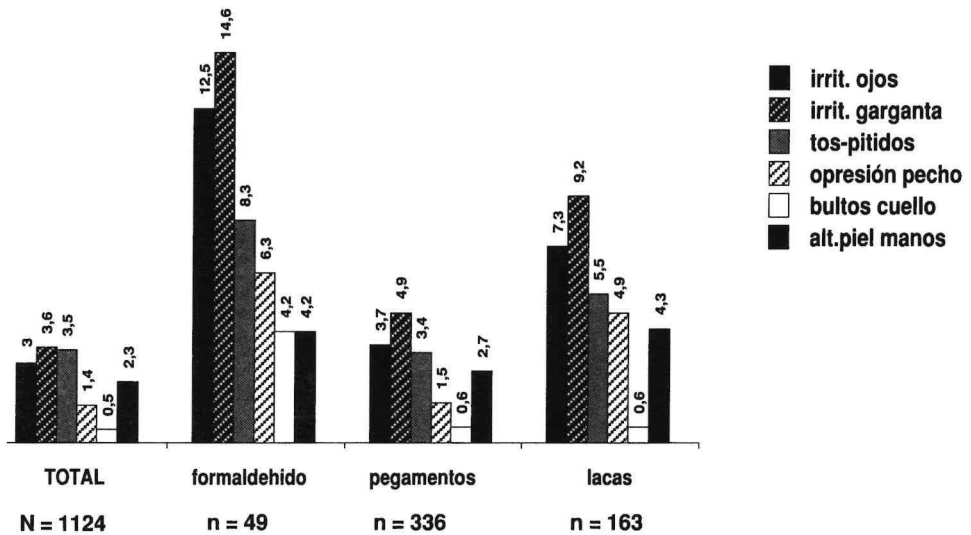
CUADRO IV.20. Distribución de los trabajadores entrevistados según las molestias que sufren sus compañeros

	NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	NS/NC
Le molesta la postura en su trabajo	52,0	25,1	18,1	4,0	0,8
Le molesta la falta de autonomía	80,4	12,2	5,5	1,2	0,7
Le molesta la falta de comunicación con sus compañeros	88,2	6,9	2,9	1,0	1,0
Le molesta el horario de trabajo	84,2	9,7	3,4	2,2	0,4
Le molesta la monotonía, el trabajo repetitivo	66,5	20,7	7,7	4,3	0,8
Le molesta la falta de responsabilidad	88,0	6,9	2,7	1,6	0,8
Le molesta el esfuerzo físico que ha de realizar	76,0	14,3	7,3	1,7	0,7
Le molesta la iluminación del puesto de trabajo	92,1	3,9	2,2	1,1	0,7
Le molesta el ruido existente en el puesto de trabajo	75,6	13,4	8,0	2,3	0,7
Le molesta la temperatura y la humedad del ambiente	79,8	10,1	5,5	3,0	1,6
Le molesta el control al que se halla sometido por sus mandos directos	88,8	5,4	3,3	1,3	1,2
Le molestan los contaminantes químicos a los que está expuesto	90,0	4,6	8,8	1,8	0,8
Le molesta el riesgo a tener un accidente	63,4	19,0	9,7	5,6	2,3

CUADRO IV.21. Distribución de los trabajadores entrevistados según el grado de molestias que les causan diferentes aspectos de su trabajo



Cuadro IV. 22 Porcentajes de trabajadores que sufren continua o frecuentemente molestias físicas para el total de la muestra y para los subgrupos que manipulan sustancias tóxicas.



CUADROS IV.23 Porcentajes de trabajadores que sufren continua y frecuentemente molestias físicas para el total de la muestra y para los subgrupos que respiran gases o vapores.

V.
FORMACION Y OTROS DATOS
DE INTERES

ORGANIZACION DE LA PREVENCION

Una vez analizadas las condiciones de trabajo, así como las consecuencias que éstas tienen sobre la salud de los trabajadores, pasamos a valorar la información obtenida respecto a la organización de la prevención de riesgos profesionales dentro de la empresa.

Para ello, se pidió a los entrevistados que valorasen de 1 (poca preocupación) a 5 (mucha preocupación), la preocupación que tienen por los temas de Prevención la Dirección, el departamento de Seguridad, el Servicio Médico, los Mandos Intermedios, los Representantes Sindicales y los propios trabajadores.

Como se puede apreciar en el cuadro V-1 y sin considerar los valores relativos al Dpto. de Seguridad y al Servicio Médico de Empresa por el escaso número de datos existentes, los porcentajes relativos que agrupan los niveles 4 y 5 son muy similares para la Dirección, Mandos Intermedios y Representantes Sindicales (prácticamente los dos tercios de los casos se incluyen en estos niveles 4 y 5), siendo ligeramente superiores (en torno al 75% de los casos), para los trabajadores.

	1	2	3	4	5	Ns/Nc
Dirección	4,4	6,3	23,5	36,9	26,2	2,7
M.Inter.	2,9	5,2	18,7	31,2	19,3	22,7
Re.Sind.	3,5	4,0	11,6	19,5	15,6	45,9
Trabj.	2,8	5,1	17,3	34,6	38,8	1,6

Cuadro V.1 Distribución de los trabajadores entrevistados según valoren la preocupación por la Prevención.

FORMACION

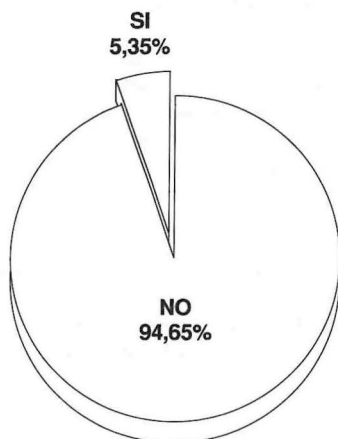
Esta variable ha sido medida a través de los siguientes indicadores :

- Propuestas recibidas para asistir a cursos organizados por la empresa y tipo de cursos.
- Cursos a los que se ha asistido.
- Suficiencia o no de la formación recibida.

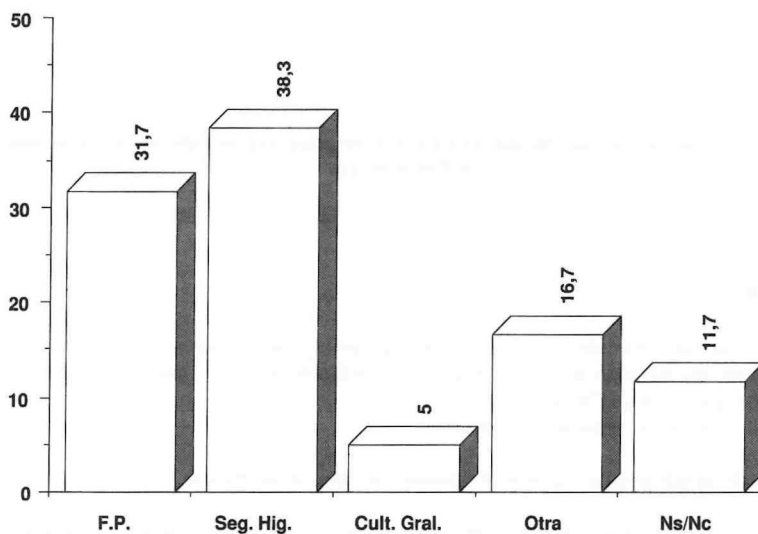
Propuestas de asistencia a cursos organizados por la empresa.

En el cuadro V.II se observa que son muy escasos los entrevistados a quienes les han propuesto asistir a cursos organizados por la empresa (5,3%).

De los 60 entrevistados que han recibido estas propuestas, el 38,3% ha sido para asistir a cursos sobre Seguridad e Higiene, y el 31,7% para cursos de Formación Profesional. (cuadro V. III).



**Cuadro V.II Distribución de los trabajadores entrevistados según la empresa les haya pro-
puesto o no
la asistencia a cursos.**

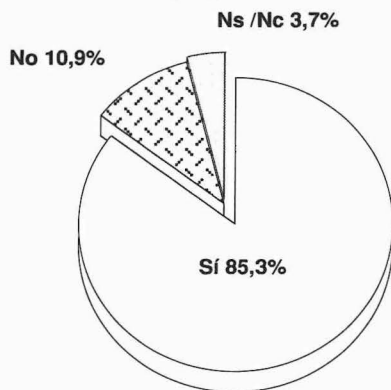


**Cuadro V.III Distribución de los trabajadores que han recibido propuestas para participar en
cursos, según la naturaleza de éstos .**

Asistencia a cursos

Se preguntó a los entrevistados el número de cursos a los que había asistido durante los dos últimos años, dando como resultado una media de 0,07 cursos por trabajador.

A pesar de la casi nula asistencia a cursos, los entrevistados consideraban en un 85,3 % de los casos que la formación que le han proporcionado es suficiente. (Cuadro V.4).



Cuadro V.4 Distribución de los trabajadores entrevistados según les parezca suficiente la formación que les han proporcionado para desarrollar su trabajo (N= 1124).

Cabe destacar que en el Mapa de Riesgos se menciona que sólo en 18 empresas se han desarrollado actividades formativas encaminadas a prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, con un porcentaje de trabajadores formados que alcanza, tan sólo, a un 1,20% del total.

Esta escasa actividad en cuanto a la formación en materia de Seguridad e Higiene, a pesar de la exigencia legal (Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo y Artículo 19 del Estatuto de los Trabajadores), vuelve a poner de relieve la escasa sensibilidad de empresarios y trabajadores respecto a este tema.

OTROS DATOS DE INTERES.

A continuación se analizan algunas preguntas incluídas en la encuesta que no tienen cabida en los apartados tratados hasta ahora, pero de interés para un mejor conocimiento de las condiciones de trabajo y que hacen referencia a las siguientes variables :

- Ayudas sociales
- Desplazamiento casa -trabajo.

Ayudas sociales.

Se preguntó a todos los trabajadores entrevistados si en la empresa hay ayudas sociales para estudios, vivienda, guardería, economato, comedor u otras ayudas.

En el cuadro V.5 se refleja la distribución de los trabajadores entrevistados según afirmen o no que estas ayudas están establecidas en su empresa.

Como puede observarse, los trabajadores que se ven beneficiados por estas ayudas son escasísimos, sobresaliendo con un 4,8% las ayudas por comedor, especialmente en las empresas de más de 50 trabajadores. (16,89%)

	SI	NO	Ns/nc
Estudios	1,7	94,0	4.3
Vivienda	0.2	96,1	3,7
Guarderia	0.3	96,2	3.5
Economato	1,8	95,0	3,2
Comedor	4,7	92,3	3,0
Otras	2,8	-	-

Cuadro V.5. Distribución de los trabajadores entrevistados según su empresa les ofrezca ayudas sociales. (N=1124)

Desplazamiento casa-trabajo

Para el análisis de esta variable, se ha tenido en cuenta el tiempo empleado por el trabajador para ir desde su casa al trabajo o viceversa.

Los entrevistados emplean por término medio 15,9 minutos en sus desplazamientos de casa al trabajo.

VI

CLUSTER ANALYSIS

INTRODUCCION

En este tipo de estudios parece lógico pensar que habrá grupos de personas con puntos de vista homogéneos respecto a los temas objeto de este estudio, por lo que intentaremos agrupar a aquellos entrevistados que reúnan el mayor número de características comunes, y así delimitar los rasgos específicos de cada segmento de población.

Así pues, trataremos de:

- Agrupar a los trabajadores entrevistados que comparten una serie de opiniones y actitudes comunes que los diferencian del resto de la muestra consultada.
- Determinar qué variables de nuestro estudio definen estos grupos de individuos.

Para ello, hemos empleado al análisis de "Cluster" que consiste en formar sucesivas particiones a partir de un conjunto de datos (respuesta a un cuestionario), de tal forma que los elementos de cada partición sean lo suficientemente homogéneos entre sí, y distantes de los demás, como para justificar su inclusión en el grupo. Esta homogeneidad interna se establece en función de un conjunto de características o atributos elegidos, que en este caso concreto, son:

- Ruido y vibraciones. Se ha tomado la variable ruido continuo en el puesto de trabajo.
- Carga de trabajo. Se han tenido en cuenta las siguientes variables:
 - la postura habitual en el puesto de trabajo.
 - los síntomas al acabar la jornada de trabajo.
- Daños a la salud:
 - molestias o alteraciones de salud padecidas por los trabajadores entrevistados.
 - medida en que les molestan una serie de aspectos de su trabajo.

El programa Galaxy de análisis de cluster utilizado es un método o técnica simple para comparar respuestas al calcular la suma de los cuadrados de las diferencias entre las variables correspondientes, consiguiendo que las personas con respuestas similares a dichas variables formen grupos o "clusters" (racimos). Del resultado de éste análisis han surgido seis grupos:

GRUPO I	:	(169 entrevistados)	15% de la muestra
GRUPO II	:	(41 entrevistados)	4% de la muestra
GRUPO III	:	(84 entrevistados)	8% de la muestra
GRUPO IV	:	(14 entrevistados)	1% de la muestra
GRUPO V	:	(162 entrevistados)	14% de la muestra
GRUPO VI	:	(654 entrevistados)	58% de la muestra

Para cada uno de ellos se ha trazado un perfil que se detalla en el Anexo I.

Descripción del grupo Uno

Este grupo está formado por 169 entrevistados que representan un 15% de la muestra. Los aspectos relacionados con su trabajo en los que manifiestan un mayor grado de molestias en relación al resto de la muestra son los que se detallan a continuación:

- El ruido elevado y continuo ($X = 1,5$)
- La postura que adopta en su trabajo ($X = 2,47$)
- El trabajo repetitivo y monótono ($X = 2,20$)
- El riesgo de tener un accidente ($X = 1,99$)
- El ruido existente en su puesto de trabajo ($X = 1,85$)
- El esfuerzo físico que debe realizar ($X = 1,78$)
- La falta de autonomía en su trabajo ($X = 1,76$)
- La temperatura y la humedad del ambiente ($X = 1,67$)
- La falta de comunicación con sus compañeros y el horario de trabajo ($X = 1,46$)
- El control ejercido por sus mandos directos ($X = 1,38$)
- La falta de responsabilidad de su trabajo ($X = 1,30$)
- La iluminación del puesto de trabajo ($X = 1,26$)

Por otro lado, este primer grupo sobresale del resto de la muestra en lo referente a los siguientes síntomas:

- Tener dolores de cabeza como mínimo una vez a la semana ($X = 1,39$)
- Estar cansado en demasía ($X = 1,22$)
- Sentirse deprimido sin motivo ($X = 1,14$)

También destacan del total de la muestra en los siguientes aspectos:

- Realizar tareas de moldurado (16%)
- Llevar más de diez años trabajando en la empresa actual (40,8%)
- Sentir corrientes de aire molestas en su puesto de trabajo (35,5%), y una temperatura incorrecta (29%).
- Cuenta sólo con luz artificial (25,4%) y consideran la iluminación de su puesto de trabajo insuficiente (11,2%), aunque no les ocasiona problemas de reflejos (81%), sí les hace

disminuir su rendimiento (28,6%).

- Es el grupo que en mayor medida considera necesaria la utilización de protectores auditivos (30,9%), y el que más los utiliza (51,7%).

- Manejar máquinas (69,2%) y trabajar maderas duras (30,8%), especialmente haya (49,5%) y roble (33,3%).

- Consideran que su principal riesgo de accidente es el de cortes (65,1%) y han sufrido incapacidad laboral permanente en los últimos doce meses, por accidente de trabajo (18,2%).

Descripción del grupo Dos.

Este grupo está formado por 41 entrevistados que representan el 36% de la muestra.

Se caracteriza por ser el grupo más joven, con un promedio de 29 años, y el que más molesto se siente con su puesto de trabajo en aspectos como:

- El control al que se hallan sometidos por sus mandos directos ($X=2,80$).
- El trabajo repetitivo ($X = 2,80$)
- La falta de autonomía ($X = 2,76$)
- El esfuerzo físico que han de realizar ($X = 2,56$)
- El horario de trabajo ($X = 2,54$)
- El ruido continuo elevado ($X = 2,54$)
- La temperatura y humedad ($X = 2,44$)
- La falta de comunicación con sus compañeros ($X = 2,44$)
- Los contaminantes químicos a los que se hallan expuestos en sus puestos de trabajo ($X = 2,32$)
- La iluminación de su puesto de trabajo ($X = 2,05$)
- La falta de responsabilidad ($X = 2,10$)

Los integrantes de este grupo se caracterizan por:

- Tener un contrato eventual (26,8%)
- No tener mujeres como compañeras (56,1%)
- Realizar los procesos de rectificado (22%) y barnizado (19,5%)
- Realizar tareas artesanales (51,2%)
- Tener la categoría profesional de peones (48,8%)

- Tener una antigüedad de entre 2 y 5 años en su ocupación actual (36,6%)
- Trabajar en locales semicerrados (17,1%)
- Tener una temperatura incorrecta en su puesto de trabajo (53,7%)
- Contar sólo con luz artificial (31,7%) y tener su puesto de trabajo insuficientemente iluminado (24,4%), presentando problemas de reflejos (60%), viendo perjudicada su salud (60%) y disminuído su rendimiento (40%)
- Tienen ruidos esporádicos en su puesto de trabajo (39%) y ruidos continuos elevados (46,3%) que provienen de los puestos próximos (51,6%)
- Tienen constancia de haber perdido audición debido al trabajo (31,7%), si bien es una evidencia propia.
- Están sometidos a vibraciones en su puesto de trabajo (19%)
- Suelen trabajar con ambos tipos de madera (36,6%)
- Suelen manipular sustancias tóxicas:
 - . Conservantes de la madera (17,1%)
 - . Colas y pegamentos (39%)
 - . Disolventes (41,5%)
 - . Tintes para la madera (24,4%)
 - . Lacas y barnices (19,5%)
 - . Pinturas (17,1%)
- También respiran gases procedentes de :
 - . Formaldehído (12,2%)
 - . Pegamentos (31,7%)
 - . Lacas (29,3%)
- El principal riesgo de accidente son los golpes (39%)
- Su postura de trabajo más frecuente es la de pie con la espalda inclinada (43,9%)
- Las exigencias de su trabajo son:
 - . Prestar mucha atención (95,1%)
 - . Requerir mucho esfuerzo (65,9%)
 - . Trabajar con celeridad (75,6%)
 - . Ser rutinario y aburrido (85,4%)

- No suelen tener oportunidades de aplicar sus conocimientos (36,6%)
- Creen que es muy probable que puedan perder su empleo actual (22%)
- No pueden modificar nunca las herramientas de trabajo (46,3%), el mé todo (58,5%) y el ritmo (39%)
- No están contentos con su horario actual (46,3%) y se hallan sometidos a control horario por reloj de entrada (56,1%).

Descripción del grupo Tres

Este grupo está formado por 84 entrevistados, que representan el 8% de la muestra.

Su característica más significativa es la presencia de síntomas de fatiga. Aunque sea de modo ocasional las personas de este grupo manifiestan los que se reflejan en el cuadro

Síntomas	X
Dolores de cabeza	2,02
Irritarse sin motivo	1,79
Excesivo cansancio	1,69
No comprender lo que lee	1,69
Deprimido sin motivo	1,64
Dificultad en concentrarse	1,56
Verificar lo que ha hecho	1,58
Palpitaciones	1,39
Sensación de quemazón	1,32
Sudar sin motivo	1,32
Dificultades de memoria	1,30

También suelen sentirse más molestos que el total de entrevistados en los siguientes aspectos relacionados con el trabajo :

- La postura ($X = 2,07$), que suele ser de pie ($X = 1,49$)
- El riesgo de accidente ($X = 1,86$)
- La monotonía, el trabajo repetitivo ($X = 1,75$)
- El esfuerzo físico que ha de realizar ($X = 1,67$)
- El ruido existente en el puesto ($X = 1,52$)
- La temperatura y la humedad del ambiente ($X = 1,33$)

- La falta de responsabilidad ($X = 1,32$)
- Los contaminantes químicos ($X = 1,31$)
- La falta de comunicación con los compañeros ($X = 1,25$)
- La iluminación del puesto de trabajo ($X = 1,24$)
- El control al que se halla sometido por sus mandos directos ($X = 1,20$)

Este grupo se caracteriza del resto de la muestra por los siguientes aspectos :

- Contar con un contrato fijo continuo a jornada completa (81%)
- Tener un salario fijo (98,8%)
- Los procesos que más se realizan son los de montaje (29,8%) y corte (27,4%)
- En su mayoría son oficiales cualificados (60,7%) que realizan su tarea con máquinas (53,5%)
- Llevar más de 10 años en su ocupación actual (51,2%)
- Realizar su trabajo en un local cerrado (90,5%)

También destacan del total de los entrevistados:

- Al asegurar que la temperatura de su puesto de trabajo es incorrecta (32,1), por hacer mucho frío en invierno (95,8%) y mucho calor en verano (66,7%). Cabe destacar que la mayoría (65,5%), declara no poder regular la temperatura de su puesto de trabajo

- Este grupo presenta uno de los porcentajes más altos de entrevistados que aseguran contar con un nivel de ruido elevado en su trabajo (39,3%), aunque la mayoría de los casos suele ser producido en puestos de trabajo próximos al del entrevistado (52,1%). Para el 22,9% es necesario el uso de protectores auditivos, aunque no obligatorio (16,7%); además, la empresa solo los facilita al 45,5% de quienes han declarado necesitarlos. El 35,4% de los entrevistados sometidos a ruido cree que éste perjudica su salud e incluso el 31,7% tienen constancia de haber perdido salud. Pese a ello, la mayoría de entrevistados dice que no se han tomado medidas para paliar el ruido (59,5%)

- Suelen trabajar más que el total de la muestra con maderas blandas (29,8%) y manipular lo que se detalla en el cuadro siguiente:

Producto	%
Resinas	9,5
Disolventes	29,8
Tintes	16,7
Pinturas	21,4
Pegamentos	36,9
Lacas	22,6

La prenda de seguridad que tienen establecida como obligatoria son los guantes (26,2%) y suele usarla un 22,6%

La mayoría trabaja de pie (51,2%) y un amplio porcentaje lo hace inclinado (41,7%). En general, la mayoría de los entrevistados que conforman este grupo considera que estar de pie es el esfuerzo más duro que deben realizar (58,9%) y debido a ello un 38,1% sienten molestias en la espalda

Las exigencias más sobresalientes de su trabajo son: el esfuerzo que requiere el realizar su trabajo (50%), el apremio de tiempo (48,8%) y que su trabajo sea eminentemente práctico (71,4%)

Es el grupo con menos capacidad para modificar las herramientas de trabajo (50%) aunque sí puede modificar el método (42,9%)

Presentan el porcentaje más elevado de turnos rotativos (7,1%)

Descripción del grupo Cuatro

Es el grupo más pequeño, está formado por 14 entrevistados que representan el 1% de la muestra.

Su característica más significativa consiste en que es el grupo con una media de edad más elevada ($X = 42,14$ años) y que todos sus miembros son varones.

En este grupo se destacan por encima de la muestra los síntomas psíquicos y físicos que se detallan en el cuadro:

Síntomas psíquicos	X
Dolores de cabeza	1,57
Verificar lo que ha hecho	1,50
No comprender lo que lee	1,43
Excesivo cansancio	1,43
Dificultad en concentrarse	1,36
Deprimido sin motivo	1,21
Palpitaciones	1,21
Sensación de quemazón	1,21
Dificultades de memoria	1,21
Síntomas físicos	X
Irritación en los ojos	1,43
Irritación en la garganta	1,36
Accesos de tos	1,36

En cuanto a los aspectos del trabajo que les afectan en mayor medida son los siguientes:

- La postura de trabajo ($X = 2,29$)
- El esfuerzo físico que deben realizar ($X = 1,71$)
- La temperatura y la humedad del ambiente ($X = 1,71$)
- La falta de autonomía en su trabajo ($X = 1,43$)
- La iluminación del puesto de trabajo ($X = 1,36$)
- La falta de responsabilidad ($X = 1,21$)

Los integrantes de este grupo realizan las siguientes tareas de:

- Barrenado, cajeado en mesa (14,3%)
- Moldurado (21,4%)
- Tallado manual (14,3%)

La mayoría destacan por realizar su trabajo al aire libre o en locales semicerrados (14% en ambos casos) y tener una temperatura incorrecta en su puesto de trabajo (35,7%)

Pese a tener ruido continuo y esporádico ninguno usa protectores auditivos.

Trabajan ambos tipos de madera (50%)

La mayoría manipula colas y pegamentos (71,4%) y el mayor riesgo de accidente en su puesto de trabajo son los cortes .

Es el grupo que más utiliza las prendas de protección personal:

- . Casco de seguridad (7,1%)
- . Gafas (28,6%)
- . Botas (14,3%)
- . Mascarillas (28,6%)

Debido a que trabajan de pie y es este su mayor esfuerzo físico, tienen molestias en el bajo de la espalda (42,9%), nuca (28,6%) y piernas (28,6%)

Es el grupo que declara contar con más oportunidades para aplicar sus conocimientos (92,9%) y la mitad no cambiaría de trabajo. Sobresalen por realizar un trabajo variado (50 %).

Sobresalen por encima del total de entrevistados en el grado de autonomía para modificar o elegir su método de trabajo (42,9%), el orden de las tareas y las herramientas (35,7%), por ello, son quienes valoran más su grado de autonomía laboral ($X = 6,5$).

También sobresale por ser el grupo con menos expectativas de promoción laboral en la empresa (42,9%), y son los que menos han promocionado hasta la fecha (57,1%).

Son los entrevistados que consideran que el Servicio Médico de su empresa se preocupa por la Seguridad e Higiene ($X = 5$), así mismo como la dirección ($X = 4,07$), mandos inter-

medios ($X=4,23$) y sus propios compañeros ($X=4,43$).

Descripción del grupo Cinco

Este grupo está formado por 162 entrevistados, que representan el 14% de la muestra.

En el siguiente cuadro resumimos las molestias físicas que presenta este grupo .

Síntomas	X
Irritación de ojos	1,73
Irritación de garganta	1,72
Accesos de tos	1.33
Alteraciones en la piel	1,22
Opresión en el pecho	1,12
Bultos en el cuello	1,07

Respecto a los aspectos de su trabajo que consideran más molestos el total de entrevistados son los que se refieren a:

- La postura de trabajo ($X=1,84$)
- Riesgo de accidente ($X=1,84$)
- Ruido existente en su puesto de trabajo ($X=1,5$)
- La temperatura y humedad del ambiente ($X=1,36$)
- Los contaminantes químicos a los que está expuesto en su puesto de trabajo ($X=1,26$)

Este grupo destaca así mismo por tener un porcentaje elevado de contrato fijo (80,2%) por realizar el proceso de montaje (33,8%) y por trabajar con máquinas (54,3%)

En cuanto a los aspectos que se refieren al trabajo destacan sobre el total de la media :

- La temperatura del lugar de trabajo (26,5%)
- El ruido continuo elevado o muy elevado (4,3%)
- Manipulación de lacas y barnices (25,9%) y conocimiento de los efectos de las sustancias tóxicas sobre la salud (43,8%)
- Trabajar de pie (70,2%) y molestias en la espalda (30,9%)
- Atención elevada (93,8%) en todo momento (48,8%), bastante esfuerzo en ocasiones (36,4%), trabajar deprisa (30,2%) y la dificultad del trabajo (22,8%)
- Número de peticiones de traslado a otras secciones de la empresa (11,1%) y cantidad de promoción (63,6%)

- La mayoría trabaja a jornada partida (88,3%) y son los entrevistados que más rígido consideran su horario (82,1%)

Descripción del grupo Seis

Este grupo es el más numeroso, está formado por 654 individuos, que representan el 58% de la muestra.

Se caracterizan por no manifestar síntomas físicos ni psíquicos y por no sentirse molestos con determinados aspectos del trabajo.

Es el grupo en el que más entrevistados perciben una prima de rendimiento (6,3%), que viene a representar entre el 10 y el 25% de su salario total (41,5%).

Destacan por opinar que en su local de trabajo no hay corrientes de aire molestas (75,7%) y sí las sienten de modo ocasional un 19,6%.

También consideran que su puesto de trabajo es adecuado en lo relativo a humedad (91,3%) e iluminación (98,2%) como también carecen de ruido continuo (68,5%) o esporádico (85,8%). Para la mayoría de trabajadores que tienen ruido en su puesto de trabajo, éste no les obliga a usar cascos protectores (72,4%), ni consideran que perjudique su salud (69,9%) o disminuya su rendimiento (81,2%).

La gran mayoría dice no manipular ni inhalar sustancias tóxicas, aunque el 41,3% trabaja con colas y pegamentos y el 25,7% inhala vapores procedentes de estas sustancias. De este grupo de entrevistados hay un 57,1% que no conoce los efectos perjudiciales para la salud de estas sustancias y de los que sí conocen estos efectos negativos (32,7%), un 75% ha adquirido éste conocimiento por sí mismo y un 43,3% a través de sus compañeros.

También se caracteriza por ser el grupo donde más entrevistados consideran que su trabajo no les exige ningún esfuerzo físico (12,1%). También destacan por ser los entrevistados que consideran que en su trabajo tienen oportunidad de aplicar sus conocimientos (85,2%). Además es el grupo donde es mayor el porcentaje de quienes no cambiarían de trabajo (44,6%), ni tan siquiera han solicitado cambio dentro de la empresa (94%).

Por otra parte son los entrevistados que menos probable consideran perder su puesto de trabajo (68,3%) y que su trabajo es importante (92,4%). También son los entrevistados que tienen más expectativas de promocionar en su empresa (56,7%).

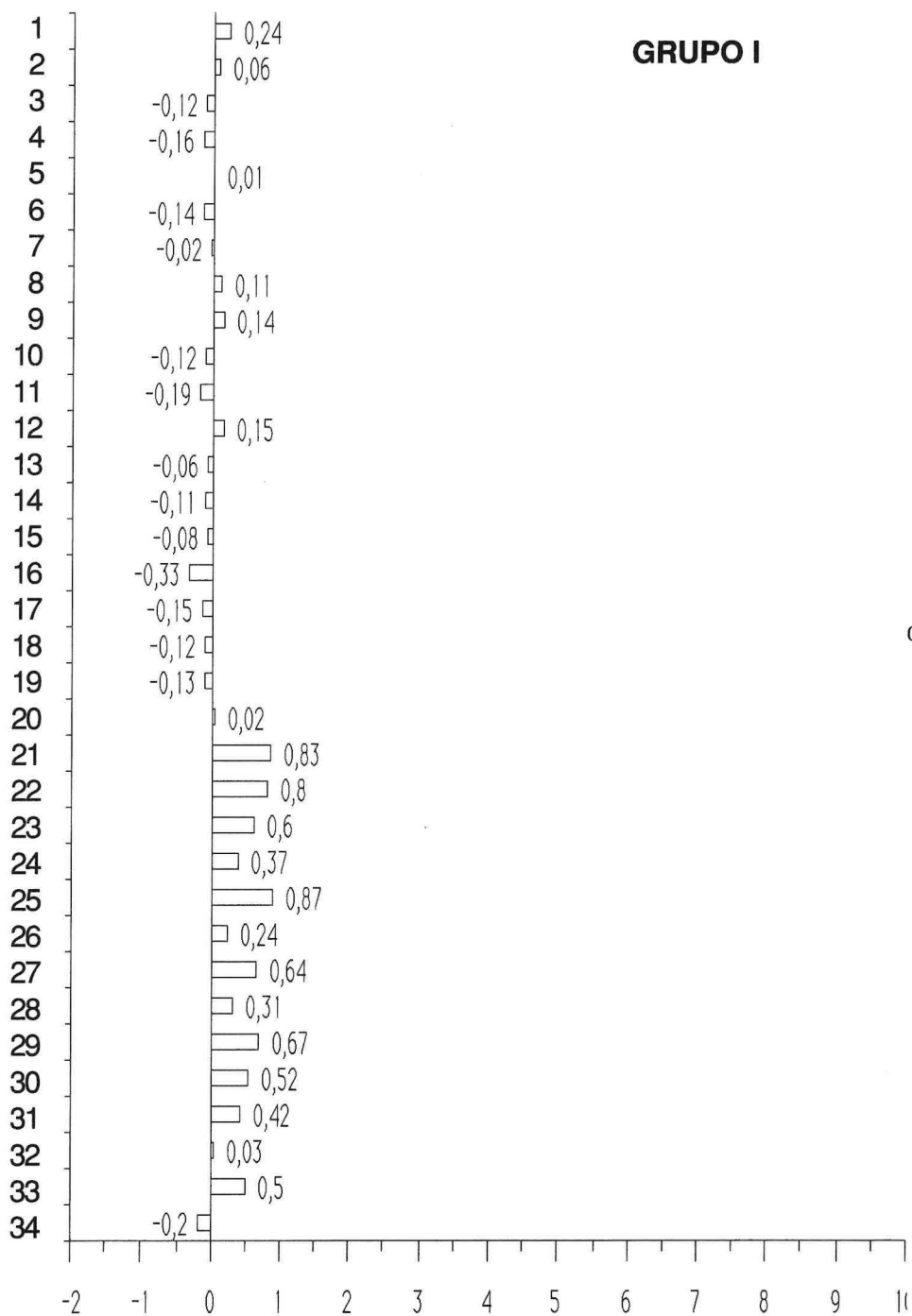
ANEXO I:
VALORES DE LAS VARIABLES CONTEMPLADAS
EN EL "CLUSTER" Y PERFILES DE
LOS GRUPOS OBTENIDOS.

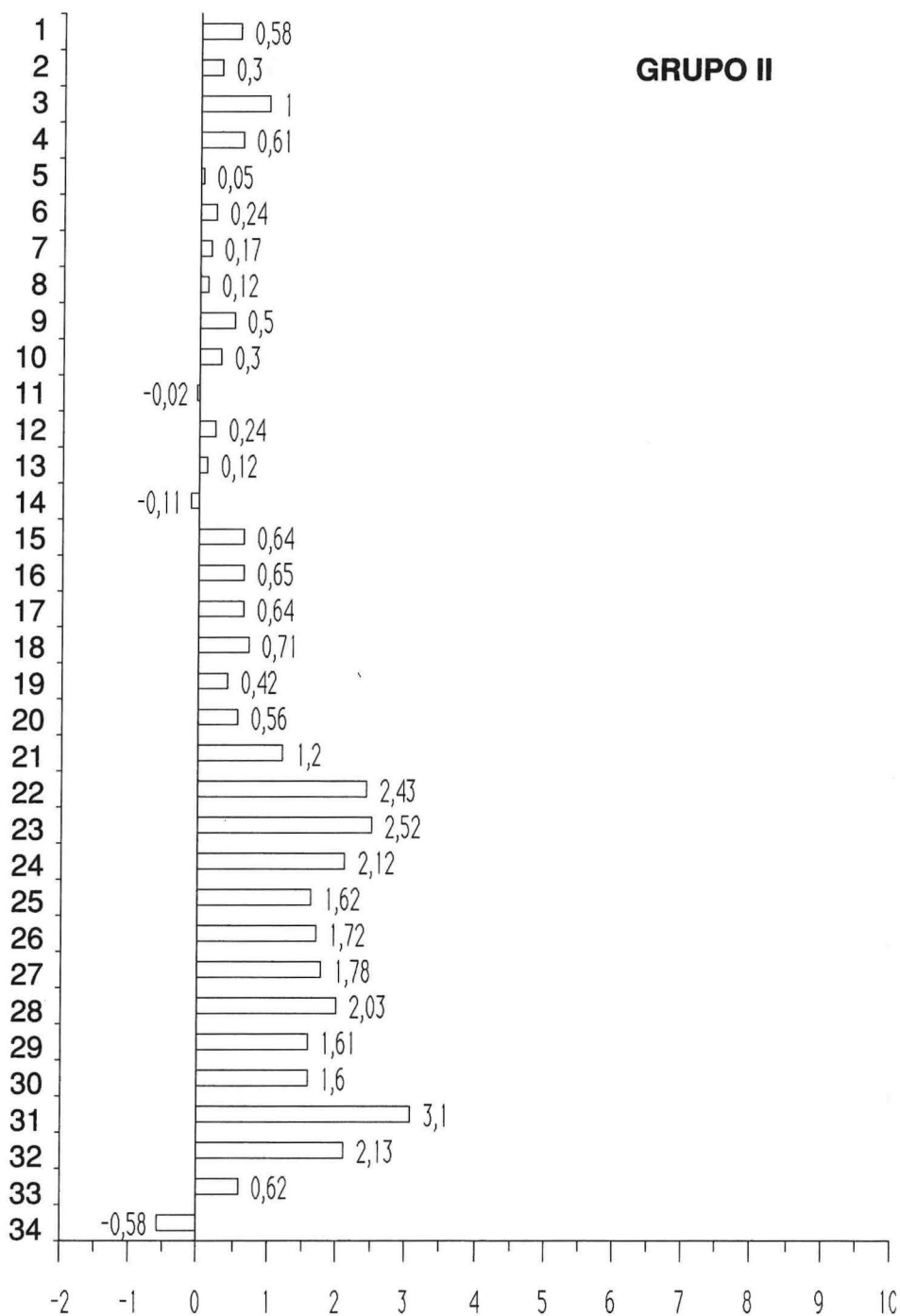
VALORES PROMEDIO DE LAS VARIABLES CONTEMPLADAS EN EL "CLUSTER"

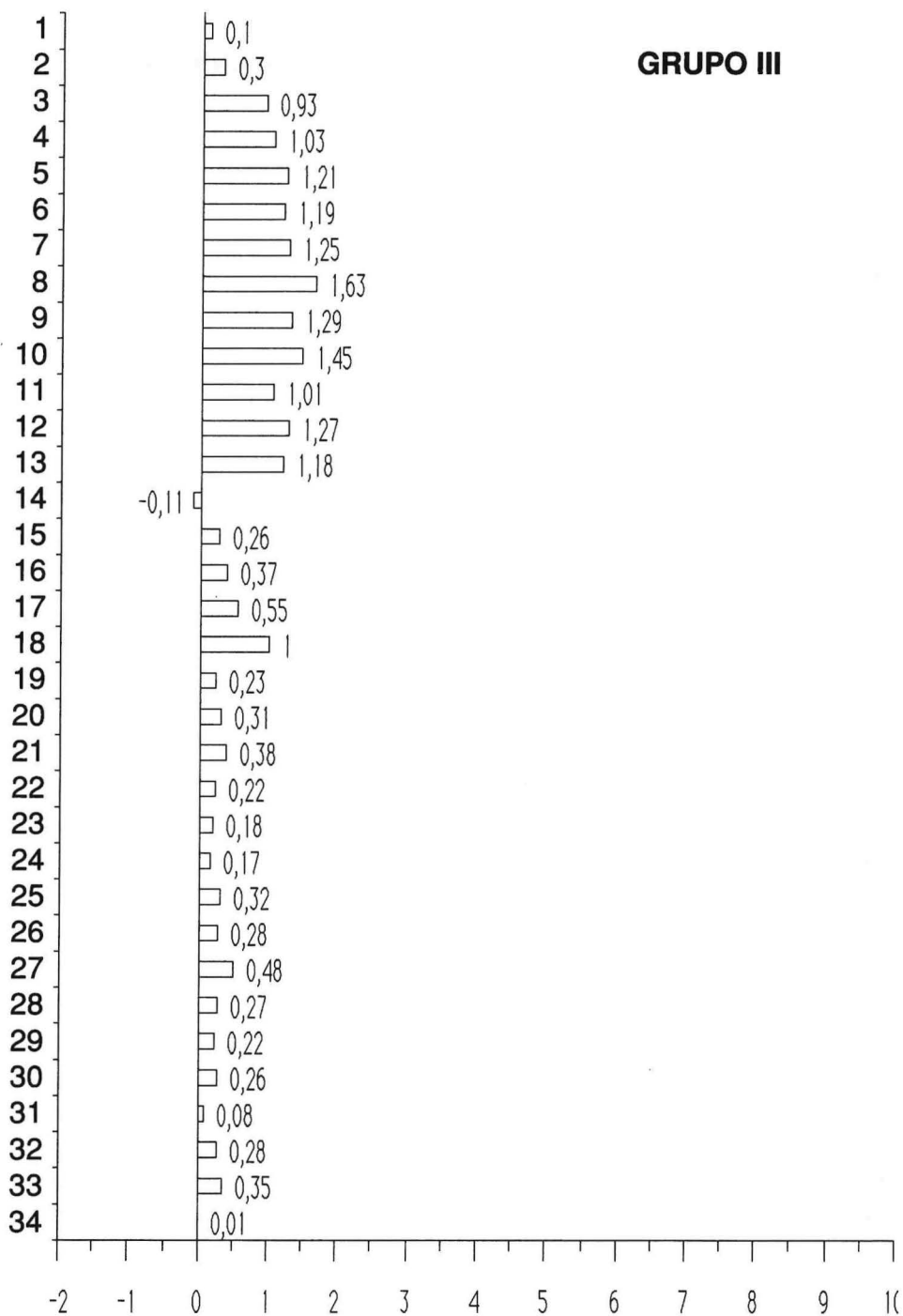
		TOTAL 1124 (100%)	GRUPO I 169 (15,0%)	GRUPO II 41 (3,6%)	GRUPO III 84 (7,5%)	GRUPO IV 14 (1,2%)	GRUPO V 162 (14,4%)	GRUPO VI 654 (58,2%)
CONDIC. TRABAJO	Ruido continuo en su puesto de trabajo	1.43	1.57	1.76	1.49	1.43	1.55	1.34
	Postura habitual en su puesto de trabajo	1.30	1.33	1.44	1.44	1.43	1.30	1.26
SINTOMAS CARGA FISICA Y MENTAL	Sus familiares le dicen que ha perdido memoria	1.06	1.03	1.32	1.30	1.14	1.06	1.02
	Tiene que volver atrás y verificar cosas ya hechas	1.17	1.10	1.41	1.58	1.50	1.19	1.10
	Le cuesta comprender el significado de lo que lee en los diarios	1.17	1.18	1.20	1.69	1.43	1.17	1.10
	Le cuesta concentrarse	1.13	1.08	1.22	1.56	1.36	1.23	1.06
	Se irrita sin motivo	1.22	1.21	1.29	1.79	1.21	1.28	1.13
	Se siente deprimido sin motivo	1.11	1.14	1.15	1.64	1.21	1.07	1.03
	Está cansado en demasía	1.16	1.22	1.37	1.69	1.43	1.14	1.06
	Tiene palpitaciones aunque no haga ningún esfuerzo	1.05	1.02	1.12	1.39	1.21	1.02	1.03
	Suda sin motivo	1.06	1.01	1.05	1.32	1.21	1.02	1.04
	Tiene dolores de cabeza una vez a la semana por lo menos	1.30	1.39	1.44	2.02	1.57	1.33	1.17
	Tiene sensación de quemazón en alguna parte del cuerpo	1.04	1.03	1.07	1.32	1.21	1.03	1.01
	Tiene problemas al abrocharse y desabrocharse	1.01	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	1.00
ALTERAC. SALUD	Tiene irritación en los ojos	1.21	1.17	1.46	1.31	1.43	1.73	1.05
	Tiene irritación en la garganta	1.17	1.05	1.41	1.31	1.36	1.72	1.03
	Tiene accesos de tos	1.16	1.10	1.39	1.36	1.36	1.33	1.08
	Tiene sensación de opresión en el pecho	1.06	1.03	1.22	1.29	1.00	1.12	1.01
	Tiene bultos en el cuello	1.02	1.00	1.07	1.05	1.00	1.07	1.00
	Tiene alteraciones en la piel de las manos	1.07	1.08	1.22	1.15	1.07	1.22	1.02
	Le molesta la postura en su trabajo	1.73	2.47	2.80	2.07	2.29	1.84	1.39
MOLESTIAS ATRIB. AL TRABAJO	Le molesta la falta de autonomía	1.27	1.76	2.76	1.40	1.43	1.15	1.05
	Le molesta la falta de comunicación con sus compañeros	1.16	1.46	2.44	1.25	1.14	1.04	1.02
	Le molesta el horario de trabajo	1.23	1.46	2.54	1.33	1.21	1.18	1.09
	Le molesta la monotonía, el trabajo repetitivo	1.49	2.20	2.80	1.75	1.43	1.40	1.22
	Le molesta la falta de responsabilidad	1.17	1.30	2.10	1.32	1.21	1.09	1.08
	Le molesta el esfuerzo físico que ha de realizar	1.34	1.78	2.56	1.67	1.71	1.33	1.10
	Le molesta la iluminación del puesto de trabajo	1.11	1.26	2.05	1.24	1.36	1.07	1.01
	Le molesta el ruido existente en el puesto de trabajo	1.36	1.85	2.54	1.52	1.64	1.51	1.10
	Le molesta la temperatura y la humedad del ambiente	1.30	1.67	2.44	1.49	1.71	1.36	1.09
	Le molesta el control al que se halla sometido por sus mandos directos	1.16	1.38	2.80	1.20	1.14	1.07	1.02
	Le molestan los contaminantes químicos a los que está expuesto	1.16	1.17	2.32	1.31	1.14	1.26	1.04
	Le molesta el riesgo a tener un accidente	1.55	1.99	2.10	1.86	1.50	1.83	1.30
	Edad	36.14	33.96	29.61	36.23	42.14	38.57	36.37

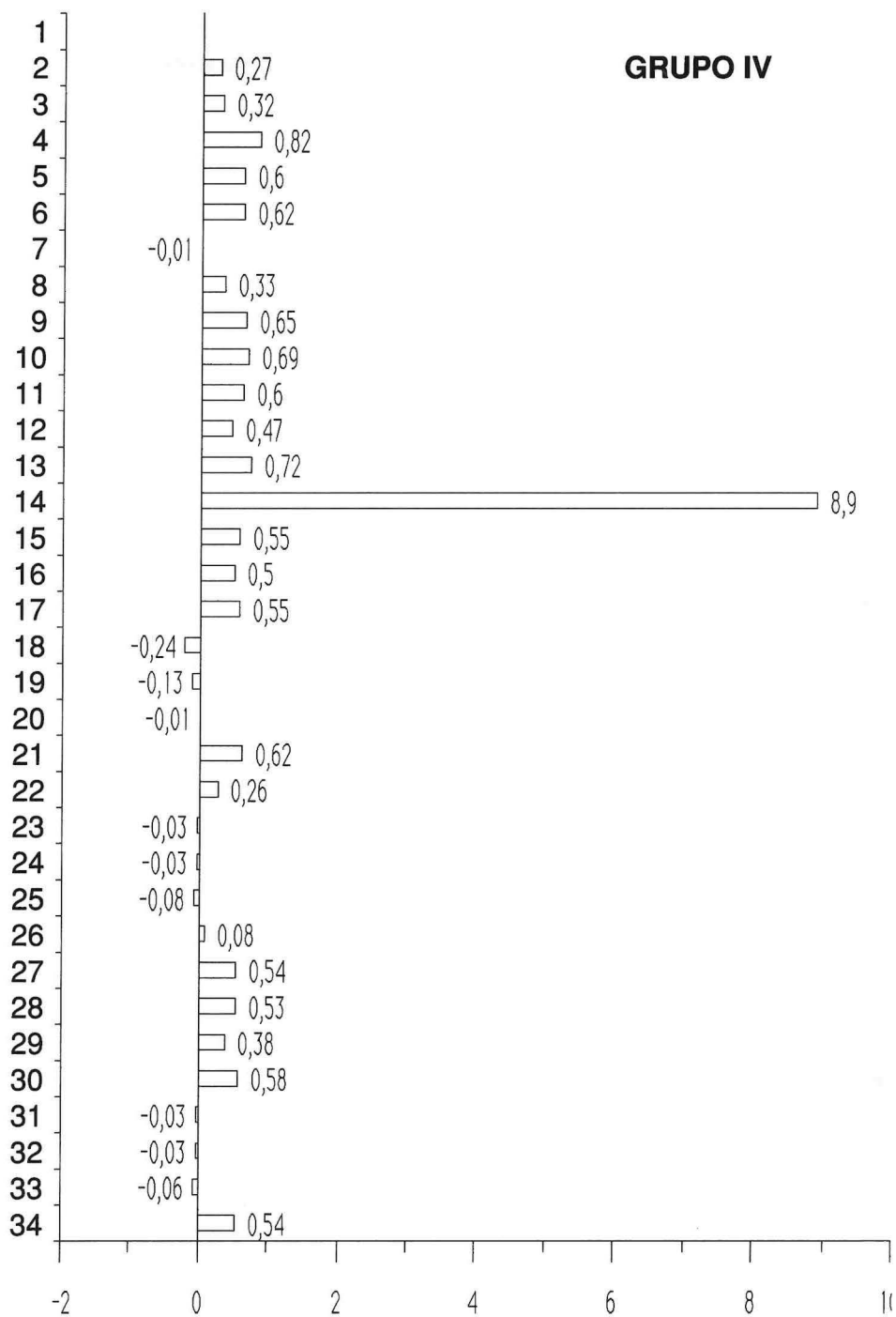
VALORES NORMALIZADOS DE LAS VARIABLES CONTEMPLADAS EN EL "CLUSTER"

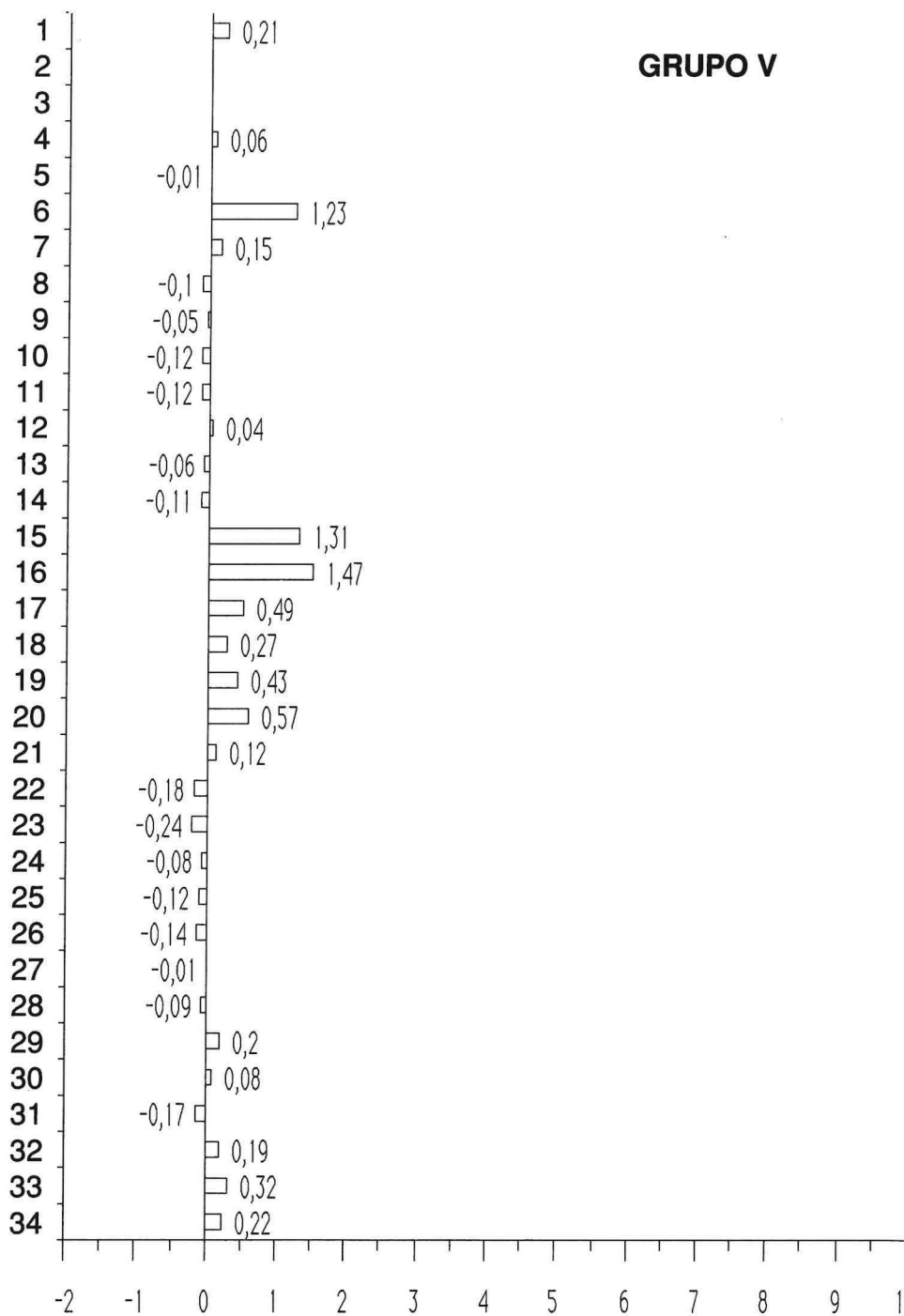
n = 1224		GRUPO I	GRUPO II	GRUPO III	GRUPO IV	GRUPO V	GRUPO VI
		169 (15,0%)	41 (3,6%)	84 (7,5%)	14 (1,2%)	162 (14,4%)	654 (58,2%)
CONDICIONES DE TRABAJO	1	0,24	0,58	0,10	0,00	0,21	-0,16
	2	0,06	0,30	0,30	0,27	0,00	-0,08
SINTOMAS DE CARGA FISICA Y MENTAL	3	-0,12	1,00	0,93	0,32	0,00	-0,16
	4	-0,16	0,61	1,03	0,82	0,06	-0,16
	5	0,01	0,05	1,21	0,60	-0,01	-0,17
	6	-0,14	0,24	1,19	0,62	1,23	-0,22
	7	-0,02	0,17	1,25	-0,01	0,15	-0,20
	8	deprimido sin motivo	0,12	1,63	0,33	-0,10	-0,23
	9	está cansado en demasía	0,50	1,29	0,65	-0,05	-0,24
	10	tiene palpitaciones s/esl.	-0,12	1,45	0,69	-0,12	-0,16
	11	suda sin motivo	-0,19	-0,02	1,01	-0,12	-0,06
	12	dolor de cabeza (semana)	0,15	0,24	1,27	0,04	-0,24
	13	quemazón el alg. p. cuerpo	-0,06	0,12	1,18	0,72	-0,14
	14	prob. abrocharse y desab.	-0,11	-0,11	-0,11	-0,06	-0,11
	15	irritación ojos	-0,08	0,64	0,26	0,55	-0,39
ALTERACIONES ESPECIFICAS DE LA SALUD	16	irritación garganta	-0,33	0,65	0,37	1,47	-0,38
	17	tos pitidos pecho	-0,15	0,64	0,55	0,49	-0,20
	18	opresión/ahogo pecho	-0,12	0,71	1,00	0,27	-0,20
	19	bultos cuello	-0,13	0,42	0,23	-0,13	-0,12
	20	alt. piel manos	0,02	0,56	0,31	0,43	-0,22
	21	m. postura	0,83	1,20	0,38	0,82	-0,38
MOLESTIAS ATRIBUIDAS AL TRABAJO	22	m. falta autonomía	0,80	2,43	0,22	0,12	-0,35
	23	m. falta comunicación	0,60	2,52	0,18	-0,24	-0,27
	24	m. por horario	0,37	2,12	0,17	-0,03	-0,23
	25	m. monotonía repetitividad	0,87	1,62	0,32	-0,08	-0,34
	26	m. falta responsabilidad	0,24	1,72	0,28	-0,14	-0,17
	27	m. esfuerzo físico	0,64	1,78	0,48	-0,01	-0,35
	28	m. iluminación	0,31	2,03	0,27	-0,09	-0,23
	29	m. ruido	0,67	1,61	0,22	0,20	-0,36
	30	m. temperatura/humedad	0,52	1,60	0,26	0,08	-0,30
	31	m. control mando directo	0,42	3,10	0,08	-0,17	-0,27
	32	m. exp. contaminantes quim.	0,03	2,13	0,28	0,19	-0,22
	33	m. riesgo accidente	0,50	0,62	0,95	0,32	-0,29
	34	EDAD	-0,20	-0,58	0,01	0,54	0,02

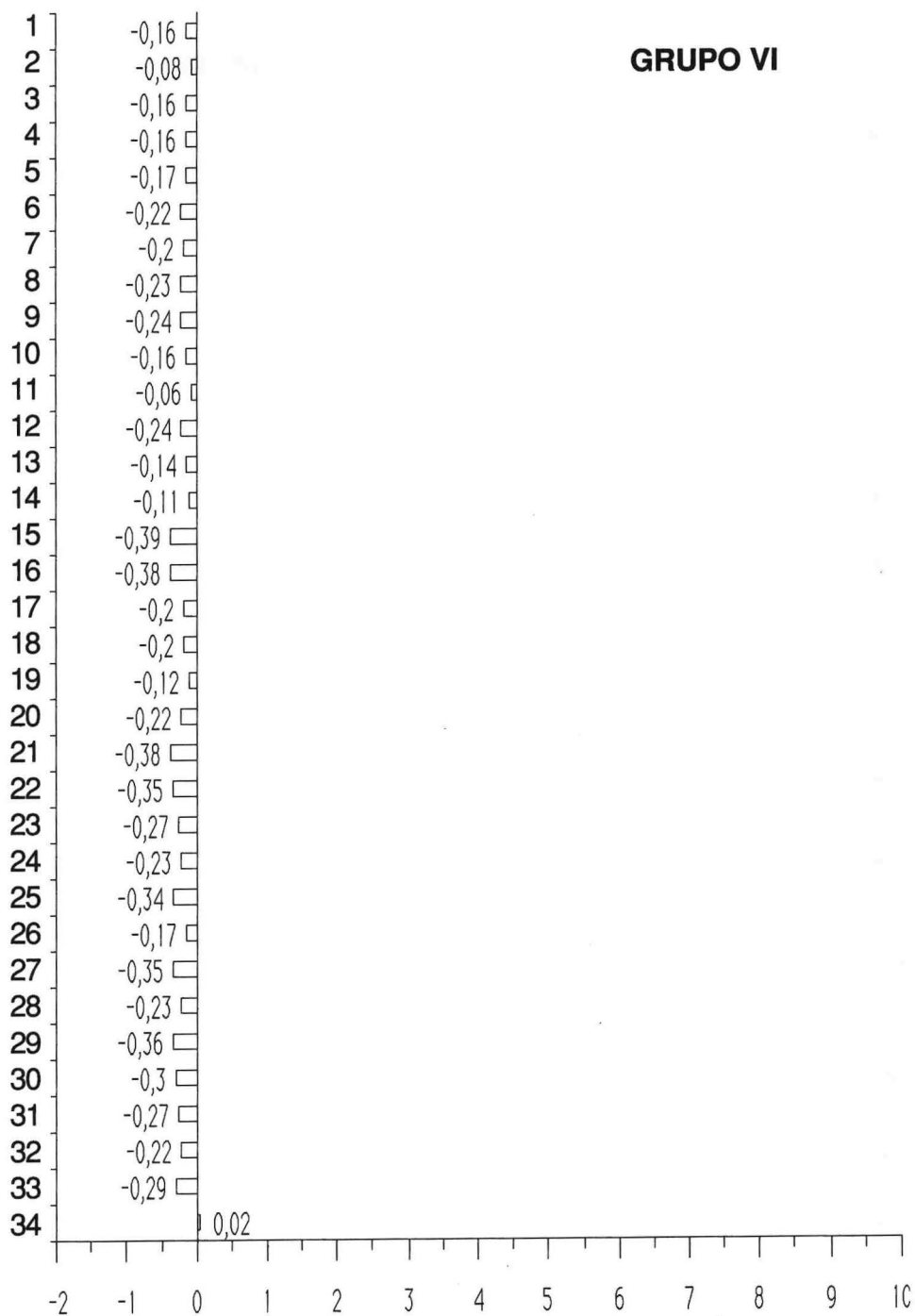












ANEXO II:
REPRODUCCION DEL CUESTIONARIO
UTILIZADO

ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO EN INDUSTRIAS DE LA MADERA

1	Nº CUESTIONARIO	(1)	(2)	(3)	(4)				
2	FECHA	<table border="1"> <tr> <td>D</td> <td>D</td> <td>M</td> <td>M</td> </tr> </table>				D	D	M	M
D	D	M	M						
3	ENCUESTADOR	(5)	(6)	(7)	(8)				
		(9)	(10)	(11)	(12)				

Este cuestionario forma parte de una investigación destinada a conocer diversos aspectos de las condiciones de trabajo de la población laboral española. Los datos resultantes, nos ayudarán a conocer y mejorar los problemas del mundo laboral. Los resultados obtenidos serán publicados oportunamente, conservando el anonimato de las empresas y trabajadores que han respondido a esta encuesta.

GRACIAS POR SU COLABORACION

CUESTIONARIO PARA LA EMPRESA

- 4.- Nº DE IDENTIFICACION DE LA EMPRESA
- | | | | | | | | |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| (13) | (14) | (15) | (16) | (17) | (18) | (19) | (20) |
| | | | | | | | |
- (Provincia) (Nº PROYECTO) (Nº ORDEN)
- NOMBRE DE LA EMPRESA
DOMICILIO DEL CENTRO DE TRABAJO
- 5.- LOCALIDAD (21) (22) (23)
- | | | |
|--|--|--|
| | | |
|--|--|--|
- 6.- ACTIVIDAD DE LA EMPRESA (24) (25) (26) (27) (28)
- | | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
|--|--|--|--|--|
- 7.- PLANTILLA ACTUAL EN ESTE CENTRO DE TRABAJO (TOTAL) (29) (30) (31) (32)
- | | | | |
|--|--|--|--|
| | | | |
|--|--|--|--|
- 8.- DISTRIBUYA LA PLANTILLA ENTRE LOS DEDICADOS A PRODUCCION, LOS QUE REALIZAN LA MAYOR PARTE DE SU TRABAJO EN OFICINA, Y "OTROS" (almacen, mantenimiento, distribución, etc).

	(33)	(34)	(35)	(36)
PLANTILLA PRODUCCION				
	(37)	(38)	(39)	(40)
PLANTILLA OFICINA				
	(41)	(42)	(43)	(44)
OTROS				

- 9.- Señalar el tipo de convenio que rige en esta empresa:

(45)

NO TIENE CONVENIO	1
CONVENIO PROPIO DE EMPRESA	2
CONVENIO PROVINCIAL	3
CONVENIO INTERPROVINCIAL	4
CONVENIO NACIONAL	5
OTRO	6

Si es "Otro" descríballo

- 10.- Respecto a la misma fecha del año pasado, la plantilla actual:

Nº de Trabajadores

(46)

ES LA MISMA	1	(47)	(48)	(49)
HA DISMINUIDO	2			
HA AUMENTADO	3	(50)	(51)	(52)

- 11.- Indique el nº de trabajadores que cobran de forma continua o esporádica pluses económicos por alguno de los siguientes conceptos (donde la respuesta sea NO rellenar con ceros).

	(53)	(54)	(55)
TOXICO			
	(56)	(57)	(58)
PENOSO			
	(59)	(60)	(61)
PELIGROSO			

CUESTIONARIO PARA EL TRABAJADOR

TIPO DE CONTRATO

12.- ¿Como es su contrato en esta empresa?

(62)

(63)

		JORNADA COMPLETA	TIEMPO PARCIAL
FIJO	CONTINUO	1	1
	DISCONTINUO	2	2
EVENTUAL	PRACTICAS	3	3
	FORMACION	4	4
	TEMPORAL	5	5
	POR CONTRATO	6	6
OTRA FORMA (Especificar)		7	7

13.- Caso de que su trabajo sea temporal, ¿realiza Vd. otro trabajo?

(64)

Si	1
No	2

¿Cual?..... ENCUESTADOR: Codificar en:
(Anotar solo una)

(65)

AGRICULTURA	1
INDUSTRIA	2
CONSTRUCCION	3
SERVICIOS	4

14.- ¿Cual es su modo de remuneración?

(66)

SALARIO FIJO	1
SALARIO A RENDIMIENTO	Prima colectiva 2
	Prima individual 3

→ Pasar a p. 16

15.- Si tiene "salario a rendimiento", ¿qué porcentaje de su remuneración total representan las primas de producción?

(67)

MENOS DEL 10%	1
DEL 10 AL 25%	2
DEL 25 AL 50%	3
MAS DEL 50%	4

16.- En esta empresa, si desempeñan el mismo trabajo, ¿la mujer cobra lo mismo que el hombre?

(68)

NO HAY MUJERES EN ESTA EMPRESA	1
SI SIEMPRE	2
SI, PERO SOLO EN ALGUNOS PUESTOS	3
NO	4

17.- Señale cuáles de las siguientes tareas, realiza en su trabajo, indicando el % de la jornada que dedica a cada una.

PROCESO		TAREA		EXPOSICION						
DENOMINACION	CODIGO	DENOMINACION	CODIGO	>90%	71-90%	51-70%	31-50%	11-30%	≤10%	
RECEPCION Y ALMACENAJE	0 1	Transp. y apilado madera (troncos)	1	1	2	3	4	5	6	(69)
		Transp. y apilado madera (tablones)	2	1	2	3	4	5	6	(70)
		Acondicionamiento de maderas	3	1	2	3	4	5	6	(71)
CORTE	0 2	Corte mat. con empuje manual	1	1	2	3	4	5	6	(72)
		Corte mat. con empuje mediante carro	2	1	2	3	4	5	6	(73)
		Corte automático	3	1	2	3	4	5	6	(74)
FICION. MATERIAL CONTRACHAPADO	0 3	Desenrolle de troncos	1	1	2	3	4	5	6	(75)
		Cizallado	2	1	2	3	4	5	6	(76)
		Cosido	3	1	2	3	4	5	6	(77)
		Encolado y prensado	4	1	2	3	4	5	6	(78)
		Perfilado	5	1	2	3	4	5	6	(79)
FICION. TABLEROS AGLOMERADO	0 4	Alimentación	1	1	2	3	4	5	6	(80)
		Triturado	2	1	2	3	4	5	6	(81)
		Secado y ensilado	3	1	2	3	4	5	6	(82)
		Formación de tablero	4	1	2	3	4	5	6	(83)
CHAPEADO	0 5	Corte y cosido de chapas	1	1	2	3	4	5	6	(84)
		Chapeado de caras (encol. y prens.)	2	1	2	3	4	5	6	(85)
		Perfilado y chapeado de cantos	3	1	2	3	4	5	6	(86)
		Chapeado de molduras	4	1	2	3	4	5	6	(87)
RECTIFICADO DE SUPERFICIES	0 6	Cepillado manual	1	1	2	3	4	5	6	(88)
		Cepillado automático	2	1	2	3	4	5	6	(89)
		Lijado manual	3	1	2	3	4	5	6	(90)
		Lijado automático	4	1	2	3	4	5	6	(91)
BARRENADO	0 7	Barrenado manual	1	1	2	3	4	5	6	(92)
		Barren. múlt. y cajeado en mesa	2	1	2	3	4	5	6	(93)
		Barrenado automático	3	1	2	3	4	5	6	(94)
MOLDURADO Y TORNEADO	0 8	Moldurado manual	1	1	2	3	4	5	6	(95)
		Moldurado automático	2	1	2	3	4	5	6	(96)
		Torneado	3	1	2	3	4	5	6	(97)
		Quemado	4	1	2	3	4	5	6	(98)
		Empastado	5	1	2	3	4	5	6	(99)
TALLADO	0 9	Tallado manual	1	1	2	3	4	5	6	(100)
		Tallado mecánico (automático)	2	1	2	3	4	5	6	(101)
ENTINTADO	1 0	Entintado manual	1	1	2	3	4	5	6	(102)
		Entintado por pulverización	2	1	2	3	4	5	6	(103)
		Entintado por inmersión	3	1	2	3	4	5	6	(104)
		Entintado por rodillos	4	1	2	3	4	5	6	(105)
BARNIZADO, LACADO Y PINTADO	1 1	Barnizado manual	1	1	2	3	4	5	6	(106)
		Barnizado por pulverización	2	1	2	3	4	5	6	(107)
		Barnizado por rodillos	3	1	2	3	4	5	6	(108)
		Barnizado por cortina	4	1	2	3	4	5	6	(109)
		Barnizado automático	5	1	2	3	4	5	6	(110)
		Barnizado por inmersión	6	1	2	3	4	5	6	(111)
		Lijado de barniz (crimado)	7	1	2	3	4	5	6	(112)
SECADO	1 2	En ambiente de fabricación	1	1	2	3	4	5	6	(113)
		Secado en cámara independiente	2	1	2	3	4	5	6	(114)
		Túnel con arrastre automático	3	1	2	3	4	5	6	(115)
MONTAJE Y ENSAMBLAJE (Incluido ENCOLADO)	1 3	Montaje manual y en banco	1	1	2	3	4	5	6	(116)
		Tapizado	2	1	2	3	4	5	6	(117)
EMBALADO	1 4	Embalado	1	1	2	3	4	5	6	(118)
OTROS PROCESOS	1 8	Otras tareas	1	1	2	3	4	5	6	(119)

- 18.- ¿De que tipo es el trabajo que realiza habitualmente? (indicar el más frecuente)
(Encuestador: enseñar tarjetas)

(120)

TRABAJO MANUAL, ARTESANAL CON HERRAMIENTAS MANUALES	1
TRABAJO MANUAL CON MAQUINAS, HERRAMIENTAS MOTRICES	2
TRABAJO DE MANEJAR O CONDUCIR MAQUINAS, VEHICULOS	3
CONTROL, VIGILANCIA DE MAQUINAS, PLANTAS PROCESOS	4
MANDO, SUPERVISION DE OTROS TRABAJADORES	5
OTROS: ¿Cuál?	6

- 19.- ¿Cuál es su categoria profesional?

(121)

PEONES, OBREROS, ESPECIALISTAS	1
OFICIALES CUALIFICADOS (PROFESIONALES)	2
CUADROS, INCLUYENDO CONTRAMAESTRES Y ENCARGADOS	3

- 20.- ¿Cuántos años lleva trabajando en esta empresa?

(122)(123)

Nº DE AÑOS

- 21.- ¿Cuántos años lleva dedicado a su ocupación actual?

(124)(125)

Nº DE AÑOS

AMBIENTE TERMICO

- 22.- ¿Donde se realiza su trabajo habitual?

(126)

AL AIRE LIBRE	1
EN LOCAL SEMICERRADO: TINGLADO, TEJABANA -	2
EN LOCAL CERRADO	3
EN OTRO LUGAR ¿CUAL?	4

- 23.- ¿Existen corrientes de aire molestas en su puesto de trabajo?

(127)

SI, DE CONTINUO	1
SI, FRECUENTEMENTE	2
SOLO OCASIONALMENTE	3
NO, NUNCA	4

- 24.- En general la temperatura que suele haber en su trabajo es:

(128)

CORRECTA	1
INCORRECTA	2

Si ha contestado que la temperatura es incorrecta:

- 25.- ¿Hace mucho frio?

(129)

Si	1
No	2

→ ¿Cuándo?

(130)

En invierno	1
Siempre	2

26.- ¿Hace mucho calor?

(131)

Si	1
No	2

→ ¿Cuándo?

(132)

en verano	1
siempre	2

27.- Si ha respondido que "hace mucho calor", ¿a qué es debido?

(133)

A FOCOS CALIENTES IMPORTANTES QUE HAY EN EL PUESTO DE TRABAJO O EN SU PROXIMIDAD	1
SE TRATA MAS BIEN DE LAS MALAS CONDICIONES DEL LOCAL Y DE PEQUEÑOS FOCOS DE CALOR	2
A OTRAS RAZONES (especificarlas).....	3

28.- ¿Es posible regular la temperatura en su trabajo?

(134)

Si	1
No	2

→ Pasar a p. 31

29.- En caso afirmativo ¿como se regula?

(135)

POR MEDIO DE AIRE ACONDICIONADO	1
POR CALEFACCION Y/O VENTILACION ARTIFICIAL	2
VENTILACION NATURAL (PUERTAS, VENTANAS, REJILLAS, etc	3
POR OTROS SISTEMAS	4

→ Pasar a p.31

Si ha respondido "por otros sistemas", ¿cuáles son?

.....

30.- En caso de existencia de aire acondicionado, ¿cómo considera su funcionamiento?

(136)

FUNCIONA MUY BIEN	1
FUNCIONA RELATIVAMENTE BIEN	2
FUNCIONA MAL	3
NO FUNCIONA	4

31.- ¿Como considera su trabajo en lo relativo a la humedad?

(137)

EXCESIVAMENTE HUMEDO	1
EXCESIVAMENTE SECO	2
EN GENERAL ES BASTANTE ADECUADO	3

ILUMINACION

32.- ¿Como está iluminado habitualmente su trabajo?

(138)

CON LUZ NATURAL	1
CON LUZ ARTIFICIAL	2
CON AMBOS SISTEMAS	3

→ Pasar a p. 34

33.- ¿Se usa siempre iluminación artificial?

(139)

Si	1
No	2

34.- ¿Cómo considera que está iluminado su trabajo?

(140)

INSUFICIENTEMENTE ILUMINADO SIEMPRE	1
INSUFICIENTEMENTE ILUMINADO PARA ALGUNOS TRABAJOS	2
ADECUADAMENTE ILUMINADO	3
EXCESIVAMENTE ILUMINADO SIEMPRE	4
EXCESIVAMENTE ILUMINADO SOLO PARA ALGUNOS TRABAJOS	5

→ pasar a p. 37

35.- ¿Existen en su trabajo problemas de reflejos o deslumbramiento?

(141)

Si	1
No	2

36.- ¿Cree que la iluminación existente en su trabajo:

	Si	No	No se	
PERJUDICA SU SALUD?	1	2	3	(142)
DISMINUYE SU RENDIMIENTO	1	2	3	(143)

RUIDO Y VIBRACIONES

37.- El nivel de ruido habitual en las tareas que Vd. realiza es:

(si trabaja en varios puestos, referirse a las tareas que más tiempo le ocupan)

(144)

MUY BAJO, CASI NO HAY RUIDO	1
EXISTE RUIDO CONTINUO DE NIVEL ELEVADO, QUE NO PERMITE SEGUIR UNA CONVERSACION CON OTRO COMPAÑERO QUE ESTE A 3 METROS	2
EXISTE RUIDO CONTINUO DE NIVEL MUY ELEVADO, QUE NO PERMITE OIR A UN COMPAÑERO SITUADO A 3 METROS AUNQUE LEVANTE LA VOZ	3

38.- Además de lo antes indicado respecto al ruido continuo: ¿existen ruidos esporádicos muy altos o ruidos de impacto cerca de donde Vd. trabaja habitualmente?

(145)

Si	1
No	2
NO SABE	3

↓
pasar a p. 46

39.- ¿De donde proviene fundamentalmente el ruido que le afecta? (sólo una respuesta)

(146)

DE SU PROPIO PUESTO DE TRABAJO	1
DE PUESTOS DE TRABAJO PROXIMOS AL SUYO	2
DE EQUIPOS GENERALES (compresores, ventiladores...)	3
DEL EXTERIOR, DE OTROS CENTROS DE TRABAJO	4

40.- ¿Es necesario usar protectores auditivos en las tareas que Vd. realiza?

(147)

SI, ES NECESARIO Y OBLIGATORIO	1
SI, ES NECESARIO Y ESTA RECOMENDADO PERO NO OBLIGADO	2
NO ES NECESARIO	3
NO SE SI ES NECESARIO	4

→ pasar a p. 45

- 41.- Si ha respondido que "es necesario", ¿le suministra la empresa dichos protectores auditivos?

(148)

Si	1
No	2

- 42.- ¿Usa Vd. los protectores auditivos en su trabajo?

(149)

Si, CASI SIEMPRE	1	→ pasar a p.45
SOLO OCASIONALMENTE	2	
NO, NUNCA	3	

- 43.- En caso de que, siendo necesario, no utilice habitualmente los protectores auditivos, indique entre las siguientes, cuál es la razón más importante (sólo una).

(150)

NO ME HAN DADO	1
LOS QUE ME HAN DADO SON MUY INCOMODOS	2
ME DIERON PERO YA NO TENGO	3
ME SIENTO AISLADO Y PIERDO LA RELACION CON LOS COMPAÑEROS	4
ME IMPIDEN OIR LOS AVISOS DE SEGURIDAD (ej.: gruístas, etc.)	5
OTRO MOTIVO	6

- 44.- Si ha respondido "Otro motivo" ¿Cual es?

- 45.- ¿Cree que el ruido a que está Vd. expuesto?

	Si	No	No sabe	
PERJUDICA SU SALUD	1	2	3	(151)
DISMINUYE SU RENDIMIENTO	1	2	3	(152)

- 46.- ¿Tiene Vd. constancia de haber perdido audición?

(153)

Si	1
No	2

→ ¿A qué lo atribuye?

En caso afirmativo, ¿cómo lo ha notado?

A mi trabajo actual	1
A trabajos anteriores	2
A enferm. o accid. anterior	3
Otras causas:.....	4
No lo sé	5

- 47.- En caso afirmativo, ¿cómo lo ha notado?

	Si	No	
¿SE LO HA CONFIRMADO EL MEDICO ?	1	2	(155)
¿SE LO DICEN LOS DEMAS?	1	2	(156)
¿LO NOTA VD. CLARAMENTE?	1	2	(157)

- 48.- ¿Se ha tomado alguna medida en la empresa para rebajar los niveles de ruido?

(158)

Si	1	→ ¿Cuáles?.....	159)
No	2		160)
No Se	3		

- 49.- ¿Maneja Vd. máquinas habitualmente?

(161)

Si	1
No	2

50.- En caso afirmativo, ¿disponen éstas de sistema de aislamiento o reducción del ruido? (Si maneja varias, referirse a la que maneja durante más tiempo)

(162)

Si	1
No	2
No sé	3

51.- ¿Cobra alguna cantidad de dinero en concepto de penosidad por ruido (plus, etc)?

(163)

SI	1
SI, PERO NO SE SI ES POR EL RUIDO	2
NO	3
NO SABE	4

52.- Está Vd. sometido a vibraciones en su puesto de trabajo?

(164)

Si	1
No	2
No sé	3

→ pasar a p.56

53.- En caso de respuesta afirmativa ¿cómo las considera?

(165)

MUY MOLESTAS	1
MOLESTAS	2
POCO MOLESTAS	3

54.- ¿Como se producen?

(166)

FRECUENTEMENTE O CONTINUAMENTE	1
OCASIONALMENTE	2
NO SE	3

55.- ¿Qué las origina?

(167)

HERRAMIENTAS DE USO MANUAL (martillo vibrador, etc)	1
SU MAQUINA	2
UN VEHICULO (carretillas, tractores, etc.)	3
OTROS	

¿Cuales son?.....
.....
.....

SUSTANCIAS QUIMICAS:

56.- ¿Que tipo de maderas trabaja Vd. habitualmente?

(168)

MADERAS BLANDAS	1
MADERAS DURAS	2
AMBOS TIPOS	3
LO DESCONOZCO	4

Indicar las tres maderas más frecuentes (Códigos)

----- (169)(170)(171) (172)
----- (173)(174)(175)(176)
----- (177)(178)(179)(180)

ENCUESTADOR: (Si alguna de las maderas indicadas no estuviera en el Código, antes de asignarle el código genérico 2099, preguntarle al trabajador si la madera indicada se conoce por algún otro nombre)

57.- ¿Manipula Vd., o tiene contacto frecuente con alguna de las siguientes sustancias?
(contestar a todas)

	SI	NO	NO SABE	CODIGO			
CONSERVANTES DE LA MADERA (181)	1	2	3	1	8	0	0
RESINAS PARA LA CONFORMACION DE TABLEROS (UREA-FORMALDEHIDO) (182)	1	2	3	1	5	5	1
COLAS/PEGAMENTOS (183)	1	2	3	1	5	1	0
DISOLVENTES (184)	1	2	3	1	4	0	0
TINTES PARA LA MADERA (185)	1	2	3	2	2	0	0
LACAS/BARNICES (186)	1	2	3	1	3	0	0
PINTURAS (187)	1	2	3	1	2	0	0
OTRAS (Especificar) (188)	1	2	3				

58.- ¿Respira Vd. gases o vapores procedentes de los siguientes productos?:

	CODIGO	COL.	Si			Proceden de:		
			Contin.	Frec.	Ocasion.	NO Su trabajo	Otros puest.	
Formaldehido	1 7 0 3	(189)	1	2	3	4	1	2 (192)
Pegamentos	7 1 0 8	(190)	1	2	3	4	1	2 (193)
Lacas/Barnices	7 1 0 6	(191)	1	2	3	4	1	2 (194)
Otras (especificar)								

59.- Si ha respondido que manipula o respira alguna de las anteriores sustancias ¿conoce Vd. los posibles efectos perjudiciales para su salud?

(195)	
Si	1
No	2

→ pasar a p. 62

60.- En caso afirmativo, ¿Como ha obtenido esa información?

	Si	No	f
A TRAVES DE LA EMPRESA	1	2	(196)
A TRAVES DE LOS SINDICATOS	1	2	(197)
A TRAVES DE LOS COMPAÑEROS	1	2	(198)
EN CURSO O CHARLA DEL GABINETE O CENTRO DE SEGURIDAD E HIGIENE	1	2	(199)
EN UN CURSO O CHARLA EN LA MUTUA	1	2	(200)
POR MI CUENTA	1	2	(201)
DE OTRA FORMA	1	2	(202)

61.- Si ha respondido "de otra forma", especificar a qué se refiere:

62.- Si ha respondido que manipula o respira alguna de esas sustancias, ¿conoce Vd. las medidas preventivas que debe adoptar frente a los riesgos de inhalación, o manipulación de las mismas?

(203)	
Si	1
No	2

→ pasar a p. 64.

63.- En caso afirmativo, indique la principal fuente de información:

(204)

LA EMPRESA	1
LOS SINDICATOS	2
LOS COMPAÑEROS	3
EN UN CURSO O CHARLA DEL GABINETE O CENTRO DE SEGURIDAD E HIGIENE	4
EN UN CURSO O CHARLA DE LA MUTUA	5
POR MI CUENTA	6
DE OTRA FORMA	7

Si ha respondido "de otra forma", especificar a qué se refiere:.....

64.- ¿Cobra Vd. algún plus económico en concepto de "tóxico"?. (205)

SI	1
NO	2
NO SE	3

CONDICIONES DE SEGURIDAD

65.- ¿Cuales son los principales riesgos de accidente que existen en su puesto de trabajo? (ENCUESTADOR: anotar los que diga sin leerle ninguno y codificar sólo los dos primeros)

..... (206) (Ver código p. 66)

.....

..... (207)

66.- Aparte de los anteriores, (si se repite alguno, no nombrarle) indique si en su puesto de trabajo se dan los siguientes riesgos de accidente:

	Si	No		COD. ENCUESTADOR
CAIDAS EN EL SUELO	1	2	(208)	1
CORTES	1	2	(209)	2
GOLPES	1	2	(210)	3
ATRAPAMIENTOS	1	2	(211)	4
QUEMADURAS	1	2	(212)	5
CONTACTO ELECTRICO	1	2	(213)	6
EXPLOSIONES	1	2	(214)	7
OTROS (cuál.....)	1	2	(215)	8

67.- ¿Cuales son las principales causas de estos riesgos? (ENCUESTADOR: Anotar lo que diga sin leerle ninguna)

..... (216)

..... (Ver código p.68)

..... (217)

68.- Aparte de las anteriores (si se repite alguna no nombrarla) indique cuáles son las principales causas de estos riesgos:

	Si	No		COD. ENCUESTADOR
FALTA DE ORDEN Y LIMPIEZA	1	2	(218)	1
LA MAQUINA ESTA POCO PROTEGIDA	1	2	(219)	2
HAY QUE SACARA LA PRODUCCION POR ENCIMA DE TODO	1	2	(220)	3
EL TRABAJO OBLIGA A REALIZAR OPERACIONES PELIGROSAS	1	2	(221)	4
POR EXCESO DE CONFIANZA O POR COSTUMBRE	1	2	(222)	5
EL PUESTO DE TRABAJO ESTA MAL DISEÑADO	1	2	(223)	6
LAS INSTALACIONES SON VIEJAS	1	2	(224)	7

69.- Existen dispositivos de seguridad en las máquinas con las que trabaja habitualmente?
(225)

SI	1	¿Funcionan correctamente?	(226)
NO	2		
NO TRABAJO CON MAQUINAS	3		
		SIEMPRE FUNCIONAN	1
		RARA VEZ FUNCIONAN	2
		NUNCA FUNCIONAN	3
		NO SABE	4






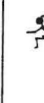
70.- En su trabajo habitual, ¿es obligatorio el uso de las siguientes prendas de protección personal?

	NO ESTA ESTABLECIDO COMO NECESARIO	SI ESTA ESTABLECIDO		
		Vd. las usa	Vd. no las usa	
CASCO DE SEGURIDAD	1	2	3	(227)
GAFAS DE SEGURIDAD	1	2	3	(228)
CINTURON DE SEGURIDAD	1	2	3	(229)
BOTAS	1	2	3	(230)
GUANTES	1	2	3	(231)
POLAINAS	1	2	3	(232)
MASCARILLAS	1	2	3	(233)
OTRAS ¿Cuales?.....				(234)
.....	1	2	3	
.....				

CARGA DE TRABAJO

71.- Señale entre los siguientes seis grupos de posturas, cuál es el mejor refleja la postura habitual en su puesto de trabajo. (sólo una respuesta).

(235)

					
1	2	3	4	5	6

72.- ¿A qué esfuerzos físicos le obliga su trabajo? (Si hay varios, anotar solo el más frecuente)

	(236)
TRANSPORTAR O DESPLAZAR CARGAS PESADAS	1
PERMANECER MUCHO TIEMPO DE PIE	2
PERMANECER MUCHO TIEMPO EN LA MISMA POSTURA PENOSA A LA LARGA FATIGANTE	3
ESTAR ANDANDO LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO	4
OTROS ESFUERZOS FISICOS	5
NO ME OBLIGA A REALIZAR ESFUERZOS FISICOS	6

Si ha respondido "Otros esfuerzos físicos", ¿cuales son?.....

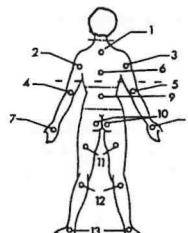
73.- Indique con un círculo las zonas de su cuerpo donde siente molestias que Vd. achaque a las posturas y esfuerzos derivados de su trabajo. (Anotar las tres primeras por orden de importancia). (Si no siente molestias rellenar con ceros).

01. Nuca
02. Hombro izqdo.
03. Hombro Dcho.
04. Brazo y antebrazo izdo.
05. Brazo y antebrazo Dcho.
06. Alto de la espalda.
07. Mano y muñeca izqda.
08. Mano y muñeca Dcha.
09. Bajo de la espalda
10. Nalgas.
11. Muslos.
12. Piernas
13. Pies - Tobillos

(237) (238)

(239) (240)

(241) (242)



74.- Al acabar su trabajo, ¿suele Vd, sentirse cansado aunque no hay tenido que hacer esfuerzos físicos?

NO	1
SI, A VECES	2
SI, FRECUENTEMENTE	3
SI, SIEMPRE	4

(243)

75.- Últimamente ¿siente alguno de los siguientes síntomas?

	SI, A NO VECES		SI CON MUCHA FRECUENCIA	
¿SUS FAMILIARES O AMIGOS LE HAN DICHO QUE HA PERDIDO MEMORIA?	1	2	3	(244)
TIENE QUE VOLVER ATRAS Y VERIFICAR COSAS QUE YA HA HECHO, COMO CERRAR LA PUERTA, EL GAS...?	1	2	3	(245)
¿LE CUESTA COMPRENDER EL SIGNIFICADO DE LO QUE LEE EN LOS DIARIOS O EN LOS LIBROS?	1	2	3	(246)
¿LE CUESTA CONCENTRARSE?	1	2	3	(247)
¿SE IRRITA SIN MOTIVO?	1	2	3	(248)
¿SE SIENTE DEPRIMIDO SIN MOTIVO?	1	2	3	(249)
¿ESTA CANSADO EN DEMASIA?	1	2	3	(250)
¿TIENE PALPITACIONES AUNQUE NO HAGA NINGUN ESFUERZO?	1	2	3	(251)
¿SUDA SIN MOTIVO?	1	2	3	(252)
¿TIENE DOLORES DE CABEZA 1 VEZ A LA SEMANA POR LO MENOS?.	1	2	3	(253)
¿TIENE SENSACION DE QUEMAZON EN ALGUNA PARTE DE SU CUERPO?	1	2	3	(254)
¿TIENE PROBLEMAS AL ABROCHARSE O DESABROCHARSE?	1	2	3	(255)

76.- El trabajo que Vd. realiza: (ENCUESTADOR: enseñar tarjeta)

	NO	SI, A VECES	SI, FRECUEN TEMENTE	SI SIEMPRE	
¿EXIGE MUCHA ATENCION?	1	2	3	4	(256)
¿EXIGE MUCHO ESFUERZO?	1	2	3	4	(257)
¿LE RESULTA A VD. COMPLICADO O DIFICIL?	1	2	3	4	(258)
¿LE OBLIGA A TRABAJAR DEPRISA?	1	2	3	4	(259)
¿LE RESULTA RUTINARIO Y ABURRIDO?	1	2	3	4	(260)

COMUNICACION

77.- ¿Hay algún motivo que le impida hablar con sus compañeros?

(261)	
Si	1
No	2

→ pasar a p. 79

78.- En caso afirmativo, ¿cuál de los siguientes aspectos le impiden o dificultan hablar con sus compañeros? (leer de uno en uno).

	Si	No	
HAY NORMAS DE LA EMPRESA QUE LO IMPIDEN	1	2	(262)
SU JEFE	1	2	(263)
NO PODER DESVIAR LA TENCION DEL TRABAJO	1	2	(264)
HAY MUCHO RUIDO	1	2	(265)
EL RITMO DE TRABAJO NO LO PERMITE	1	2	(266)
HAY MUCHA DISTANCIA ENTRE NOSOTROS	1	2	(267)
LOS APARATOS DE PROTECCION LO IMPIDEN	1	2	(268)
ESTAR AISLADO	1	2	(269)
OTROS (Especificar).....	1	2	(270)

79.- ¿En qué medida su puesto de trabajo le exige estar en contacto con otras personas?.

	PRÁCTICAMENTE NADA	REGULAR	CON MUCHA FRECUENCIA	
JEFES, ENCARGADO	1	2	3	(271)
COMPAÑEROS	1	2	3	(272)
SUBORDINADOS (si tiene)	1	2	3	(273)

80.- ¿Cómo considera que son las relaciones con las personas con las que debe trabajar?
(Enseñar tarjeta)

	MUY BUENAS					MUY MALAS				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
JEFES	1	2	3	4	5					(274)
COMPAÑEROS	1	2	3	4	5					(275)
SUBORDINADOS (si tiene)	1	2	3	4	5					(276)

STATUS

81.- Para desempeñar las tareas que Vd. realiza, se requiere: (277)

NINGUN CONOCIMIENTO ESPECIAL, SOLO PRACTICA EN EL PUESTO	1
SABER LEER Y ESCRIBIR	2
FORMACION PROFESIONAL	3
FORMACION MEDIA O SUPERIOR	4

82.- Un trabajador nuevo, ¿cuánto tiempo necesitaría para realizar correctamente el trabajo que Vd. hace?

MENOS DE 1 SEMANA	1	(278)
DE 1 SEMANA A 1 MES	2	
DE 1 MES A 3 MESES	3	
DE 3 MESES A 1 AÑO	4	
MAS DE 1 AÑO	5	

83.- Su trabajo, ¿le da oportunidad de aplicar sus capacidades y conocimientos?
(279)

SI, MUCHO	1
SI, PERO POCO	2
NO, NADA	3
NO SABE	4

84.- Si tuviera la posibilidad ¿cambiaría de trabajo?

NO	1	(280)
SI, PERO SOLO GANANDO MAS	2	
SI, AUN GANANDO LO MISMO	3	
SI, AUN GANANDO MENOS	4	

85.- ¿Ha pedido Vd. un cambio de puesto a otras secciones de la empresa?.

SI, VARIAS VECES	1	(281)
SI, UNA SOLA VEZ	2	
NO	3	
NO SE PUEDE	4	

86.- ¿Cual de estas frases refleja mejor lo que Vd. hace en su trabajo?

(282)

REPITO LAS MISMAS TAREAS Y HAGO SIEMPRE LO MISMO	1
HAGO SIEMPRE LO MISMO CON LIGERAS VARIANTES	2
EL TRABAJO ES VARIADO	3
EL TRABAJO ES MUY VARIADO	4

87.- ¿En general, cómo cree que está considerado su trabajo en esta empresa?

(283)

MUY POCO IMPORTANTE	1
POCO IMPORTANTE	2
IMPORTANTE	3
DE LOS MAS IMPORTANTES	4

88.- ¿Ha estado Vd. desempleado en los últimos dos años?

(284)

SI	1
No	2

→ (pasar a la p. 90)

89.- En caso afirmativo, ¿cuánto tiempo ha estado en paro en los últimos años?

(285)

MENOS DE 3 MESES	1
DE 3 A 6 MESES	2
DE 6 A 9 MESES	3
DE 9 MESES A 1 AÑO	4
DE 1 AÑO A AÑO Y MEDIO	5
MAS DE AÑO Y MEDIO	6

90.- ¿Cree que en un futuro próximo puede perder su empleo en esta empresa?

(286)

LO VEO POCO PROBABLE	1
LO VEO MUY PROBABLE	2
NO SABE	3

91.- En caso de perder su empleo en esta empresa, ¿cree que le sería fácil encontrar otro empleo?.

(287)

CREO QUE ME SERIA FACIL	1
PROBABLEMENTE TENDRIA DIFICULTADES PERO ENCONTRARIA EMPLEO	2
CREO QUE SERIA MUY DIFICIL	3
NO PODRIA VOLVER A TRABAJAR	4
NO SE	5

AUTONOMIA

92.- Cuando en su puesto de trabajo, se comete algún error:

(288)

GENERALMENTE PASA DESAPERCIBIDO	1
PUEDE PROVOCAR ALGUN PROBLEMA MENOR Y ENTORPECER EL PROCESO	2
PUEDE PRODUCIR CONSECUENCIAS GRAVES PARA LA PRODUCCION	3
PUEDE PRODUCIR CONSECUENCIAS GRAVES PARA LA SEGURIDAD DE LAS PERSONAS	4

93.- En su trabajo, ¿puede Vd. elegir o modificar?:

	SI, SIEMPRE QUE QUIERO	A VECES	NUNCA	
LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO	1	2	3	(289)
EL ORDEN DE LAS TAREAS	1	2	3	(290)
EL METODO DE TRABAJO	1	2	3	(291)
EL RITMO	1	2	3	(292)

94.- Su ritmo de trabajo está determinado principalmente por:

EL RITMO DE UNA MAQUINA, UNA CADENA	1	(293)
EL RITMO DE OTROS COMPAÑEROS	2	
CAUSAS EXTERNAS: PUBLICO, CLIENTES, TRAFICO	3	
TOPES QUE HAY QUE ALCANZAR, PRIMAS, ...	4	
NO HAY RITMO, SOLO HORARIO A CUMPLIR	5	

95.- ¿Puede Vd. detener su trabajo o ausentarse de él cuando lo necesita?

SI, CON SUSTITUCION POR UN COMPAÑERO	1	(294)
SI, SIN SUSTITUCION POR UN COMPAÑERO	2	
NO	3	

96.- ¿Tiene Vd. una cierta autonomía o libertad para organizarse el trabajo a su aire?. Indique su opinión sobre ello puntuando entre 1 (NINGUNA AUTONOMIA) y 9 (MUCHA AUTONOMIA) (ENCUESTADOR: enseñar tarjeta)

NINGUNA AUTONOMIA										MUCHA AUTONOMIA	
1	2	3	4	5	6	7	8	9			(295)

PROMOCION

97.- En esta empresa, ¿Hay algún procedimiento establecido para regular la promoción del personal?

	(296)	
SI	1	
SI, PERO SOLO EN ALGUNOS PUESTOS	2	
NO	3	→ (Pasar a la p. 99)
NO SE	4	

98.- En caso de respuesta afirmativa, le parece adecuado?

	(297)	
SI	1	
NO	2	→ ¿por qué?
NO SE	3

99.- ¿Espera promocionar en esta empresa?

SI, A CORTO PLAZO	1	(298)
SI, PERO NO SE CUANDO	2	
NO, NO HAY POSIBILIDADES	3	
NO, NO ME SIENTO CAPACITADO	4	
NO ME INTERESA, ESTOY BIEN	5	

100.- Desde que trabaja en esta empresa ¿ha promocionado Vd.?

NO, NUNCA HE SIDO PROMOCIONADO	1	(299)
SI, HE PROMOCIONADO ALGO	2	
SI, HE PROMOCIONADO MUCHO	3	

HORARIO DE TRABAJO

101.- Por término medio, ¿Cuántas horas trabaja al día?

(300)(301)

HORAS/DIA		
-----------	--	--

102.- ¿Y a la semana? (302)(303)

HORAS/SEMANA		
--------------	--	--

103.- ¿Está contento con su horario actual?

(304)

SI	1
No	2

¿por qué?

104.- Indique cuál es su horario habitual

JORNADA PARTIDA	JORNADA CONTINUADA			HORARIO A TURNOS ROTATIVOS		OTRO TIPO
	FIJO MAÑ.	FIJO TARDE	FIJO NOCHE	MAÑ. Y TARDE	MAÑ. TARDE Y NOCHE	
1	2	3	4	5	6	7

(305)

105.- Su horario es:

(306)

RIGIDO	1
FLEXIBLE	2

106.- Si su horario es a turnos rotativos, ¿cada cuántos días cambia de turno?

(307) (308)

--	--

107.- ¿A qué tipo de control horario está sometido?

NINGUNO	1	(309)
FICHAJE RELOJ ENTRADA CENTRO DE TRABAJO	2	
FICHAJE RELOJ EN EL PUESTO DE TRABAJO	3	
POR RECOGIDA DE FIRMAS	4	
CONTROL DIRECTO DEL MANDO	5	
OTROS ¿Cuál?.....	6	

108.- Además de la del bocadillo y comida, ¿hay establecidas otras pausas?

(310)

SI	1	→	Nº DE PAUSAS	(311)
No	2		TIEMPO TOTAL (minut.)	(312)(313)

DAÑOS A LA SALUD

109.- En los últimos doce meses, ¿ha tenido algún accidente de trabajo?

(314)

SI	1
NO	2
NO SABE	3

→ Pasar a la p. 113)

110.- Si ha respondido afirmativamente, ¿cuántos y de qué tipo?

	Nº DE ACCIDENTES	
CON BAJA, EN LA EMPRESA		(315)
SIN, BAJA EN LA EMPRESA		(316)
EN TRAYECTO, TRABAJANDO		(317)
EN TRAYECTO, AL IR Y VENIR AL TRABAJO		(318)

111.- Si tuvo bajas por accidente de trabajo, ¿cuántos días duraron?

(319) (320) (321)

Nº TOTAL DE DIAS DE BAJA POR ACCIDENTES DE TRABAJO EN LOS ULTIMOS 12 MESES.			
--	--	--	--

112.- Desde que trabaja en este sector de actividad, ¿ha sufrido alguna incapacidad permanente (parcial) como consecuencia de algún accidente de trabajo?

(322)

SI	1
NO	2

113.- En los últimos doce meses, ¿cuántas bajas tuvo por enfermedad común?

(323)(324)

Nº DE BAJAS POR ENFERM.

--	--

 (Si la respuesta es 0 pasar a p. 115)

(325) (326) (327)

Nº TOTAL DE DIAS DE BAJA POR ENFERMEDAD EN LOS ULTIMOS 12 MESES			
---	--	--	--

114.- ¿Cuales fueron las enfermedades que causaron esas bajas?

(328) (329)

.....

--	--

..... (330) (331)

--	--

..... (332) (333)

--	--

115.- ¿Ha notado alguna molestia o alteración de su salud, que crea que se debe a su trabajo actual?

(334)

SI	1
NO	2

En caso afirmativo, explíquelas: -----

116.- ¿Sufre Vd. alguna de las siguientes molestias o alteraciones de salud?

	SI			NO	NS/NC	
	SIEMPRE	FRECUENTEMENTE	ALGUNA VEZ			
Irritación, picor, enrojecimiento y/o lloriqueo en los ojos	1	2	3	4	5	(335)
Irritación, picor y/o quemazón de nariz o garganta	1	2	3	4	5	(336)
Tos o pitidos en el pecho	1	2	3	4	5	(337)
Sensación de opresión en el pecho y/o ahogos	1	2	3	4	5	(338)
Bultos en el cuello	1	2	3	4	5	(339)
Alteraciones en la piel de las manos (que nos se deban a corte o accidentes)	1	2	3	4	5	(340)
Otras (especificar.....)	1	2	3	4	5	(341)

117.- ¿Alguno de sus compañeros de trabajo, sufre alguna de esas molestias o alteraciones de salud?.

	SI, LA MAYORIA	SI ALGUNOS	NO, NINGUNO	NO SE	
Irritación, picor, enrojecimiento y/o lloriqueo en los ojos	1	2	3	4	(342)
Irritación, picor y/o quemazón de nariz o garganta	1	2	3	4	(343)
Tos o pitidos en el pecho	1	2	3	4	(344)
Sensación de opresión en el pecho y/o ahogos	1	2	3	4	(345)
Bultos en el cuello	1	2	3	4	(346)
Alteraciones en la piel de las manos (que no se deban a cortes o accidentes)	1	2	3	4	(347)
Otras (especificar.....)	1	2	3	4	(348)

118.- Durante su vida laboral ¿ha tenido alguna enfermedad calificada como Enfermedad Profesional?.

SI	1	(349)
NO	2	
NO SE	3	

119.- En caso afirmativo, explicarla:

..... (350) (351)

.....

..... (352) (353)

120.- Indique en qué medida le "molestan" los siguientes aspectos de su trabajo: (leer de uno en uno).

	NADA	POCO	REGULAR	MUCHO	
LA POSTURA QUE DEBE ADOPTAR	1	2	3	4	(354)
LA FALTA DE AUTONOMIA					
EL RITMO IMPUESTO	1	2	3	4	(355)
LA FALTA DE COMUNICACION CON SUS COMPAÑEROS, EL REALIZAR AISLADO SU TRABAJO.	1	2	3	4	(356)
EL HORARIO DE TRABAJO	1	2	3	4	(357)
LA MONOTONIA, EL TRABAJO REPETITIVO	1	2	3	4	(358)
LA FALTA DE RESPONSABILIDAD	1	2	3	4	(359)
EL ESFUERZO FISICO QUE HE DE REALIZAR	1	2	3	4	(360)
LA ILUMINACION DEL PUESTO DE TRABAJO	1	2	3	4	(361)
EL RUIDO EXISTENTE EN EL PUESTO DE TRABAJO	1	2	3	4	(362)
LA TEMPERATURA Y HUMEDAD DEL AMBIENTE	1	2	3	4	(363)
EL CONTROL A QUE ESTOY SOMETIDO POR MIS MANDOS DIRECTOS	1	2	3	4	(364)
LOS CONTAMINANTES QUIMICOS A QUE ESTOY EXPUESTO	1	2	3	4	(365)
EL RIESGO A TENER UN ACCIDENTE	1	2	3	4	(366)

PARTICIPACION

121.- ¿Tiene Vd. alguna sugerencia para solucionar los problemas tratados hasta ahora?.

(367)

Si	1
No	2

→ (pasar a la p. 124)

122.- Si ha contestado afirmativamente, ¿Cuales son? (anotar sólo las dos más importantes)

..... (368) (369)

..... (370) (371)

123.- ¿Con quién ha comentado esas sugerencias? (leerle todas, y si hay varias respuestas, anotar la que sea más frecuente)

(372)

NO, CON NADIE	1
SI, CON LOS COMPAÑEROS	2
SI, CON MI JEFE INMEDIATO	3
SI, CON EL JEFE DE SEGURIDAD	4
SI, CON EL COMITE DE SEGURIDAD	5
SI, CON OTROS	6

124.- Las sugerencias de los trabajadores, ¿suelen ponerse en práctica?

(373)

NO, NUNCA	1
SI, PERO SOLO DE VEZ EN CUANDO	2
SI, CASI SIEMPRE	3

125.- Valorar de 1(POCA PREOCCUPACION) a 5(MUCHA PREOCCUPACION) la preocupación que tienen los siguientes grupos de esta empresa por la Seguridad e Higiene.(ENCUESTADOR: enseñar tarjeta).

	POCA					MUCHA
	1	2	3	4	5	
LA DIRECCION	1	2	3	4	5	(374)
* EL DEPARTAMENTO DE SEGURIDAD SI LO HAY	1	2	3	4	5	(375)
* EL SERVICIO MEDICO SI LO HAY	1	2	3	4	5	(376)
LOS MANDOS INTERMEDIOS	1	2	3	4	5	(377)
LOS REPRESENTANTES SINDICALES	1	2	3	4	5	(378)
LOS TRABAJADORES	1	2	3	4	5	(379)

FORMACION

126.- ¿Le han propuesto asistir a algún curso organizado por su empresa en los últimos dos años?

(380)

Si	1
No	2

→ Pasar a P. 129)

127.- Si ha respondido afirmativamente, ¿de qué tipo? Si No

DE FORMACION PROFESIONAL	1	2	(381)
DE SEGURIDAD E HIGIENE	1	2	(382)
DE CULTURA GENERAL	1	2	(383)
OTROS	1	2	(384)

128.- Si ha respondido "Otros", ¿de qué se trata?.....

129.- ¿A cuántos cursos ha asistido Vd. en los dos últimos años sobre Seguridad e Higiene?:

(385)

Nº DE CURSOS	
--------------	--

130.- Desde que trabaja en esta empresa, ¿le parece suficiente la formación que le han proporcionado para desempeñar su trabajo?

(386)

SI	1
NO	2

→ ¿Por qué?

.....
.....

VARIOS

131.- ¿En esta empresa hay ayudas sociales para los trabajadores?

	SI	NO	NO SE	
ESTUDIOS	1	2	3	(387)
VIVIENDA	1	2	3	(388)
GUARDERIA	1	2	3	(389)
ECONOMATO	1	2	3	(390)
COMEDOR	1	2	3	(391)
OTRAS ¿Cual?.....				
.....	1	2	3	(392)

132.- ¿Cuanto tiempo emplea habitualmente en ir desde su casa al trabajo?

Nº DE MINUTOS		
---------------	--	--

(393)(394)

DATOS PERSONALES

133.- ¿Donde nacio Vd. -----
(Codificar provincia, extranjero=99)

(395)	(396)
-------	-------

134.- ¿Qué edad tiene Vd.? (397)(398)

Nº DE AÑOS		
------------	--	--

135.- Cuál es su estado civil?

(399)

SOLTERO	1
CASADO	2
DIVORCIADO/SEPARADO	3
VIUDO	4

136.- Sexo:

(400)

HOMBRE	1
MUJER	2

137.- ¿Tiene vd. hijos?

(401)

SI	1
NO	2

138.- En caso afirmativo, ¿cuántos?

Nº DE HIJOS	
-------------	--

(402)

139.- ¿Qué estudios ha realizado?

(403)

NINGUNO/PRIMARIOS SIN ACABAR	1
ESTUDIOS PRIMARIOS/GRADUADO ESCOLAR	2
BACHILLERATO/E.G.B./C.O.U.	3
FORMACION PROFESIONAL	4
ESTUDIOS MEDIOS UNIVERSITARIOS	5
ESTUDIOS SUPERIORES	6

SI CREE QUE HAY ALGUNA COSA IMPORTANTE QUE AFECTA A SU TRABAJO Y QUE NO SE CONTEMPLA EN ESTE CUESTIONARIO, COMENTELA A CONTINUACION:



MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD
E HIGIENE EN EL TRABAJO**