

Guía

20 años
de Ley de Prevención
de Riesgos Laborales
a Examen

**Valoración de los
Delegados de Prevención
de Riesgos Laborales
de UGT**



Con la Financiación de: DI-0006/2014



**FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES**

Guía

20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales a Examen
**Valoración de los Delegados de Prevención
de Riesgos Laborales de UGT**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

EDITA

Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC

DISEÑA e IMPRIME

Blanca Impresores S.L.

95 319 11 02

Depósito Legal: M-35766-2015

Guía

20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales a Examen
**Valoración de los Delegados de Prevención
de Riesgos Laborales de UGT**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

AUTORES

**Por la Universidad Rey Juan Carlos, Departamento de Medicina y Cirugía, Psicología,
Medicina Preventiva y Salud Pública , Inmunología y Microbiología Medicas:**

David Martínez Íñigo
Roberto Domínguez Bilbao
Alejandro Bautista Peña

Por UGT, han colaborado:

Olga Castañeda Conde
Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Experta en Psicología Aplicada.

Emilio González Vicente
Coordinador de la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-CEC

Índice

Objetivos del estudio	9
BLOQUE I. ESTUDIO CUALITATIVO.....	11
1. Ficha técnica.....	13
2. Valoración general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.....	21
3. Las dificultades del trabajo cotidiano en la Prevención de Riesgos Laborales.....	29
El papel de los delegados de prevención.....	32
El contexto en el que desarrollan su actividad los delegados de prevención.....	36
La eficacia de la actividad de los delegados de prevención	40
4. Propuestas para mejorar el trabajo cotidiano en la Prevención de Riesgos Laborales	47
La necesidad de una cultura preventiva.....	49
La mejora de la Inspección.....	52
Incremento de la supervisión y de la sanción.....	53
Mejoras en la formación	55
Mejoras en el propio sindicato.....	61
Mejoras relacionadas con los delegados de prevención	63
Mejoras en el apoyo del sindicato a la prevención de riesgos laborales	65
Mejoras en el aprovechamiento del vínculo entre prevención y negociación colectiva	67
Propuestas puntuales de mejoras	68
5. Conclusiones	73

BLOQUE II. ESTUDIO CUANTITATIVO	81
1. Ficha técnica.....	85
1.1. Desarrollo del cuestionario	87
1.2. Procedimiento para la recogida de datos.....	93
1.3. Participantes.....	94
2. Resultados.....	105
2.1. Valoración global de la contribución y la vigencia de la LPRL.....	108
2.2. Valoración del nivel de consecución de los objetivos recogidos en la LPRL.....	112
2.2.1. <i>Objetivos conseguidos.</i>	112
2.2.2. <i>Fomento de la cultura preventiva en distintos ámbitos.</i>	122
2.2.3. <i>Vías para el fomento de la cultura preventiva.</i>	123
2.3. Valoración de las limitaciones de la LPRL.....	132
2.4. Valoración diferencial general de la LPRL.....	135
2.4.1. <i>Eficacia en la aplicación de la LPRL en función del tamaño y sector de actividad de las empresas</i>	135
2.4.2. <i>Eficacia en la aplicación de la LPRL en función de la fase de actuación</i>	142
2.4.3. <i>Eficacia en la aplicación de la LPRL en función del tipo de actividad preventiva.....</i>	146
2.5. Valoración del desarrollo reglamentario de la LPRL.....	148
2.6. Valoración de la actuación de las Administraciones Públicas.....	158
2.7. Valoración de los servicios de prevención.....	170

2.8. Valoración de los Inspección de Trabajo y Seguridad Social.....	177
2.8.1 <i>Valoración de las distintas funciones de la Inspección de Trabajo.</i>	177
2.8.2 <i>Evaluación de los factores que pueden contribuir al funcionamiento de la Inspección de Trabajo.</i> ...	186
2.8.3 <i>Aspectos que limitan la actuación de la Inspección de Trabajo.</i>	195
2.9. Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva de los principales actores en la prevención	200
2.9.1 <i>Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de la empresa.</i>	200
2.9.2 <i>Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de los trabajadores.</i>	212
2.9.3 <i>Valoración de la incidencia de la LPRL sobre parte de los delegados y delegadas de prevención</i>	215
2.9.4 <i>Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte del Sindicato</i>	222
2.10. Organización de la prevención en la UGT	232
2.10.1 <i>Coordinación, apoyo y formación a los delegados.</i>	232
2.10.2 <i>Redefinición del rol del delegado, nuevas tecnologías y mejoras la prevención</i>	237
2.10.3 <i>Limitaciones en la organización de la prevención en la UGT</i>	239
2.11. Valoración de la labor del Delegado y Delegada de Prevención	241
2.12. Procesos de calificación y comunicación en salud y seguridad en el trabajo y Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social	247
2.12.1 <i>Calificación de enfermedades profesionales, comunicación e información sobre accidentes de trabajo y calificación de los daños derivados del trabajo.</i>	247
2.12.2 <i>Cuestiones en referencia a las Mutuas</i>	253
CONCLUSIONES	259

Objetivos del estudio

El presente informe forma parte de un trabajo de análisis sobre la valoración que los delegados de prevención de la Unión General de Trabajadores hacen, como actores principales en la acción de la organización en el campo la promoción de la salud y la seguridad en el trabajo, del periodo transcurrido desde la aprobación, hace 20 años, de la Ley 31/1995 de Prevención de riesgos Laborales hasta la actualidad.

Como parte de este proyecto, este estudio tiene por objeto una primera aproximación a las percepciones y opiniones que los delegados tienen de dicho periodo. Como tal, este acercamiento pretende ser lo más flexible, abierto y participativo posible, evitando la introducción de conceptos o categorías a priori por parte de los investigadores. Se trata, en esta fase, de que los delegados y delegadas expresen y compartan su visión sobre la evolución de la prevención de riesgos laborales, su situación actual y las perspectivas de futuro y sugerencias de mejora de manera espontánea, de acuerdo con su vivencia cotidiana de la labor preventiva y en compañía de otros delegados.

Como se describe en los siguientes apartados, se optó por un diseño de carácter cualitativo, mediante el recurso al grupo de discusión como técnica para la recogida de datos y al análisis de contenido como procedimiento para procesar la información obtenida.

Más allá de que la información facilitada por los propios delegados de prevención resulta en sí misma de interés para comprender la situación de la prevención de riesgos laborales, el estudio tiene un segundo objetivo que se orienta a la obtención de información sistemática y estandarizada sobre esta misma temática en un trabajo posterior. En concreto, la información aportada por los delegados será utilizada como material para elaborar las preguntas que compondrán el cuestionario en que se basará un segundo estudio, en este caso con metodología de encuesta, sobre una muestra amplia de delegados. La utilización, junto con otras fuentes (p. ej., legislación en materia de prevención e informantes clave), de los resultados de este primer estudio cualitativo facilita la elaboración de un cuestionario con mayor validez de contenido y validez aparente para el colectivo al que va dirigido. La encuesta permitirá estimar el grado en que las opiniones y la visión ofrecida por los participantes en este estudio son compartidas por el conjunto de la organización.

El presente Informe se compone de cuatro partes, que incluyen una *Ficha técnica* y los resultados del análisis de contenido de los grupos de discusión realizados. En la ficha, se detallan las características del estudio que se ha llevado a cabo: datos básicos de los participantes en los grupos, procedimiento seguido en la realización de los grupos de discusión y guion utilizado para estructurar el discurso durante el desarrollo de los grupos y que sirve de base para establecer las categorías del análisis posterior.

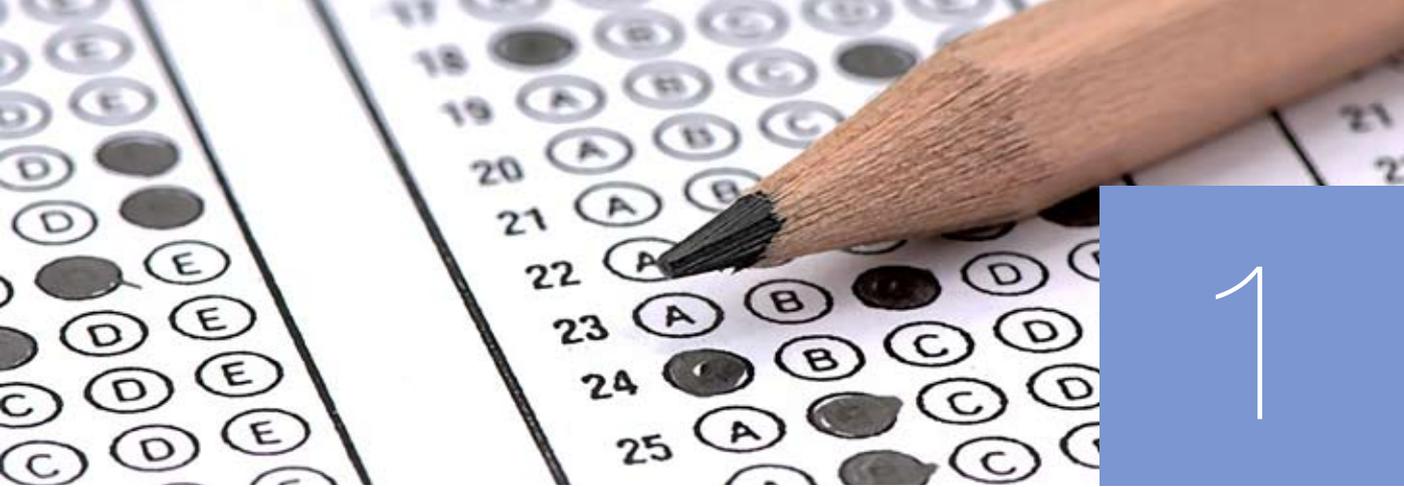
Los resultados del análisis se agrupan en tres grandes apartados en los que se organizan los objetivos del estudio: a) valoración de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y de la prevención de riesgos en general, b) análisis del trabajo cotidiano de los delegados por ellos mismos, tratando de ver cuáles son las principales dificultades que identifican para lograr el éxito y, como consecuencia de este análisis, c) qué proponen para mejorar la eficacia de su actuación. En un último apartado, se recogen las principales conclusiones del estudio.

Bloque 1

Estudio Cualitativo







1

Ficha Técnica



**Riesgos
Laborales**

19952015 Aniversario de la Ley de Prevención

1. Ficha técnica

La recogida de información para este estudio se hizo mediante la realización de cuatro grupos de discusión formados por delegados de prevención de riesgos laborales. Todos ellos tuvieron lugar el 26 de febrero de 2015 en la sede que tiene UGT en la Av. de América de Madrid y fueron moderados por componentes del equipo de investigación.

Las sesiones grupales fueron grabadas y transcritas. En este proceso se eliminaron todas las alusiones a nombres propios y a empresas concretas, con objeto de salvaguardar el anonimato de los participantes.

Con el contenido de las transcripciones se realizó un análisis de contenidos con la ayuda del programa Atlas.ti (5.0).

Las categorías de análisis de partida fueron las mismas que estructuraron las sesiones de los grupos:

- Valoración de la Prevención de Riesgos Laborales y de la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales.
- Identificación de dificultades y puntos débiles en el desempeño cotidiano de la labor preventiva.
- Propuestas para incrementar la eficacia de dicha labor.

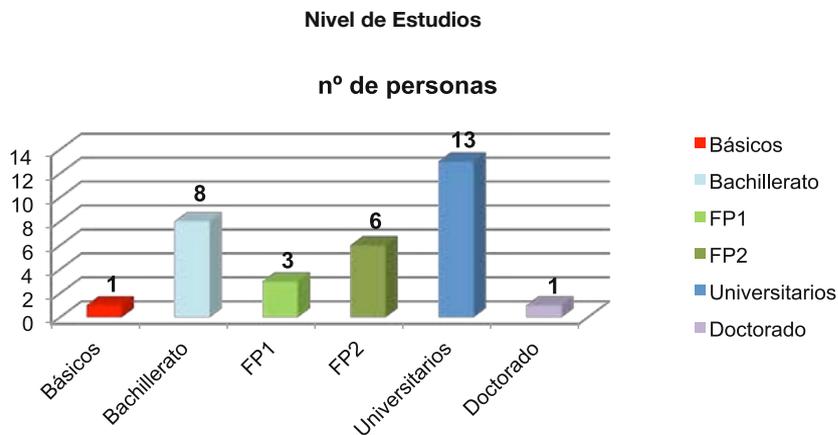
Participantes

Para la recogida de información, se reclutaron 33 delegados de prevención de riesgos laborales. La selección se realizó en función de la Federación a la que pertenecían, la antigüedad en la empresa, el grado de experiencia como delegados, el nivel de estudios, la formación específica en prevención, la diversidad geográfica y el tamaño de la empresa.

La antigüedad en la empresa osciló entre los 5 y los 38 años, siendo la media de 21.6 años (Dt= 9.7).

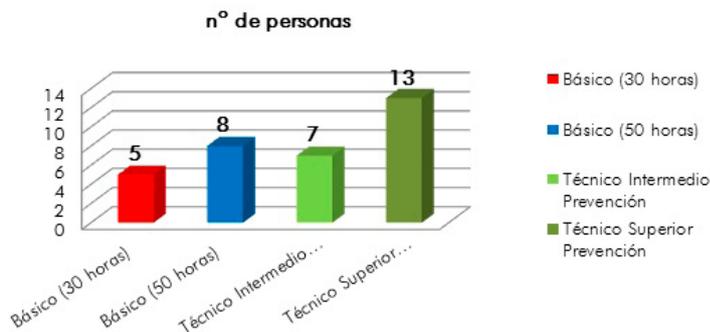
Respecto al grado de experiencia, el 57.6% de los participantes había sido delegado de prevención por un periodo superior a 6 años, el 21.2% entre 2 y 6 años, y el 15.2% menos de 2 años.

En relación al nivel de estudios, el 42% había cursado estudios universitarios, el 27% Formación Profesional, el 24% Bachillerato y tan solo un 3% estudios básicos.



El 100% tiene alguna formación en temas de prevención. El 15.2% había recibido una Formación Básica de 30 horas, el 24.2% Formación Básica 50 horas; el 21,2% tenía el título de Técnico Intermedio en Prevención y el 39.4% se capacitó como Técnico Superior en Prevención. Dentro de los que alcanzaron el nivel superior de formación el 30% obtuvo las 3 especialidades de prevención (Seguridad, Higiene y Ergonomía/Psicopsicología Aplicada).

Formación Preventiva



En cuanto al lugar de residencia, la mayoría pertenecían a la Comunidad de Madrid (51,5%) y el resto a diferentes provincias de España.

Aproximadamente El 81,8% pertenecían a grandes empresas (más de 500 trabajadores), un 6,1% a empresas entre 250 y 500 trabajadores y un 3% a empresas de menos de 250 trabajadores.

Como criterio de asignación de los participantes a cada grupo de trabajo se tuvo en cuenta la federación a la que pertenecían, quedando distribuidos en 4 grupos:

- El primer grupo estaba compuesto por 10 miembros, de los cuáles 6 pertenecían a la Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE) y 4 a la Federación de Servicios (FeS).
- El segundo grupo estaba formado por 6 miembros de la Federación de Servicios Públicos (FSP).
- El tercer grupo lo componían 9 miembros, 7 de la Federación de industria: Metal, Construcción y Afines (MCA) y 2 de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG).
- Por último, el cuarto grupo estaba formado por 8 miembros de la Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC).

Procedimiento

Los delegados participantes fueron citados a una jornada sobre Prevención de Riesgos Laborales. Tras una presentación del estudio se les dividió en los cuatro grupos señalados. Cada grupo fue moderado por miembros del equipo de investigación, partiendo de guiones idénticos para su desarrollo, durante un tiempo aproximado de una hora y cuarenta y cinco minutos. Esta técnica de realización de grupos de discusión deja gran libertad al propio grupo para que desarrolle el tema como mejor se adapte a su perspectiva, ya que es ese el objetivo, captar la visión de los participantes sobre un tema.

La repetición del mismo guion en diversos grupos garantiza el desarrollo de todos los aspectos considerados relevantes en los objetivos del estudio. Al ser los participantes personas que podían ser fácilmente identificadas con pequeño número de datos personales o profesionales (nombre de pila, sector, empresa, alguna referencia a su experiencia, etc.) se les garantizó el anonimato para evitar inhibiciones. Aunque la conversación sería grabada y transcrita, esas referencias personales se eliminarían y, en cualquier caso, las transcripciones solo serían utilizadas por los investigadores para hacer este informe.

Los grupos tuvieron aproximadamente la duración prevista, tendiendo a sobrepasar ligeramente la hora y cuarenta y cinco minutos.

Después de las sesiones de los grupos se realizó una breve sesión de puesta en común de las principales aportaciones en las que participaron todos los asistentes. La intención de esta sesión fue buscar discursos cruzados entre los participantes de diversos grupos.

Guion

El guion utilizado en los grupos de discusión desarrolla los objetivos del estudio: recoger la perspectiva de los delegados de prevención sobre la situación actual de su tarea como tales delegados con vistas a la elaboración de un cuestionario sobre este tema. Este cuestionario se elaborará en una fase posterior.

Los apartados del guion se convertirían en las principales categorías de análisis: valoración de la Prevención de riesgos Laborales y de la Ley 31/1995 de prevención de Riesgos Laborales, identificación de dificultades y puntos débiles en el desempeño cotidiano de la labor preventiva y propuestas para incrementar la eficacia de dicha labor.

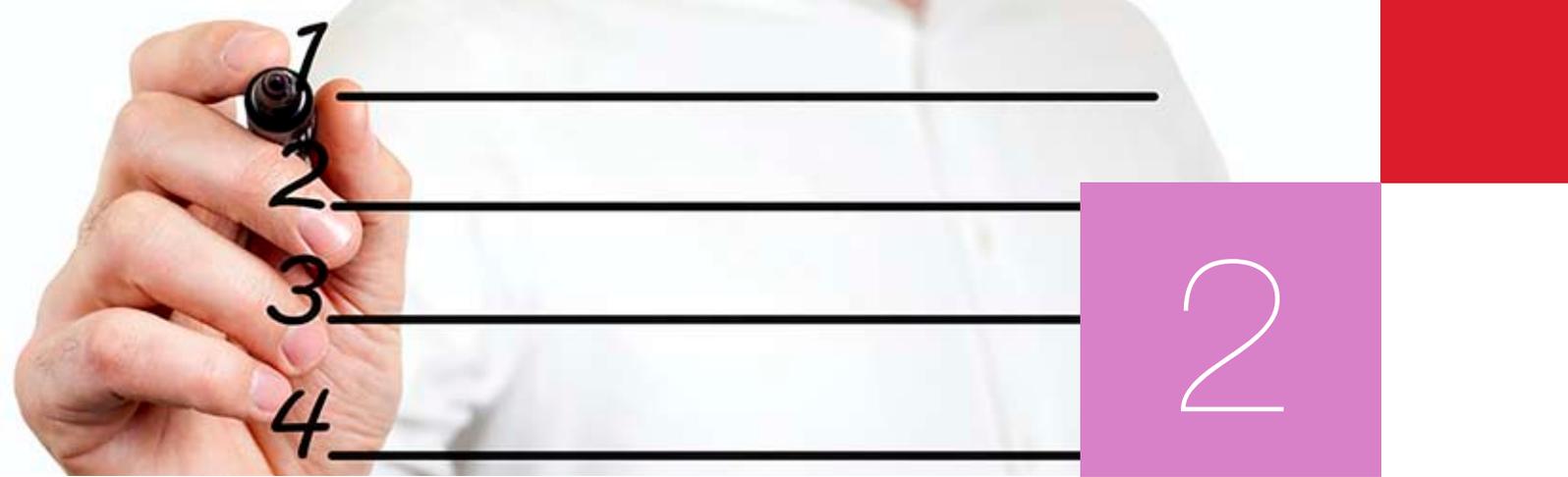
En primer lugar se consideró fundamental en la perspectiva de los delegados tanto su valoración de la prevención en términos generales, como el análisis que hacen de su trabajo cotidiano y, como resultado de este análisis, las propuestas y sugerencias que realizan.

La valoración de la prevención en general se centró en dos aspectos: la prevención en sí misma y la ley que ahora cumple veinte años. Teniendo en cuenta que la mayoría de los delegados han vivido siempre bajo esta ley, primera en este ámbito en el ordenamiento español, se consideró la pertinencia de doblar el discurso para detectar si los delegados diferencian entre prevención y ley de prevención, ya que puede haber un cierto riesgo de no tener una perspectiva mayor que la propia ley.

Posteriormente se abordó el trabajo cotidiano en prevención como la parte central del estudio: en qué medida los delegados identifican y de qué modo valoran a los agentes, los procesos y las instancias intervinientes en la prevención y en qué medida realizan una valoración diferencial de estos aspectos en su actividad cotidiana en función de los subtemas sugeridos: el tipo de empresa (tamaño y sector), el tipo de riesgo, el papel de los Servicios de Prevención, el papel del personal técnico, los servicios de inspección y el papel del propio sindicato. En el desarrollo de estos puntos se espera que enfatizen fortalezas y debilidades de su actuación.

Finalmente, y como consecuencia de lo anterior, se orientará el discurso hacia las sugerencias de mejora en los aspectos que hayan sido identificados como débiles o deficitarios.



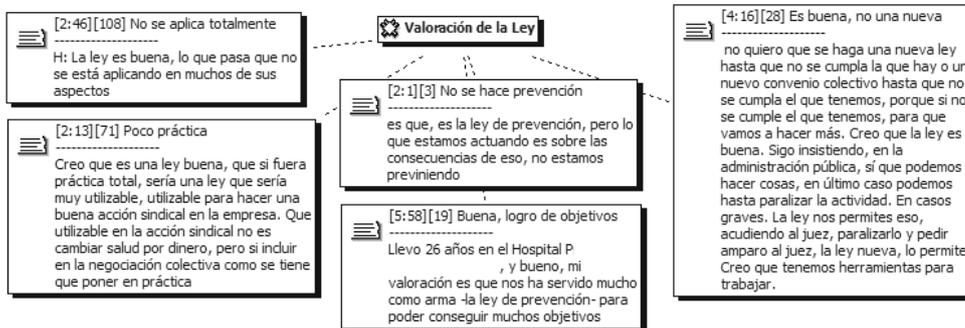


Valoración general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

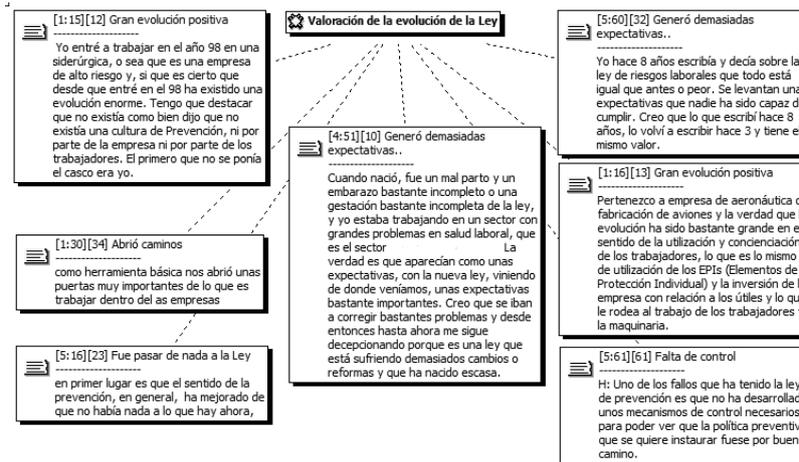
2. Valoración general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales

Para comenzar el acercamiento al objetivo del estudio se tomó como referencia el vigésimo aniversario de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Esta Ley enmarca, junto a otros desarrollos normativos de menor rango, la actividad preventiva de los delegados sindicales participantes. La forma de romper el hielo fue preguntar directamente por el juicio valorativo que les merece esta ley.

El juicio general que hay sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es que es una buena Ley. No se produjeron manifestaciones contrarias a la Ley en sí, los elementos negativos que se añaden a la valoración general de la Ley son consecuencia de una aplicación insuficiente o incompleta de la misma. El camino sugerido es encontrar las vías mediante las que mejorar la aplicabilidad de la ley y orientarla más hacia su sentido original, la prevención, pero no introducir modificaciones o elaborar una nueva Ley. Los veinte años de vigencia no la muestran como obsoleta o desgastada.



El valor inicial de la Ley fue su mera existencia, se pasó de no haber nada a tener un texto legal ambicioso que daba cobertura a algunas reivindicaciones históricas. Su aparición tuvo un gran impacto en diversos planos: tanto en los propios trabajadores, ya que ante la falta de referentes previos en materia de seguridad mostraban cierta extrañeza al tener que incorporarla a su cotidianidad y modificar algunos de sus comportamientos ([Delegado que actualmente es Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales con las tres especialidades] *El primero que [entonces] no se ponía el casco era yo*)¹, como en la relación que los trabajadores mantienen con las empresas al incorporar la ley nuevos ámbitos de reivindicación y colaboración no considerados hasta entonces.



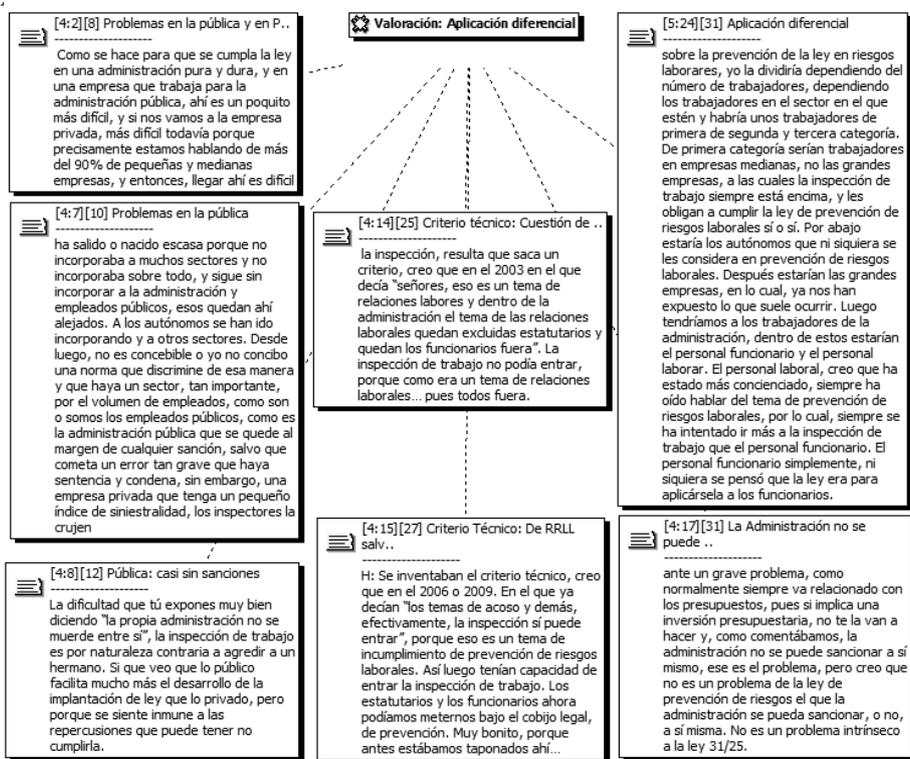
Principales referencias valorativas de la evolución de la Ley de Prevención de RRL

¹ Los textos en cursiva entre paréntesis son citas literales de la transcripción de los grupos de discusión. Las palabras entre corchetes son expresiones auxiliares para facilitar la comprensión del texto.

El nivel de satisfacción con la Ley varía en función de las expectativas ante la misma. Aquellos que no tenían, hasta ese momento, ninguna expectativa en este campo, porque no tenían una conciencia previa sobre la necesidad de regular la prevención, muestran una satisfacción razonable con la Ley. Por el contrario quienes sí esperaban que esta normativa cubriese un vacío, que identificaban claramente, ven sus carencias de origen (*Cuando nació, fue un mal parto*), así como los elementos que la debilitaron desde un principio (*no ha desarrollado unos mecanismos de control necesarios*). Puesto que la mayoría de los delegados de prevención en la actualidad se han incorporado a esta labor con la Ley ya en vigor, su perspectiva se orienta a explotar las posibilidades de un texto que consideran todavía no agotado. La mayoría de las críticas se centran en aquellos que tuvieron contacto con el periodo previo y con el de formulación y aprobación de la Ley.

A pesar de que se considere que las posibilidades del texto no están agotadas, se plantean una serie frecuente de críticas referentes a la dificultad de la aplicación de una ley general a situaciones muy diversas. A grandes trazos, se identifica como elementos diferenciales que dificultan la aplicación de la ley: el sector de aplicación (público vs. privado), el tamaño de la empresa (gran empresa vs. PYMES) y el trabajo por cuenta propia.

Uno de los principales déficits se encuentra en la aplicación de la prevención en el ámbito público (*ni siquiera se pensó que la Ley era para aplicársela a los funcionarios*). Por un lado, se considera que en este sector resulta más fácil cumplir con los aspectos formales. La constitución de comités, evaluaciones, etc. se hace con mayor agilidad. Por otro lado, se considera que la dimensión sancionadora es de más difícil aplicación (*la propia Administración no se muere entre sí*) dado que ambos, organismo sancionador y organismo sancionado, forma parte de la administración pública.



Principales referencias de la aplicación diferencial de la Ley

En el caso de las PYME, el problema es el contrario, los aspectos formales son más difíciles de implantar (*llegar ahí es difícil*), por falta de recursos y por cuestiones logísticas. Sin embargo, cuando la empresa es objeto de inspección y se detectan deficiencias, la sanción es implacable (*una empresa privada que tenga un pequeño índice de siniestralidad, los inspectores la crujen*).

Por lo tanto, a la par que se realiza un juicio general positivo sobre la Ley, aquellos que tienen más experiencia con su implantación valoran el texto de forma negativa, especialmente en algunos puntos básicos de su redacción relativos a la aplicación en el ámbito de la función pública, la falta de independencia en el juicio de la inspección o la no consideración de las especificidades y dificultades en la prevención en el contexto de la empresa pequeña y en el caso de los trabajadores autónomos.

En resumen, se puede afirmar que, a juicio de los delegados de prevención de UGT participantes en el estudio, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

- Es una buena Ley en términos generales, a pesar de algunas limitaciones de origen.
- Tiene dificultades en su aplicación práctica.
- Tiene dificultades en la adaptación a situaciones tan diversas como la función pública, las grandes empresas privadas, las PYME o los autónomos.
- La mayor parte de los juicios sobre la Ley se hace desde una perspectiva actual, siendo infrecuentes los juicios sobre la evolución histórica de la aplicación o sobre los déficits en la redacción del texto que generan disfunciones importantes en su aplicación, especialmente en el ámbito de la función pública y de la pequeña empresa.





3

Las dificultades del trabajo cotidiano
en la Prevención de Riesgos Laborales

3. Las dificultades del trabajo cotidiano en la Prevención de Riesgos Laborales

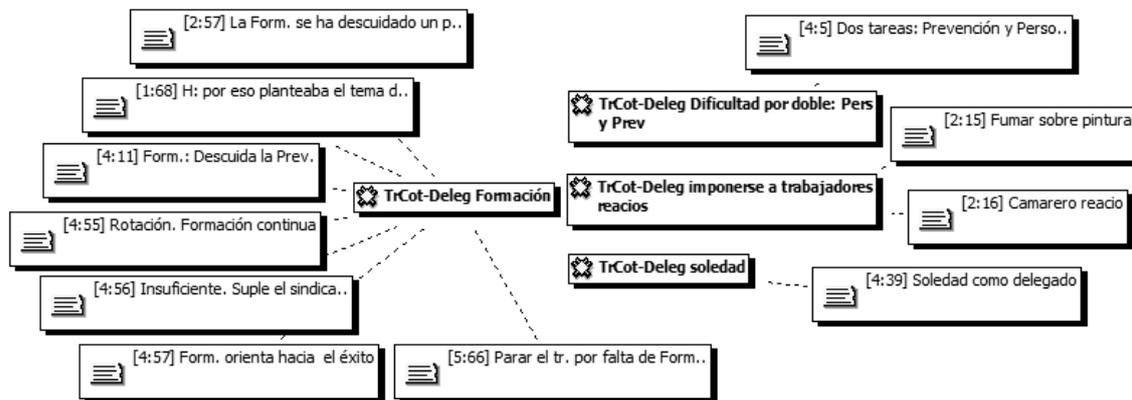
La Ley es un marco normativo que pretende regular los diferentes aspectos de la actividad preventiva de los distintos agentes, incluida la de los delegados de prevención. Sin embargo, como en cualquier otro ámbito, el desempeño cotidiano de los delegados de prevención, y el de los demás agentes implicados, no coinciden necesariamente con los recogidos en el texto legal. Este apartado se centra en la realidad cotidiana de la prevención que resulta de la aplicación de la Ley. Se pretende, por tanto, recoger, en las propias palabras de los delegados, cómo trabajan cotidianamente: los obstáculos y dificultades que encuentran, y los apoyos que utilizan para lograr ser eficaces.

La Prevención de Riesgos Laborales es una actividad compleja que implica a numerosas instancias. Los dos actores principales de la relación laboral, empleadores y trabajadores, interactúan mediante representantes, cuentan con la participación de técnicos, asesores, mutuas, sociedades de previsión y con la vigilancia y capacidad sancionadora de una instancia externa como es la Inspección de Trabajo. Para un funcionamiento satisfactorio de la prevención sería necesaria la armonización de todos esos agentes, pero cada uno de ellos aporta puntos de vista, competencias e intereses propios.

La perspectiva de los representantes de los trabajadores es solo una de las posibles perspectivas, pero una que es fundamental al estar estos en la primera línea de las posibles consecuencias de un mal funcionamiento del sistema. Dada la multiplicidad de agentes, instancias, etc. que intervienen en la prevención de riesgos, buscar un análisis pormenorizado de todos ellos solo llevaría a la confusión. Por ello, no se espera tanto que el resultado sea un análisis objetivo y omnicompreensivo, sino detectar qué elementos destacan los delegados de prevención entre toda esta complejidad. Esos aspectos son los que ellos tienen en cuenta, los que destacan, los que surgen en sus análisis espontáneos. Revelan tanto sus preocupaciones principales como las ausencias de su discurso.

El discurso libre se ha agrupado en tres grandes temas para facilitar la comprensión de las múltiples aportaciones fragmentarias que componen la experiencia cotidiana de los representantes de los trabajadores en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. El primero se refiere a la definición que ellos hacen su papel como actores de la prevención. En segundo lugar, se recopilan las percepciones y valoraciones sobre el contexto en el que desarrollan

su actividad los delegados de prevención. Por último, se analiza su discurso en relación con la eficacia de la actividad de los delegados de prevención.

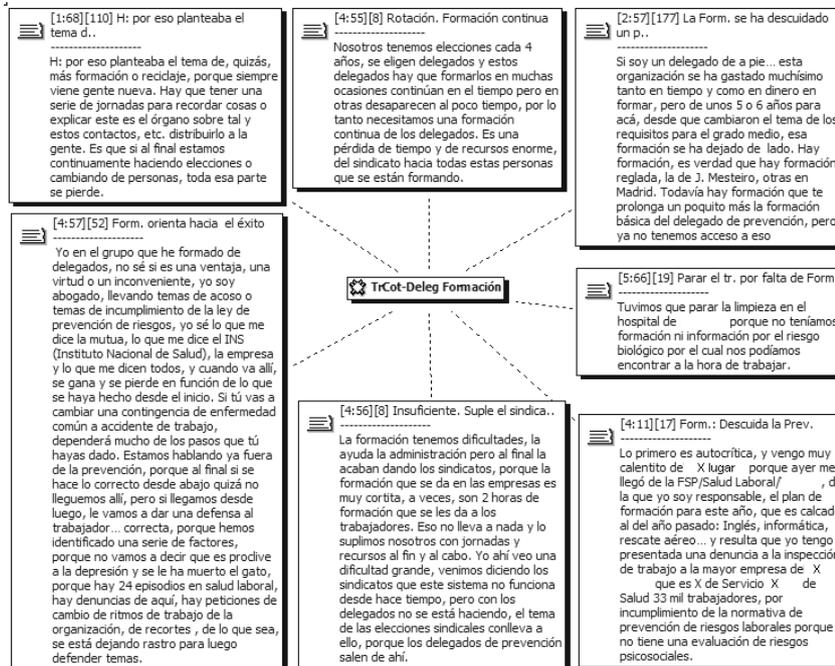


Principales referencias a delegados

El papel de los delegados de prevención

Los delegados, dado su contacto directo con los trabajadores, se identifican como la primera instancia tanto para identificar riesgos como para servir de cauce de información sobre las situaciones que se encuentran los trabajadores cotidianamente. Eso hace que se les suponga unos conocimientos técnicos que no todos tienen. La formación de estos delegados aparece como uno de los aspectos más destacados para un desempeño eficaz de su labor, si bien no existe un discurso totalmente homogéneo al respecto (*Otra de las cosas que debemos hacer autocrítica es la formación que tenemos los delegados de prevención, que muchas veces es por la falta de tiempo*).

En una parte importante del discurso sobre las necesidades de formación, subyace el modelo de los participantes sobre lo que es un delegado de prevención y cuáles deben ser sus funciones.



Principales referencias a la formación de los delegados

En algunos casos, se reclaman unos altos niveles de formación que llevarían a identificar o, al menos, confundir la labor del delegado con la del técnico. En otros casos, se plantea que los conocimientos que deben tener los delegados de prevención no son los necesarios para convertirlos en unos *pseudotécnicos*, manteniéndose que para eso existe la figura del técnico de prevención que deberá estar disponible cuando se le necesita. *(cuando me pongo delante de la empresa el que tiene que saber es el técnico y cuando necesito un dato, se lo digo al técnico.) Cada uno tiene su responsabilidad*). El delegado preserva su función sindical en el ámbito específico de la prevención, pero con el apoyo técnico necesario para ejercer dicha función eficazmente.

En una tercera versión, se plantea prácticamente la disolución de la figura del delegado de prevención en la del delegado de personal. Se considera que integrar ambas labores es costoso en tiempo y esfuerzo, por lo que se plantea la focalización en la labor sindical, relegando los aspectos de salud al técnico *(Tú no puedes poner puntos de orden del día en una reunión sin prepararlo, y por lo tanto necesitas tiempo para desarrollar eso. Eso no se tiene muchas veces. Se echa mano básicamente de los técnicos que tenemos en los sindicatos para que hagan de apoyo)*.

No obstante, salvo en las manifestaciones más extremas de esta tercera versión, sí se reclama que el delegado tenga una formación suficiente que le permita orientar su atención para advertir riesgos, incumplimientos o dirigirse a la fuente necesaria para comprender la situación problemática. Además, esta adquisición de conocimientos es la que va a posibilitar que se encaucen correctamente las actuaciones y se orienten hacia el éxito *(yo sé lo que me dice la mutua, lo que me dice el INS, la empresa y lo que me dicen todos: cuando va allí, se gana y se pierde en función de lo que se haya hecho desde el inicio. Si tú vas a cambiar una contingencia de enfermedad común a accidente de trabajo, dependerá mucho de los pasos que tú hayas dado)*. Abundando en este idea, se considera que, si otros representantes de trabajadores, además de los que tienen la responsabilidad de la prevención, y los propios trabajadores en general *(creo que falta mucha formación todavía, a mandos intermedios e incluso a los trabajadores)* tuviesen unos ciertos conocimientos, la convergencia de perspectivas reforzaría en general la prevención *(unos cursos de reciclaje, o llamémoslo como queramos, y luego () los delegados de prevención, o los presidentes de los comités de empresa, pues que toda esa formación la den al resto de compañeros)*.

Por lo tanto, se reconocen tres discursos entre los delegados de prevención. Uno reclama formación específica para poder desempeñar el trabajo con eficacia desde una perspectiva de profesionalización que lo aproxima a la función

del técnico. Otro que previene del riesgo de entrar en el terreno de los técnicos, postergando la acción sindical en el campo de la salud laboral. Y un tercero que cede la mayor parte de la labor preventiva al técnico y diluye la acción sindical en el campo de la prevención en el ámbito de la acción sindical global. Entre las diferentes posturas podría haber un equilibrio, aunque fuese un equilibrio con una cierta tensión dialéctica, pero en los grupos no se ha recogido ningún desarrollo posterior que sintetice esa tensión y defina una línea de acción clara. Podría darse la posibilidad de ser discursos paralelos: discursos que se han generado en ámbitos diferentes del conjunto de los delegados y que apenas si tienen relación entre sí.

A pesar de que se entiende que la formación es crucial, son frecuentes las críticas por el descuido habitual en la formación ofertada en temas de prevención, así como la ausencia de una evaluación de las necesidades y de una planificación de la formación (*ayer me llegó () el plan de formación para ese año, que es calcado al del año pasado: inglés, informática, rescate aéreo () nos dedicamos a aprender inglés, informática y se lo damos a los empleados públicos en plan general, y formamos así a los delegados de prevención. Que es lo que decía el compañero: señores, tenemos lo que queremos*).

Otro elemento que aparece en relación con la formación es la dificultad de obtener el máximo rendimiento de la misma, dadas las altas tasas de rotación entre los delegados de prevención. El hecho de que sean cargos electos y de que no siempre se produzca la reelección, hace, en ocasiones, imposible que lleguen a tener la formación suficiente para poder desempeñar correctamente su cometido (*Nosotros tenemos elecciones cada 4 años [en las que] se eligen delegados, y [a] estos delegados hay que formarlos. En muchas ocasiones continúan en el tiempo, pero en otras desaparecen al poco tiempo. Por lo tanto necesitamos una formación continua de los delegados*). Y en otros casos, una vez alcanzada la capacitación, finalizan su periodo como representantes con lo que no se producen las devoluciones al sindicato esperadas. En este sentido, se apunta la posibilidad de reposar la actividad preventiva más en figuras no electas, permitiendo así una mayor continuidad en la acción tras la formación.

Dentro del desempeño de su actividad, además de la formación, los participantes se refieren a las dificultades para obtener un reconocimiento de su autoridad y funciones en la materia por parte de los compañeros. El delegado, con frecuencia, tiene que hacer el papel de activador de la conciencia del trabajador respecto a los riesgos que este asu-

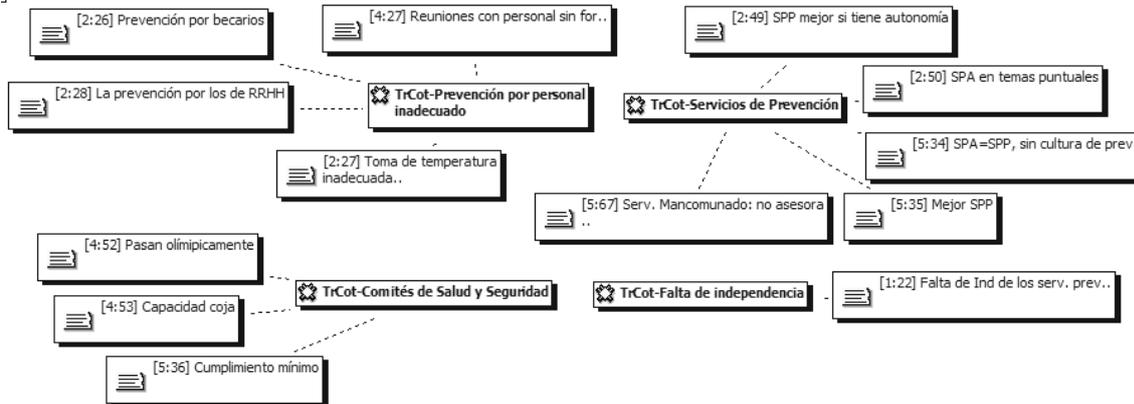
me. La consecuencia lógica de esa activación debería ser una respuesta positiva por parte del afectado para evitar o prevenir esos riesgos que no había advertido hasta ese momento. Sin embargo, los participantes cuentan como anécdotas divertidas episodios que están a punto de provocar un accidente (*había un compañero que se encargaba de mezclar las pinturas y estaba fumando encima, y se lo decía, “macho, que eso es una sustancia explosiva”, además de la intoxicación que te coges (...) y al tío que no le salía de los cojones*) o simplemente que derivarán en problemas casi seguros a medio o largo plazo como una suerte de crónica de una lesión anunciada, todo ello a pesar de las advertencias del delegado de prevención (*ves al camarero cogiendo la bandeja de forma incorrecta y les dices que (con) la forma de cogerla () te puedes hacer daño. Y te responden que es que es más cómodo. Y por esa comodidad no lo va a hacer nunca bien. Aunque se lo repitas ochenta mil veces*).

La singularidad del trabajo del delegado de prevención, su complejidad, la responsabilidad que arrastra y la formación no siempre adecuada, le sitúan, a veces, en una posición incómoda de demanda de apoyo al sindicato. Los delegados necesitan multitud de habilidades en sus relaciones: comunicativas (para tratar con sus propios compañeros), negociadoras (con los empresarios), técnicas (con todos), comprensión de aspectos legales (con los abogados), persuasivas (con los inspectores), etc. Sin embargo, señalan que, con frecuencia, esas demandas de apoyo no son atendidas correctamente por el sindicato. Necesitan sentir el respaldo de la organización (técnico, de asesores, de formación) para poder enfrentarse a todas estas situaciones. No para tener éxito necesariamente, solo para enfrentarse a ellas (*entiendo, muchas veces, la soledad del delegado de prevención. Vas a la empresa y te tiene tres abogados con corbata que te cagas, que te acojonan ya de entrada () hay que sentir el respaldo, y, muchas veces, eso no se tiene*).

El contexto en el que desarrollan su actividad los delegados de prevención

El contexto en el que se desarrolla la actividad de los delegados de prevención está formado por figuras diversas como los Comités de Salud y Seguridad, los Servicios de Prevención (propios o ajenos), servicios mancomunados, etc. El funcionamiento de los Comités, a juicio de los propios delegados, dista mucho de ser óptimo. Les achacan funcionar al mínimo o no tener impacto en sus actuaciones (*La capacidad de los delegados de Seguridad y Salud yo creo que es bastante coja al decir que es “consulta y participación” () esa “consulta y participación” se desvincula absolutamente de que sea efectiva o atendida*). Sorprende que los propios delegados diferencien tanto entre su labor

individual y el funcionamiento de los comités. Cabría esperar una continuidad entre ambos, una sinergia que afianzase el trabajo individual. Al destacar estas disfunciones establecen el contexto que explica las alusiones a la soledad en su labor o a la insatisfacción respecto a la efectividad de su trabajo.

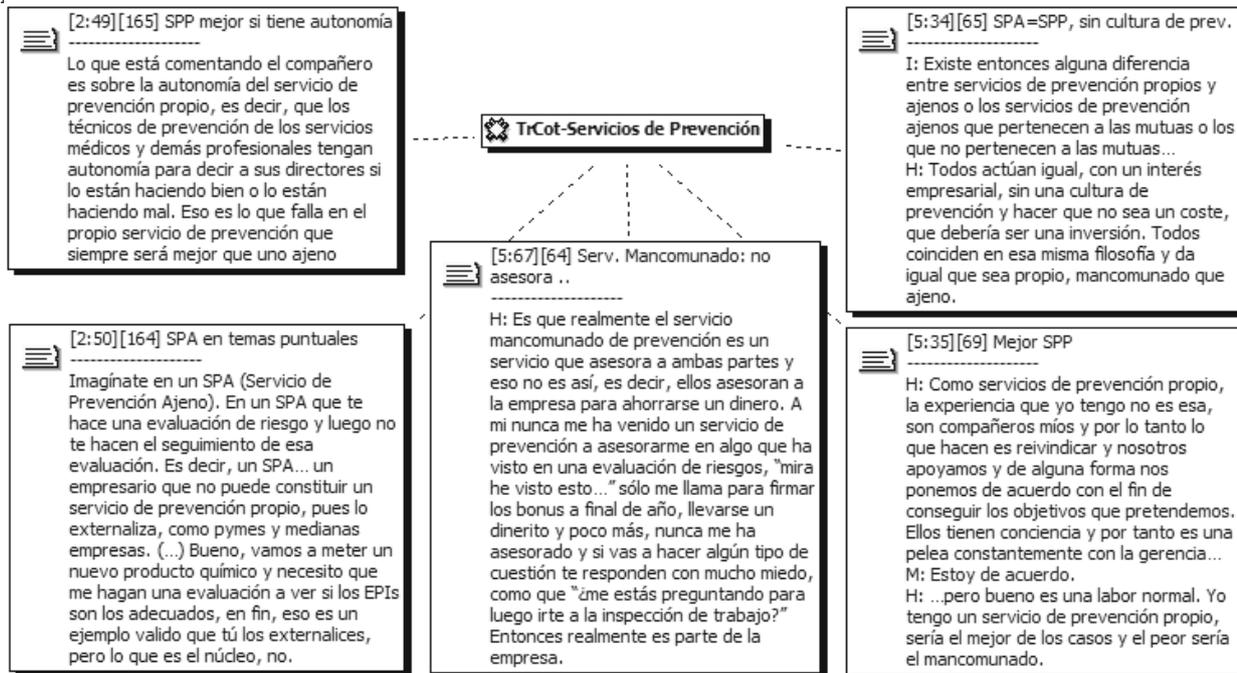


Principales referencias al contexto de los delegados

El personal con el que tienen que compartir su actividad también presenta algunos problemas. De nuevo, aparece la alusión al sistema de elección y nombramiento de los delegados de prevención y a los procesos de constitución de los órganos de representación. Se indica que la formación parece ser habitualmente a posteriori, por lo que desde que ocupan sus puestos hasta que desarrollan las competencias necesarias hace falta un tiempo que las circunstancias de elección y nombramiento no facilitan. Igualmente, la lentitud de las instancias implicadas para nombrar a sus representantes en el comité de empresa puede derivar en una inexistencia del comité de salud y seguridad que dificultan la continuidad y fluidez en la acción preventiva. *(en una comisión paritaria () [que] controla 4 o 5 comités, de*

empresa de la administración pública () me doy cuenta de que uno de ellos no estaba formado todavía y que era porque la Administración no había nombrado a los suyos para formar el comité de empresa() No puede pasar, en sitios, que estén 3 o 4 años sin montarse si quiera el comité de seguridad y salud). E incluso en algunos casos se incorpora a estos ámbitos a personas a todas luces inadecuadas (El servicio de prevención en mi empresa lo están cubriendo, en algunos casos, becarios).

La valoración de los servicios de prevención es variada. Y la preferencia por servicios propios o ajenos tiene muchas matizaciones. En términos generales, hay una preferencia por el servicio propio (*Yo tengo un servicio de prevención propio, [que] sería el mejor de los casos. Y el peor sería el mancomunado*), lo cual no quiere decir que haya una satisfacción generalizada con este tipo de servicios de prevención, más bien se deduce una cierta desconfianza generalizada con independencia de la fórmula de gestión de la prevención adoptada por la empresa (*Todos actúan igual, con un interés empresarial, sin una cultura de prevención y hacer que no sea un coste, que debería ser una inversión. Todos coinciden en esa misma filosofía y da igual que sea propio, mancomunado que ajeno*). Se reconoce la necesidad de contar con servicios ajenos cuando la empresa es pequeña o tiene dificultades para contar con que personal cubra todas la necesidades de prevención, pero de nuevo aparece la desconfianza si la externalización afecta a todo el servicio, la parte central de la prevención tiene que estar controlada desde dentro de la empresa (*un SPA [Servicio de Prevención Ajeno] un empresario que no puede constituir un servicio de prevención propio, pues lo externaliza, como pymes y medianas empresas. () “Bueno, vamos a meter un nuevo producto químico y necesito que me hagan una evaluación a ver si los EPIs son los adecuados”. En fin, eso es un ejemplo válido que tú los externalices, pero lo que es el núcleo, no*). Pero el funcionamiento de los servicios de prevención propios depende mucho de la empresa concreta, de la capacidad de trabajo autónomo que tenga o de la dependencia de la dirección empresarial (*la autonomía del servicio de prevención propio () Eso es lo que falla en el propio servicio de prevención*) (*Como servicio de prevención propio () son compañeros míos y, por lo tanto, lo que hacen es reivindicar y nosotros apoyamos y, de alguna forma, nos ponemos de acuerdo*). En el fondo, parece haber también una desconfianza de base a los Servicios de Prevención Propios al tener una dependencia de la dirección de la empresa (*En su reglamento [de los servicios de prevención] lo pone bien claro, literalmente: “ellos actuarán con absoluta independencia de las partes y ejercerán un papel asesor”*). Esto es teoría, esto no es así. Quien paga, paga).

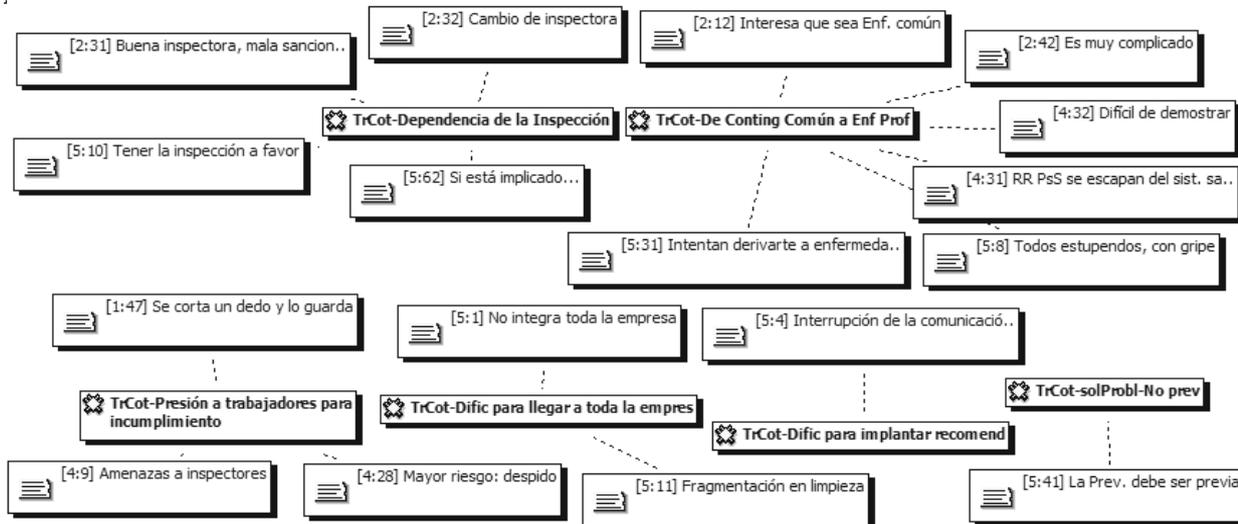


Principales referencias a los Servicios de Prevención

La eficacia de la actividad de los delegados de prevención

Además de los problemas derivados de las carencias competenciales por deficiente formación o de las disfunciones generadas por la propia estructura del sistema de prevención (elección de delegados, diversidad de instancias implicadas, etc.), los delegados de prevención reflejan problemas específicos para conseguir que su trabajo sea eficaz.

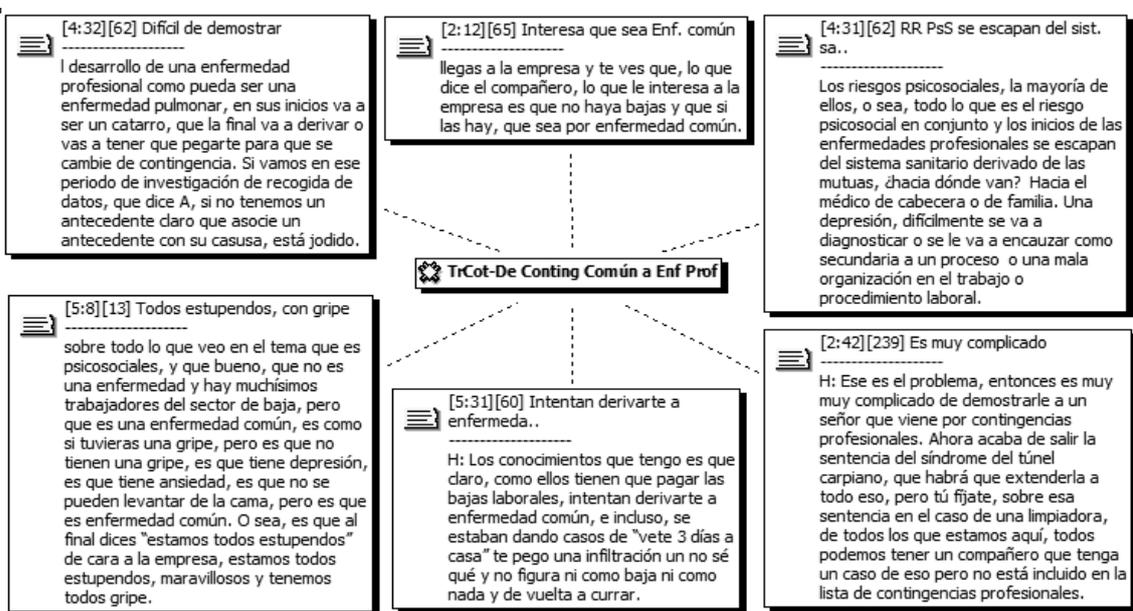
Uno de los más destacados, por la reiteración con la que lo manifiestan, es la dependencia de la persona concreta que ocupe la Inspección de Trabajo. Los delegados atribuyen una gran discrecionalidad a los inspectores de trabajo. No atribuyen el éxito de sus denuncias tanto a la consistencia de las mismas como al estilo de desempeñar su función del inspector (*hasta hace muy poco era así, denuncia que poníamos, denuncia que no servía para nada. Pero de un tiempo hasta ahora, no sé si nos ha caído una maravilla, pero tenemos una inspectora que denuncia [que ponemos] acta de infracción que hace*). La atribución de esta discrecionalidad es un tanto confusa y poco clara. En algunos casos parece que se apunta a convicciones ideológicas del inspector de turno (*Si tenemos uno implicado y que verdaderamente valore la prevención, ese va a ir a coger; () Quiero decirte que como el inspector no venga con nosotros*), en otros, a la forma de entender su capacidad sancionadora (*Nosotros desde el sindicato del sector ferroviario, tenemos por desgracia, una muy buena inspectora, a la que bendecimos pero muy mala sancionadora. Es decir, sí, nos hace caso pero no hay sanción con respecto a la empresa y eso en cierta forma nos impide muchas cosas, porque sí, nos está haciendo caso, pero no está haciendo nada. Eso nos jode*). El caso es que el trabajo de los delegados es solo una parte de un proceso que si no tiene continuidad en la actividad de la inspección se vuelve ineficaz. No depende de ellos, pero por bien que hagan su trabajo puede resultar inútil.



Principales referencias a la eficacia de la actividad de los delegados

Un ámbito en la que la posible eficacia de los delegados choca con intereses de la empresa, que dificultan sobremedida su trabajo, es el de las enfermedades profesionales. El reconocimiento de que una contingencia en el trabajo es de tipo profesional o común tiene evidentes consecuencias respecto a los derechos que generan y a la protección dispensada. El que una situación quede como una contingencia común se alinea más con los intereses de la empresa, por ello hay una desconfianza generalizada a las dificultades que encuentran para este reconocimiento. No dudan en atribuirlo a los intereses empresariales (*lo que le interesa a la empresa es que no hay bajas. Y que si las hay, que sea por enfermedad común*). E incluso atribuyen estos intereses a una presión porque, en la medida de lo posible, ni

si quiera sea contabilizado como una baja (*como ellos tienen que pagar las bajas laborales intentan derivarte a enfermedad común. E incluso se estaban dando casos de “vete tres días a casa [y] te pago una infiltración [o] un no sé qué. Y no figura no como baja, ni como nada. Y de vuelta a currar).*



A esto se añade tanto la dificultad para que una dolencia sea reconocida como enfermedad profesional (*es muy complicado de demostrarle a un señor que viene por contingencias profesionales. Ahora acaba de salir la sentencia del túnel carpiano () en el caso de una limpiadora*), como la dificultad intrínseca para hacer esta atribución a una dolencia que, en sus primeras fases puede ser fácilmente confundida con una enfermedad común (*todo lo que es riesgo psicosocial en conjunto y los inicios de las enfermedades profesionales se escapan del sistema sanitario derivado de las mutuas. ¿Hacia dónde van? Hacia el médico de cabecera o el de familia*). El resultado de esta carrera de obstáculos es, a ojos de los trabajadores y de los propios delegados, una baja eficacia de los representantes de los trabajadores en este aspecto concreto.

Otra dificultad para el desempeño eficaz de la labor de delegado de prevención está en las reticencias de los trabajadores a cumplir con la prevención de riesgos por temor a perder su trabajo (*lo que está ocurriendo ahora, al menos en el sector que yo conozco, es que la gente se corta un dedo y se lo mete al bolsillo. Porque si enseña el dedo cortado se queda sin dedo y sin trabajo*). Las presiones son autoimpuestas y por acción directa de sus superiores. Además de la presión sobre los trabajadores (*si a un trabajador viene un jefe y le dice que tiene que hacer eso “sí o sí”. El trabajador lo va a hacer*) en el caso de las Administraciones Públicas se señalan presiones sobre los propios inspectores de trabajo, que son trabajadores de esas administraciones (*Yo he visto inspectores que han sido amenazados en una mesa en el sentido de decirles en una mesa “¿tú nómina la hacemos aquí? Me parece que sí ¿verdad?”, eso en una empresa privada sería inconcebible ¿no? () Es una amenaza de pistolero, y esas cosas funcionan*).

También representa una dificultad el que la empresa sea grande y/o presente una amplia dispersión geográfica, especialmente cuando sus trabajadores prestan servicios de forma aislada dentro de organizaciones que no son sus empleadoras (p. ej., contratas de limpieza o seguridad, ya que la posibilidad de acceso de los delegados a esos trabajadores es compleja (*la integración de la prevención en todos los ámbitos de la empresa no existe*) (*en el sector de limpieza son muchos los trabajadores que se encuentran solos que no tienen representación ni formación y no existe para nada la prevención*)). Eso hace que existan ámbitos laborales sin prevención de riesgos de facto.

La prevención de riesgos se muestra, así, como una actividad que, en muchas ocasiones, requiere la actividad intencional y continua de personal específico, ya que no es una actividad integrada en la actividad laboral como una

dimensión más, sino una dimensión del trabajo que, si no es explicitada por agentes interesados en ella, cae a niveles por debajo de los mínimos esperables.

Dentro del conjunto de riesgos laborales, los psicosociales aparecen como especialmente complejos. A las dificultades generales, se añaden las derivadas de la complejidad de su evaluación y de establecer un vínculo entre causa y efecto. De ello se deriva que no sea infrecuente que se actúe a posteriori (*se hace [la evaluación] si hay un caso en especial. Pero eso no es prevención. Eso es cuando hay un problema, intentar solucionar un problema () Nosotros tenemos un protocolo de actuación para casos de acoso laboral () Tiene que denunciar el que se sienta acosado () Pero eso no es prevención*). Pero como reconocen los propios delegados, actuar a posteriori, cuando ya hay un problema que afecta a un trabajador concreto, no es prevención.

Resumiendo las principales aportaciones de los delegados en este apartado, podemos señalar que el trabajo cotidiano de los delegados de prevención se enmarca en unas condiciones que determinan sus posibilidades de éxito. Desde el procedimiento para la elección de los delegados hasta la estructura de Comités, Sociedades de Prevención, Mutuas, Inspección, etc., pasando por las resistencias de los trabajadores o las presiones de la empresa. Por todo ello,

- La formación de los delegados es deficitaria. A algunos les llega cuando ya están ejerciendo sus funciones; a otros no les da tiempo a alcanzar las competencias necesarias. Demandan una formación continua en este ámbito.
- Los propios trabajadores no demandan formación en prevención de riesgos. Parece un ámbito de interés secundario.
- El delegado se encuentra en una posición intermedia que ni le garantiza una posición de fuerza de cara a la empresa ni de cara a los trabajadores. Falta una vía de autoridad previa a la capacidad sancionadora de la inspección.
- El delegado de prevención, a veces, tiene que simultanear las tareas respecto a la prevención con otras en las que normalmente se siente más seguro, lo que aumenta la tendencia a relegar la prevención a un segundo plano.
- La integración de las distintas instancias vinculadas a la prevención es débil.

- La desconfianza en instancias dependientes del empleador, sea en la medida que sea, es grande, como ocurre en los Servicios de Prevención Propios. Se sospechan intereses espurios en actuaciones concretas que dificultan la prevención y benefician económicamente al empleador.
- La relación con la inspección depende demasiado de características idiosincráticas de la persona que ejerce la función.
- El reconocimiento de enfermedades profesionales dista mucho de estar normalizado. La desconfianza es grande y se señalan obstáculos intencionales que tratan de desviar los casos que se presentan a enfermedades comunes.
- El temor a perder el trabajo, por convencimiento propio o por amenaza del empleador, se convierte en un muro para cualquier actividad relacionada con la prevención de riesgos.
- En el caso de los riesgos psicosociales la situación se agrava al actuar con demasiada frecuencia a posteriori: no previendo los riesgos sino solucionando las consecuencias de una previsión inadecuada o inexistente.





Propuestas para mejorar el trabajo
cotidiano en la Prevención
de Riesgos Laborales



**Riesgos
Laborales**

19952015 Aniversario de la Ley de Prevención

4. Propuestas para mejorar el trabajo cotidiano en la Prevención de Riesgos Laborales

Una vez realizado el análisis de la situación se solicitó a los participantes que realizaran sugerencias para mejorar la prevención de riesgos en general y su eficacia en particular. Dada su implicación y el conocimiento del campo se solicitaba que hicieran una labor de análisis que permitiera describir un modelo “ideal” de funcionamiento. Se obtuvo información de interés sobre ámbitos importantes de mejora, sin embargo no fue posible cerrar durante la realización de los grupos una propuesta integral de mejora.

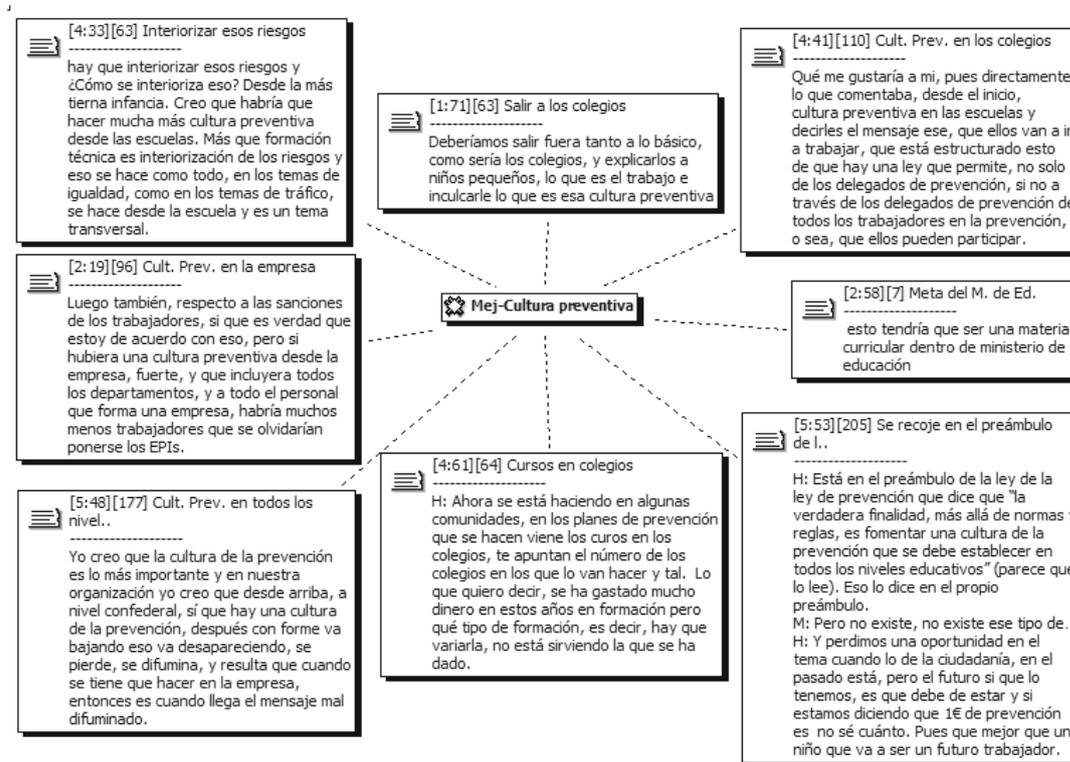


Red de los principales temas propuestos como mejoras

La necesidad de una cultura preventiva

En la Exposición de Motivos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se recoge “el propósito de fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos” y, a juicio de los delegados de prevención, estas no han pasado nunca de ser unas hermosas palabras, sin otra consecuencia. La desidia o la incapacidad de los distintos Gobiernos hace que, veinte años después, los representantes de los trabajadores sigan pidiendo el desarrollo de esas palabras.

La cultura preventiva es la vía más eficaz que encuentran para combatir el choque de intereses entre la prevención y la productividad. Mientras se siga planteando esa dualidad será difícil conseguir muchos de los objetivos planteados en este ámbito. Para ello la cultura preventiva debería permear toda la empresa, implicar a todos los departamentos, y reconocerse en cada uno de los trabajadores (*si hubiera una cultura preventiva, desde la empresa, fuerte y que incluyera todos los departamentos y a todo el personal que forma una empresa, habría muchos menos trabajadores que se olvidarían de ponerse los EPIs*). La atención hacia los posibles riesgos sería una tarea mancomunada, la responsabilidad estaría repartida entre todos los actores y todos se orientarían hacia la prevención porque todos lo considerarían como la línea base del trabajo. Pero el planteamiento, conceptualmente incuestionable, choca con la realidad de intereses contrapuestos que relegan a un plano secundario la preocupación por los riesgos. Tan es así, que, a juicio de los participantes, hasta en la propia organización sindical se aprecia un menor interés por la prevención frente a otras actividades sindicales. Desinterés que se pronuncia o atenúa según el nivel en el que se opere. Los delegados perciben que en los niveles superiores de la organización existe una mayor conciencia de la importancia de la prevención y una cultura preventiva más asentada. Sin embargo, en los niveles organizativamente inferiores, los que están más en contacto con los trabajadores, tienen más difuminada esta cultura (*yo creo que desde arriba, a nivel confederal, sí que hay una cultura de la prevención. Después, conforme va bajando, eso va desapareciendo, se pierde, se difumina. Y resulta que cuando se tiene que hacer en la empresa, entonces es cuando llega el mensaje mal difuminado*). Este planteamiento parece reflejar un cierto idealismo en la forma de abordar la prevención por el sindicato: como idea está bien, pero a medida que se acerca al trabajo cotidiano, a los problemas inmediatos de los trabajadores, pierde peso, no es eficiente para sus intereses y, de nuevo queda postergada. Lo cual contrasta con el discurso sostenido a lo largo de los distintos grupos sobre la tarea cotidiana de defensa de la importancia de la prevención.



Principales referencias a la necesidad de una cultura preventiva

No obstante, más allá del nivel en que la cultura preventiva se haya instalado en las empresas y en la propia organización sindical, los participantes ponen el énfasis en la adquisición de esta cultura en la infancia. Consideran evidente que el modo para que los trabajadores incorporen a sus valores básicos la preocupación por la propia seguridad, así como para que los empresarios lo consideren como un elemento constitutivo del trabajo, que incluso es beneficioso económicamente, es la incorporación de esta materia en el currículo escolar de alguna manera (*Y perdimos una oportunidad en el tema cuando lo de la ciudadanía*). Para ello, no dudan en ofrecerse para encontrarse directamente con los niños y transmitirles su experiencia (*Deberíamos salir fuera tanto a lo básico, como sería los colegios, y explicar a niños pequeños lo que es el trabajo, e inculcarles lo que es esa cultura preventiva*), porque la cuestión no es el aprendizaje técnico, que se adquirirá cuando sea necesario, sino la interiorización de la idea de riesgo laboral y de la necesidad de anticiparse para evitar consecuencias negativas.

La mejora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

Una de las instituciones fundamentales en todo este ámbito es la de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Y para los delegados podría mejorar si incrementase su autonomía (*Tiene que ser un organismo autónomo, de carrera, profesionalizado, con la formación suficiente, con un arma legal que sea suficiente y que no esté condicionada por el poder político*). No tienen una opinión negativa de la inspección. Como se indicaba más arriba, le achacan una dependencia excesiva de las características de la persona concreta. Sin embargo se aprecia una postura de búsqueda de colaboración con los inspectores, al mismo tiempo que son comprensivos con las condiciones en las ejercen su labor, mencionando expresamente el exceso de trabajo para un número insuficiente de inspectores. (*la Inspección de Trabajo sí que necesita recursos* / *Los inspectores están colapsados*).

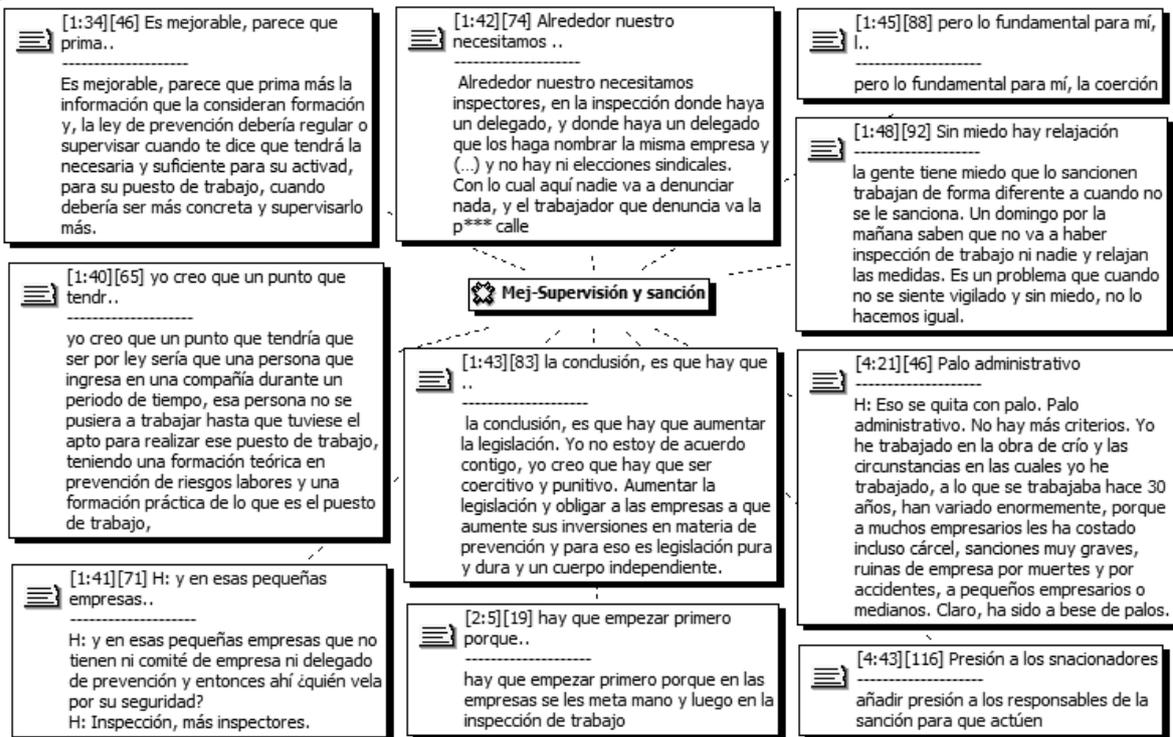
Como posible solución a esta situación de sobrecarga, los delegados proponen una mayor colaboración por su parte en las tareas de inspección. No proponen asumir sus funciones propias de la inspección, pero sí tratar de llegar donde la propia inspección no llega (*otra herramienta que podría ponerse en marcha definitivamente sería un control de inspección* / *Y no a demanda del trabajador, sino nosotros mismos, como organización y sindicato. Vamos a Madrid a esta empresa ¿Cómo está la prevención? ¿Ha constituido Comité de Seguridad y Salud?*). Esta propuesta señala la necesidad de mejorar la colaboración entre la inspección oficial y la labor de vigilancia de la prevención de los dele-

gados, extendiéndola a ámbitos descuidados, más que la implantación de una nueva herramienta de “inspección”. No desarrollan de forma detallada cómo llevar esta idea a la práctica, pero básicamente incluiría la ampliación de la labor del delegado más allá de su propio centro de trabajo, tal y cómo se recoge más adelante en la propuesta de delegados de zona, y la realización por parte de los delegados de una “inspección paralela” que permita un seguimiento de las inspecciones oficiales.

Incremento de la supervisión y de la sanción

Junto con la cultura preventiva y la actividad de la inspección, los delegados de prevención parecen confiar para el cumplimiento de la ley en el efecto de la sanción en sí misma y en su efecto disuasorio, a través del temor que pueda generar (*Un domingo por la mañana saben que no va a haber Inspección de Trabajo ni nadie. Y relajan las medidas. Es un problema que cuando no te sientes vigilado y [estás] sin miedo no lo haces igual*). Incluso plantean endurecer la ley en su dimensión sancionadora ampliando las causas por las que puede ser sancionado a aquellos casos en que no se tiene el suficiente rigor en la prevención de riesgos, sin que sea necesario que se produzca daño alguno (*yo creo que hay que ser coercitivo y punitivo. Aumentar la legislación y obligar a las empresas a que aumenten sus inversiones en materia de prevención. Y para eso legislación pura y dura*). Y como correspondencia, incrementar la presión sobre los sancionadores para que no sean blandos con los incumplidores (*¿qué hacer?*) *Añadir presión a los responsables de la sanción para que actúen*).

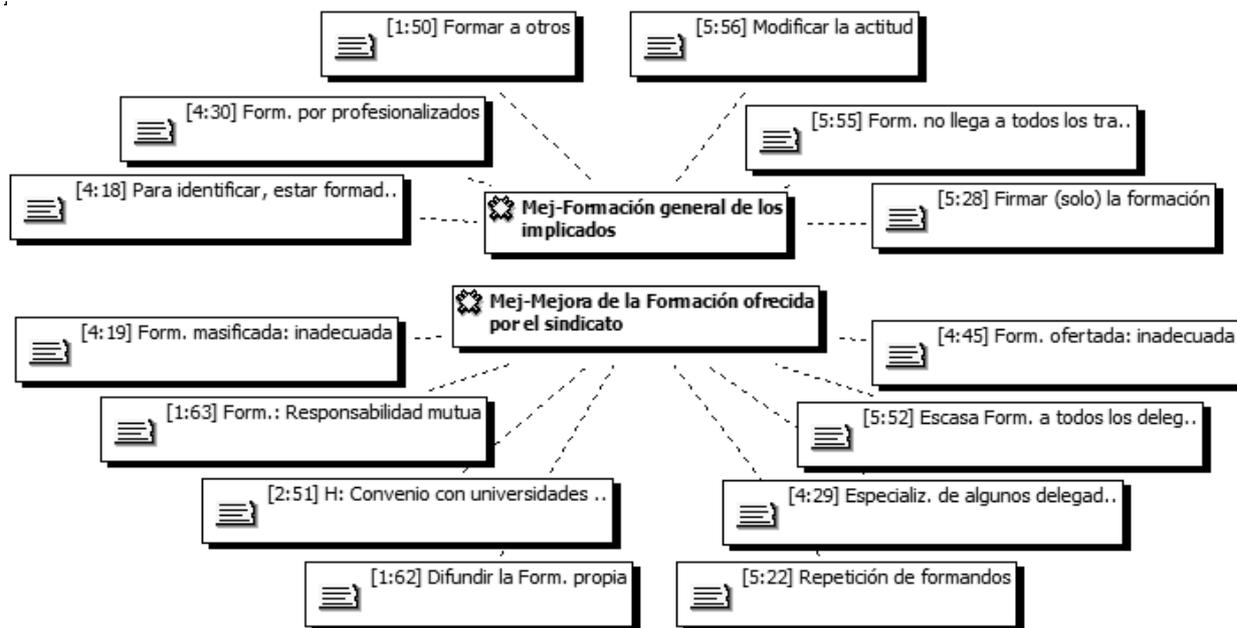
La presión de la capacidad sancionadora parece la solución indiscutible a los problemas de prevención, que parecen ser achacados a la indolencia (*¿Y en esas pequeñas empresas que no tienen ni comité de empresa, ni delegado de prevención? Entonces ahí ¿quién vela por su seguridad? - Inspección, más inspectores*) o el interés casi criminal de algunos empleadores ([situaciones de acoso a trabajadores para que abandonen la empresa] *Eso se quita con palo. Palo administrativo. No hay más criterios*).



Estas primeras propuestas de mejora suponen una cierta contradicción entre ellas. Por un lado, se confía la mejora en una adquisición generalizada por la sociedad de una cultura preventiva. Lo cual supone implicar a todos en un convencimiento que prácticamente haría innecesaria la coerción para el logro de una prevención de riesgos efectiva. Pero, por otro, se desconfía de forma muy intensa de que se pueda conseguir algo realmente significativo a partir del cambio de actitudes en los empresarios o el desarrollo de una cultura de prevención, salvo que se tenga la oportunidad de hacerlo desde la infancia. Salvo que medie la coerción directa o indirecta, no se confía en la persuasión. Se desconfía de todos, de los empresarios, que parece que solo cambian de actitud por presión, y de los propios trabajadores, que cuando disminuye la vigilancia tampoco mantienen el comportamiento correcto, y de la administración, que no se aplica con la suficiente intensidad a su labor de vigilancia, inspección y sanción.

Mejoras en la formación

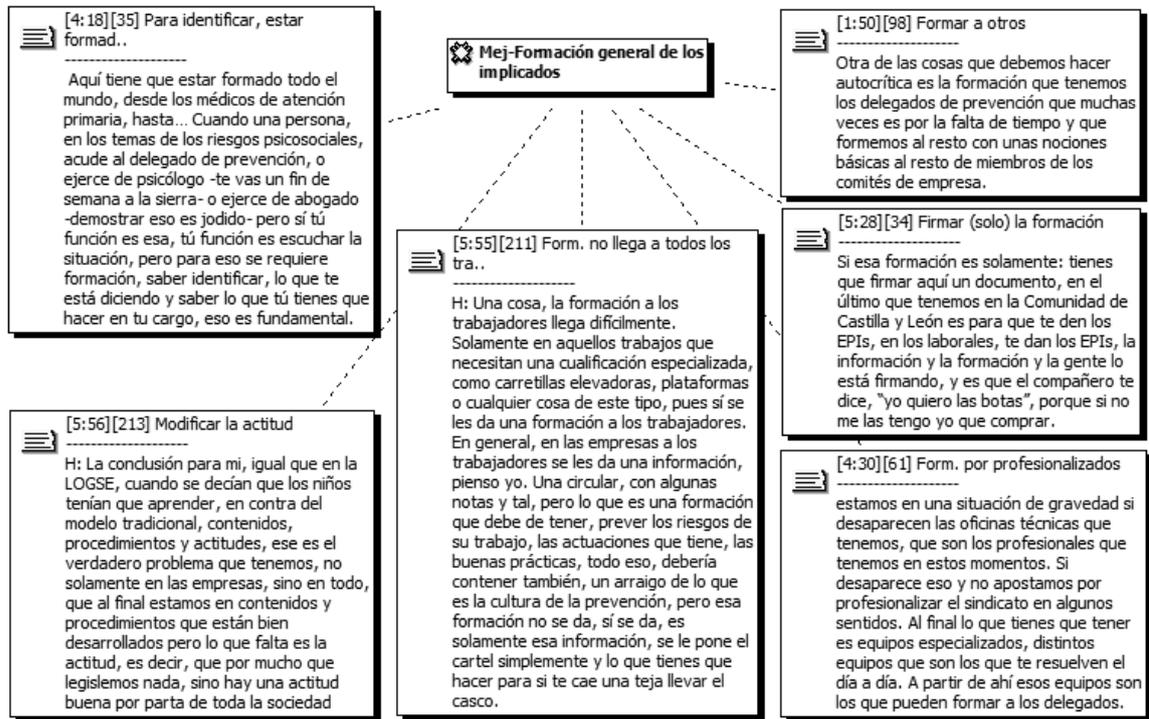
Un recurso básico para los sindicatos es la formación. Los delegados son conscientes de ello y la proponen como vía de mejora de la situación en la prevención de riesgos. Tienen dos grandes referencias: la formación en general de los implicados (delegados, trabajadores, empresarios) en la prevención y la formación específica ofrecida a los delegados por el sindicato. La primera es una apelación que incluye una cierta ambigüedad: desde la formación que puedan transmitir los propios delegados, y por tanto ya suficientemente formados, a la formación que necesitan los propios delegados, y por tanto insuficientemente formados. En este caso, a veces se trasluce un cierto efecto de tercera persona, es decir, que los delegados detectan carencias en otros y no en uno mismo, o al menos no con la misma claridad. La segunda referencia se centra en las limitaciones o inadecuaciones de la formación específica que ofrece el sindicato a los delegados de prevención.



Principales referencias a la mejora de la Formación

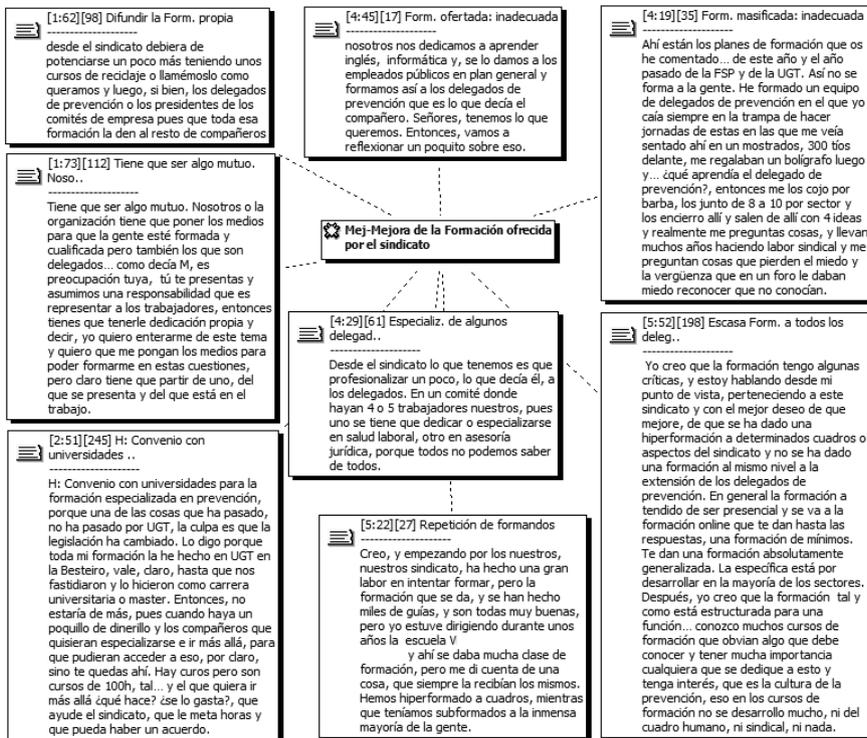
La prevención de riesgos laborales tiene un componente técnico del que no se olvidan los delegados al hablar de formación. Toda transmisión de conocimientos tiene que provenir de personas que dominan esos conocimientos, pero en este ámbito se destaca el componente especializado (*lo que tienes que tener son equipos especializados, distintos equipos que son los que te resuelven el día a día. A partir de ahí, esos equipos son los que pueden formar a los delegados*). Hay una conciencia clara de que la eficacia de estas actividades necesita de personas que saben qué hacer en todos los niveles, que la falta de competencia de las personas implicadas puede determinar el fracaso de la prevención o de la detección de las consecuencias por un déficit en el control de los riesgos. E incluyen a todos los agentes implicados: técnicos, inspectores, delegados, trabajadores cada uno con una formación adecuada a su nivel y su responsabilidad en la prevención (*aquí tiene que estar formado todo el mundo, desde los médicos de atención primaria hasta*). Por ello, no dudan en proponer vías por las que la formación llegue a “todo el mundo” como, por ejemplo, la difusión de los conocimientos de prevención adquiridos por los delegados al resto de trabajadores, empezando por los compañeros del Comité de Empresa. Los delegados asumen, de este modo, parte de la responsabilidad en generar la *cultura preventiva* de la que habla la Ley y que tanto echan de menos. (*Otra de las cosas que debemos hacer autocrítica es [que con] la formación que tenemos los delegados de prevención () que formemos al resto con unas nociones básicas*). Por ello, por el objetivo de conseguir esa *cultura preventiva*, este esfuerzo formativo y técnico no debe olvidar el componente de implicación personal, la postura que los implicados, todos los trabajadores, adoptan ante la prevención (*al final estamos en contenidos y procedimientos, que están bien desarrollados, pero lo que falta es la actitud. Por mucho que legislemos nada, si no hay una actitud buena por parte de la sociedad*).

Entre las propuestas realizadas para la mejora de la formación, era esperable que se recogiesen de algún modo algunas que ayudasen a combatir la reiteradamente denunciada “prevención de papel”. De este modo, se pone parte de la responsabilidad de los problemas de formación también en la falta de sensibilidad de los principales afectados: los trabajadores (*Si esa formación es solamente “tienes que firmar aquí un documento” () es para que te den los EPIs () y el compañero te dice: “yo quiero las botas, porque si no me las tengo que comprar”*). La falta de actitud de los propios trabajadores que destacan los delegados es patente en este último ejemplo: el trabajador es sensible al coste económico que le puede representar la adquisición de material necesario para desempeñar el trabajo, pero no lo es ni para la irregularidad que supone que sea él quien tiene que llevar material necesario para el trabajo, ni para los riesgos que asume realizando un trabajo sin la formación en prevención necesaria.



Principales referencias a la mejora de la formación general de los implicados

Al sindicato, responsable en gran medida de la formación que reciben los delegados, estos le indican que puede adaptar algunos modos de trabajo que no son todo lo eficaces que se desearía. Son conscientes de que la responsabilidad es compartida entre el sindicato y los propios delegados (*Tiene que ser algo mutuo. Nosotros o la organización tiene que poner los medios para que la gente esté formada y cualificada, pero también los que son delegados () tienes que tenerle dedicación propia y decir, “yo quiero enterarme de este tema y quiero que me pongan los medios para poder formarme en estas cuestiones”*), pero la relación parece es asimétrica, es el sindicato quien se percibe tiene capacidad para movilizar los recursos necesarios para ofrecer la formación.



Principales referencias a la mejora de la formación ofrecida por el sindicato

En cuanto a los contenidos de la formación ofrecida por el sindicato, no se adecuaba a las necesidades de los delegados de prevención. Se hace una oferta que parece responder a carencias competenciales genéricas de los trabajadores, pero que, en gran medida, no está orientada hacia la prevención de riesgos (*nos dedicamos a aprender inglés, informática y se lo damos a los empleados públicos en plan general y formamos así a los delegados de prevención*). Además, la organización de los cursos tampoco parece la más adecuada ya que parece que la asistencia está masificada (*He formado un equipo de delegados de prevención en el que yo caía siempre en la trampa de hacer jornadas de estas en las que me veía sentado ahí en un mostrador, 300 tíos delante, me regalaban un bolígrafo luego y ¿qué aprendía el delegado de prevención?*) y que hay una alta repetición de asistentes (*estuve dirigiendo durante unos años la escuela V y ahí se daba mucha clase de formación, pero me di cuenta de una cosa, que siempre la recibían los mismos*). El resultado es que la formación de calidad llega a un número relativamente reducido de personas, mientras que hay una amplia mayoría con carencias notables (*se ha dado una hiperformación a determinados cuadros o aspectos del sindicato y no se ha dado una formación al mismo nivel a la extensión de los delegados en formación*).

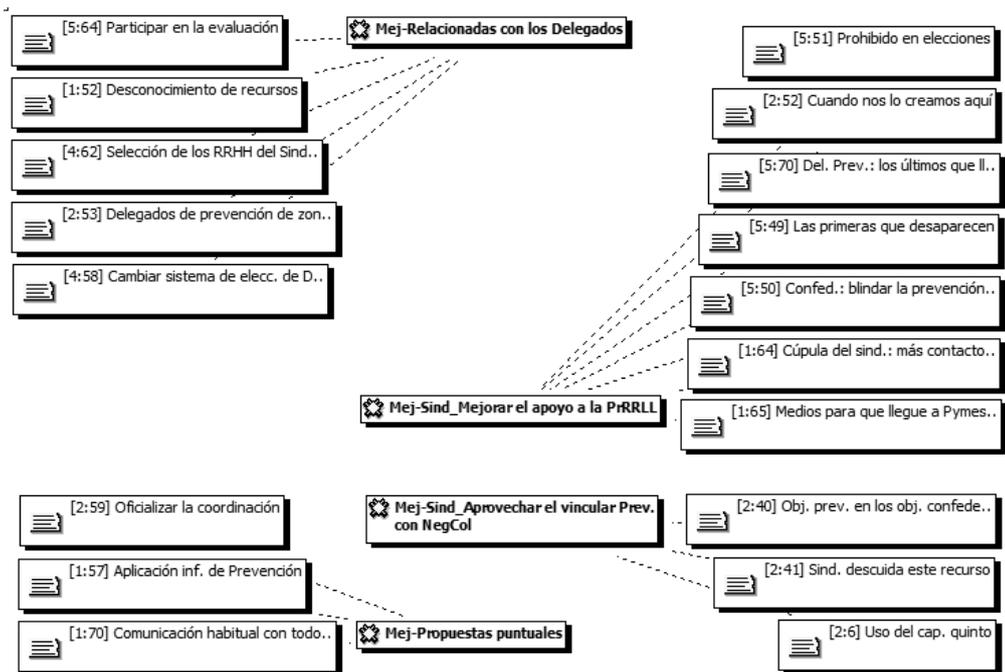
Al mismo tiempo, se reclama una relación específica con las universidades para poder continuar con la formación en prevención, al tener actualmente nivel universitario (*Convenio con universidades para la formación especializada en prevención () toda mi formación la he hecho en UGT, en la Besteiro. Hasta que nos fastidiaron y lo hicieron como carrera universitaria o máster*).

La mejora en formación propuesta se podría resumir como: formación orientada específicamente a la prevención, con objetivos propios de la prevención y evaluados. Es decir, implicar al formando con una oferta que le resulte útil para su desempeño cotidiano y cuya eficacia se demuestre tanto en su eficacia cotidiana como en la satisfacción por ese logro. La formación de mayor nivel debe armonizarse con la formación de base, de modo que no haya dualidad, sino una progresión eficaz entre los distintos niveles.

Mejoras en el propio sindicato

Los delegados participantes encuentran algunos aspectos del sindicato que no dudan en señalar como disfuncionales en relación con la prevención de riesgos laborales. Apoyándose en esta crítica, realizan propuestas de mejora que vamos a agrupar en cuatro apartados: mejoras relacionadas con los delegados de prevención, mejora en el apoyo del

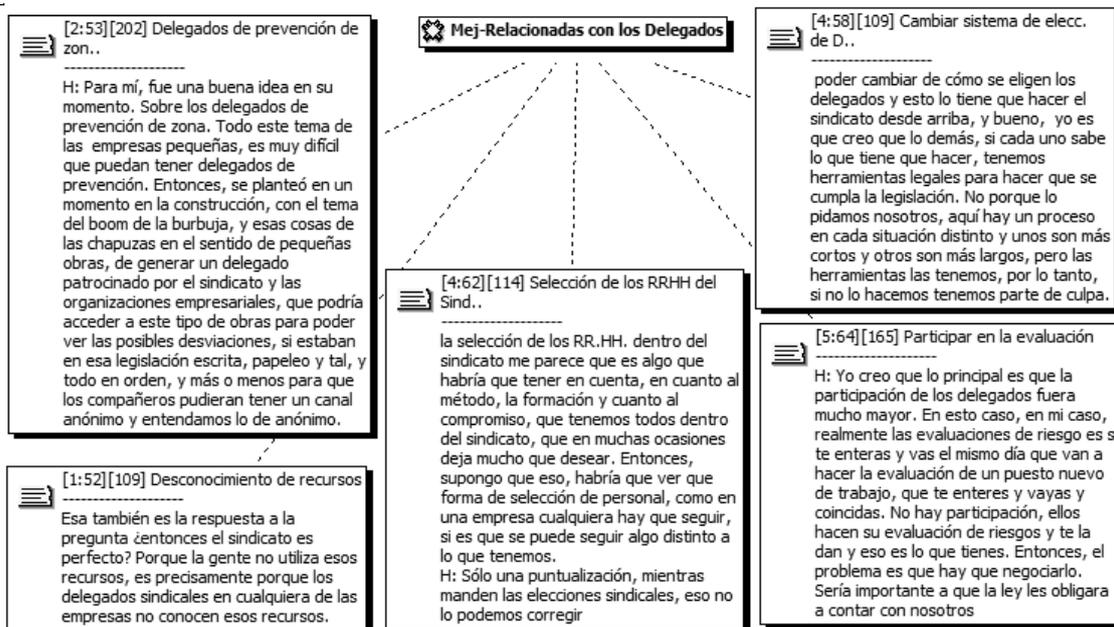
sindicato a la prevención de riesgos laborales, mejoras respecto al aprovechamiento del vínculo entre prevención y negociación colectiva, y propuestas puntuales de mejora.



Mejoras relacionadas con los delegados de prevención

La principal mejora que proponen con respecto a los delegados de prevención es la modificación del sistema de elección. La dependencia de una elección periódica y de un posible cambio en plazos cortos dificulta el que este tipo de delegados puedan asentarse en su trabajo. En otros puestos electivos parece no tener tanta influencia, pero en este ámbito al necesitarse una cierta formación técnica y un conocimiento de las redes implicadas en la prevención (oficinas técnicas, inspección, etc.) sí parece relevante (*¿Qué cambiar?*) *Poder cambiar cómo se eligen los delegados. Y esto lo tiene que hacer el sindicato desde arriba*). A parte de la alta rotación, se señala una “mala selección de Recursos Humanos” por parte del sindicato, aludiendo a competencias insuficientes en algunos de compañeros (*la selección de los RR.HH. dentro del sindicato, me parece que es algo que habría que tener en cuenta, en cuanto al método, la formación y cuanto al compromiso que tenemos todos dentro del sindicato [y] que en muchas ocasiones deja mucho que desear*). La utilización del símil con el proceso de selección personal deja traslucir una carencia en el mismo, señalando que no se selecciona de acuerdo a las demandas del puesto, con el consiguiente resultado negativo.

En cuanto a propuestas positivas, cabe destacar el empoderar a los delegados. Es cierto que de su discurso, a veces, se ha deducido una cierta insatisfacción debido a que su tarea es ardua pero que, como no mantienen el control sobre el proceso, lo logrado, con frecuencia, no es lo deseado por los delegados. Y no ya sobre el resultado final, que recaerá en la inspección, sino ni siquiera en la evaluación. Pueden advertir, vigilar, pero, al final, la evaluación de los riesgos escapa de sus manos. Se ven en un papel secundario, relegado (*lo principal es que la participación de los delegados fuera mucho mayor () No hay participación, ellos hacen su evaluación y te la dan. Y eso es lo que tienes*). Por ello, proponen aumentar la participación, la cual arrastrará el compromiso.



Principales referencias a la mejora respecto a los propios delegados de prevención

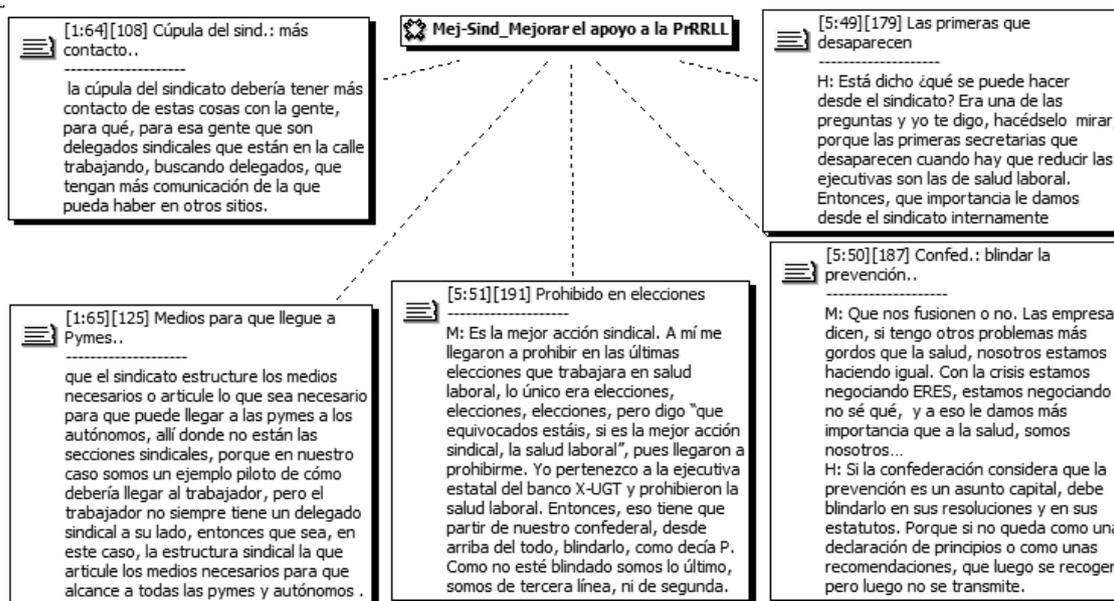
Otra de las propuestas, es la recuperación y potenciación de la creación de delegados de zona, responsables de cubrir un área o grupo de empresas con el fin de realizar labores de vigilancia en aquellas empresas donde no estuviesen disponibles delegados de prevención. Lo cual les parece una solución adecuada a las múltiples alusiones a la

dificultad para llegar a centros pequeños de trabajo, autónomos, etc. *(las empresas pequeñas es muy difícil que puedan tener delegados de prevención. Entonces, se planteó en un momento en la construcción () generar un delegado patrocinado por el sindicato y las organizaciones empresariales, que podría acceder a este tipo de obras para poder ver las posibles desviaciones).*

Las propuestas de mejora con relación a los delegados se orientan a una mejora tanto de los propios delegados como de sus competencias. Unidas estas propuestas a las generales de mejora de formación, muestran una apuesta por delegados con un mayor peso en el propio sindicato que reforzase su posición en los centros laborales, como se desprende de su demanda de mayor apoyo por parte del sindicato y que se detalla en el siguiente apartado.

Mejoras en el apoyo del sindicato a la prevención de riesgos laborales

De las palabras de los delegados se desprende un cierto malestar con el sindicato por la posición que ocupa la prevención de riesgos laborales internamente. Explícitamente indican que son los que menos interés tiene para el sindicato, que cuando ha habido que reducir parte de la estructura sindical las primeras secretarías en las que se ha pensado ha sido las de salud *(¿qué se puede hacer desde el sindicato? () hacérselo mirar, porque las primeras secretarías que desaparecen cuando hay que reducir las ejecutivas son las de salud laboral)*. También cuentan alguna situación en la que el sindicato ha llegado a restringir la actividad en salud (“prohibir”, dirá el delegado) en momentos en los que su actuación estaba focalizada en otros objetivos como, por ejemplo, las elecciones sindicales *(A mí me llegaron a prohibir en las últimas elecciones que trabajara en salud laboral () Como no esté blindado somos lo último. Somos de tercera fila, ni de segunda)*. En este caso, se sienten vulnerables, frágiles, ven que el sindicato mimetiza, en cierta medida, la posición de prevalencia de la productividad de las empresas sobre la salud laboral *(Las empresas dicen “si tengo otros problemas más gordos que la salud”. Nosotros estamos haciendo igual)*. Respecto a las vías para modificar o mejorar esta situación, los delegados señalan actuaciones, desde el propio sindicato, orientadas a blindar la labor de prevención por medio de resoluciones congruales o modificaciones en los propios estatutos.



Principales referencias a las mejoras en el apoyo a la Prevención de RRL desde el sindicato

Otra propuesta para mejorar la eficacia de la actividad de los delegados de prevención implica al sindicato en su conjunto. No creen que la repetida queja de que hay nichos de trabajo a los que tienen grandes dificultades para acceder (pymes, autónomos) pueda resolverse en el nivel de los propios delegados, necesitan que sea la organización sindical la que genere de modo global la estructura necesaria para que este acceso sea posible (*que el sindicato estructure*

los medios necesarios o articule lo que sea necesario para que pueda llegar a las pymes o a los autónomos). Es una apelación genérica, sin estructurar, el reconocimiento de que es una faceta de un problema que les desborda como delegados de prevención: la dificultad de acceso a esos ámbitos no solo tiene consecuencias en prevención de riesgos, sino en todo la acción sindical.

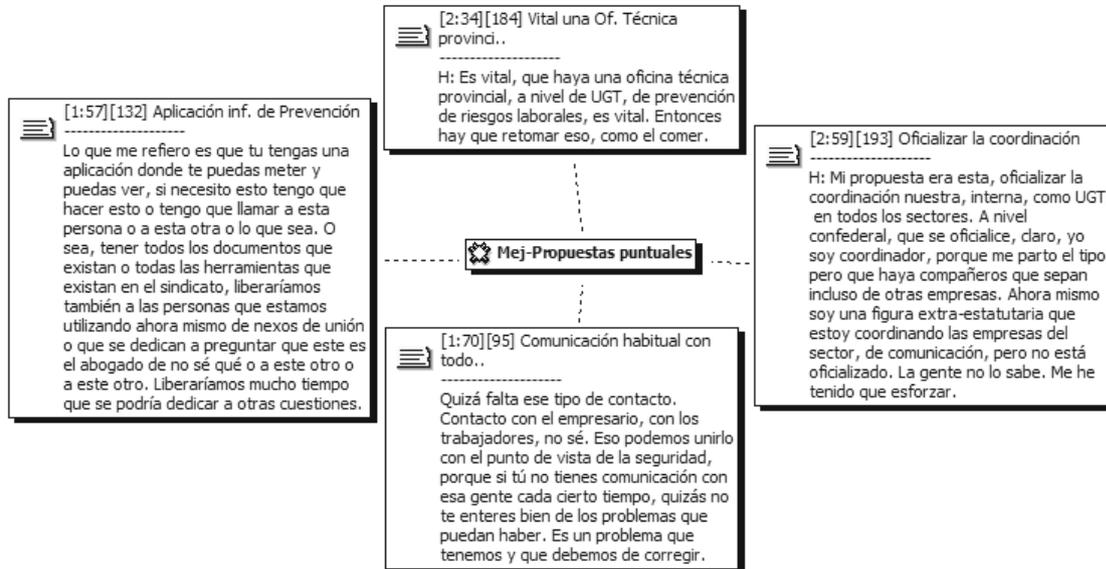
Finalmente, en una versión conjunta de las últimas propuestas, se apela a la “cúpula” del sindicato para que se relacione con los delegados que trabajan directamente con los trabajadores, para que esos delegados se sientan más arropados y tengan vías de comunicación con los niveles más altos del sindicato y hacerles llegar sus dudas o demandas (*la cúpula del sindicato debería tener más contacto de estas cosas con la gente. ¿Para qué?, para [que] esa gente que son delegados sindicales () tengan más comunicación de la que pueda haber en otros sitios () quizá esta comunicación que nosotros estamos teniendo o este debate yo creo que hace tiempo que eso no llega [a la cúpula del sindicato]).* El reproche por distanciamiento, por desconocimiento del día a día está claro. La desconexión entre los niveles más altos y más bajos de la estructura sindical puede lastar una actividad que los delegados no perciben como especialmente valorada por el sindicato.

Mejoras en el aprovechamiento del vínculo entre prevención y negociación colectiva

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se alude a su carácter de “legislación laboral”, por lo que conforma el terreno de juego en el que se establece la negociación colectiva. Los delegados tienen muy clara esta vinculación y se lamentan de que no se desarrolle con más intensidad esa posibilidad (*hay que entrar en las empresas con propuestas preventivas y de medio ambiente () utilizar la negociación colectiva como indicativo () para progresar. Actualmente no hay ninguna directriz que nos obligue [a] que tengamos que tocar algo de prevención*). Al salir esta posibilidad, hay un tono de amargura que enlaza con lo dicho más arriba de que se percibe que la prevención no recibe la atención necesaria (*creo que desde el mismo sindicato no se contempla la negociación colectiva. No se le da la importancia a la prevención de riesgos*). El desarrollo de esa posibilidad debe ser un planteamiento estratégico del sindicato, no una labor de batalla individual y lo ven como un recurso desaprovechado (*El capítulo quinto [de la Ley de Prevención] es el que relaciona los riesgos y la prevención de los mismos con la negociación colectiva () no lo estamos sabiendo aprovechar. No solamente a nivel individual, sino como organización*).

Propuestas puntuales de mejoras

Finalmente, diseminadas en todos los grupos hay propuestas de mejoras en aspectos concretos de muy diverso alcance. Destaquemos tres. Una de ellas se refiere a la necesidad de que los propios delegados mejoren su comunicación con las distintas instancias implicadas en la prevención, estableciendo nuevos cauces de comunicación (*Quizá falta ese tipo de contacto. Contacto con el empresario, con los trabajadores () si tú no tienes comunicación con esa gente cada cierto tiempo, quizás no te enteres bien de los problemas que pueda haber. Es un problema que tenemos y que debemos de corregir*). Llama la atención esta propuesta, ya que parece entonar un *mea culpa*, al señalar un mal desempeño del propio trabajo, más que señalar un déficit sistémico o estructural que merezca una atención desde una perspectiva global. Sin embargo, dando por bueno que el delegado esté aludiendo a un déficit no individual, se puede entender que los delegados de prevención no establecen habitualmente esos cauces de diálogo. En ese caso, sí que sería una propuesta a tener en cuenta: el contacto con los compañeros de comités y con los técnicos es imprescindible, pero eso no supone minusvalorar el contacto con los trabajadores y con los empleadores, en los distintos niveles que se pueden ubicar unos y otros. Un entramado de flujos comunicativos entre todas esas instancias, más o menos institucionalizado o más o menos informal, parece un recuso deseable y eficaz.



Principales referencias a las propuestas de mejoras puntuales

Otra propuesta se orienta hacia la optimización del funcionamiento del sindicato por sectores. De nuevo haciendo referencia a problemas de flujos de comunicación, se propone formalizar la coordinación interna, en lugar de funcionar con figuras sin el reconocimiento necesario (*Mi propuesta era esta: oficializar la coordinación nuestra, interna, como UGT, en todos los sectores. A nivel confederal, que se oficialice, claro*). Esta propuesta es complementada, en cierta medida, con la de mantener las oficinas técnicas (*es vital que haya una oficina técnica provincial, a nivel de UGT, de*

prevención de riesgos laborales. Es vital). Significaría otro tipo de coordinación, en este caso técnica. Sin embargo, la posible complementariedad de ambas propuestas es cuestionada en el diálogo, ya que la defensa de una parece amenazar a la otra. Más allá de resolver esta cuestión, lo importante de traer estas propuestas aquí es que parecen necesarias estas u otras que aborden la necesidad de coordinación de información, formación, recursos, etc., ya que en algunos casos parece descansar en un cierto voluntarismo.

Otra propuesta, de carácter más instrumental, incluye el desarrollo de una aplicación para facilitar el acceso a la información necesaria para desempeñar la labor de prevención (*Lo que me refiero es que tu tengas una aplicación donde te puedas meter y puedas ver, si necesito esto tengo que hacer esto o tengo que llamar a esta persona o a esta otra o lo que sea. O sea, tener todos los documentos que existan o todas las herramientas que existan en el sindicato, liberaríamos también a las personas que estamos utilizando ahora mismo de nexos de unión o que se dedican a preguntar que este es el abogado de no sé qué o a este otro o a este otro*). Esta propuesta es contestada señalando que la información ya está (página web, manuales, etc.), pero el proponente insiste en que lo que reclama es un instrumento (una aplicación) que permita ahorrar tiempo y evite los nudos comunicativos e informativos que es fácil saturar. La utilización masiva de *smartphones* en la actualidad parece un terreno abonado para que la propuesta sea viable.

Resumiendo lo recogido en este apartado, parece que la falta de un análisis operativo sobre el funcionamiento de la prevención, dificulta la elaboración de una estrategia de mejora. Se parte de análisis bastante generales de la situación que derivan en propuestas dentro de ese mismo nivel (mejora de la cultura preventiva, incrementa de la inspección y la sanción). Entre las herramientas para el cambio se identifica claramente la formación, demanda la necesidad de una mejor planificación y estructuración de la misma. Por último se apunta a la necesidad de mejora en la organización interna del sindicato en relación con la prevención y con los delegados que la implementan. No se alcanza a definir una propuesta completamente estructurada capaz de impulsar un cambio cualitativo en la eficacia del trabajo de los sindicatos en el ámbito de la prevención. Se entiende que,

- Entre las mejoras de más largo alcance está la necesidad del desarrollo de una cultura preventiva como forma de lograr un sustrato en el que el trabajo de prevención sea más fructífero.

- El éxito de la cultura preventiva estará en que consiga permear todos los niveles: del colegio a la empresa privada y la administración pública
- La confianza en la inspección es alta, y se propone mejorarla para incrementar su eficacia
- La desconfianza en la voluntariedad en el cumplimiento de las directrices en prevención de riesgos es alta por lo que se confía en el incremento de la supervisión y la sanción.
- Las características técnicas de la prevención de riesgos exige un adecuado nivel formativo de los implicados
- La formación impartida actualmente es mejorable mediante la orientación hacia objetivos específicos de prevención.
- La prevención no ocupa el lugar en el sindicato que debiera. Debería *blindarse*.
- La prevención debe incorporarse de forma sistemática, y con el apoyo de la organización sindical, a la negociación colectiva.
- Hay problemas de coordinación que generan propuestas contradictorias.





5

Conclusiones



**Riesgos
Laborales**

19952015 Aniversario de la Ley de Prevención

5. Conclusiones

Antes de avanzar en esta sección, es importante recordar que este trabajo, como cualquier otro de forma aislada, presenta limitaciones en el alcance de sus conclusiones.

En nuestro caso, dado el carácter cualitativo del estudio y la técnica de recogida de datos empleado, el número de participantes es reducido en comparación con el colectivo que se pretende analizar. En este sentido, es importante señalar que la composición de los grupos de discusión formados por delegados de prevención tiene unas características que conviene tener en cuenta a la hora de valorar los resultados del análisis.

Los participantes fueron personas de gran experiencia como delegados de prevención (cerca del 60% había ocupado el cargo más de seis años) y un nivel de formación en el ámbito de tipo medio-alto (más del 60% tenían formación como Técnicos, ya fuese de Grado medio o Superior y más del 10% no solo eran técnicos superiores, sino que tenían las tres especialidades de prevención).

Su procedencia fue mayoritariamente de la Comunidad de Madrid (más del 50%) y desempeñan sus funciones en empresas de más de 500 trabajadores (más del 80%).

Por ello, con frecuencia, hablan en tercera persona de centros laborales de pequeño tamaño o de delegados con bajo nivel de asentamiento en la función. En este sentido, es posible que algunos aspectos de sus discursos no correspondan en su totalidad con el de delegados con otros perfiles.

No obstante, es necesario recordar también que el objetivo de este estudio, como la mayoría de los realizados desde un enfoque cualitativo, no es la obtención de información representativa en el sentido estadístico, objetivo que se abordará en un estudio de encuesta posterior, sino recoger los aspectos esenciales del discurso de los delegados, como actores centrales de la acción preventiva, sobre el impacto de la Ley en su actividad cotidiana. En este sentido, los participantes pueden tener, por su experiencia y formación, una visión bastante amplia y comprensiva del tema.

En cuanto a las conclusiones en sí, la valoración de la Ley de Prevención es en general buena, existiendo una cierta convergencia en asumir como adecuado el texto y centrar las críticas en la aplicación del mismo. Solo aquellos que vivieron el génesis de la Ley apuntan críticas al texto. En este sentido, son ámbitos de especial dificultad para la prevención las pequeñas empresas, los autónomos y el empleo público. En los dos primeros casos, por lo problemas que tienen los sindicatos para acceder a los mismos, en el caso del empleo público por la dificultad para conseguir aplicar sanciones en ese ámbito.

Respecto al impacto de la Ley en la motivación de acciones preventivas y en la concienciación sobre su relevancia, se reconoce un éxito parcial. El convencimiento sobre el valor de la prevención no suele ser el criterio determinante para su implantación en las empresas. En los centros de trabajo privados se reconocen con facilidad intereses espurios como la imagen corporativa, el evitar pérdidas de contratos por deterioro de la reputación o simplemente el temor a la sanción administrativa.

En este cumplimiento de normas con bajo convencimiento de su valor, destaca “la *prevención de papel*”: el cumplimiento formal por parte de la empresa de todos los requisitos con un valor real limitado (por ejemplo, por la copia de planes de evaluación o la firma de documentos de formación sin aprendizaje efectivo).

En el caso del sindicato, se entiende que existe una cierta minusvaloración de la prevención de riesgos frente a otros elementos de la acción sindical (elecciones sindicales, negociación colectiva en la que no se presta la atención debida a la prevención, etc.)

Está generalizada la suposición de que los intereses económicos se imponen a los de prevención, afectando esta postura tanto a trabajadores como a empleadores. Los trabajadores sacrifican su salud y seguridad si eso les permite acceder a un mayor beneficio o, en el peor de los casos, si eso les permite acceder a algún beneficio económico (ante la amenaza del desempleo). La Ley no ha sido capaz de modificar esta visión mediante el desarrollo de una cultura preventiva en el ámbito laboral. En cuanto a la eficacia de esta visión, se considera que es limitada ya que la capacidad de sanción también lo es, provocando en cierta medida la “rentabilidad” de la no prevención.

En esta valoración general de la situación de la prevención de riesgos laborales destaca la situación de los riesgos psicosociales, normalmente relegados, más difíciles de detectar con las actuales herramientas de evaluación.

En el trabajo cotidiano, señalan los déficits de formación de los delegados de prevención. Sin embargo, dada la alta formación de gran parte de los participantes hay que interpretar sus palabras en términos de *tercera persona*, están haciendo referencia más a los déficits de los que llevan poco tiempo en este ámbito o a los que rotan con facilidad al depender de las sucesivas elecciones sindicales, etc.

Pero, además, la formación de los delegados de prevención es vista desde otras perspectivas. Por un lado, es considerada imprescindible, pero por otro se plantea el riesgo de convertirse en pseudotécnicos, entrando en conflicto e ineficacias con las personas que desempeñan profesionalmente esa función. Parece que el necesario y complejo equilibrio entre los técnicos de prevención, los delegados con experiencia y mayor formación, los delegados con poca experiencia y necesitados de una formación mínima y la evolución de competencias entre unos y otros no está elaborado discursivamente.

La diferencia entre técnicos y delegados debería estar clara, especificándose cuáles son las funciones de cada uno, pero la *hiperformación* de algunos delegados más veteranos parece acercarlos mucho a los técnicos y la *hipoformación* de algunos de los delegados más noveles parece dificultarles la capacitación para el trabajo cotidiano. La insistencia en la falta de formación parece vincularse a una alta rotación de parte de los delegados, pero el efecto de esta rotación sobre el marco general no se desarrolla lo suficiente en el discurso.

El contexto en el que desarrollan el trabajo también presenta múltiples matices dependiendo del tipo de centro de trabajo. Mientras que en algunos de los centros de mayor tamaño, los representantes de los trabajadores parecen tener un control satisfactorio de la prevención de riesgos, en otros de menor tamaño o públicos surgen dificultades de desarrollo de los servicios o de coordinación con ellos: a veces no se han creado o dependen directamente de la empresa, y se desconfía de ellos, etc.

En cuanto a la inspección destacan las referencias al carácter personalista que muestra en ocasiones, dependiendo en parte la actuación inspectora de la persona concreta que la ejecuta. Por ello, hay una demanda implícita de estabilización y protocolización en las actuaciones de modo que mejore la eficacia de la prevención de riesgos en general y del papel de los delegados en particular.

Con frecuencia, la actuación en materia de salud laboral es como consecuencia de, precisamente, la falta de prevención, es decir, cuando el riesgo se ha concretado. Esto es especialmente llamativo en el caso de los riesgos psicosociales ya que, si por un lado, se afirma son más difíciles de identificar por ser tan “visibles”, por otro, se considera que son más fáciles de prevenir con una adecuada evaluación. Es decir, frente a la necesidad de una cultura preventiva se impone la realidad de una actuación reactiva.

Las propuestas de mejora no se agrupan en torno a un plan plenamente estructurado, en consonancia con el análisis que se hace de la situación. Hecho éste que parece razonable ya que la visión que puede tener un delegado desde su labor cotidiana de prevención es necesariamente fragmentaria y acotada a su realidad (sector, empresa, etc.). Lo que dificulta sobre manera un análisis sistemático y global de la situación en la prevención de riesgos laborales.

Por un lado, se plantean medidas de mejora bastante alejadas de la actuación de los delegados o de las propias organizaciones sindicales (establecimiento de una cultura preventiva, aumento de la supervisión y la sanción y aumento de la eficacia de la inspección -que viene a ser una extensión de la propuesta anterior-) vinculadas a la socialización en cuestiones de prevención en las distintas etapas de formación de los futuros trabajadores. En segundo lugar, se focalizan en las bondades de la formación a los trabajadores.

Finalmente, señalan algunas mejoras que afectarían a los niveles directivos del sindicato. De nuevo, su experiencia resulta significativa: si tras muchos años de tarea preventiva, y alcanzando una cierta estabilidad en el desempeño de funciones de prevención, destacan el lugar relegado que tiene la prevención en el sindicato parece que debe ser un elemento llamativo ya que las críticas internas a la propia organización en otras temáticas no han sido generalizadas. Como principal evidencia, se señalan datos para ellos incuestionables como que las de salud sean las primeras secretarías en desaparecer cuando se produce una reestructuración o el hecho de que las actividades en salud laboral

sean las primeras en suprimirse a favor de otras acciones sindicales que se consideran de mayor importancia o, al menos, más prioritarias. Y, en ambos casos, es el trabajo en salud laboral el que se resiente. Por ello, reclaman cierta protección bajo la figura del blindaje de la prevención de riesgos. Probablemente el término sea exagerado, pero refleja el temor a caer en la irrelevancia. Es una apelación directa al sindicato, en ocasiones a la cúpula del sindicato, a volver la vista hacia la salud laboral.

El discurso de los delegados es la materia prima, la información, con la que se ha elaborado este informe que, solo, es el primer paso del estudio sobre la valoración que este colectivo hace sobre la situación actual de la prevención de riesgos laborales. Servirá para ayudar a elaborar el cuestionario con el que se trata de tener un reflejo fiel de la valoración que realicen de la situación los directamente implicados en la prevención de riesgos, a los veinte años de la promulgación de la Ley 31/1995.

El discurso de los delegados de prevención en catorce puntos

1. La Ley de Prevención es un texto válido y con aspectos todavía por aplicar en toda su extensión.
2. La Ley de Prevención no se aplica de modo uniforme en grandes empresas, en pymes, trabajadores autónomos o empleo público.
3. El cumplimiento de la Ley de Prevención, especialmente en centros privados, se debe con frecuencia a intereses espurios: imagen corporativa, riesgo de pérdidas contractuales o temor a la sanción administrativa.
4. La prevención de papel, es decir, la elaboración y cumplimentación de documentos para satisfacer los requisitos formales de prevención de riesgos sin que haya una política real de prevención es un mal funcionamiento que está bastante extendido.
5. El sindicato coloca la Prevención de Riesgos por detrás de otras prioridades.
6. Está desaprovechada la negociación colectiva en el campo de la prevención de Riesgos.
7. Los trabajadores anteponen interés económicos o de estabilidad laboral a la Prevención de Riesgos.
8. Los delegados de prevención no tienen el reconocimiento de autoridad necesario para hacer prevalecer una visión preventiva ante los riesgos laborales.
9. La inspección depende excesivamente de características idiosincráticas de la persona que ejerce la función. Siendo insuficientes los recursos.
10. A los riesgos psicosociales se les presta menos atención que a otros riesgos, tanto por las dificultades intrínsecas para su evaluación como por la menor preparación de los agentes implicados.
11. Frente a la necesidad de una cultura preventiva se impone la realidad de una actuación reactiva/sancionadora.
12. Se reclama más formación como vía de mejora de la prevención de riesgos, pero sin hacer un análisis elaborado de los déficits de formación
13. No aparecen bien definido el rol de delegado de prevención
14. Es necesaria una mejor estructura comunicativa entre delegados, trabajadores, técnicos y responsables del sindicato para mejorar la coordinación y eficacia en prevención de riesgos.

Bloque 2

Estudio Cuantitativo





BLOQUE II. ESTUDIO CUANTITATIVO

Una vez finalizada la fase cualitativa se procedió al diseño y ejecución del estudio cuantitativo, basado en metodología de encuesta. Para ello fue necesario el desarrollo de un cuestionario que recogiera las principales temáticas derivadas de las conclusiones del estudio cualitativo, las cuestiones aportadas por informantes clave dentro de la organización en el campo de la prevención de riesgos laborales, así como otros contenidos derivados del análisis de los objetivos y el articulado de la LPRL. Una vez elaborado el cuestionario, se procedió a la realización de una encuesta a través de internet, y realizada de forma directa a 222 delegados en distintas actividades organizadas por el sindicato, obteniéndose un total de 1077 respuestas entre los delegados de la UGT. En esta sección del informe se recoge una descripción detallada de este proceso, así como los resultados del análisis descriptivo de los resultados y las principales conclusiones derivadas del mismo.





Ficha Técnica



1. Ficha técnica

1.1. Desarrollo del cuestionario

Partiendo de las conclusiones del estudio cualitativo, se procedió al diseño del cuestionario en el que se basaría la posterior encuesta. Para la generación de las preguntas contenidas en el cuestionario se tuvieron en cuenta tres fuentes de información.

En primer lugar, se tomó en consideración los distintos aspectos contenidos en la LPRL, procurando incluir ítems que evaluaran la utilidad y la pertinencia del texto en su conjunto, el grado de consecución de sus objetivos, las principales barreras en su aplicación y desarrollo reglamentario, y el grado en que las distintas Administraciones Públicas han cumplido con sus funciones y responsabilidades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, con especial énfasis en la labor inspectora.

Las conclusiones obtenidas a partir del informe cualitativo aportaron una segunda fuente de información en la elaboración de las preguntas para el cuestionario. Como resultado de esta aportación, se incluyeron preguntas en cada uno de los bloques derivados de la LPRL, descritos anteriormente, que recogían las opiniones y valoraciones de los participantes en la fase previa del estudio. Asimismo, se generaron preguntas sobre la incidencia que la organización que el sindicato hace de la prevención tiene en la eficacia de la acción preventiva desarrollada por los delegados y sobre los aspectos que mejorarían esa eficacia y los que la limitan. Por último, se incluyó la valoración que los delegados de prevención hacían de su cualificación para el ejercicio de la labor preventiva.

La tercera fuente de información en la fase de generación de preguntas y, en este caso, también en el proceso de selección de las mismas, fue la opinión de informantes claves. Este grupo estuvo compuesto por técnicos del sindicato que, dada su amplia experiencia en el campo o su posición en la organización, contaban con una visión histórica y/o panorámica del desarrollo de la ley y de la situación general de la prevención de riesgos dentro y fuera del sindicato. El cuestionario final derivado de la integración de las distintas fuentes de información incluye un total de ciento cuarenta y siete preguntas (ver ANEXO I), agrupadas en los siguientes bloques:

Bloque 0. Recoge la información sobre aspectos socio-demográficos (lugar de residencia, sexo, edad y nivel de estudios) características del desempeño de la labor de prevención (federación, sector de actividad y tamaño de la empresa, tipo de servicio de prevención en la empresa, condición de delegado de prevención, años de experiencia como delegado de prevención, posesión del acta de delegado de prevención ante la autoridad competente y nivel de formación en PRL).

Bloque I. Se centra en la valoración que los participantes hacen de la contribución de la LPRL a la mejora, en sentido general, de la salud y la seguridad en el trabajo. Está compuesto por dos preguntas (P1.1-2).

Bloque II. Incluye preguntas sobre la valoración del grado en que la LPRL ha contribuido a la mejora de aspectos concretos relacionados, directa o indirectamente, con la salud y la seguridad en el trabajo.

- Equiparación de la situación de la PRL en España con la de otros países del entorno (P2.1).
- Desarrollo de políticas preventivas (P2.2).
- Incorporación de la salud y la seguridad a la negociación colectiva (P2.3).
- La promoción de acciones de participación de los distintos actores en la PRL (P2.4).
- El desarrollo de acciones de evaluación y planificación de PRL (P2.5).
- El fomento de la cultura preventiva entre los agentes directamente implicados en la PRL, los trabajadores y la población en general, así como la formación en estas materias (P2.6-15).

Bloque III. Evalúa las principales limitaciones y barreras al desarrollo de la LPRL en distintos ámbitos, incluyendo:

- La falta de voluntad política (P3.1).
- La escasa sensibilidad en las organizaciones sindicales (P3.3), las empresas (P3.4) o la sociedad en su conjunto (P3.11) hacia la PRL.
- Las características del sistema productiva español (P3.2).
- La falta de acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores (P3.5).
- El conjunto de la legislación laboral (P3.6).
- Los procesos de reestructuración y cambio en las empresas (P3.7).
- La falta de coordinación y recursos en las Administraciones Públicas (P3.8-9).

- El énfasis insuficiente en la dimensión sancionadora (P3.10).
- La litigiosidad (P3.12).

Bloque IV. Incluye preguntas orientadas a detectar asimetrías en el grado de consecución de los objetivos en materia de PRL en función de tres dimensiones.

- Sector de actividad y tamaño de la empresa (P4.1-9).
- Fase de la actuación en materia de seguridad y salud (P4.10-17).
 - Evaluación y detección de riesgos.
 - Implementación de medidas correctoras.
 - Vigilancia de la salud individual.
 - Vigilancia de la salud colectiva.
 - Formación preventiva para las plantillas.
 - Formación de los delegados y delegadas.
 - La sanción.
 - La supervisión de las acciones correctoras.
- Tipo de riesgo y actividad preventiva (P4.18-22):
 - Riesgos Psicosociales.
 - Riesgos de Seguridad.
 - Riesgos de Higiene.
 - Riesgos Ergonómicos.
 - Medicina del trabajo.

Bloque V. Las preguntas en este bloque valoran el nivel de desarrollo reglamentario de la LPRL en relación con aspectos como:

- La determinación de los requisitos mínimos para la seguridad y salud en las condiciones de trabajo (P5.1).
- El establecimiento de limitaciones o prohibiciones en las operaciones, los procesos y la exposiciones laborales a situaciones de riesgo (P5.2).
- La formación para los trabajadores en materia de prevención (P5.3).

- El desarrollo de procedimientos y guías de actuación (P5.4).
- El ordenamiento y control de los servicios de prevención (P5.5).
- El desarrollo de acciones preventivas específicas para trabajos de alta peligrosidad (P5.6).

Bloque VI. Se centra en la valoración de la actuación de las Administraciones Públicas en materia de PRL, incluyendo aspectos como (P6.1-7):

- La promoción de la prevención y el asesoramiento a los órganos técnico de las Administraciones Públicas en materia de PRL.
- La promoción de I+D+i en PRL.
- La sanción de los incumplimientos de la normativa.
- La elaboración de estadísticas relacionadas con la salud de los trabajadores.
- La supervisión de la formación que reciben los profesionales de los servicios de prevención.
- La coordinación y colaboración con organismos internacionales en materia de PRL.
- La coordinación y colaboración entre las distintas administraciones en materia de PRL.

Bloque VII. Evalúa el grado de satisfacción general con el funcionamiento de los distintos servicios de prevención (propios, mancomunados, ajenos y sociedades de prevención) (P7.1-4).

Bloque VIII. Dividido en tres subapartados, el primero está compuesto por preguntas referidas a la acción de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el campo de (P8.1-6):

- La vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre PRL.
- El asesoramiento e información sobre PRL a las empresas y a los trabajadores.
- La elaboración de informes para los Juzgados de lo Social.
- La realización de requerimientos.
- La realización de propuestas de sanción.
- Y la paralización de actividad.

El segundo a aquellos factores que podrían mejorar la eficacia de la Inspección de Trabajo, entre los que están (P8.7-11):

- Los recursos públicos.
- La voluntad política en las Administraciones Públicas.
- El nivel de cooperación por parte de las empresas.
- La colaboración de los delegados de prevención.
- La colaboración de los trabajadores.

El tercer apartado se centra en aquellos aspectos que restan eficacia a la labor inspectora (P8.12-14):

- La influencia que ejercen las empresas sobre las Administraciones Públicas.
- La ausencia de protocolos en la labor inspectora.
- La actuación de cada inspector de cómo entiende su labor.

Bloque IX. Se centra en la incidencia de la LPRL en el fomento de una cultura preventiva entre los principales actores y procesos en esta materia (empresas, trabajadores, delegados de prevención, negociación colectiva y los sindicatos).

Para ello, se valora:

- La percepción sobre las motivaciones y actitudes de las empresas en materia de PRL (P9.1-8).
- La concienciación de los trabajadores (P9.9-10).
- Los principios que orientan la actuación de los delegados de prevención (P9.11-14).
- La relevancia concedida a la PRL dentro de la UGT (P9.15-20).

Bloque X. Pretende evaluar la eficacia en la organización de la labor preventiva dentro de la UGT desde el punto de vista de:

- La coordinación y el apoyo del sindicato a sus delegados (P10.1-6).
- La formación que ofrece a sus delegados (P10.7-11).

Además, el bloque recoge información sobre posibles líneas de mejora a través de (P10.12-15):

- La ampliación del ámbito de actuación de los delegados (delegados territoriales/sectoriales).
- El incremento de las competencias a los trabajadores.
- El impulso de las Oficinas Técnicas y de los Equipos de Referencia.
- El desarrollo de herramientas tecnológicas para la información en materia de prevención.

y sobre las limitaciones a la labor de prevención, como pueden ser (P10.16-21):

- La escasa integración y coordinación con otras actividades sindicales.
- La alta rotación de los delegados.
- La confusión entre las tareas del delegado y del técnico de prevención.
- La focalización del delegado en la vigilancia más que en la prevención.
- La falta de coordinación con otras organizaciones sindicales.

Bloque XI. Incluye preguntas que recogen la opinión de los participantes sobre la profesionalización de su actividad (P11.1) y sobre sus propias capacidades para desempeñar la labor de prevención(P11.2-3).

Bloque XII. Las preguntas se centran en aspectos concretos de especial relevancia, no contemplados en los bloques anteriores, entre los que están (P12.1-7):

- Los procedimientos de calificación de las enfermedades profesionales.
- La regulación de los requisitos y procedimientos para la comunicación de accidentes de trabajo.
- La calificación de los daños derivados del trabajo.
- La solicitud de Bonus.
- La participación del delegado en la elección de la Mutua de la empresa.
- La información a los trabajadores sobre la existencia de una Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua.

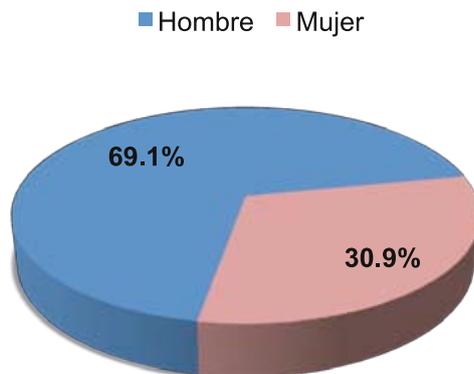
1.2. Procedimiento para la recogida de datos.

Para la recogida de datos, se optó por una metodología de encuesta, enviando por correo electrónico un enlace al cuestionario en versión electrónica. La participación fue voluntaria y anónima. El cuestionario fue remitido a 4525 delegados de todos los sectores a través de correo electrónico, y fue reenviado a los mismos delegados en cuatro ocasiones (25/05/2015; 08/07/2015; 28/07/2015; 10/09/2015), para que aquellos que no hubieran participado en la encuesta lo hicieran, aumentando el tamaño muestral. Además del envío por correo, el cuestionario fue aplicado durante los siguientes eventos realizados por UGT: el 17/09/15 Jornada FeS-UGT: 47; el 24/09/15 Jornada FeS-UGT-Madrid: 113; el 24/09/15 alumnos delegados de prevención en la Escuela Julián Besteiro: 40. También recibimos de UGT-La Rioja la cantidad de 22 cuestionarios pasados en su sede a otros tantos delegados de prevención. El proceso de toma de datos se extendió entre los meses de mayo y septiembre de 2015.

1.3. Participantes.

El **número total de encuestados** fue de 1077 personas de los cuales el 69.1 por ciento eran hombres y el 30.9 por ciento mujeres (ver figura 1).

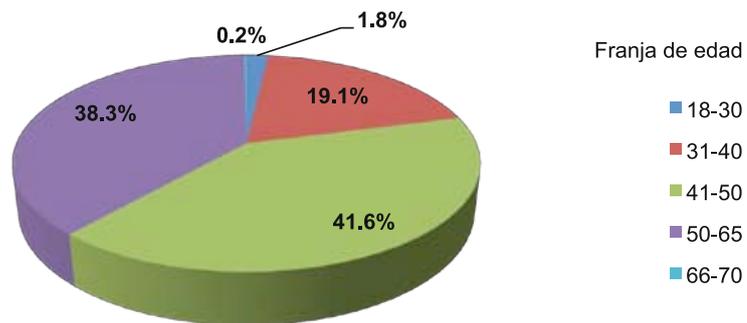
Figura 1. Porcentaje de hombres y mujeres entre los participantes.



La **edad media** fue de 47.61 años ($Dt = 7.94$), que se distribuye de la siguiente manera dentro de los siguientes rangos de edad:

- el 1.8 por ciento entre 18 y 30 años,
- el 19.1 por ciento entre 31 y 40 años,
- la mayoría de los participantes, el 41.6 por ciento, entre 41 y 50 años,
- el 38.3 por ciento entre 51 y 65 años y,
- por último, atendiendo a la edad de jubilación, tan solo el 0.2 por ciento entre aquellos con edades que van de 66 a 77 años (ver figura 2).

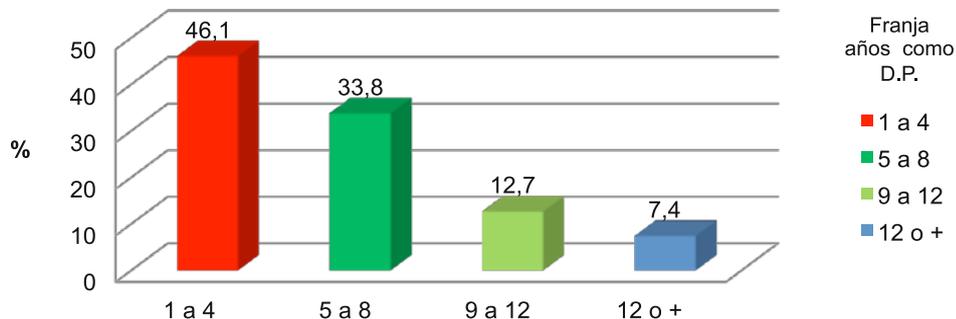
Figura 2. Distribución en porcentajes de los encuestados por franjas de edad:



Del total de los participantes, el 76.6 por ciento era **Delegado de Prevención** en el momento de realizar la encuesta y el resto delegados que lo han sido en algún momento a lo largo de estos veinte años. Dentro de estos:

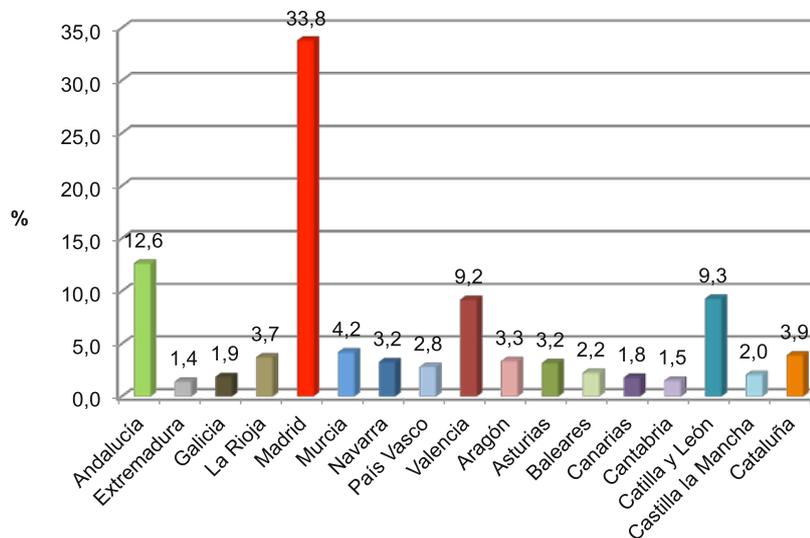
- casi uno de cada dos (46.1%) habían desempeñado su función durante un periodo de entre 1 y 4 años,
- el 33.8 por ciento entre 5 y 8 años,
- el 12.7 por ciento entre 9 y 12 años,
- y el 7,4 por ciento 20 años o más (ver figura 3).

Figura 3. Porcentaje de participantes en función de los años de experiencia como delegado de prevención.



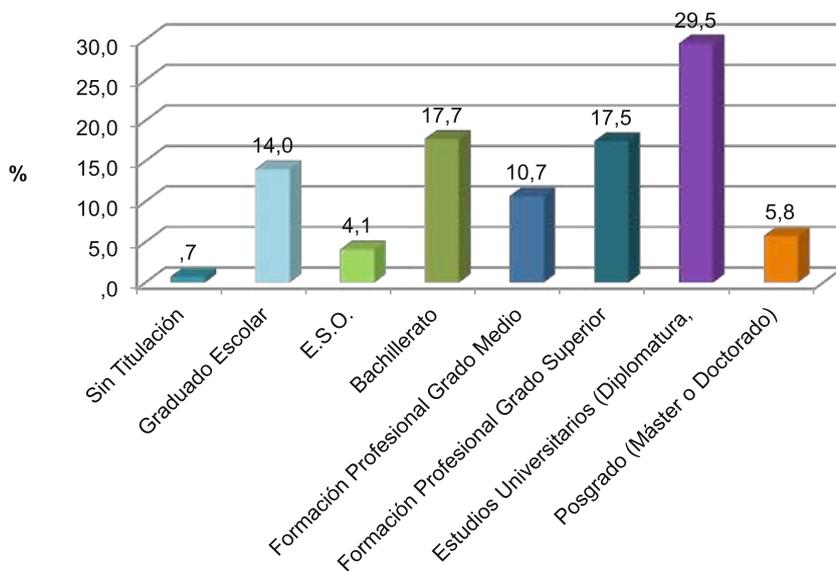
En cuanto al **lugar de residencia**, la Comunidades Autónomas más representada fue Madrid (33,8%), seguida a bastante distancia por Andalucía (12,6%), Castilla y León (9,3%), y Valencia (9,2%). Para el resto de comunidades, el porcentaje respecto a la muestra total fue inferior al 5 por ciento (ver figura 4).

Figura 4. Porcentaje de participantes por Comunidad Autónoma:



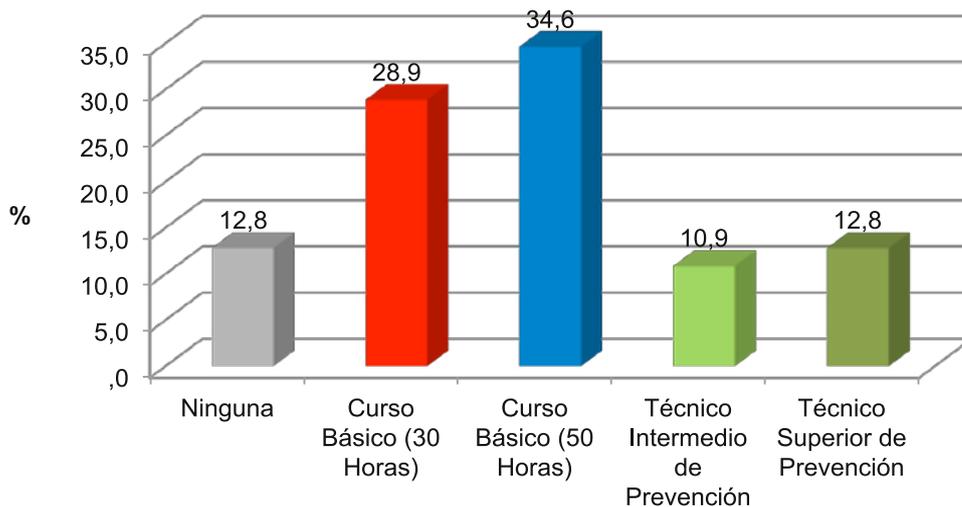
En relación al **nivel de estudios**, el 5.8 por ciento había cursado estudios de posgrado o doctorado, el 29.5 por ciento tenía estudios universitarios, el 28.2 por ciento estudios de Formación Profesional, el 17.7 por ciento Bachillerato, el 14 por ciento estudios básicos (graduado escolar), y tan solo un 0.7 por ciento no poseía ninguna titulación (ver figura 5).

Figura 5. Porcentaje de participante por nivel de estudios.



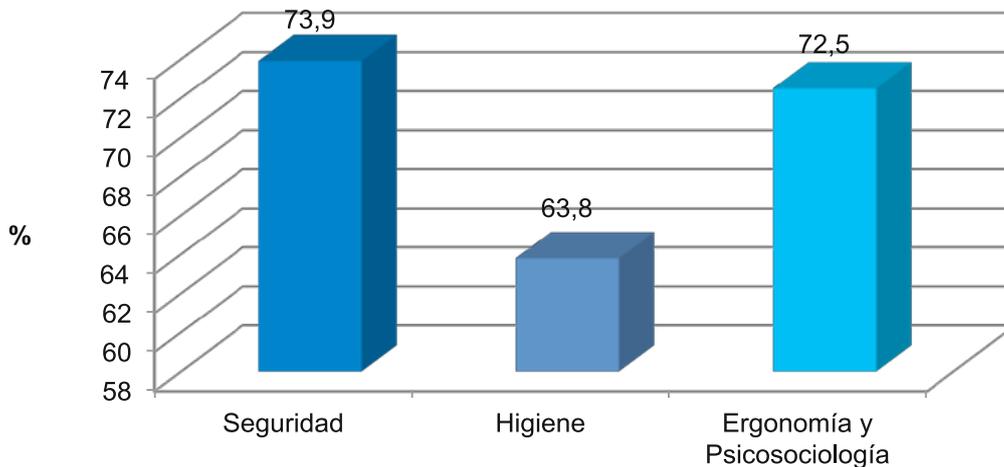
La gran mayoría de los participantes (87.2%) ha recibido alguna **formación específica** en temas de prevención. El 28.9 por ciento tiene la Formación Básica de 30 horas, el 34.6 por ciento Formación Básica 50 horas, el 10.9 por ciento está en posesión del título de Técnico Intermedio en Prevención, y el 12.8 por ciento se capacitó como Técnico Superior en Prevención.

Figura 6. Porcentaje participantes por nivel de formación preventiva.



Respecto a las **especialidades preventivas cursadas por los delegados** con el nivel superior de formación, un 73.9 por ciento obtuvo al menos la especialización en seguridad, 63.8 obtuvo al menos la de higiene y un 72.5 por ciento al menos la especialidad en ergonomía y psicología (ver figura 7.1).

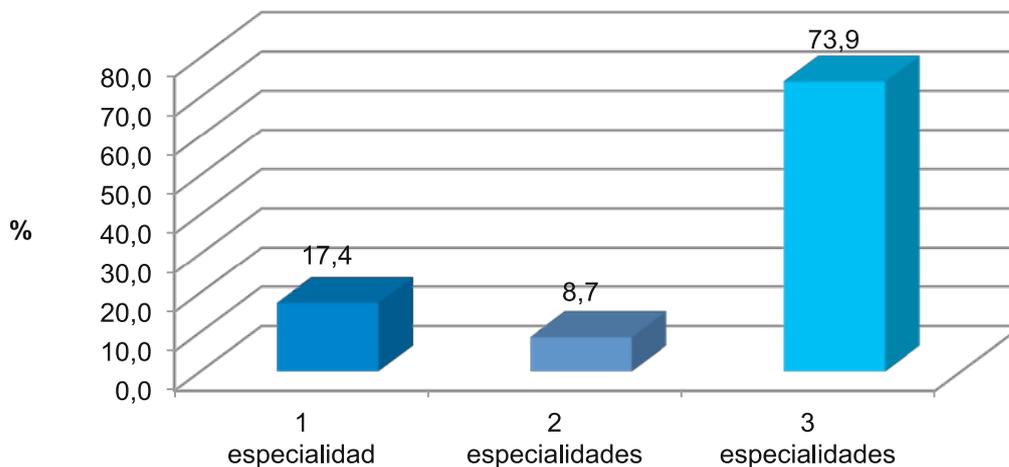
Figura 7.1 Porcentaje de participantes con formación superior en cada una de las especialidades preventivas cursadas.



Dentro de los **delegados con formación superior**,

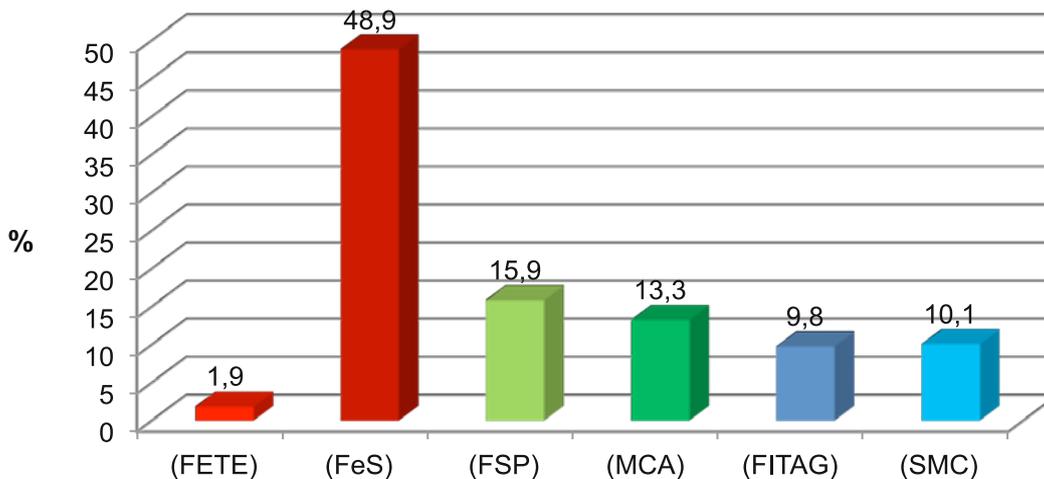
- el 73.9 por ciento ha cursado las 3 especialidades de prevención (Seguridad, Higiene y Ergonomía/ Psicosociología),
- un 8.7 por ciento ha cursado dos especialidades y un 17.4 por ciento tan solo una especialidad de prevención (ver figura 7.2).

Figura 7. 2 Porcentaje de participantes con formación superior en función del número de especialidades preventivas.



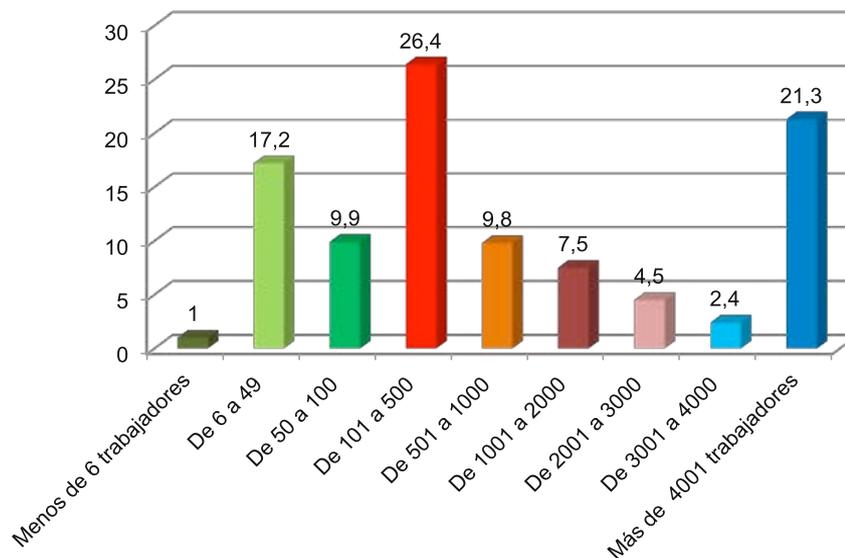
En cuanto a la distribución de los **participantes por federación**, el mayor porcentaje correspondió a la Federación de Servicios (FeS) con un 48.9 por ciento, seguida de lejos, con un 15.9 por ciento, por la Federación de Servicios Públicos (FSP) y por la Federación de Metal, Construcción y Afines (MCA) con un 13.3 por ciento. El resto de Federaciones participantes se situaron en torno al 10 por ciento (Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG) 9.8% y Federación de Servicios para la Movilidad y el Consumo (SMC) 10.1%), con la excepción de la Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE) que quedó ligeramente por debajo del 2 por ciento (ver figura 8).

Figura 8. Porcentaje de participantes por federación.



Por último, se tuvo en cuenta **el tamaño de la empresas**, el mayor porcentaje de participantes procedía de grandes empresas, definidas como aquellas que tienen más de 500 trabajadores, con un 73.6 por ciento (ver figura 9).

Figura 9. Porcentaje de participantes según el tamaño de la empresa.







Resultados



2. Resultados.

A continuación, se presentan los resultados para cada uno de los bloques de la encuesta. Donde ha sido posible, se han agrupado las puntuaciones de aquellas preguntas dirigidas a una misma temática, en el resto se presentan los datos para cada una de ellas. Esto incluye los valores obtenidos en la muestra total, como en los diferentes agrupamientos (federación, sector de actividad de la empresa, tamaño de la empresa, sexo del participante, condición o no de delegado de prevención, experiencia como delegado de prevención, nivel de formación en PRL).

En el texto, se recoge para las distintas preguntas el porcentaje de participantes que optó por una u otra repuesta de las cinco opciones disponibles (generalmente de 1 totalmente en desacuerdo a 5 totalmente de acuerdo).

Con el fin de ofrecer un resumen de la puntuación tanto para el conjunto de la muestra como para los distintos subgrupos, se ofrecen también los valores medios (M) y la desviación típica (Dt).

Las afirmaciones sobre la existencia o no de diferencias entre subgrupos van acompañadas del valor estadístico en el que se basa la afirmación y del nivel significación estadística.

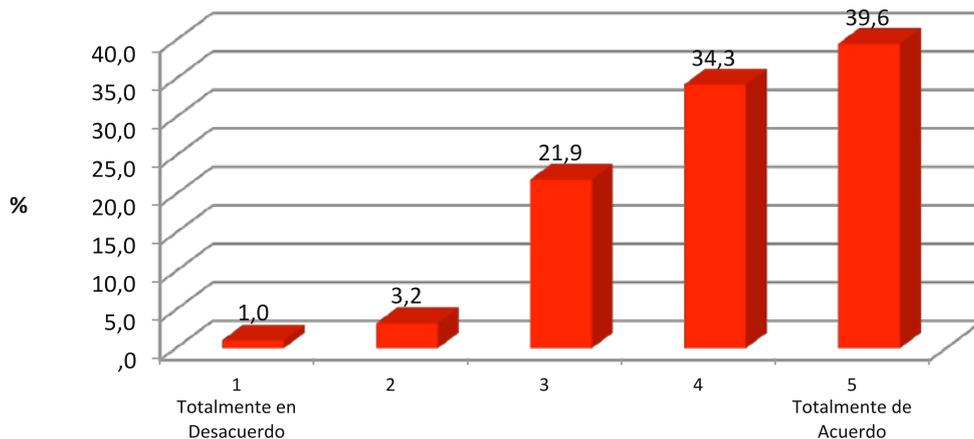
Con el fin de reducir la complejidad y extensión del texto, aquellas diferencias que aun siendo significativas no mostraban un patrón claro o interpretable han sido, en ocasiones, omitidas.

Cuando existían dudas sobre su interpretación, se han mencionado en el texto indicando la ausencia de un patrón claro para los autores.

2.1. Valoración global de la contribución y la vigencia de la LPRL.

En cuanto a la **valoración general del impacto de la promulgación de la LPRL sobre la salud y la seguridad de los trabajadores** (P1.1) esta es positiva, situándose la media en el conjunto de la muestra en un 4.1 sobre 5 (Dt = 91). Los porcentajes de respuesta reflejan claramente que la mayoría de los participantes están de acuerdo con que la ley ha tenido efectos positivos. Así pues **el 73.9 por ciento se muestran de acuerdo o muy de acuerdo** con esta afirmación. Tan solo el 4.2 por ciento están en alguna medida en desacuerdo (ver figura 10).

Figura 10. P1.1 Porcentaje de respuestas respecto al impacto de la Promulgación de la LPRL sobre la salud y la seguridad.



Esta valoración del impacto es relativamente estable entre las distintas federaciones, situándose la media en un rango entre 4.24 y 4.00, sin que aparezcan diferencias estadísticamente significativas entre la valoración que hace cada una de ellas [F(5, 1071) = 1.227; p = .29].

Igualmente, las diferencias no fueron significativas en función del sector de actividad de la empresa [F(4, 1071) = .512; p = .73].

En cuanto al **tamaño de la empresa**, aparecen algunas diferencias [F(8, 1068) = 3.426; p = .001], pero sin un patrón claro. Destaca que la valoración del impacto de la ley es significativamente menor en el caso de las empresas de entre 6-49 trabajadores (M = 3.9; Dt = 1.02) en comparación con las categorías para empresas de 1001-2000 trabajadores, no aparece diferencia significativa alguna, cuando se comparan las empresas de menos trabajadores (<6 trabajadores) con el resto de empresas.

Tampoco aparecen diferencias significativas [t (1075) = .224, p = .82] en la valoración **en función del sexo**, los delegados (M = 4.09, Dt = .91) y las delegadas (M = 4.08, Dt = .91).

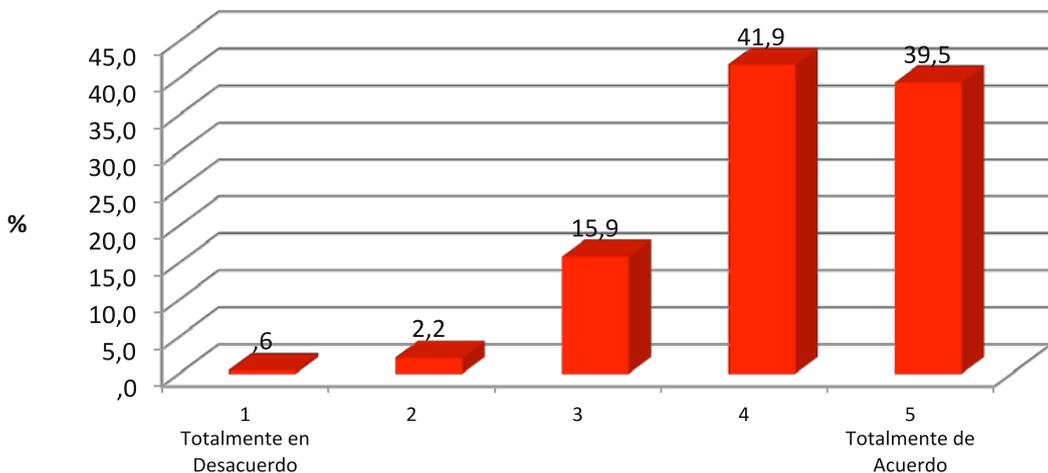
La **valoración del impacto positivo de la ley** sí fue significativamente mayor (t = -3.04, g.l. = 1075; p = .002) entre los participantes que eran delegados de prevención (M = 4.13, Dt = .89) frente a aquellos que no lo eran (M = 3.93, Dt = .95).

Los años de experiencia como delegado de prevención no afectaron a la valoración del impacto [F(19, 825) = 1.26; p = .20].

Por otro lado, la percepción del impacto de la ley es significativamente menor [Brown-Forsythe (4, 763) = 8.58, p = .001] entre los participantes que no han recibido ninguna **formación** en materia preventiva (M = 3.72, Dt = .97) frente a los que sí han recibido formación, sin que existan diferencias al comparar entre sí los grupos con distintos niveles de formación (M = 4.29-4.05, Dt = .95-74).

Respecto a la **capacidad de la ley para generar nuevas contribuciones (mejoras)** (P1.2), la valoración en el conjunto de la muestra también es bastante favorable con una media de 4.2 (Dt = .81), lo que no apunta a que la ley se perciba como agotada o necesitada de reformulaciones profundas. **La mayoría de los participantes (81.4 por ciento) se muestra de acuerdo o muy de acuerdo acerca de la capacidad de la ley para generar mejoras.** Tan solo el 2.8 por ciento están en alguna medida en desacuerdo (ver figura 11).

Figura 11. P1.2 Porcentaje respuestas respecto a la capacidad de la LPRL para generar mejoras.



En cuanto a la valoración **por federaciones**, la valoración más alta de las potencialidades de la Ley corresponde a la Federación de Trabajadores de la Enseñanza ($M = 4.48$, $Dt = .60$) y la menor a la Federación para los Servicios de Movilidad y Consumo ($M = 4.01$, $Dt = .81$) (ver tabla 1).

Tabla 1. Grado de acuerdo sobre las potencialidades de la LPRL por federación

Federación	N	Media	Dt.
Federación de Trabajadores de la Enseñanza (FETE)	21	4,48	,602
Federación de Servicios (FeS)	527	4,21	,783
Federación de Servicios Públicos (FSP)	171	4,24	,816
Federación de Industria: Metal, Construcción y Afines (MCA)	143	4,08	,831
Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (FITAG)	106	4,15	,778
Federación para los Servicios de Movilidad y el Consumo (SMC)	109	4,01	,967
Total	1077	4,17	,814

No aparecen diferencias significativas en función del sector de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = 1,788$, $p = .13$]. Tampoco en función del tamaño de la empresa. Al igual que con la valoración general de la ley, no hay diferencias [$t(1075) = .875$, $p = .30$] entre los delegados ($M = 4.21$, $Dt = .79$) y delegadas ($M = 4.16$, $Dt = .82$) en su percepción de la potencialidad de la ley.

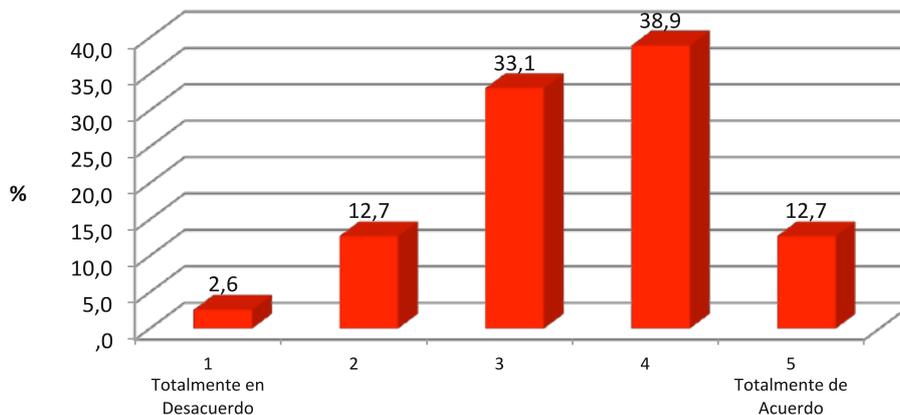
Sí fue significativamente mayor [$t(1075) = -3.04$, $p = .002$], al igual que con la valoración de las consecuencias de la ley, la percepción de los delegados de prevención sobre la capacidad de la ley para seguir mejorando la seguridad y la salud en el trabajo ($M = 4.13$, $Dt = .89$) que la de aquellos participantes que no lo eran ($M = 3.93$, $Dt = .95$). En el caso de la antigüedad como delegado de prevención y la formación en prevención, no se observan diferencias significativas [$F(3, 821) = 1.40$, $p = .24$ y $F(4, 1072) = 1.107$, $p = .15$, respectivamente].

2.2. Valoración del nivel de consecución de los objetivos recogidos en la LPRL

2.2.1. Objetivos conseguidos.

En cuanto a la **capacidad de la LPRL para equiparar la situación española a la de otros países europeos en materia de seguridad y salud (P2.1)**, la valoración media es ligeramente positiva ($M = 3.32$, $Dt = .92$). **El porcentaje de participantes que se muestran de acuerdo (51.6 por ciento) es muy superior** que el de los que no están de acuerdo con esta afirmación (15.3 por ciento) (ver figura 12).

Figura 12. P2.1 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL a la equiparación de la situación Española en materia de PRL con la Europa.



No aparecen diferencias significativas por federación [$F(5, 1071) = ,460, p = .81$], o sector de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = ,944, p = .44$].

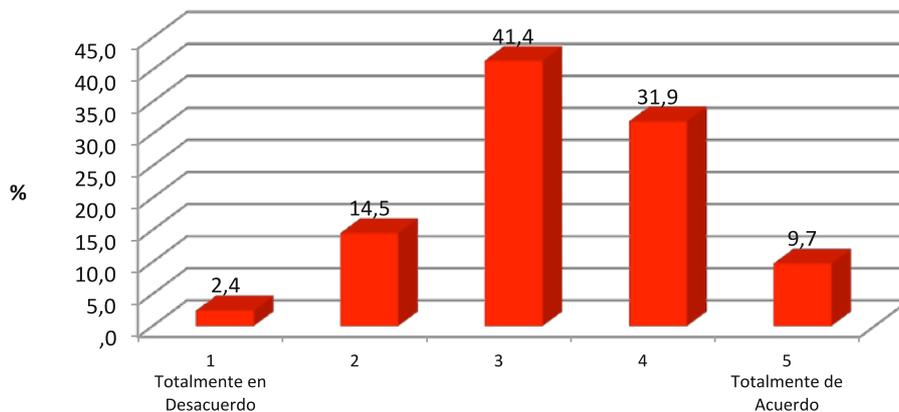
Sí aparecen diferencias significativas en función al tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = 2.552, p = .009$], siéndolo solo al comparar delegados de empresas con más de cuatro mil trabajadores ($M = 3.54, Dt = .92$) con aquellas que tienen entre 101 y 500 trabajadores ($M = 3.27, Dt = .91$).

No aparecen diferencias significativas en función del sexo [$t(1075) = -.285, p = .61$], o la condición o no de delegado de prevención [$t(1075) = -.934, p = .35$].

Sí aparecen diferencias significativas en función del nivel de formación en PRL [Brown-Forsythe ($4, 774,518$) = 3.375, $p = .009$], aunque sin un patrón destacable, siendo ligeramente mayor la valoración de los participantes con el curso básico de 50 horas ($M = 3.43, Dt = .94$) en comparación con la valoración que hacen aquellos que no han recibido formación alguna en este campo ($M = 3.16, Dt = .85$).

Un segundo aspecto dentro de este bloque tiene que ver con la valoración que los delegados hacen de la **contribución de la ley al desarrollo de políticas preventivas ajustadas a las condiciones actuales de los centros de trabajo** (P2.2). De nuevo, la valoración es moderadamente positiva ($M = 3.46, Dt = .96$). **El porcentaje de participantes que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo (41.6 por ciento) es superior** a los que están en desacuerdo o muy en desacuerdo (16.9 por ciento) (ver figura 13).

Figura 13. P2.2 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL al desarrollo de políticas preventivas ajustadas a las condiciones actuales en los centros de trabajo.



No existen diferencias significativas entre los participantes de distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.734, p = .09$].

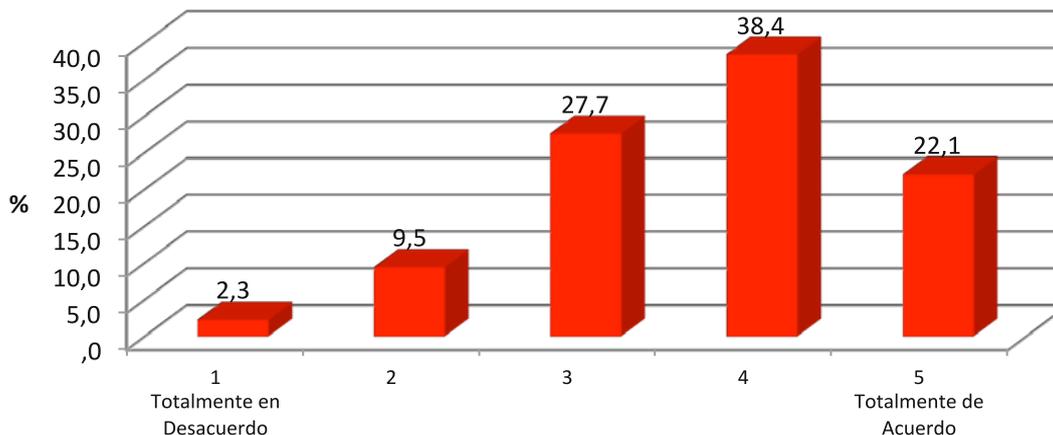
Sí existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = .2601, p = .035$] en cuanto a la contribución de la ley a las políticas preventivas, cuando se comparan los participantes procedentes de la Administración Pública ($M = 3.46, Dt = .96$) con aquellos que desarrollan su actividad en el sector servicios ($M = 3.46, Dt = .95$), siendo menor en los primeros la percepción de la capacidad para fomentar políticas preventivas. No existen diferencias significativas entre los demás sectores.

No se encuentran diferencias significativas para el tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = 1.240, p = .27$].

La valoración es homogénea entre los delegados ($M = 3.46$, $Dt = .95$) y delegadas ($M = 3.47$, $Dt = .98$) [$t(1075) = .235$, $p = .81$] y cuando se comparan los participantes delegados de prevención con los que no lo son [$t(1075) = -.376$, $p = .71$]. Dentro de los delegados de prevención, el número de años de experiencia no introdujo diferencias significativas [$F(3, 821) = .624$, $p = .59$].

En cuanto a las variaciones en función del nivel de formación, aparece un resultado paradójico que refleja que las personas con el máximo nivel de formación ($M = 3.28$, $Dt = .99$) y con ninguna formación ($M = 3.24$, $Dt = 1.0$) son las que menor capacidad de fomento de políticas preventiva ven en la ley, siendo su nivel de acuerdo significativamente menor cuando se comparan con otros grupos [p. ej., curso básico; $M = 3.58$, $Dt = .93$; $F(4, 1072) = 4.528$, $p = .001$]. El tercero de los aspectos evaluado en este bloque se refiere al **grado en que los participantes perciben que la LPRL ha contribuido a que la salud y la seguridad en el trabajo se incorpore como tema en la negociación colectiva** (P2.3). La valoración es positiva ($M = 3.69$, $Dt = 1.0$). **El 60.5 por ciento de los participantes están de acuerdo o muy de acuerdo con que la LPRL ha contribuido a la negociación colectiva.** Tan solo el 11.8 por ciento de los participantes está en desacuerdo (ver figura 14).

Figura 14. P2.3 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL incorporación de la salud y seguridad en el trabajo a la negociación colectiva.



No se encuentran diferencias significativas en esta valoración cuando se comparan las distintas federaciones [F(5, 1071) = 1.271, p = .27] ni según la pertenencia de los participantes a empresas de distintos sectores de actividad [F(4, 1072) = .316, p = .87] o por el tamaño de la empresa [F(8, 1068) = 1.334, p = .22].

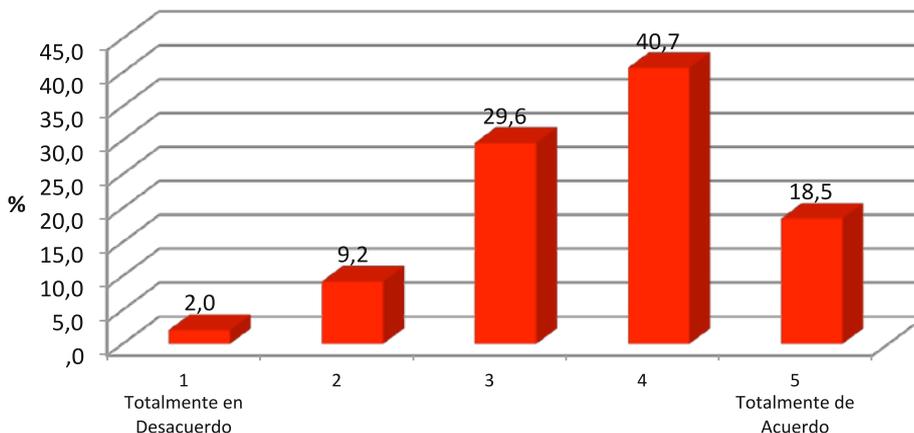
Sí fue algo más positiva y significativa [t (1075) = 2.449, p = .014] la valoración de las delegadas (M = 3.80, Dt = .98) que la de los delegados (M = 3.64, Dt = 1.0).

La valoración fue estable al comparar aquellos que eran delegados de prevención con los que no lo eran [$t(1075) = -1.426, p = .15$].

No hay diferencias estadísticamente significativas entre los participantes al analizar los distintos periodos de antigüedad como delegados de prevención [$F(3, 812) = .466, p = .71$], o al contrastar dicha valoración para los distintos niveles de formación en PRL [$F(4, 1072) = 1.903, p = .11$].

Respecto al grado en que **la LPRL ha promovido acciones de participación de los distintos agentes** (Administraciones Públicas, empresarios, y representantes de los trabajadores) (P2.4), la evaluación sobre la totalidad de la muestra es similar a las anteriores, manteniéndose en valores moderadamente positivos ($M = 3.64, Dt = .95$). **La mayoría, con el 59.2 por ciento de participantes, se muestran de acuerdo o muy de acuerdo** acerca de esta cuestión. Tan solo el 11.2 por ciento están en alguna medida en desacuerdo (ver figura 15).

Figura 15. P2.4 Porcentaje de respuestas sobre cómo la LPRL ha promovido la participación de las Administraciones Públicas, los empresarios y los/as representantes de los/as trabajadores/as.



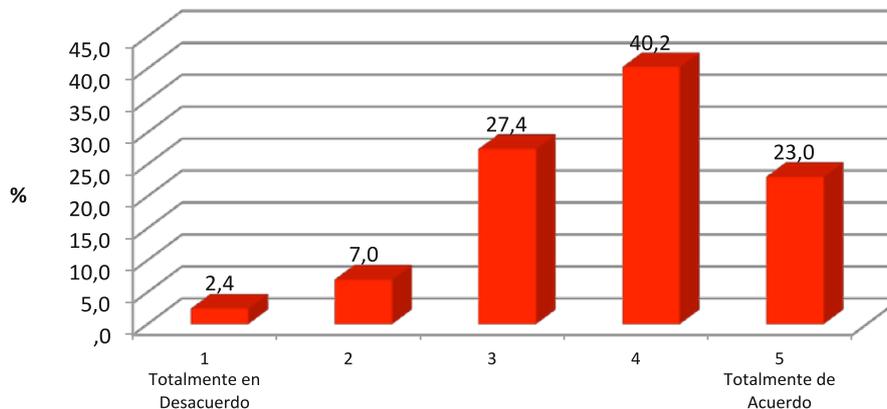
De nuevo, no aparecen diferencias significativas por federación [$F(5, 1071) = 1.547, p = .17$], ni respecto al sector de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = .633, p = .64$]. En cuanto a las diferencias según el tamaño de la empresa, no aparece ninguna diferencia destacable.

Sí se encuentran al comparar la valoración de las delegadas ($M = 3.77, Dt = .90$) con la de los delegados ($M = 3.59, Dt = .97$), siendo más positiva la de las primeras [$t(1075) = 3.56, p = .002$] pero no entre los delegados de prevención y los que no lo son [$t(1075) = -1.001, p = .32$], ni por años de antigüedad como delegado de prevención [$F(3, 821) = 1.396, p = .24$].

También en esta ocasión, aparece un patrón paradójico al considerar el nivel de formación en PRL de los participantes, resultando la valoración media más baja entre aquellos que no tienen ninguna formación ($M = 3.41$, $Dt = 1.06$) y los que tienen la máxima cualificación ($M = 3.46$, $Dt = .95$). No obstante la diferencia solo fue significativa [Brown-Forsythe (4, 724,89) = 4.409; $p = .002$] al comparar los participantes sin formación con cada uno de los grupos restantes, sin que aparezcan diferencias significativas entre los técnicos superiores de prevención y ninguno de los otros grupos, incluido el de nula formación.

El siguiente objetivo de la LPRL a valorar, corresponde al **grado en que esta ha fomentado el desarrollo de acciones de evaluación de riesgos y planificación preventiva integradas en las empresas** (P2.5). Para el conjunto de la muestra se obtuvo un valoración claramente por encima del punto medio de la escala ($M = 3.74$, $Dt = .97$). **El 63.3 por ciento de los encuestados se muestra de acuerdo o muy de acuerdo** acerca de esta cuestión. Tan solo el 9.4 por ciento está en alguna medida en desacuerdo (ver figura 16).

Figura 16. P2.5 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL al desarrollo de acciones de evaluación de riesgos y planificación preventiva integradas en las empresas.



Existen diferencias significativas [$F(5, 1071) = 2.582, p = .03$] al comparar entre federaciones, correspondiendo el nivel más bajo a la Federación de Servicios Públicos ($M = 3.60, Dt = .99$) y los más altos a la Federación de Trabajadores de la Enseñanza ($M = 4.00, Dt = 1.00$), la Federación para los Servicios de Movilidad y Consumo ($M = 3.93, Dt = 1.01$) y la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios ($M = 3.91, Dt = .93$).

Por sector de actividad de empresa la valoración fue significativamente menor [$F(4, 1072) = 2.327, p = .04$] en el caso de las Administraciones Públicas ($M = 3.54, Dt = .99$), en comparación con la industria ($M = 3.84, Dt = .91$) y con los servicios ($M = 3.77, Dt = .96$).

La valoración es también menos favorable [Brown-Forsythe (8, 263,308) = 2.942; $p = .004$] cuando se trata de empresas de entre 6 y 49 trabajadores ($M = 3.49$, $Dt = 1.18$) en comparación con empresas de 2001 a 3000 trabajadores ($M = 4.00$, $Dt = .77$).

No aparecen diferencias significativas [$t(1075) = .956$, $p = .34$] entre los delegados ($M = 3.79$, $Dt = .96$) y las delegadas ($M = 3.73$, $Dt = .97$).

Sí existe una diferencia significativa [$t(416,006) = -1.986$, $p = .05$], cuando se comparan los delegados de prevención ($M = 3.64$, $Dt = .97$) con aquellos que no lo son ($M = 3.78$, $Dt = .97$), siendo mayor el grado de acuerdo en los primeros. Dentro de los delegados de prevención, no existen diferencias significativas en la valoración en función de los años de experiencia [$F(3, 821) = .624$, $p = .60$].

Al comparar los participantes a partir de su nivel de formación, aparecen diferencias significativas [Brown-Forsythe (4, 746,951) = 7.550; $p = .001$], siendo la valoración significativamente menor en el caso de los participantes con ninguna capacitación ($M = 3.37$, $Dt = 1.02$) frente al resto de grupos, entre los que no existen diferencias.

A modo de resumen, sobre la consecución de los objetivos recogidos en la LPRL, señalar que es positiva, con una media de 3.57 sobre 5 ($Dt = 78$), si bien se percibe existe un margen importante de mejora en los distintos aspectos evaluados, situándose todos ellos por debajo del cuatro (ver tabla 2).

Tabla 2. Puntuación media sobre la consecución de los objetivos de la LPRL ¹.

Objetivos	Media	Dt
1. Equiparación LPRL con Europa	3.32	.92
2. PRL ajustadas a los centros de trabajo	3.46	.96
3. Contribución de la LPRL a la negociación colectiva	3.69	.99
4. LPRL ha contribuido a la participación del tejido laboral	3.64	.95
5. Contribución de la LPRL a evaluación y prevención en empresas	3.74	.97
¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$		

2.2.2. Fomento de la cultura preventiva en distintos ámbitos.

Dentro de la evaluación del grado de consecución de los objetivos de la LPRL, se presta especial atención a la consecución del **fomento de una cultura preventiva entre los distintos actores** (P2.6-11): Administraciones Públicas, organizaciones empresariales, sindicatos, trabajadores, trabajadores de la prevención, y la población en general. En cuanto a la valoración en el conjunto de la muestra, existen diferencias importantes en función del actor implicado.

El porcentaje de acuerdo entre los participantes para cada uno de los actores implicados en el **fomento de la cultura preventiva** es, de mayor a menor, del **80.7 por ciento** para los **delegados y delegadas de prevención** (P2.10), **78.6 por ciento** para las **organizaciones sindicales** (P2.8), **48.7 por ciento** para los **trabajadores y trabajadoras** (P2.9), **46.6 por ciento** para las **Administraciones Públicas** (P2.6), **33.4 por ciento** para las **organizaciones empresariales** (P2.7), y tan solo del **24 por ciento** para la **población en general** (P2.11).

Los participantes señalan una mayor contribución al fomento de la cultura preventiva entre los trabajadores de la prevención y las organizaciones sindicales, seguido por los trabajadores en general y las Administraciones Públicas, relegando a las últimas posiciones a las organizaciones empresariales y la población en general (véase Tabla 3).

Tabla 3. Desarrollo de la cultura preventiva en los distintos actores¹

Actor	Media	Dt
Trabajadores de prevención	4.16	.91
Organizaciones sindicales	4.12	.94
Trabajadores/trabajadoras	3.44	.96
Administraciones Públicas	3.41	.98
Organizaciones empresariales	3.09	.97
Población en general	2.96	.91
¹ Las diferencias entre las medias son todas significativas con $p = .001$		

2.2.3. Vías para el fomento de la cultura preventiva.

Dentro de este grupo de preguntas, los participantes informaban sobre el **grado de acuerdo sobre las vías a través de las cuales la LPRL ha influido en el desarrollo de la cultura preventiva** (P.2.12-15). En concreto, la vías de la educación en los distintos niveles de enseñanza; la evaluación y la prevención de los riesgos diferenciales entre hombres y mujeres; la información, y la formación, ambas entre los trabajadores.

Respecto a la valoración media en el conjunto de la muestra para cada una de las vías, todas ellas son moderadas, correspondiendo el nivel más bajo a la educación y el más alto a la información a los trabajadores (ver Tabla 4).

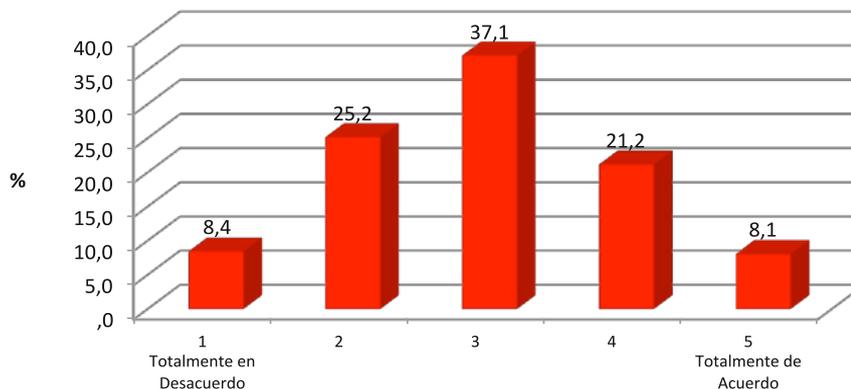
Tabla 4. Nivel medio de las vías de fomento de la cultura preventiva¹

Actor	Media	Dt
Educación	2.95	1.06
Evaluación y PRL diferencial por género	3.00	1.07
Información a trabajadores	3.25	.97
Formación a trabajadores	3.16	.99

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas, menos educación vs evaluación diferencial, significativas con $p = .03$

La mayoría de los participantes no se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo (**37.1 por ciento**) respecto a la **contribución que la LPRL a través de los distintos niveles de enseñanza**. El porcentaje de los participantes **en desacuerdo (33.6 por ciento)** es ligeramente mayor en comparación con aquellos participantes que están **de acuerdo con que la ley ha ejercido influencia por esta vía (29.2 por ciento)** (ver figura 17).

Figura 17. P2.12 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL a través de los distintos niveles de la enseñanza.



En cuanto a las variaciones en la percepción de la educación como vía de fomento de la cultura preventiva, no son significativas cuando se comparan las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.06, p = .38$] o los sectores de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = .277, p = .89$].

Sí aparecen diferencias significativas según el tamaño de la empresa [$F(4, 1072) = 3.765, p = .001$], mostrando una tendencia a un mayor acuerdo con la contribución de esta vía a medida que disminuye el tamaño de la empresa ($M = 3.73-2.58, Dt = 1.19-.87$).

No se encuentran diferencias al comparar mujeres ($M = 2.98, Dt = .06$) con hombres ($M = 2.94, Dt = .04; t(1075) = .67, p = .503$), ni participantes no delegados de prevención ($M = 2.96, Dt = .06$) con los que sí lo son ($M = 2.95, Dt = .04; t$

(1075) = .199, $p = .84$), ni delegados de prevención con distintos niveles de experiencia [$F(3, 821) = .476, p = .70$]. Sí aparecen diferencias significativas cuando se compara la valoración en función del nivel formativo, siendo significativamente menor el acuerdo sobre la contribución de la educación al desarrollo de una cultura preventiva al comparar los delegados con formación en el nivel técnico superior [$F(4, 1072) = 3.52, p = .007$] con el resto de grupos (ver tabla 5).

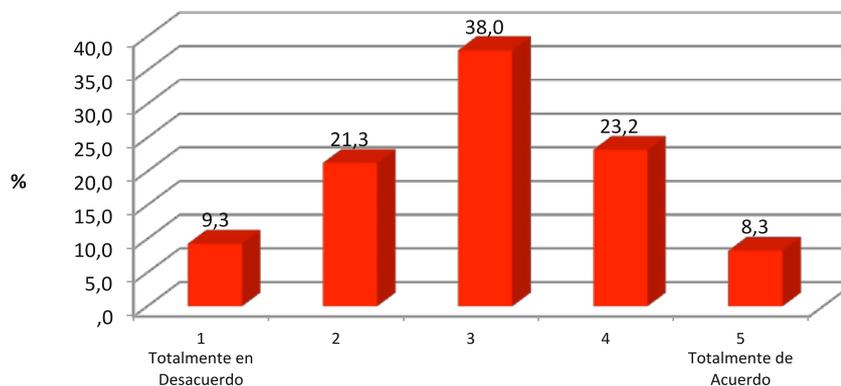
Tabla 5. Valoración según distintos niveles de formación preventiva.

Formación	Media	Dt.
Ninguna	2.93	.99
Curso Básico (30 Horas)	3.03	1.02
Curso Básico (50 Horas)	3.01	1.12
Técnico Intermedio de Prevención	2.95	.96
Técnico Superior de Prevención	2.65	1.08
Total	2.95	1.06

*La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05

En cuanto a la segunda vía de influencia de la ley en la promoción de la salud y la seguridad, la **evaluación y PRL diferencial entre hombres y mujeres**, la distribución de las respuestas de los participantes refleja que **las respuestas mayoritarias (38 por ciento) no se inclinan en un sentido u otro**. El resto se pronuncia en porcentajes similares a favor (31.5 por ciento) y en contra (30.5 por ciento) (ver figura 18).

Figura 18. P2.13 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL a través de la evaluación y prevención de los riesgos diferenciada entre hombres y mujeres.



No se encuentran diferencias significativas por federación en esta vía de influencia [$F(5, 1071) = 1.310, p = .34$].

Por sector de actividad, solo se encuentran diferencias significativas [$F(4, 1072) = 3.752, p = .005$], al comparar la opinión de los participantes en las Administraciones Públicas con los del sector de agricultura, si bien esta diferencia debe interpretarse con preocupación dado el tamaño del grupo en el sector agrícola ($n = 6$).

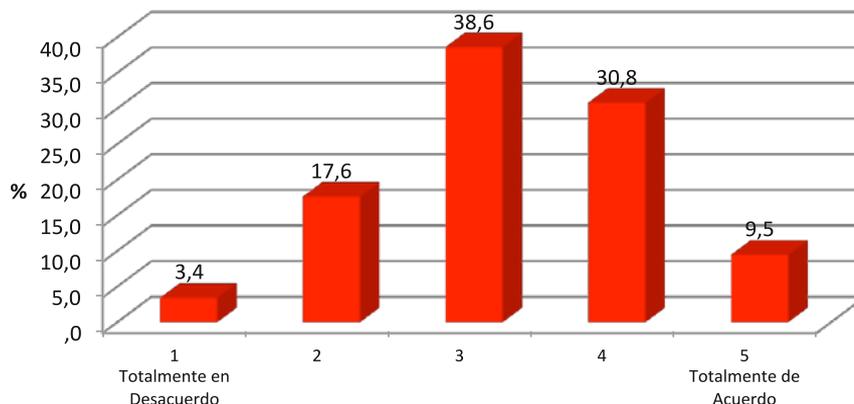
Existen también diferencias significativas [$F(8, 1068) = 3.306, p = .019$] en función del tamaño de la empresa, mostrando una tendencia a un mayor acuerdo sobre la contribución de esta vía a medida que disminuye relativamente el tamaño de la empresa ($M = 3.73-2.73, Dt = 1.18-.96$). Igualmente, las delegadas ($M = 3.11, Dt = 1.10$) mostraban mayor acuerdo que los delegados ($M = 2.95, Dt = 1.05$) [$t(1075) = 2.363, p = .02$].

Sin diferencias [$t(1075) = 1.023, p = .31$] entre los delegados de prevención y los que no lo eran ni entre los que tenían distintos niveles de experiencia como delegados de prevención [$F(3, 821) = 1.277, p = .28$].

De nuevo, los delegados con el máximo nivel de formación son los que muestran menor acuerdo sobre esta vía como forma de desarrollo de la cultura preventiva cuando se comparan con los restantes grupos ($F(4, 1072) = 9.501, p = .001$).

Respecto a **la contribución de la LPRL a la incorporación de un nivel aceptable de información a las y los trabajadores** (P2.14), la valoración es positiva con un **40.3 por ciento** de los participantes **que se muestra de acuerdo o totalmente de acuerdo** acerca de esta cuestión. En menor medida, con un **21.1 por ciento**, muestran cierto grado de **desacuerdo** (ver figura 19).

Figura 19. P2.14 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL a la incorporación de un nivel aceptable de información a las y los trabajadores.



En la valoración de **la información a los trabajadores como vía de desarrollo de la cultura preventiva** (ver figura 19) la Federación de Servicios Públicos mostró un nivel de acuerdo significativamente menor al de resto de federaciones [F (5, 1071) = 2.997, p = .011]. En el caso de los sectores de actividad de la empresa, en línea con el dato anterior, las Administraciones Públicas valoran con menor intensidad esta vía al compararlas con la industria y los servicios [F (4, 1072) = 2.836, p = .023].

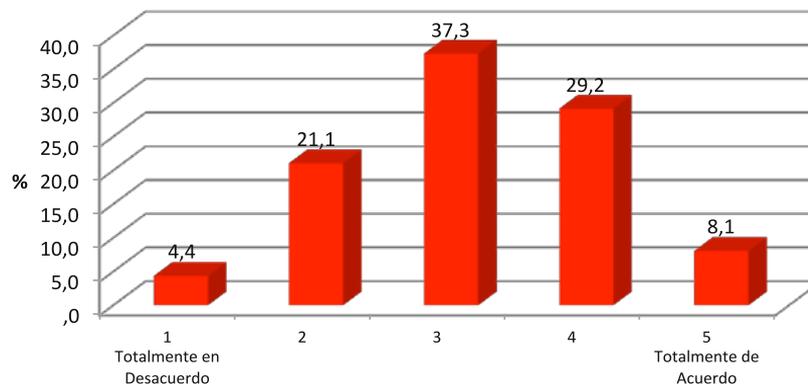
No existen diferencias al comparar por el tamaño de la empresa [F (8, 1068) = 1.116, p = .35].

Los participantes valoraron igualmente esta vía con independencia de que fueran hombres ($M = 3.24$, $Dt = 1.0$) o mujeres ($M = 3.29$, $Dt = .96$; $t(1075) = .810$, $p = .42$), tuvieran la condición de delegados de prevención ($M = 3.27$, $Dt = .99$) o no ($M = 3.29$, $Dt = .96$; $t(1075) = -.865$, $p = .39$) o fueran más o menos experimentados como delegados de prevención [$F(3, 821) = .316$, $p = .81$].

El grado de formación en PRL afectó de forma particular, mostrando de nuevo que los participantes con menor formación ($M = 3.05$, $Dt = 1.03$) y con la máxima formación ($M = 3.1$, $Dt = .961$) eran los que menos de acuerdo se mostraban con que la información hubiera sido una vía de desarrollo de la cultura preventiva [$F(4, 1072) = 3.166$, $p = .013$].

Finalmente, respecto a **la formación como vía a través de la cual la LPRL ha fomentado el desarrollo de la cultura preventiva**, el porcentaje de los participantes que están de acuerdo o muy acuerdo es algo mayor (**37.3 por ciento**), aunque uno de cada cuatro participantes (**25,5 por ciento**) se muestra **en desacuerdo o muy desacuerdo** (ver figura 20).

Figura 20. P2.15 Porcentaje de respuestas sobre la contribución de la LPRL a la incorporación de un nivel aceptable de formación a las y los trabajadores.



Las valoraciones no variaron significativamente entre los participantes de las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.156, p = .33$], entre los sectores de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = 2.058, p = .08$], ni en función del tamaño de la empresa [$F(3, 821) = .316, p = .81$]. Tampoco aparecieron diferencias entre hombres y mujeres [$t(1075) = .891, p = .37$], delegados de prevención y los que no lo eran [$t(1075) = .588, p = .56$] y distintos niveles de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = .312, p = .81$].

El nivel de formación se relaciona con algunas diferencias en la valoración, pero no muestran una tendencia clara, siendo solo significativamente menor [$F(4, 1072) = 3.540, p = .007$] la valoración de los participantes que poseen el título de técnico superior ($M = 2.96, Dt = .97$) que aquellos que han recibido formación básica de cincuenta horas ($M = 3.23, Dt = 1.0$).

2.3. Valoración de las limitaciones de la LPRL

A diferencia de los dos bloques precedentes, este no se centra en los logros alcanzados y las vías que los han hecho posible, sino en aquellas **dificultades que han limitado los avances en materia de seguridad y salud en el trabajo**. Para ello, se evaluó el grado en que los participantes estaban de acuerdo en que alguno de los doce factores recogidos en la tabla 6 había limitado la aplicación efectiva de la LPRL.

De acuerdo con las puntuaciones medias en cada una de las limitaciones para la muestra total, la falta de énfasis en la dimensión sancionadora (P3.10), y la falta de voluntad empresarial (P3.4) y política (P3.1) se perciben por los participantes como las **principales barreras**. Para estos tres casos los porcentajes de participantes que se mostraban de acuerdo o muy de acuerdo con su efecto limitador fue superior a 67 por ciento.

Por detrás de los factores mencionados, se sitúan la deficiente coordinación de las administraciones (P3.8), las características del sistema productivo español (P3.2), la falta de recursos en las Administraciones Públicas (P3.9) y la insuficiente sensibilidad social (P3.11). En estos casos el porcentaje de participantes que muestra su acuerdo es algo menor (59.3 por ciento), si bien el porcentaje de los encuestados que muestran algún grado de desacuerdo es claramente menor alcanzando tan solo el 13.5 por ciento.

Por último, en el caso de los procesos de reestructuración y cambio en las empresas (P3.7), la falta de acuerdo entre empresarios y representantes de los trabajadores (P3.5), y el conjunto de la legislación laboral (P3.6) al menos un 48 por ciento de los encuestados se muestra de acuerdo o muy de acuerdo con que estos **factores limitan el desarrollo de la LPRL**, porcentaje elevado aunque más de 10 puntos menor que el grupo anterior de limitantes.

El último puesto con diferencia corresponde a la falta de sensibilidad en las organizaciones sindicales (P3.3).

Tabla 6. Grado de acuerdo sobre las limitaciones al desarrollo de la LPRL¹

Actor	Media	Dt
1. Falta de voluntad política	3.84	1.07
2. Característica del sistema productivo español	3.66	1.03
3. Falta de sensibilidad en las organizaciones sindicales	2.33	1.12
4. Falta de voluntad empresarial	3.92	1.10
5. Falta de acuerdo empresarios-representantes trabajadores	3.47	1.00
6. Conjunto de la legislación laboral	3.35	.95
7. Procesos de reestructuración y cambio en las empresas	3.59	.99
8. Falta de coordinación entre Administraciones	3.78	1.00
9. Falta de recursos de las Administraciones Públicas	3.64	1.12
10. Falta de énfasis en la dimensión sancionadora	3.94	1.07
11. Falta de sensibilidad social	3.62	1.05
12. Litigiosidad	3.52	.96

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos las comparaciones entre 2-7/2-9/2-11/4-10/5-12/7-9/7-11/9-11/

Aun cuando las **valoraciones sobre las barreras** son bastante estables entre las distintas federaciones, aparecen algunas diferencias significativas [$F(5, 1071) = 4.573, p = .001$] al comparar los participantes de la Federación de Industria: Metal, Construcción y Afines ($M = 3.47, Dt = 1.19$) con la Federación de Servicios ($M = 3.92, Dt = 1.02$) y la Federación de Servicios Públicos ($M = 3.96, Dt = 1.05$) en relación con el impacto de la falta de voluntad política, siendo mayor la percepción de falta de voluntad política en estas dos últimas federaciones.

Esta misma diferencia se mantiene [$F(4, 1072) = 5.478, p = .001$] entre la Federación de Industria: Metal, Construcción y Afines ($M = 3.64, Dt = 1.24$) y la Federación de Servicios Públicos ($M = 4.05, Dt = .95$) en lo relativo a la falta de voluntad empresarial como barrera al desarrollo de la LPRL.

En la comparación sobre este factor por sectores, aparece un patrón de diferencias similar, siendo mayor la percepción de la falta de voluntad política [Brown-Forsythe = (4, 50.67) = 4.126, $p = .006$] en el caso de los sectores de Administraciones Públicas ($M = 4.05$, $Dt = 1.22$) y Servicios ($M = 3.88$, $Dt = 1.05$) que en la Industria ($M = 3.62$, $Dt = 1.12$). El patrón anterior se mantiene al comparar los mismos sectores entre sí en relación con la falta de voluntad empresarial [Brown-Forsythe = (4, 54.251) = 3.527, $p = .01$].

Al analizar las **limitaciones derivadas de la falta de sensibilidad de las organizaciones sindicales**, se encuentran diferencias significativas [Brown-Forsythe = (8, 470.112) = 2.504, $p = .01$] al comparar las empresas de más de 4000 trabajadores ($M = 2.16$, $Dt = 1.03$) con las de entre 50 a 100 trabajadores ($M = 2.64$, $Dt = 1.28$), siendo en estas últimas mayor la percepción de las barreras asociadas al sindicato.

En el caso de las **barreras ligadas a la falta de voluntad empresarial**, esta percepción aumenta a medida que lo hace el tamaño de la empresa ($M = 4.40$ - 3.71 , $Dt = 1.22$ - 0.74), si bien las diferencias no son sistemáticas [Brown-Forsythe = (8, 313.898) = 2.962, $p = .003$].

En el caso de **la falta de sensibilidad social** aparecen diferencias significativas [$t(1075) = 2.053$, $p = .04$] entre hombres y mujeres, siendo mayor la percepción entre las mujeres ($M = 2.44$, $Dt = 1.12$) que entre los hombres ($M = 2.28$, $Dt = 1.12$).

No aparecen diferencias significativas en función de la condición de delegado de prevención o no del participante para ninguno de los doce factores.

Otro de los factores en los que aparecen diferencias en la valoración de la intensidad de las barreras a la aplicación de la ley es la antigüedad como delegado de prevención. En este caso, los delegados con mayor experiencia (>12 años) perciben una menor voluntad política [Brown-Forsythe = (3, 400.660) = 2.708, $p = .04$] que el resto de delegados ($M = 4.16$ - 3.74 , $Dt = 1.11$ - $.99$).

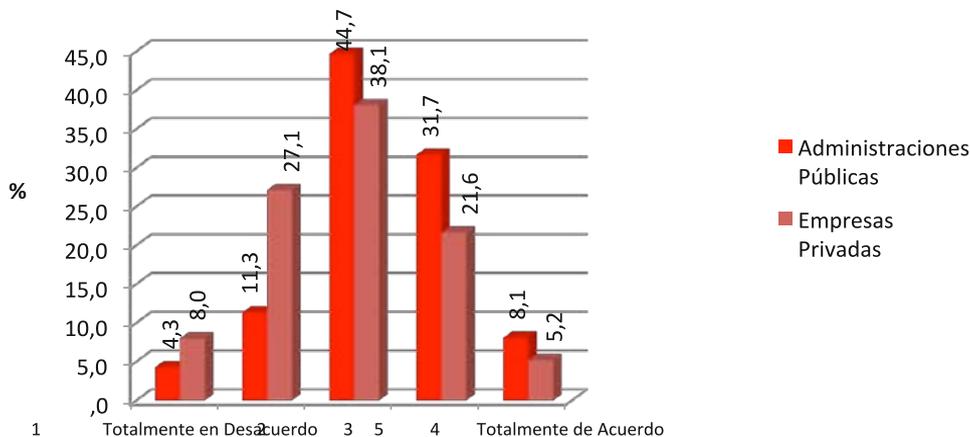
2.4. Valoración diferencial general de la LPRL

Con el fin de profundizar en el análisis de la percepción de los participantes sobre la eficacia en la aplicación de la ley, se incluyó un cuarto bloque en el que se exploraba las variaciones de estas percepciones en función del tamaño y sector de la empresa (P4.1-9), la fase en la actuación preventiva (P4.10-17) y el ámbito o especialidad de la actividad preventiva (P4.18-22)

2.4.1. Eficacia en la aplicación de la LPRL en función del tamaño y sector de actividad de las empresas

En primer lugar, se comparó la **eficacia en la aplicación de la LPRL** en el contexto de las Administraciones Públicas frente a las empresas privadas (P4.1 y P4.2). Los resultados reflejan que los participantes perciben que la aplicación **ha sido significativamente mayor** [$t(1076) = 11.070$, $p = .001$] **en las Administraciones Públicas** ($M = 3.28$, $Dt = .92$) que en las empresas privadas ($M = 2.89$, $Dt = 1.00$) (ver figura 21).

Figura 21. P4.1-2 Porcentaje de respuestas sobre la valoración del grado de aplicación de la LPRL en las administraciones pública frente a las empresas privadas.



Es importante destacar que, cuando se analiza **la eficacia de la aplicación en la administración pública**, no existen diferencias significativas al comparar los participantes que desarrollan su actividad en este mismo ámbito con los de otros sectores de actividad [$F(4, 1072) = 1.225, p = .30$], como tampoco aparecen diferencias significativas al comparar la eficacia percibida por los participantes de cada sector en su aplicación en el sector privado [$F(4, 1072) = 1.352, p = .25$].

No aparecen, diferencias en función del sexo (Administraciones Públicas: $t(1075) = -1.511, p = .13$ y empresas privadas: $t(1075) = .908, p = .36$).

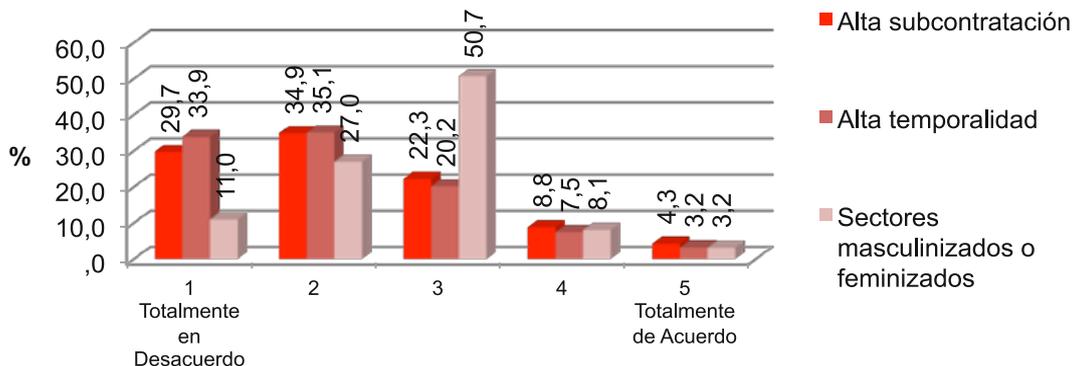
Sí difiere significativamente [F (5, 1071) = 2.404, p = .04], en el caso de la eficacia en las Administraciones Públicas, la valoración que realizan los representantes de algunas federaciones de la eficacia. En concreto, la Federación de Servicios Públicos (M = 3.16, Dt = 1.03) considera algo menos de acuerdo con la eficacia en la aplicación de la LPRL que la Federación para los Servicios de Movilidad y el Consumo (M = 3.50, Dt = .92).

No hay diferencias significativas entre federaciones en **la valoración de la eficacia de la LPRL en las empresas privadas** [F (5, 1071) = 1.956, p = .08]. El desempeño o no del rol de delegado de prevención no afecta ni a la valoración de la eficacia en las Administraciones Públicas [t(1075) = -1.286, p = .20], ni en las empresas privadas [t(1075) = -.370, p = .71]. La valoración de la eficacia en la aplicación de la LPRL en ambos sectores fue estable entre los distintos grupos de participantes definidos por su antigüedad como delegados [Administraciones Públicas: F (3, 821) = 1.106, p = .35 y empresas privadas: F (3, 821) = .264, p = .85].

Cuando se analiza el nivel de formación en prevención, claramente los participantes con el máximo nivel de formación (M = 2.8, Dt = .92) consideran menor eficacia en la aplicación de la LPRL en las Administraciones Públicas [F (4, 1072) = 12.601, p = .001], si se comparan con el resto de grupos (M: 3.27-3.44, Dt: .94-.82).

Además de por el carácter público o privado del sector, también se analizó la **eficacia en la aplicación de la LPRL en función de** características relevantes en este campo como son **los niveles de subcontratación** (P4.7), **la temporalidad** (P4.8) y **la feminización/masculinización de la actividad** (P4.9) (ver figura 22).

Figura 22. P4.7-9 Porcentaje de respuestas sobre la valoración diferencial respecto a la alta subcontratación, alta temporalidad y sectores masculinizados y feminizados.



Las comparaciones de medias por pares fueron todas estadísticamente significativas con $p = .001$

Si bien el nivel de eficacia es medio-bajo en los tres casos, el nivel más bajo de eficacia se percibe en los sectores con alta temporalidad ($M = 2.11$, $Dt = 1.06$), seguidos de aquellos con alto nivel de subcontratación ($M = 2.23$, $Dt = 1.10$), quedando en último lugar los sectores masculinizados o feminizados ($M = 2.65$, $Dt = .89$).

Respecto a las comparaciones por federación para cada uno de estos aspectos, no aparecen diferencias al comparar la valoración que los participantes hacen de la eficacia en los sectores de alta subcontratación [$F(5, 1071) = 1.684$, $p = .14$], los de alta temporalidad [$F(5, 1071) = .455$, $p = .81$], y los de alta feminización/masculinización [$F(5, 1071) = .839$, $p = .52$].

Tampoco fueron estadísticamente significativas las diferencias para cada una de las características mencionadas [alta subcontratación: $F(4, 1072) = 1.164, p = .32$; alta temporalidad: $F(4, 1072) = 1.596, p = .17$; alta feminización/masculinización: $F(4, 1072) = .634, p = .64$], al comparar las puntuaciones para los participantes procedentes de distintos sectores.

Sí aparecen algunas diferencias significativas al comparar la valoración por tamaño de la empresa de la eficacia de la LPRL en los sectores de alta subcontratación [Brown-Forsythe = $(8, 154.632) = 2.176, p = .03$] y temporalidad [Brown-Forsythe = $(8, 246.603) = 3.421, p = .001$], si bien el patrón no es claro, al aparecer diferencias aisladas entre algunas empresas de gran tamaño (1001 a 2000) y otras de pequeño (6 a 49).

Al realizar las comparaciones en función del sexo para cada una de las características mencionadas, aparecen diferencias significativas para los sectores de alta subcontratación [$t(607,342) = 2.376, p = .02$] y de alta temporalidad [$t(588,251) = 2.522, p = .01$].

Tanto en el caso de la alta subcontratación ($M = 2.35, Dt = 1.14$; $M = 2.18, Dt = 1.08$) como de la temporalidad ($M = 2.24, Dt = 1.12$; $M = 2.06, Dt = 1.06$), la valoración de la eficacia de la ley es ligeramente mayor entre las mujeres que entre los hombres. Paradójicamente, la valoración es similar [$t(1075) = .194, p = .85$] cuando se trata de la valoración de la eficacia de la LPRL en sectores altamente feminizados/masculinizados. En todos ellos es baja.

La condición de delegado de prevención o no del participante no se refleja en diferencias significativas en ninguno de los tres ámbitos [alta subcontratación: $t(1075) = -.264, p = .79$; alta temporalidad: $t(1075) = -.584, p = .58$; $t(1075) = -.522, p = .60$].

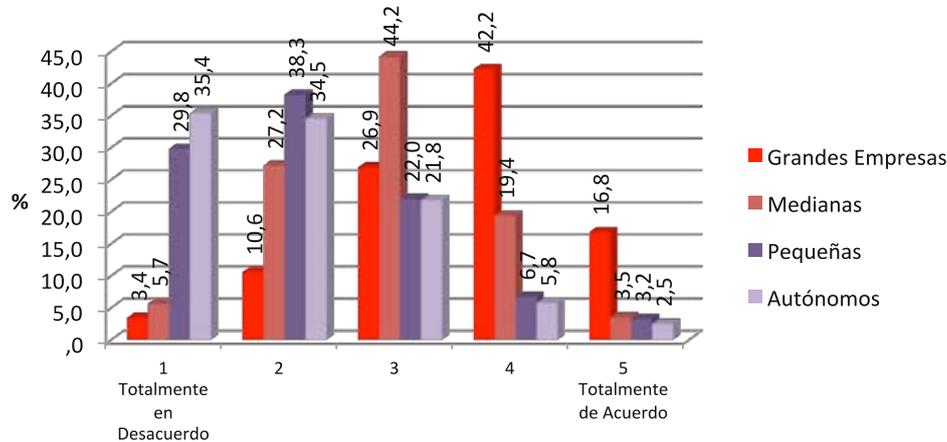
La experiencia en la antigüedad como delegado de prevención disminuye significativamente la percepción de la eficacia de la ley en los sectores de alta subcontratación [Brown-Forsythe = $(3, 419.260) = 7.222, p = .001$] y en los de alta temporalidad [Brown-Forsythe = $(3, 455,922) = 7.184, p = .001$]. Estas diferencias son claras al comparar el grupo de más de 12 años ($M = 1.82, Dt = 1.02$; $M = 1.61, Dt = .82$) con aquellos que llevan menos de 8 y menos de 4 años ($M = 2.25, Dt = 1.07$; $M = 2.12, Dt = 1.03$).

Las comparaciones por nivel de formación no reflejan un patrón claro de diferencias, si bien parece que en el caso de la alta temporalidad los participantes con el mayor nivel de formación ($M = 1.93$, $Dt = .91$) consideran menor la eficacia de la LPRL.

Dentro de este mismo bloque, además de las características de temporalidad, subcontratación y feminización/masculinización, se consideran las variaciones en el grado de acuerdo con la **eficacia en la aplicación de la LPRL en función del tamaño de la empresa** (P4.3-5).

La eficacia en la aplicación de la ley se considera mayor cuanto mayor es el tamaño de la empresa (grandes empresas: $M = 3.58$, $Dt = .99$; medianas empresa: $M = 2.88$, $Dt = .91$; pequeñas empresas: $M = 2.15$, $Dt = 1.03$) (ver figura 23). Cuando se añaden los **trabajadores autónomos**, se mantiene la tendencia correspondiendo a este colectivo la puntuación más baja ($M = 2.05$, $Dt = 1.01$).

Figura 23. P4.3-6 Porcentaje de respuestas sobre la valoración diferencial general de la LPRL según tamaño de la empresa.



Las comparaciones de medias por pares fueron todas estadísticamente significativas con $p = .001$

Al comparar entre federaciones la valoración de la eficacia según el tamaño de la empresa, aparecen diferencias significativas al contrastar la eficacia en la aplicación de la LPRL en las grandes empresas [Brown-Forsythe = (5, 385.279) = 5.593, $p = .001$]. En concreto la valoración de la eficacia en estas empresas que realizan los participantes de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios (M = 3.92, Dt = .89) y de la Federación de Industria: Metal, Construcción y Afines (M = 3.78, Dt = 1.02) es mayor de la que hacen los participantes de la Federación de Servicios (M = 3.50, Dt = .99) y de la Federación de Servicios Públicos (M = 3.44, Dt = 1.01).

Resultados similares aparecen al comparar las valoraciones en función del sector de actividad de la empresa. La valoración es significativamente menor [Brown-Forsythe = (4, 18,877) = 3.859, $p = .019$] cuando se comparan las Administraciones Públicas (M = 3.41, Dt = .87) y el sector servicios (M = 3.55, Dt = 1.02) con la industria (M = 3.87, Dt = .94).

El tamaño de la empresa de la que proceden los participantes no resulta relevante para la valoración de la eficacia de la aplicación de la LPRL en función del tamaño de la empresa.

Aparecen algunas diferencias al comparar la valoración que hacen hombres y mujeres en función del tamaño de la empresa. En el caso de las grandes empresas, los hombres (M = 3.64, Dt = 1.00) consideran mayor la eficacia que las mujeres (M = 3.45, Dt = 1.00), mientras que el caso de las pequeñas empresas son las mujeres (M = 2.30, Dt = .99) las que evalúan mejor la eficacia en la aplicación de la LPRL que los hombres (M = 2.09, Dt = .99).

Las valoraciones fueron homogéneas entre los participantes que eran delegados de prevención y los que no lo eran para las empresas grandes, [t(1075) = -1.888, $p = .06$] las medianas [t(1075) = -1.3188, $p = .19$], las pequeñas [t(1075) = -.463, $p = .64$] y los trabajadores autónomos [t(1075) = -.626, $p = .53$]. Tampoco hubo diferencias significativas en función de la antigüedad como delegado.

En el caso del nivel de formación en PRL, tan solo cabe destacar una menor percepción de eficacia en la aplicación de la LPRL en el caso de los autónomos, cuando se comparan los participantes con formación como técnicos superiores con el resto de grupos [Brown-Forsythe = (4, 821,212) = 5.688, $p = .001$].

2.4.2. Eficacia en la aplicación de la LPRL en función de la fase de actuación

Respecto al nivel de eficacia alcanzado en cada una de las fases de actuación contempladas por la LPRL, **la función de evaluación y detección de riesgos es la mejor valorada** (ver tabla 7). Un **57.8 por ciento** de los participantes se mostró de acuerdo o muy de acuerdo con que **la aplicación de la ley había sido eficaz**, con tan solo **el 10.3 por ciento** mostrando algún grado de **desacuerdo**.

En un nivel similar, aunque estadísticamente inferior, se encuentra la valoración de la **eficacia en la formación preventiva de los delegados**, siendo el porcentaje de **acuerdo del 52.6 por ciento**. El **17.5 por ciento** se manifestó en **desacuerdo** o **muy en desacuerdo** con el nivel de eficacia alcanzado.

Ligeramente por debajo, con una valoración moderada de su eficacia, se encuentran: **la implementación de medidas correctoras, la vigilancia de la salud colectiva, la vigilancia de la salud individual y la formación a las plantillas**. En este caso, el porcentaje de participantes que se mostraban en alguna medida de acuerdo con la eficacia lograda en estos ámbitos fue del **41.3 por ciento**, el nivel de desacuerdo se situó en el **41.2 por ciento**.

Finalmente, **la sanción y la supervisión de las acciones correctoras** apenas superan el punto medio de la escala, con un porcentaje de acuerdo de tan solo el **23.8 por ciento**.

Tabla 7. Eficacia en la aplicación de la LPRL por fase de actuación¹

Actor	Media	Dt
1. Evaluación y detección de riesgos	3.59	.92
2. Implementación medidas correctoras	3.30	.99
3. Vigilancia de la salud individual	3.21	1.03
4. Vigilancia de las salud colectiva	3.31	.99
5. Formación preventiva para las plantillas	3.10	1.00
6. Formación preventiva delegados/as de prevención	3.45	1.03
7. Sanción	2.66	1.06
8. Supervisión de acciones correctoras	2.81	1.09

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$,

Al comparar las valoraciones por federaciones, aparecen algunas diferencias significativas. El nivel de acuerdo sobre la eficacia en la evaluación y detección de riesgos para los participantes de la Federación de Industria y Trabajadores

agrarios ($M = 3.85$, $Dt = .83$) es significativamente mayor [Brown-Forsythe = (5, 428,635) = 3.515, $p = .004$] cuando se compara con lo de la Federación de Servicios Públicos ($M = 3.52$, $Dt = .98$) y con los de la Federación de Servicios ($M = 3.51$, $Dt = .87$).

En el caso de las medidas correctoras, las diferencias son significativas [F (5, 1071) = 5.673, $p = .001$] al comparar la Federación de Servicios Públicos ($M = 3.09$, $Dt = 1.06$) con la Federación de Industrial: Metal Construcción y Afines ($M = 3.50$, $Dt = 1.02$) y con la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios ($M = 3.55$, $Dt = .96$), siendo menor la percepción de eficacia en la primera de estas tres federaciones.

También aparecen diferencias significativas en la percepción de la eficacia en la formación de las plantillas en materia de prevención [F (5, 1071) = 2.588, $p = .03$]. En este caso el nivel de eficacia percibido es, de nuevo, menor en el caso de los participantes que proceden de la Federación de Servicios Públicos ($M = 2.90$, $Dt = 1.09$), cuando se comparan con los de la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios ($M = 3.29$, $Dt = .97$). En el resto de fases no se encontraron diferencias significativas entre federaciones.

La comparación de las valoraciones en función del sector de actividad de la empresa del participante fueron significativas en el caso de la evaluación y detección de riesgos [Brown-Forsythe = (4, 17.907) = 2.999, $p = .047$], la implementación de acciones correctoras [F (4, 1072) = 4.053, $p = .003$] y la vigilancia de la salud individual [F (4, 1072) = 2.394, $p = .049$].

En el primer caso, los participantes de empresas del sector industrial percibían mayor eficacia en la evaluación y detección de riesgos ($M = 3.81$, $Dt = .92$) que aquellos que procedían de los sectores de la construcción ($M = 3.20$, $Dt = .91$) y los servicios ($M = 3.55$, $Dt = .92$). Para la eficacia en las medidas correctoras, las diferencias fueron significativas al comparar las Administraciones Públicas ($M = 3.11$, $Dt = .98$) y los servicios ($M = 3.27$, $Dt = .98$), donde se percibía menor eficacia, con la industria ($M = 3.53$, $Dt = .98$).

Finalmente, las diferencias entre los sectores de actividad son significativas al comparar los servicios ($M = 3.17$, $Dt = 1.02$) y la industria ($M = 3.42$, $Dt = 1.00$) en cuanto a la percepción de eficacia en la protección de la salud individual, siendo mayor la percepción en el sector industrial.

Cuando se compara por tamaño de las empresas, aparecen algunas diferencias estadísticamente significativas, si bien no siguen un patrón claro, en el caso de la eficacia en la protección de la salud individual [Brown-Forsythe = (8, 338.676) = 2.557, $p = .01$] y en el de la eficacia en la formación de los delegados de prevención [Brown-Forsythe = (8, 211.024) = 3.621, $p = .001$].

En los análisis en función del sexo, se refleja una percepción de mayor eficacia en la evaluación y detección de riesgos [$t(1075) = -2.260$, $p = .02$] y en la vigilancia de la salud individual [$t(1075) = -2.023$, $p = .04$], entre los delegados ($M = 3.63$, $Dt = .89$; $M = 3.26$, $Dt = 1.00$) que entre las delegadas ($M = 3.50$, $Dt = .96$; $M = 3.12$, $Dt = 1.08$).

Los resultados reflejan una mayor percepción de eficacia entre aquellos participantes que eran delegados de prevención frente aquellos que no lo son en lo referente a la evaluación y detección de riesgos [$t(1075) = -2.964$, $p = .003$; $M = 3.64$, $Dt = .92$; $M = 3.44$, $Dt = .89$], la eficacia en las medidas correctoras [$t(1075) = -2.444$, $p = .02$; $M = 3.34$, $Dt = .98$; $M = 3.16$, $Dt = .99$], la vigilancia de la salud individual [$t(1075) = -3.460$, $p = .001$; $M = 3.27$, $Dt = 1.00$; $M = 3.02$, $Dt = 1.07$] y colectiva [$t(1075) = -3.124$, $p = .002$; $M = 3.36$, $Dt = .99$; $M = 3.14$, $Dt = .99$], y en las acciones correctoras [$t(1075) = -2.023$, $p = .04$; $M = 2.85$, $Dt = 1.08$; $M = 2.69$, $Dt = 1.10$].

Los años de experiencia como delegado de prevención no introducen diferencias significativas en la valoración de la eficacia en ninguna de las fases.

En el caso de los niveles formativos, sí aparecen diferencias en algunas comparaciones, pero no se da una tendencia clara.

2.4.3. Eficacia en la aplicación de la LPRL en función del tipo de actividad preventiva.

El tercer bloque sobre la eficacia diferencial en la aplicación de la LPRL se centra en las diferencias **en función del tipo de riesgo y de actividad preventiva** (P4.18-22). Se preguntó a los participantes sobre la eficacia en el campo de los riesgos psicosociales, los riesgos de la seguridad, los riesgos de higiene, los riesgos ergonómicos y en el campo de la medicina del trabajo.

Como puede verse en la tabla 8, **el menor nivel de eficacia se percibe en el ámbito de los riesgos psicosociales**, con un **47.9 por ciento** de los participantes expresando algún **grado de desacuerdo** con la eficacia alcanzada y tan solo un **18.6 por ciento** manifestando estar de **acuerdo o muy de acuerdo**.

La situación fue similar para **los riesgos ergonómicos**, con el **36.8 en desacuerdo o muy en desacuerdo con la eficacia** alcanzada en este terreno, y un **29.6 por ciento** de los encuestados expresando algún grado de **acuerdo**. En ambos casos, la media se sitúa en el centro de la escala (1 a 5), lo que refleja que el nivel de eficacia en estos campos se percibe como insuficiente, tanto en términos absolutos, como en comparación con otros ámbitos.

En el caso de la Seguridad y los Riesgos de Higiene, la valoración es moderadamente positiva.

La Medicina del Trabajo se sitúa en un punto intermedio entre ambos grupos.

Tabla 8. Eficacia en la aplicación de la LPRL actividad preventiva

Actor	Media	Dt
1. Riesgos Psicosociales	2.54	1.08
2. Seguridad	3.32	.98
3. Riesgos de Higiene	3.22	1.03
4. Riesgos Ergonómicos	2.87	1.08
5. Medicina del Trabajo	3.09	1.02

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .001$,

En el análisis por Federaciones, tan solo aparecen diferencias significativas para la Medicina del Trabajo [$F(5, 1071) = 2.852, p = .014$], cuando se comparan las valoraciones de los participantes de la Federación de Servicios ($M = 3.05, Dt = 1.01$) con la Federación de Industria y Trabajadores Agrarios ($M = 3.36, Dt = .91$). No aparecen diferencias significativas cuando se comparan las valoraciones de los participantes procedentes de empresas en distintos sectores de actividad.

Al comparar por el tamaño de la empresa, la valoración de la eficacia en el campo de los riesgos psicosociales resulta significativamente mayor [$F(8, 1068) = 2.243; p = .02$] en algunas empresas de gran tamaño (501-1000: $M = 2.30, Dt = .97$; 1001-2000: $M = 2.27, Dt = 1.00$), cuando se comparan con algunas de las pequeñas (6-49: $M = 2.72, Dt = 1.09$ y 50-100: $M = 2.65, Dt = 1.19$). No aparecen diferencias destacables en el resto de actividades preventivas.

Tampoco se encontraron diferencias significativas al comparar las valoraciones de mujeres y hombres.

Sí aparecen algunas diferencias al comparar entre los participantes delegados de prevención y los que no lo son. La valoración de los delgados de prevención de la eficacia en la prevención de riesgos ergonómicos ($M = 2.91, Dt = 1.09$) es ligeramente mayor [$t(1075) = -2.006, p = .05$] que la del resto de participantes ($M = 2.75, Dt = 1.07$). De la misma

forma, la valoración de los delegados de prevención ($M = 3.14$, $Dt = 1.01$) sobre la eficacia de la Medicina del Trabajo es significativamente mayor [$t(1075) = -2.518$, $p = .01$] que la del resto de participantes ($M = 2.95$, $Dt = 1.04$).

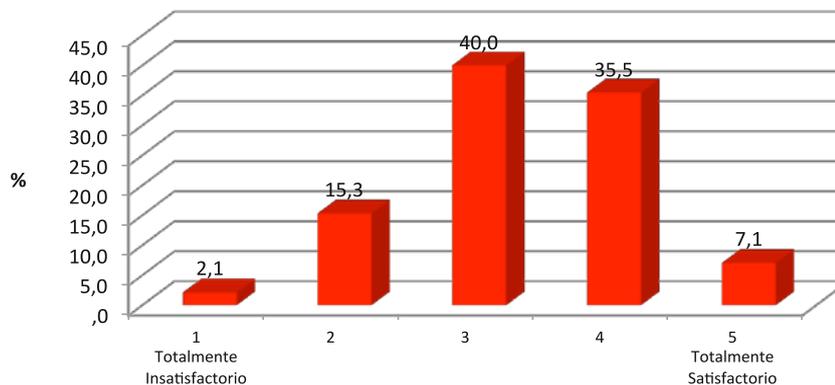
El número de años como delegado de prevención se relaciona con una menor percepción de eficacia en lo relativo a los riesgos psicosociales, siendo significativamente menor [$F(3, 821) = 3.025$, $p = .029$] la valoración que hacen los participantes con más de doce años de experiencia ($M = 2.21$, $Dt = 1.08$) en comparación con el resto de grupos ($M = 2.64-2.59$, $Dt = 1.15-1.05$).

Cuando se analizan los datos de acuerdo con el nivel de formación, las diferencias más claras aparecen al comparar la eficacia en la prevención de riesgos psicosociales. En este caso, los participantes con un nivel de formación técnico superior ($M = 2.01$, $Dt = 1.07$) perciben menor nivel de eficacia [$F(4, 1072) = 11.644$, $p = .001$] que el resto de grupos ($M = 2.69-2.39$, $Dt = 1.00-1.10$), sin que aparezcan diferencias significativas entre estos últimos.

2.5. Valoración del desarrollo reglamentario de la LPRL

En cuanto a la valoración de los **requisitos mínimos** en relación con las **condiciones de trabajo para la seguridad y la salud** (P5.1), la valoración es ligeramente positiva ($M = 3.30$, $Dt = .88$). **La respuesta mayoritaria** de los participantes, el **42.6 por ciento**, muestra algún grado de **satisfacción**, frente al **17.4 por ciento** que está **insatisfecho o totalmente insatisfecho**. El **40 por ciento** de las respuestas de los participantes se sitúa en una **posición intermedia** (ver figura 24).

Figura 24. P5.1 Porcentaje de respuestas sobre el desarrollo reglamentario en relación con los requisitos mínimos de la seguridad y la salud laboral.



Esta valoración del impacto es relativamente estable entre las distintas Federaciones sin mostrar diferencias significativas [$F(5, 1071) = .603$; $p = .70$], siendo la puntuación ligeramente positiva situándose la media en un rango de 3.10 a 3.34. Igualmente, las diferencias no fueron significativas en función del sector de actividad de la empresa [Brown-Forsythe (4, 16.437) = .45; $p = .77$].

Pero sí respecto al tamaño de la empresa [Brown-Forsythe (8, 160.540) = 2.389, $p = .02$] al comparar las pequeñas empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 3.18$, $Dt = 1.02$) con aquellas entre 2001 y 3000 trabajadores ($M = 3.60$, $Dt = .89$).

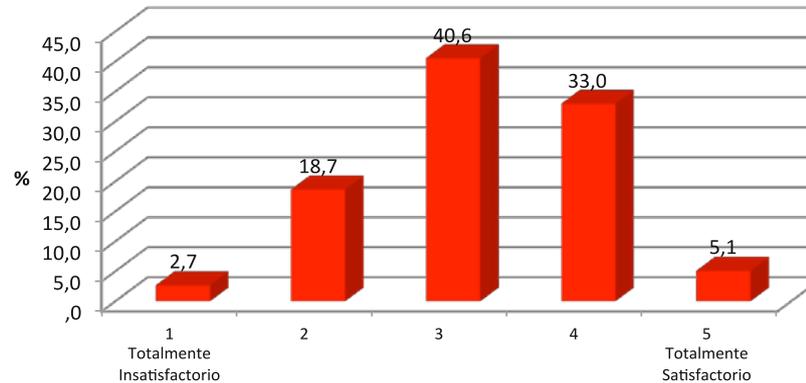
No aparecen diferencias significativas [$t(1075) = .381$, $p = .70$] en la valoración que hacen los delegados ($M = 3.29$, $Dt = .89$) y las delegadas ($M = 3.32$, $Dt = .87$).

La valoración del impacto positivo de la ley fue mayor, aunque no significativo ($t = -1.92$, g.l. = 1075; $p = .056$), entre los participantes que eran delegados de prevención ($M = 3.33$, $Dt = .89$) que entre aquellos que no lo eran ($M = 3.21$, $Dt = .88$). Los años de experiencia como delegado de prevención no afectaron [$F(3, 821) = .685$; $p = .56$].

La valoración en este punto fue significativamente mayor [$F(4, 1072) = 4.601$; $p = .01$] para aquellos participantes que se han formado como Técnico Intermedio de Prevención ($M = 3.56$, $Dt = .83$) en comparación con los participantes con la cualificación básica de 30 horas ($M = 3.09$, $Dt = .89$) o aquellos sin ninguna cualificación ($M = 3.29$, $Dt = .86$).

Respecto al **desarrollo reglamentario sobre las limitaciones o prohibiciones que pueden afectar a las operaciones, los procesos y las exposiciones laborales a situaciones de riesgo** (P5.2), los participantes están ligeramente satisfechos ($M = 3.19$, $Dt = .89$), si bien es importante destacar que la respuesta mayoritaria de los participantes se sitúa en una **posición neutra (40.6 por ciento)**. El **38.1 por ciento muestra algún grado de satisfacción**, mientras que el porcentaje de los que se muestran **insatisfechos en algún grado** es algo menor (**21.4 por ciento**) (ver figura 25).

Figura 25. P5.2 Porcentaje de respuestas sobre las limitaciones o prohibiciones que afectan a condiciones de riesgo laboral.



No se encuentran diferencias significativas por federación [$F(5, 1071) = 1,355, p = .24$] o sector de actividad de la empresa [Brown-Forsythe (4, 19,621) = .455, $p = .77$], pero sí se dan en relación con el tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = 2,349, p = .02$].

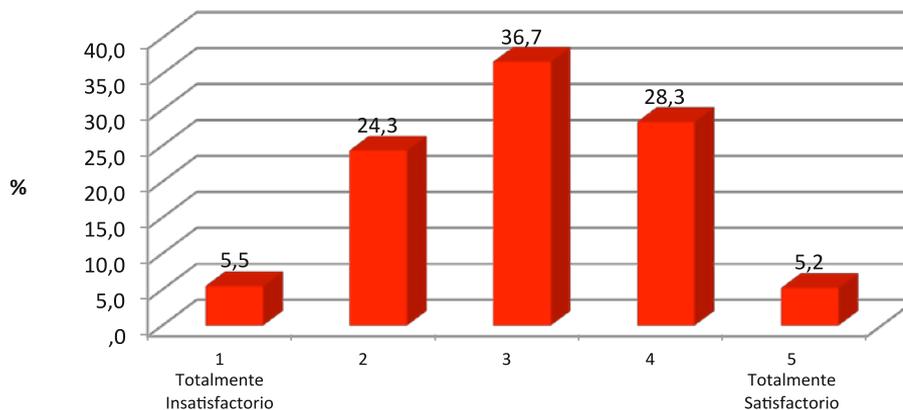
En este caso, aparecen puntuaciones más bajas en el grupo de participantes que pertenecen a medianas empresas, de 50 a 100 trabajadores ($M = 2.98, Dt = 1.0$), en comparación con aquellas de más de 4000 trabajadores ($M = 3.34, Dt = .78$).

No se encuentran diferencias significativas en cuanto al sexo [$t(1075) = -.023, p = .98$], la condición de ser o no ser delegado de prevención [$t(1075) = -1.391, p = .16$], o los años como delegado [$F(3, 821) = 1,159, p = .33$].

En función del nivel de formación en PRL, sí aparecen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 5,234, p = .01$], puntuando ligeramente más bajo aquellos participantes sin formación preventiva ($M = 2.96, Dt = .92$) en comparación con aquellos que con titulación de técnico intermedio de prevención ($M = 3.44, Dt = .77$).

Otro de los aspectos en que se centra este bloque es la **valoración del desarrollo reglamentario relativo a los requisitos especiales de formación de las y los trabajadores en materias de prevención (P5.3)**. La puntuación media se sitúa ligeramente por encima del punto medio de la escala ($M = 3.03, Dt = .95$). La distribución de las respuestas de los participantes refleja que **de forma mayoritaria (36.7 por ciento) no se inclinan en un sentido u otro**. Del resto, el porcentaje de los que se muestran satisfechos (33.5 por ciento) es similar al de aquellos que están insatisfechos (29.8 por ciento) (ver figura 26).

Figura 26. P5.3 Porcentaje de respuestas sobre la formación de las y los trabajadores en materias de prevención.



No se dan diferencias significativas entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = .551, p = .74$] ni entre los sectores de actividad [$F(4, 1072) = .139, p = .97$].

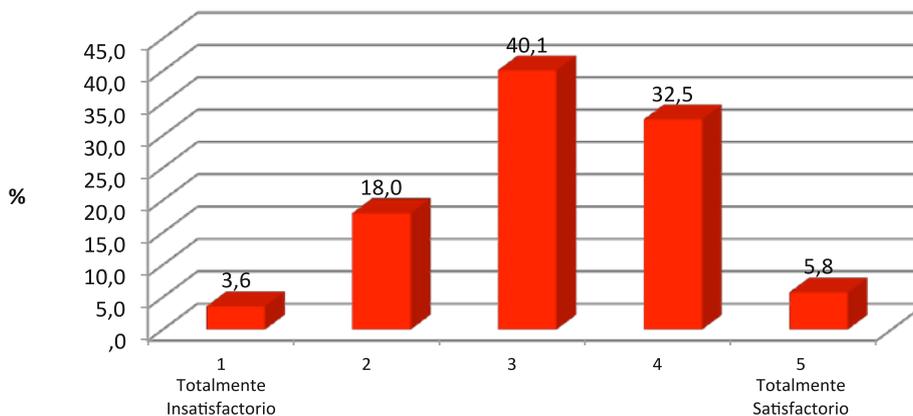
Sin embargo, existen diferencias significativas cuando comparamos las valoraciones en función del tamaño de la empresa [Brown-Forsythe ($8, 269.169$) = $2.196, p = .03$], siendo los participantes de pequeñas empresas, menos de 6 trabajadores ($M = 3.73, Dt = 1.10$), los que obtuvieron una puntuación media más alta que los de las grandes empresas, de 3001 a 4000 trabajadores ($M = 2.73, Dt = .88$).

No hay diferencias atendiendo al sexo [$t(1075) = .240, p = .81$], la condición de ser o no ser delegado de prevención [$t(1075) = .320, p = .75$], o los años de experiencia como delegado [$F(3, 821) = .507, p = .68$].

En cuanto al nivel de formación en prevención, sí existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 5.103, p = .01$] al comparar aquellos con formación en el curso básico de 30 horas ($M = 3.06, Dt = .93$), curso básico de 50 horas ($M = 3.08, Dt = 1.03$) y técnico intermedio de prevención ($M = 3.06, Dt = .93$) con aquellos sin formación ($M = 2.77, Dt = 1.01$).

Para evaluar parte del desarrollo reglamentario se consideró la **satisfacción** con los **procedimientos de evaluación y las guías de actuación** (P5.4), mostrando los resultados una ligera satisfacción de los participantes ($M = 3.19, Dt = .92$). La valoración **mayoritaria** de los participantes se sitúa en un punto neutro (**40.1 por ciento**). El porcentaje de los participantes **satisfechos en alguna medida (38.3 por ciento) es mayor** que el de los participantes que están **insatisfechos o muy insatisfechos (21.6 por ciento)** (ver figura 27).

Figura 27. P5.4 Porcentaje de respuestas sobre la satisfacción con los procedimientos de evaluación y guías de actuación.



No se encuentran diferencias significativas entre las diferentes federaciones [$F(5, 1071) = 1.788, p = .11$], ni por sector de actividad [Brown-Forsythe (4, 1072) = 1.071, $p = .40$].

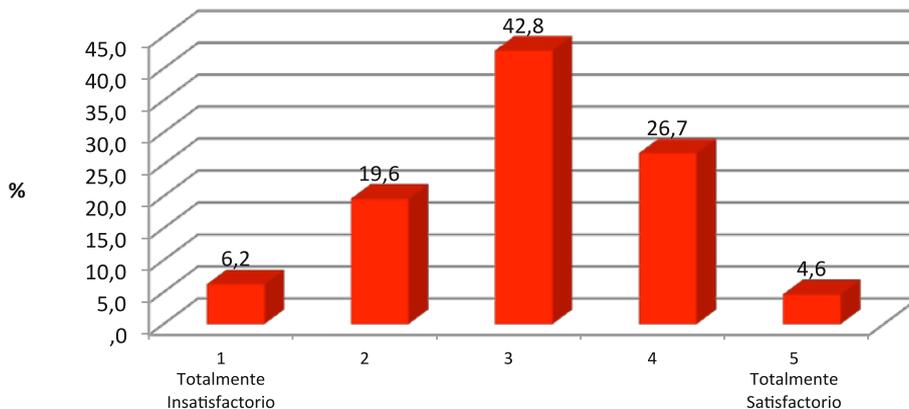
Sí existen diferencias significativas dependiendo del tamaño de las empresas al que pertenecían los encuestados [$F(8, 1068) = 2.027, p = .04$]. Así, en las pequeñas empresas, de 6 a 49 trabajadores ($M = 2.98, Dt = 1.08$), los participantes muestran un grado de satisfacción menor en comparación con las grandes empresas de más de 4000 trabajadores ($M = 3.27, Dt = .92$).

No hay diferencias entre delegados y delegadas [$t(1075) = .684, p = .49$], entre los que tienen la condición de delegado de prevención y los que [$t(1075) = -.177, p = .86$], ni en función de los años de experiencia [$F(3, 821) = 1.154, p = .33$].

En el nivel de formación, sí existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 4.316, p = .01$], los participantes formados como técnicos intermedios de prevención ($M = 3.47, Dt = .81$) mostraban mayor nivel de satisfacción con los procedimientos de evaluación y las guías de actuación en comparación con los demás grupos ($M = 3.20-3.01, Dt = .96-.88$).

En cuanto a la valoración de su **satisfacción** con el **ordenamiento y control del funcionamiento de los servicios de prevención** (P5.5), se constata que se encuentra de nuevo muy próxima al punto medio de la escala ($M = 3.04, Dt = .95$). **La respuesta más frecuente** de los participantes se sitúa en un punto neutro (**42.8 por ciento**). El porcentaje de los **participantes que encuentran satisfactoria o muy satisfactoria la reglamentación respecto a los servicios de prevención** es del **31.3 por ciento, ligeramente mayor** en comparación con aquellos participantes que la encuentran en alguna medida **insatisfactoria (25.8 por ciento)** (ver figura 28).

Figura 28. P5.5 Porcentaje de respuestas sobre el funcionamiento del ordenamiento y control del de los servicios de prevención.



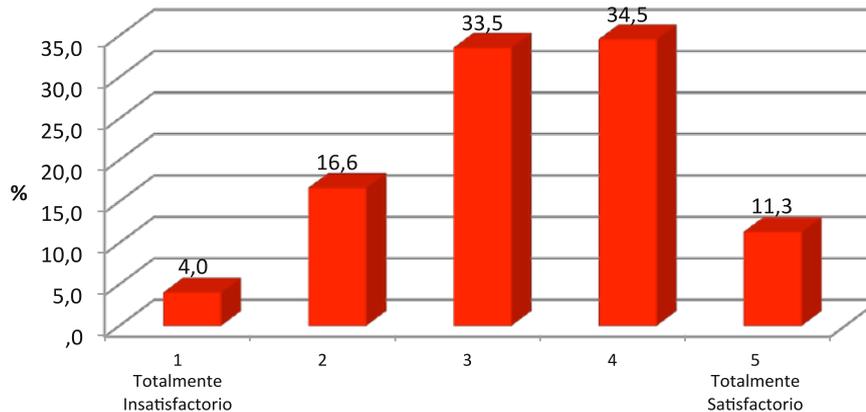
No existen diferencias significativas entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.548, p = .17$], ni entre los diferentes sectores de actividad de la empresa [Brown-Forsythe (4, 19.345) = 1.289, $p = .3$].

No hay diferencias significativas, tampoco, en función del tamaño de la empresa [$F(5, 1068) = 1.337, p = .22$], ni en función del sexo de los participantes [$t(1075) = .258, p = .80$] o la condición o no de delegado de prevención [$t(1075) = -1.449, p = .15$]. Las puntuaciones fueron igualmente similares entre los participantes con distintos niveles de experiencia como delegados de prevención [$F(3, 821) = .907, p = .44$].

Sí aparecen diferencias significativas al comparar el nivel de formación de los participantes [Brown-Forsythe (4, 734.704) = 8.637, $p = .01$], siendo la valoración significativamente menor para aquellos formados como técnicos superiores en prevención ($M = 2.70$, $Dt = 1.04$) en comparación con el resto de los grupos que poseían alguna formación en prevención ($M = 3.21-3.12$, $Dt = .94-.86$).

Para la **prevención específica sobre trabajos especialmente peligrosos** (5.6) el nivel de satisfacción fue ligeramente positivo ($M = 3.33$, $Dt = 1.10$). **El mayor porcentaje de participantes se manifiesta satisfecho o muy satisfecho (45.8 por ciento)**. Menos de uno de cada cuatro (**20.6 por ciento**) valora como insatisfactoria la **reglamentación específica de trabajos peligrosos**. El 33.5 por ciento se sitúa en un punto neutro (ver figura 29).

Figura 29. P5.6 Porcentaje de respuestas sobre sobre la prevención específica para trabajos especialmente peligrosos.



No existen diferencias significativas entre las diferentes federaciones, ni tampoco por sector de actividad [Brown-Forsythe (4, 19.182) = 1.793, $p = .17$].

Se encontraron diferencias significativas en función del tamaño de la empresa del participante [$F(8, 1068) = 2.030$, $p = .04$] al comparar entre la pequeña empresa ($M = 3.16$, $Dt = 1.11$), de 6 a 49 trabajadores, y la gran empresa, de 4001 trabajadores en adelante ($M = 3.50$, $Dt = .94$).

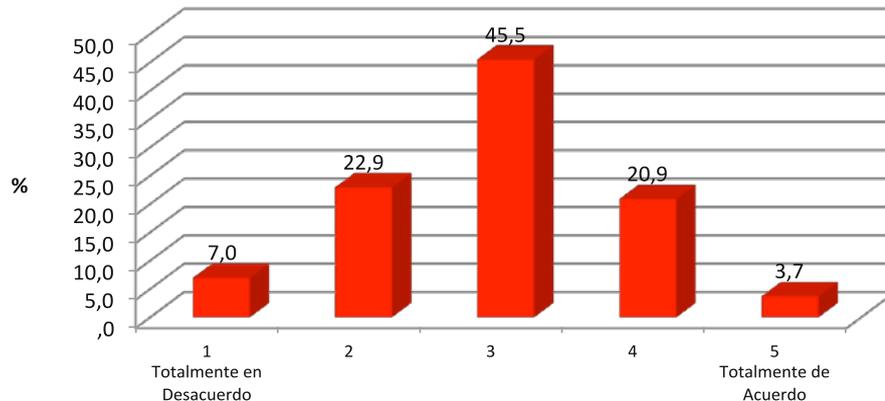
Respecto a las características de los delegados no se han encontrado diferencias significativas en la variable sexo [$t(1075) = -.619$, $p = .54$], ni entre los que tienen la condición de delegado de prevención y los que no [$t(1075) = -.294$, $p = .77$], ni por la diferencia en los años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = .621$, $p = .60$].

Para el nivel de formación en temas de prevención, sí existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 4.595$, $p = .01$]. La valoración de los participantes sin formación en prevención fue inferior ($M = 3.07$, $Dt = 1.01$) en comparación con aquellos con una formación básica o intermedia ($M = 3.51-3.37$, $Dt = 1.04- .94$).

2.6. Valoración de la actuación de las Administraciones Públicas

En cuanto al grado de acuerdo con la eficacia de la actuación de las Administraciones Públicas, se evaluó la **percepción sobre la promoción que estas hacen de la prevención y el asesoramiento en materia de prevención a los órganos técnicos de las administraciones** (P6.1). La valoración general obtenida está próxima al punto medio de la escala ($M = 2.91$, $Dt = .93$). La distribución de las respuestas de los participantes refleja que **las respuestas mayoritarias (45.5 por ciento) se sitúan en un punto neutro**. Del resto de participantes, el porcentaje de los que se muestran de acuerdo (24.6 por ciento) con el nivel al que las Administraciones Públicas han cumplido esta función es similar al de los que se muestran en desacuerdo (29.9 por ciento) (ver figura 30).

Figura 30. P6.1 Porcentaje de respuestas sobre el cumplimiento de la promoción en prevención y asesoramiento a los órganos técnicos de las Administraciones Públicas.



No se encuentran diferencias significativas entre las distintas federaciones [Brown-Forsythe (5, 290.925) = .995, $p = .42$]. Tampoco se hallaron diferencias significativas en función del sector de actividad de la empresa [Brown-Forsythe (4, 21.338) = .641, $p = .64$].

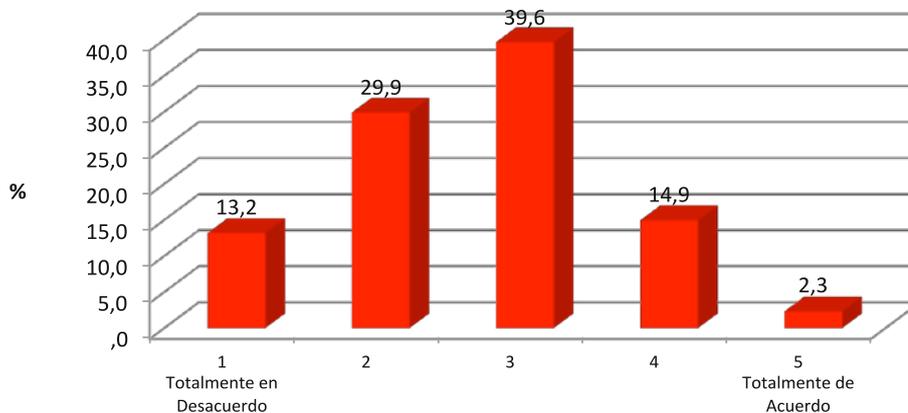
El tamaño de la empresa de la que procede el participante sí provoca diferencias significativas [F(8, 1068) = 2.103, $p = .03$], la puntuación fue más alta para aquellos que pertenecen a empresas con más de 4000 trabajadores (M = 3.09, Dt = .89) que a los que proceden de las que tienen entre 501 y 1000 trabajadores (M = 2.75, Dt = .93) y a las empresas compuestas de 1001 a 2000 trabajadores (M = 2.70, Dt = .91).

Entre delegados y delegadas no se encuentra ninguna diferencia significativa en sus puntuaciones [$t(1075) = -.893$, $p = .372$], así como tampoco si es delegado de prevención o no [$t(1075) = -1.046$, $p = .29$] o en función de los años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = .270$, $p = .85$].

Sí existen diferencias significativas en función del nivel de formación preventiva [Brown-Forsythe ($4, 721.470$) = 4.885, $p = .01$]. La puntuación es ligeramente menor entre los participantes con una cualificación superior ($M = 2.63$, $Dt = 1.06$) con el resto de los grupos, excepto los que no tienen cualificación ($M = 3.00-2.97$, $Dt = .91- .87$).

Por otro lado, se valoró la promoción de **actividades en investigación, desarrollo e innovación en temas de PRL (P6.2)** por parte de las Administraciones Públicas. La puntuación media se situó por debajo del punto central de la escala ($M = 2.63$, $Dt = .96$), mostrando desacuerdo con los niveles alcanzados en este terreno. **El 43.1 por ciento** de los participantes está en **desacuerdo o muy en desacuerdo con el nivel de actividades de I+D+i en materia de PRL impulsadas por las Administraciones Públicas**. El 39.6 por ciento de las respuestas se sitúa en una posición intermedia. Siendo claramente inferior el porcentaje de participantes (17.2 por ciento) que están de acuerdo con los niveles de I+D+i alcanzados (ver figura 31).

Figura 31. P6.2 Porcentaje de respuestas sobre el cumplimiento de la promoción de actividades de I+D+i en materia de prevención de riesgos.



No fueron significativas las diferencias entre federaciones [$F(5, 1071) = 1.470, p = .20$], ni hay diferencias significativas en cuanto al sector [$F(4, 1071) = 1.298, p = .27$].

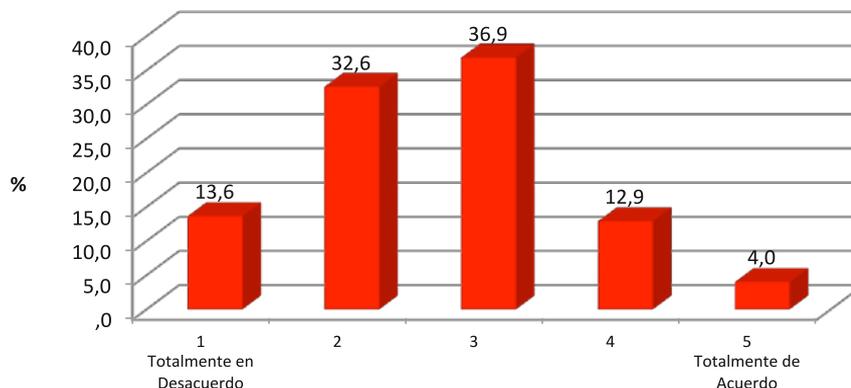
En cuanto al tamaño de la empresa del participante sí existen diferencias significativas [$F(8, 1068) = 3.075, p = .01$], la puntuación más positiva la muestran aquellos participantes pertenecientes a empresas de menos de 6 trabajadores ($M = 3.45, Dt = 1.13$) en comparación con los participantes de empresas de 501 a 1000 trabajadores ($M = 2.42, Dt = .89$) y las de 1001 a 2000 trabajadores ($M = 2.44, Dt = .90$) con puntuaciones de acuerdo más bajas.

Respecto a las variables sexo [$t(1075) = .448, p = .45$], condición de delegado de prevención [$t(1075) = .701, p = .48$] o años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = 1.437, p = .23$], no se encontraron diferencias significativas.

Sin embargo, sí hay diferencias significativas en función del nivel de formación preventiva [$F(4, 1072) = 8.009, p = .01$], siendo aquellos con la máxima cualificación los que se muestran más en desacuerdo ($M = 2.22, Dt = .98$) con las actividades de I+D+i en materia de prevención cuando se comparan con el resto de grupos ($M = 2.72-2.61, Dt = .97- .84$).

Otro de los elementos a valorar dentro de este bloque fue el grado de acuerdo de los participantes con la **eficacia en la imposición de sanciones por parte de las Administraciones Públicas ante los incumplimientos de la normativa preventiva** (P6.3). La puntuación muestra un desacuerdo moderado con el nivel de ejecución de esta función ($M = 2.61, Dt = 1.01$). **La mayoría de los participantes se mostró en desacuerdo o muy en desacuerdo** con la eficacia en la sanción (**46.2 por ciento**). Tan solo **el 16.9 por ciento** expresó algún grado de **acuerdo**, mientras que **el 36.9 por ciento** se sitúa en un punto **neutro** (ver figura 32).

Figura 32. P6.3 Porcentaje de respuestas respecto al cumplimiento de la función sancionadora.



En cuanto a las puntuaciones de las diferentes federaciones, no se encuentran diferencias significativas [$F(5, 1071) = 1.706, p = .13$]. Tampoco se dan diferencias significativas en función del sector de actividad [$F(4, 1072) = .988, p = .42$] o los diferentes tamaños de empresa de los que proceden los participantes [$F(8, 1068) = 1.151, p = .32$].

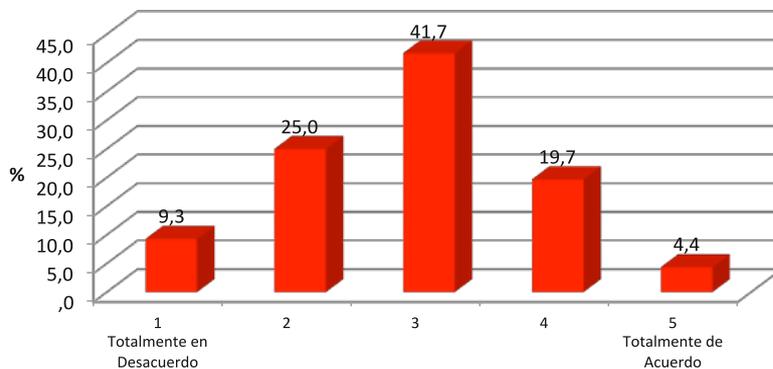
Al comparar las puntuaciones medias de los delegados y las delegadas tampoco se encontraron diferencias significativas [$t(1075) = 1.435, p = .15$], ni entre aquellos que eran delegado de prevención y los que no [$t(1075) = -.267, p = .79$] ni entre los que tienen distinto grado de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = 2.233, p = .08$].

Por último, sí se encontraron diferencias significativas según la formación preventiva de los participantes [$F(4, 1072) = 4.135, p = .002$], con una puntuación menor respecto a si las Administraciones Públicas han cumplido con su fun-

ción sancionadora respecto a los incumplimientos de la normativa entre aquellos que tienen la titulación de técnico superior en prevención (M = 2.34, Dt = .94) y los que han realizado el curso básico de 30 horas (M = 2.73, Dt = 1.01) o 50 horas (M = 2.66, Dt = 1.03).

El siguiente aspecto a evaluar fue **el acuerdo con la cantidad y tipo de estudios y estadísticas relacionadas con la salud de los y las trabajadoras** (P6.4), estando la valoración de este aspecto, de nuevo, levemente por debajo del punto neutro de la escala (M = 2.85, Dt = .99). **La mayor parte** de las respuestas de los participantes se sitúan en un **punto neutro (41.7 por ciento)**. Sin embargo, el porcentaje de respuestas **en desacuerdo o muy en desacuerdo es casi 10 puntos mayor (34.3 por ciento)** que el de respuestas reflejando algún grado de **acuerdo (24 por ciento)** (ver figura 33).

Figura 33. P6.4 Porcentaje de respuestas sobre el cumplimiento de las Administraciones Públicas en la elaboración de estudios y estadísticas en prevención.

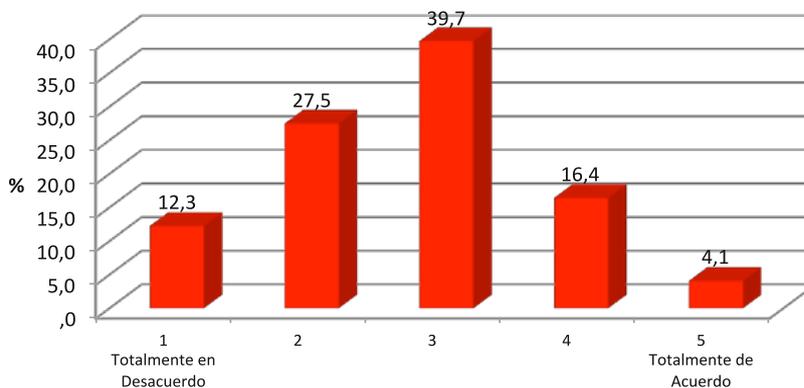


No se encontraron diferencias significativas por federaciones [Brown-Forsythe (5, 570.202) = 1.915, $p = .09$], ni en función del sector de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = 1.264, p = .28$] o del tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = .687, p = .71$].

Tampoco hubo diferencias en relación con el sexo [$t(1075) = .830, p = .41$], el ser delegado de prevención o no [$t(1075) = -.209, p = .84$], los años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = 1.715, p = .16$] o la formación en prevención [$F(4, 1072) = 1.759, p = .14$].

A continuación, se evaluó el acuerdo de los participantes con la **eficacia de la supervisión de la formación que reciben los profesionales de los servicios de prevención (P.6.5)**. La valoración es inferior al punto medio de la escala ($M = 2.73, Dt = 1.09$). El porcentaje de participantes que se muestran en desacuerdo o muy en desacuerdo (**39.8 por ciento**) es muy similar al de aquellos que se sitúan en un punto neutro (**39.7 por ciento**), si bien el porcentaje de los que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo con la eficacia en la supervisión de la formación en prevención es claramente inferior (**20.5 por ciento**) (ver figura 34).

Figura 34. P6.5 Porcentaje de respuestas sobre el cumplimiento de las Administraciones Públicas en la supervisión de la formación de los profesionales de prevención.



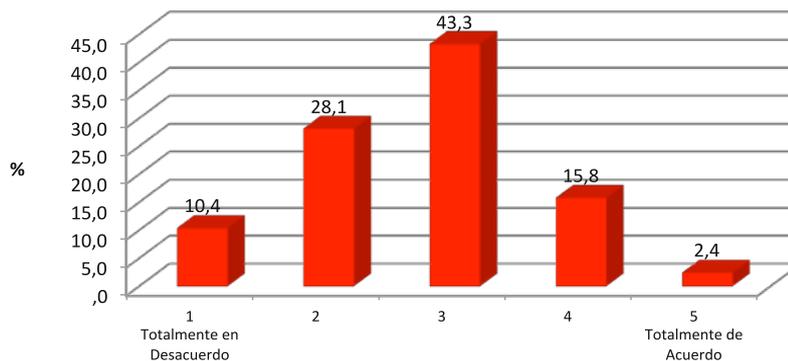
No se encuentran diferencias significativas [$F(5, 1071) = .594, p = .71$] al comparar las puntuaciones de las diferentes federaciones. Tampoco hay diferencias significativas por el sector de sector actividad de la empresa [$F(4, 1072) = .745, p = .56$].

Sí existen diferencias significativas en función del tamaño de la empresa [Brown-Forsythe ($8, 372.129$) = 2.571, $p = .01$], destacando aquellas pequeñas empresas de entre 6 y 49 trabajadores con una puntuación media menor ($M = 2.57, Dt = 1.09$) en comparación con empresas más grandes de entre 101 y 500 trabajadores ($M = 2.78, Dt = 0.97$) o de 4001 en adelante ($M = 2.83, Dt = 1.00$). Respecto a la diferencia entre delegados y delegadas no es significativa [$t(1075) = .014, p = .99$], ni tampoco la que se da entre delegado de prevención y aquellos que no lo son [$t(1075) = .429, p = .67$], o en función de los años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = .567, p = .64$].

Por el contrario, las diferencias fueron significativas al hacer la comparación en función del nivel de formación en prevención de riesgos [$F(4, 1072) = 6.086, p = .01$], siendo menor la valoración de los participantes con una cualificación superior ($M = 2.73, Dt = 1.01$) que la de los participantes que tienen el curso básico de 30 horas ($M = 2.90, Dt = .97$) o 50 horas ($M = 2.83, Dt = 1.01$).

En la siguiente pregunta de este bloque (P6.6), los participantes manifiestan un escaso acuerdo con el **nivel de colaboración alcanzado por parte de las Administraciones Públicas con los organismos internacionales en temas de prevención**, situándose la media por debajo del punto medio de la escala ($M = 2.72, Dt = .93$). **La mayoría** de las respuestas de los participantes se sitúan en un **punto neutro (43.3 por ciento)**. No obstante el porcentaje de los consideran **no se ha alcanzado un nivel adecuado (38.5 por ciento)** dobla el de los que se muestra de acuerdo o muy de acuerdo (**18.2 por ciento**) con los alcances en esta materia (ver figura 35).

Figura 35. P6.6 Porcentaje de respuestas respecto a la colaboración de las Administraciones Públicas con organismos internacionales en temas de prevención.

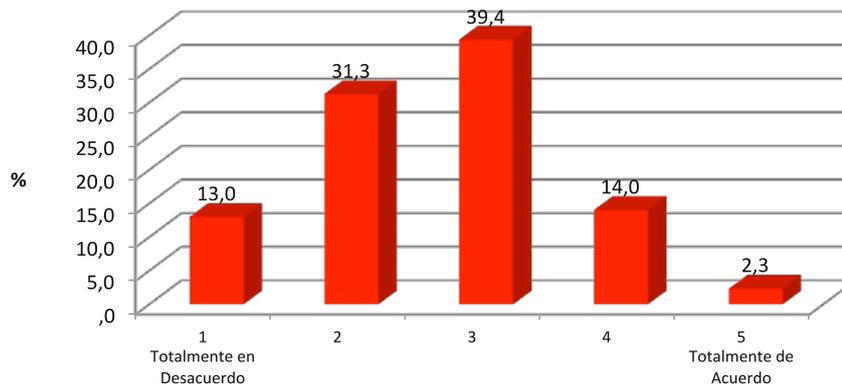


La valoración fue similar entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = .775, p = .57$], entre los participantes de empresas en distintos sectores de actividad [$F(4, 1072) = 1.086, p = .36$] o entre los que procedían de empresas de diferente tamaño [Brown-Forsythe (8, 337.523) = 1.780, $p = .08$]. Tampoco hay diferencias significativas entre los delegados y delegadas de prevención [$t(1075) = .830, p = .41$], ni al comparar los que son delegados de prevención con los que no los son [$t(1075) = .868, p = .39$], o entre los delegados de prevención con diferente nivel de experiencia [$F(3, 821) = 1.318, p = .28$].

Sí hubo diferencias significativas en función de la cualificación en prevención de los participantes [Brown-Forsythe (4, 716.368) = 5.692, $p = .01$], obteniendo una puntuación inferior aquellos con la titulación superior ($M = 2.38, Dt = 1.01$) en comparación con aquellos sin formación técnica ($M = 2.80-2.70, Dt = .97- .84$).

La pregunta final del bloque (P6.7), se centra en la valoración que hacen los participantes sobre el nivel de **coordinación entre las distintas Administraciones Públicas**. Al igual que en las anteriores, en nivel de acuerdo es inferior al punto medio de la escala ($M = 2.61, Dt = .96$). **La respuesta mayoritaria de los participantes señala que no se ha conseguido una coordinación interna en temas de prevención (44.3 por ciento)**, siendo claramente superior al porcentaje de los que consideran **que sí se ha conseguido (16.3 por ciento)**. Un porcentaje importante no se pronuncia **ni a favor ni en contra (39.4 por ciento)** (ver figura 36).

Figura 36. P6.7 Porcentaje de respuestas sobre el cumplimiento de las administraciones respecto a la coordinación interna.



En el análisis por federaciones no aparecen diferencias significativas [$F(5, 1071) = 1.718, p = .13$], ni al comparar los participantes procedentes de sectores de actividad empresarial distintos [$F(4, 1072) = 1.870, p = .11$].

Las diferencias sí fueron significativas al tener en cuenta el tamaño de la empresa de los participantes [$F(8, 1068) = 2.727, p = .01$], siendo los participantes de las grandes empresas de más de 4000 trabajadores los que presentaron una puntuación media menos negativa ($M = 2.75, Dt = 1.89$) que aquellos participantes que pertenecían a aquellas empresas de 501 a 1000 trabajadores ($M = 2.38, Dt = 1.86$).

No hay diferencias significativas entre ellos respecto al sexo [$t(1075) = 1.765, p = .08$]. Tampoco las hubo por la condición de ser delegado de prevención o no serlo [$t(1075) = -.651, p = .52$], ni por los años de experiencia [$F(3, 821) = 1.701, p = .17$].

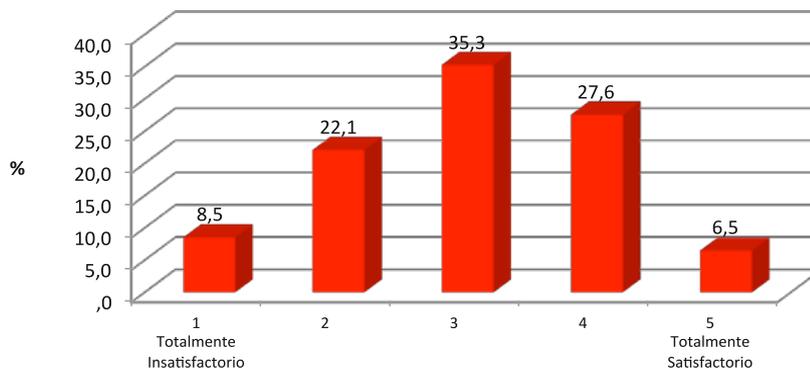
Por otro lado, sí existen diferencias significativas al comparar por el grado de estudios preventivos [$F(4, 1072) = 9.078, p = .01$], siendo los participantes con la titulación en técnico superior en prevención los que mostraron un menor acuerdo ($M = 2.19, Dt = .96$) en comparación con el resto de los grupos con alguna formación ($M = 2.72-2.52, Dt = .98- .88$).

2.7. Valoración de los servicios de prevención

El siguiente bloque trata de recoger la **valoración que hacen los delegado respecto al funcionamiento de los servicios de prevención**, entendido como “el conjunto de medios humanos y materiales necesarios para realizar las actividades preventivas que garanticen la adecuada protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”. Se solicitó la valoración en función de que fueran propios, ajenos, mancomunados o sociedades de prevención.

En el caso de los **servicios de prevención propios** (P7.1) la satisfacción fue escasa ($M = 3.01, Dt = 1.05$). **La distribución de los porcentajes es similar** para los que consideran satisfactorios los servicios propios, con un total del 34.1 por ciento, y para los que no están satisfechos, que reúnen en total al 30.6 por ciento. El 35.3 por ciento no consideran estos servicios ni satisfactorios ni insatisfactorios (35.3 por ciento) (ver figura 37).

Figura 37. P7.1 Porcentaje de respuestas sobre la satisfacción con los servicios de prevención propios.



En cuanto a la valoración de los servicios propios entre las federaciones, se encontraron diferencias significativas [$F(5, 1071) = 2.406, p = .04$] al comparar la Federación de Servicios ($M = 2.94, Dt = 1.02$) con la Federación para los Servicios de Movilidad y el Consumo ($M = 3.28, Dt = 1.13$), siendo superior la puntuación media para esta última.

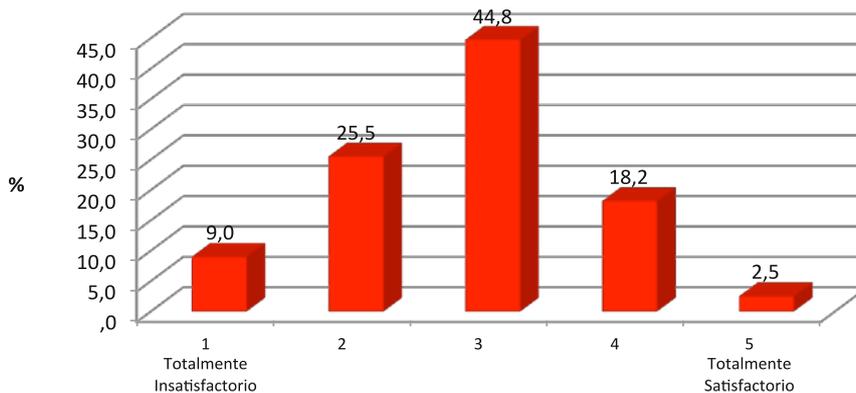
Por otro lado, no existen diferencias significativas en cuanto a la pertenencia a los diferentes sectores de actividad empresarial [$F(4, 1072) = 1.233, p = .29$], ni en función del tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = 1.896, p = .06$].

Tampoco hubo diferencias significativas entre los delegados y las delegadas [$t(1075) = -1.677, p = .09$], ni entre los que son delegados de prevención y los que no lo son [$t(1075) = -.859, p = .39$], ni entre los que tienen distinto grado de experiencia como delegados de prevención [$F(3, 821) = 1.372, p = .77$].

En relación al nivel formativo en prevención, existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 5.141, p = .01$] al comparar los participantes que habían realizado el curso básico de 50 horas ($M = 3.16, Dt = 1.07$) con aquellos sin formación ($M = 2.87, Dt = 1.06$), con formación de 30 horas ($M = 2.92, Dt = 1.02$) o con el título de técnico superior ($M = 2.83, Dt = 1.02$).

Respecto a la valoración de los **servicios de prevención mancomunados** (P7.2), la valoración de los participantes en su conjunto fue ligeramente negativa, ($M = 2.80, Dt = .92$). **La mayoría** de las respuestas de los participantes se sitúa en un **punto neutro (44.8 por ciento)**, si bien el porcentaje de los participantes **que consideran insatisfactorios los servicios mancomunados (34.5 por ciento) es claramente mayor** que el de los que se muestran en alguna medida **satisfechos (20.7 por ciento)** (ver figura 38).

Figura 38. P7.2 Porcentaje de respuestas sobre la satisfacción con los servicios de prevención mancomunado.

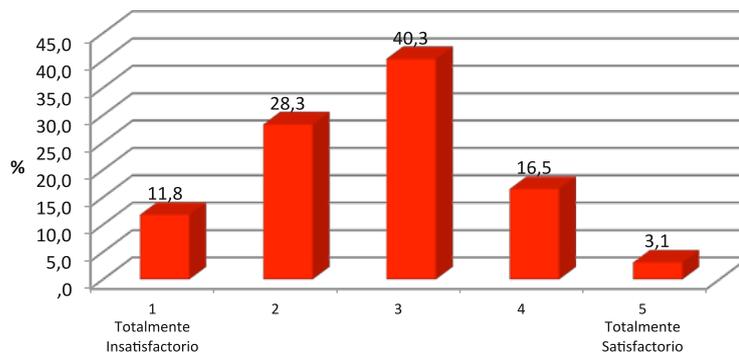


La valoración fue semejante entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.331, p = .25$], igualmente que para los distintos sectores de actividad de las empresas [Brown-Forsythe (4, 15.001) = .191, $p = .94$] y para el tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = .894, p = .52$]. Respecto a las características de los delegados de prevención, no hay diferencias significativas [$t(1075) = -.519, p = .60$] entre los delegados ($M = 2.80, Dt = .94$) y las delegadas ($M = 2.77, Dt = .89$), ni entre los que son delegados de prevención y los que no [$t(1075) = .985, p = .99$], ni entre los delegados de prevención con diferente nivel de experiencia [$F(3, 821) = 1.245, p = .29$].

Por el contrario, sí existen diferencias significativas según la formación preventiva [Brown-Forsythe (4, 746.175) = 6.773, $p = .01$], destacando con una puntuación bastante menor ($M = 2.44, Dt = 1.02$) aquellos con una titulación superior en prevención que el resto de los grupos ($M = 2.92-2.76, Dt = .91- .88$).

A continuación, se valoró la satisfacción con los **servicios de prevención ajenos** (P7.3) que, como los anteriores, también obtuvieron una puntuación que refleja una ligera insatisfacción ($M = 2.71, Dt = .98$). **El porcentaje es similar** tanto para aquellos que consideran que **los servicios de prevención ajenos son insatisfactorios (40.1 por ciento)** como para los que se sitúan en un **punto neutro (40.3 por ciento)**. En cambio, el **porcentaje es considerablemente menor para los que consideran satisfactorio este tipo de servicio (19.6 por ciento)** (ver figura 39).

Figura 39. P7.3 Porcentaje de respuestas sobre del funcionamiento de los servicios de prevención ajenos.



Se han encontrado diferencias significativas entre las diferentes federaciones [Brown-Forsythe (5, 428.328) = 2.595, $p = .02$] al comparar la Federación de Servicios ($M = 2.80$, $Dt = .95$) con la Federación de Servicios Públicos ($M = 2.50$, $Dt = .88$), mostrándose los participantes de la segunda federación más insatisfechos con este tipo de servicios.

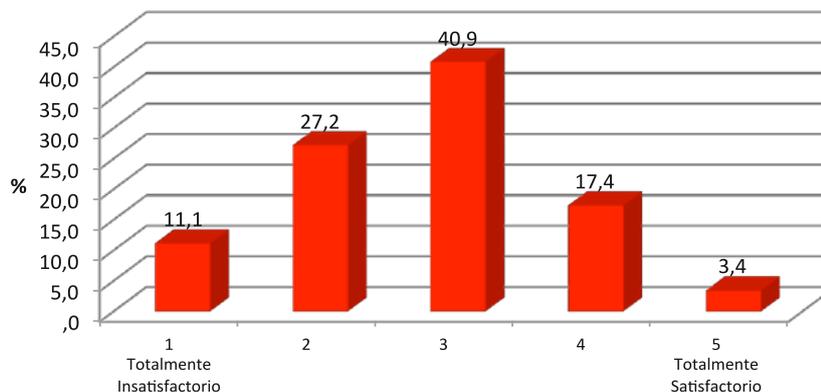
No hay diferencias significativas [Brown-Forsythe (4, 18.142) = .758, $p = .57$] entre los diferentes sectores ni entre los participantes de empresas de distintos tamaños [Brown-Forsythe (8, 320.777) = .914, $p = .51$].

No se encuentran diferencias significativas [$t(1075) = 1.239$, $p = .22$] entre los delegados ($M = 2.68$, $Dt = .05$) y las delegadas ($M = 2.76$, $Dt = .04$) ni entre los que son delegados de prevención y los que no, [$t(1075) = -.463$, $p = .64$] ni entre los que tienen distintos niveles de experiencia [$F(3, 821) = 1.899$, $p = .13$].

En cuanto al nivel de formación en prevención hay diferencias significativas [$F(4, 1072) = 7.795, p = .01$] entre los participantes con una titulación superior ($M = 2.45, Dt = 1.00$) y los que realizaron el ciclo básico de 30 horas ($M = 2.74, Dt = .93$) o el de 50 horas ($M = 2.81, Dt = 1.01$), que muestran una mayor satisfacción.

Por último, los participantes valoraron su **satisfacción con las sociedades de prevención como servicios de prevención ajenos (P7.4)** de forma moderadamente negativa ($M = 2.75, Dt = .98$). **La mayoría** de las respuestas de los participantes se sitúan en un **punto neutro (40.9 por ciento)**. El porcentaje de los participantes **que consideran insatisfactorias las sociedades de prevención (38.5 por ciento)** es claramente mayor que el de los participantes que muestran algún grado de **satisfacción (20.8 por ciento)** (ver figura 40).

Figura 40. P7.4 Porcentaje de respuestas sobre satisfacción con los servicios de prevención ajenos Sociedades de Prevención.



Existen diferencias significativas [Brown-Forsythe (5, 469.663) = 4.428, $p = .01$] entre la Federación de Servicios con una puntuación ligeramente superior a la media ($M = 2.86$, $Dt = .97$) y la Federación de Servicios Públicos con una puntuación inferior a la media ($M = 2.51$, $Dt = .90$).

No hay diferencias significativas en función del sector de actividad de la empresa [Brown-Forsythe (4, 17.659) = 2.356, $p = .09$]. Igualmente, no hay diferencias significativas ligadas al tamaño de las empresas [$F(8, 1068) = 1.520$, $p = .15$].

No existen diferencias significativas en relación con el sexo de los delegados [$t(1075) = .208$, $p = .83$], su función como delegado de prevención o no [$t(1075) = -.099$, $p = .92$], los años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = 2.349$, $p = .07$] o la formación preventiva [Brown-Forsythe (4, 784.093) = 1.371, $p = .24$].

Respecto a cuál es el tipo de servicio con el que se muestran los participantes más satisfechos, como puede verse en la tabla 9, los servicios de prevención propios son los mejor valorados, cuya valoración general se sitúa en el punto medio de la escala, seguido de los servicios de prevención mancomunados y con menor grado eficacia se sitúan los servicios de prevención como Sociedades de Prevención y los servicios de prevención ajenos.

Tabla 9. Bloque 7. Grado de satisfacción medio respecto al funcionamiento de los servicios de prevención¹.

Tipos de servicios	Media	Dt
1. Servicios de Prevención Propios	3.01	1.05
2. Servicios de Prevención Mancomunados	2.80	.92
3. Servicios de Prevención Ajenos	2.71	.98
4. Servicios de Prevención Sociedades de Prevención	2.75	.98

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos las comparaciones entre 2-4.

2.8. Valoración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social

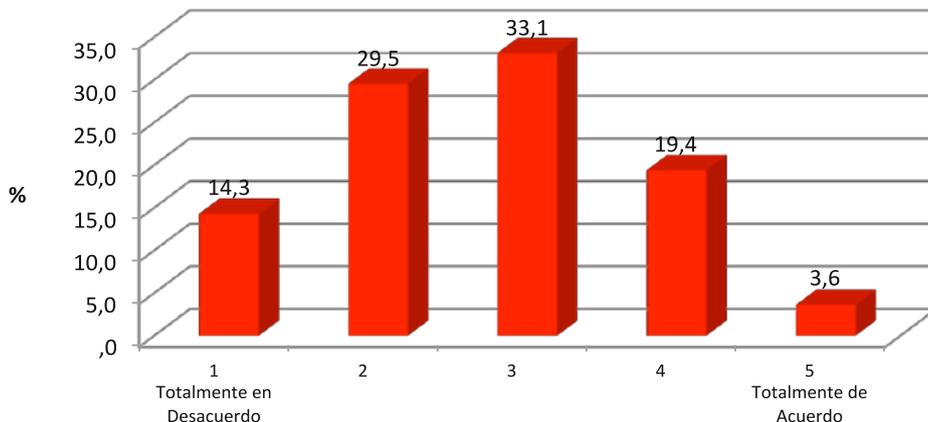
Uno de los elementos centrales en PRL, recogido en la ley, es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en este bloque se recoge la valoración que los delegados hacen de sus distintas funciones (P8.1-6), qué factores influyen en su funcionamiento (P8.7-11), y, por último, los aspectos que afectan a la actuación de la Inspección de Trabajo (P8.12-14).

2.8.1 Valoración de las distintas funciones de la Inspección de Trabajo.

Este primer subapartado se centra en la **valoración que los participantes hacen de las distintas funciones de la Inspección de Trabajo.**

En primer lugar, se recoge la valoración que los participantes hacen de la labor de **vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales** (P8.1), con una puntuación por debajo del punto central de la escala ($M = 2.69$, $Dt = 1.05$). **Son mayoritarios** los participantes que no están de acuerdo con que **se haya conseguido que se cumpla la normativa sobre la prevención de riesgos laborales, por parte de la Inspección de Trabajo (43.8 por ciento)**, en comparación con **aquellos que sí están de acuerdo con que se ha conseguido (23 por ciento)**. El resto no se pronuncia **ni a favor ni en contra (33.1 por ciento)** (ver la figura 41).

Figura 41. P8.1 Porcentaje de respuestas sobre cumplimiento de la normativa en prevención.



No existen diferencias significativas entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.229, p = .29$], ni por el sector de actividad de la empresa [Brown-Forsythe ($4, 22.189$) = 1.218, $p = .33$].

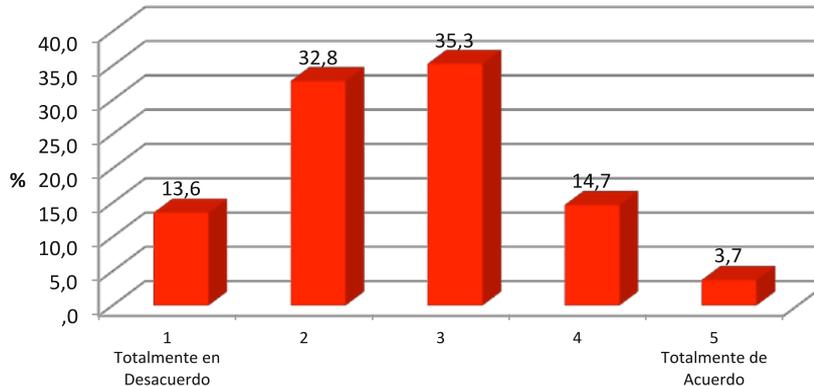
En cambio, sí existe diferencia en función del tamaño de la empresa a la que pertenece el delegado [Brown-Forsythe ($8, 207.674$) = 2.170, $p = .03$] cuando se comparan la valoración de los procedentes de empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 2.45, Dt = 1.18$) con los de medianas empresas de 101 a 500 trabajadores ($M = 2.79, Dt = 1.10$).

En cuanto a las características de los delegados y delegadas, existen diferencias [$t(1075) = 3.133, p = .01$] entre los delegados, que tienen una puntuación menor ($M = 2.62, Dt = 1.06$), y las delegadas ($M = 2.83, Dt = 1.01$).

La condición de delegado de prevención [$t(1075) = .570, p = .57$] y los años como delegado no introducen diferencias significativas [$F(3, 821) = .261, p = .85$], como tampoco lo hace la diferencia en el nivel de formación en prevención [$Brown-Forsythe(4, 812.996) = .439 p = .78$].

El siguiente aspecto que se valora es **el asesoramiento e información por parte de la Inspección de Trabajo a las empresas y a las y los trabajadores** sobre la PRL (P8.2) siendo la puntuación moderadamente negativa ($M = 2.62, Dt = 1.01$). Al igual que la cuestión anterior, **la mayoría de los participantes (46.3 por ciento) considera que no se ha conseguido el suficiente nivel de asesoramiento e información** por parte de la Inspección de Trabajo a parte de los agentes implicados en temas de prevención, en comparación con **aquellos que consideran que sí se ha conseguido este aspecto (18.4 por ciento)**. El resto se sitúa en un punto neutro (**35.3 por ciento**) (ver la figura 42).

Figura 42. P8.2 Porcentaje de respuestas sobre asesoramiento e información por parte de la Inspección de Trabajo.



No hay diferencias en función de la federación [$F(5, 1071) = .836, p = .52$], los sectores de actividad [$F(4, 1072) = 2.050, p = .09$], ni los distintos tamaños de las empresas [$F(8, 1068) = 1.144, p = .33$].

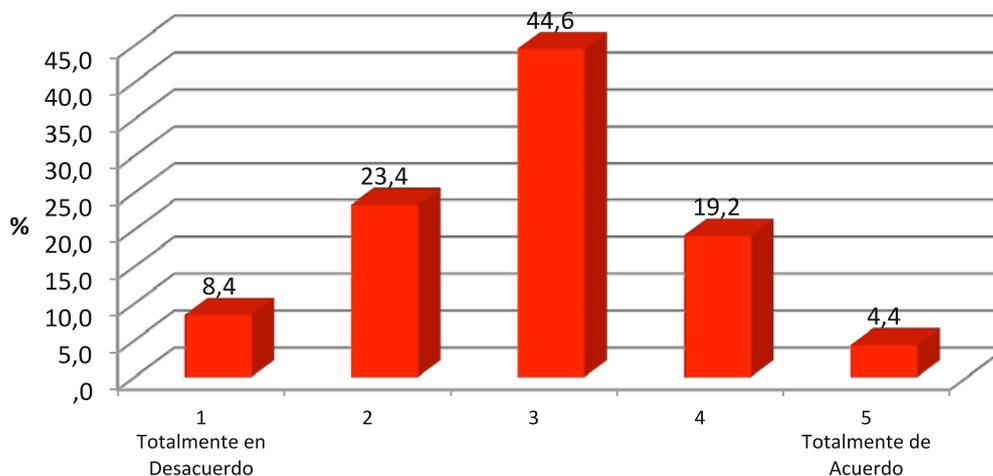
Por otro lado, sí encontramos diferencias [$t(1075) = 3.197, p = .01$] en función del sexo, siendo la valoración de los hombres menos positiva ($M = 2.56, Dt = 1.01$) que la de las mujeres ($M = 2.77, Dt = 1.02$).

La visión de los delegados de prevención ($M = 2.59, Dt = 1.02$) fue menos favorable que la de aquellos que no lo son ($M = 2.74, Dt = .99$), sin embargo, los años de experiencia no influyen en la valoración [$F(3, 821) = .583, p = .63$].

En relación al nivel de formación, sí hay diferencias significativas [$F(4, 1072) = 2.620, p = .03$]. Los cualificados como técnico superior en prevención valoran negativamente el asesoramiento e información sobre PRL, que realiza la Inspección de Trabajo, a las empresas y a las y los trabajadores ($M = 2.38, Dt 1.00$), en comparación con aquellos cualificados con el curso básico de 30 horas ($M = 2.71, Dt 1.02$).

Otro de los aspectos valorados en relación con la Inspección de Trabajo es la **elaboración de los informes solicitados por los Juzgados de lo Social reclamados en aquellos procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (P8.3)**. La valoración media se sitúa cerca del centro de la escala ($M = 2.88, Dt = .96$). **La mayoría** de las respuestas de los participantes se sitúa en un **punto neutro (44.6 por ciento)**. Respecto a los participantes que **no están de acuerdo** con que se haya cumplido con la **elaboración de informes judiciales en temas de prevención**, el porcentaje es **mayor (31.8 por ciento) en comparación** con los participantes que consideran que sí se han elaborado (**23.6 por ciento**) (ver figura 43).

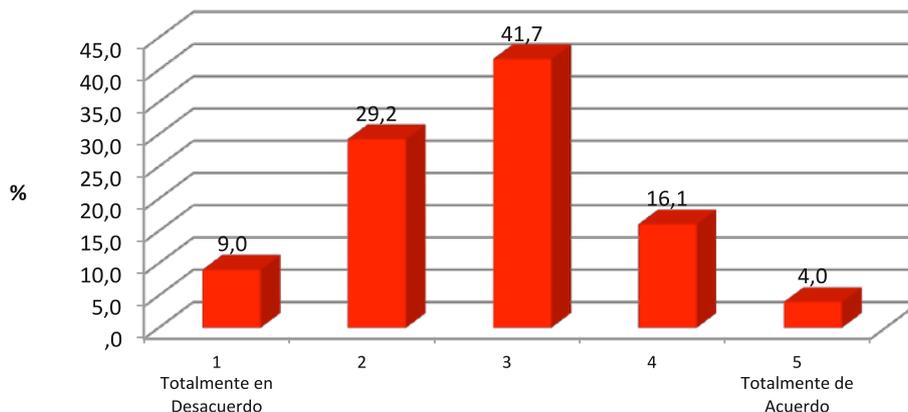
Figura 43. P8.3 Porcentaje de respuestas sobre la elaboración de los informes judiciales.



No hay diferencias entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = .474$ $p = .80$], entre los sectores [$F(4, 1072) = .541$, $p = .71$] ni entre participantes de empresas con distinto tamaño [Brown-Forsythe (8, 169.068) = .894 $p = .52$]. Tampoco hay diferencias entre los delegados y delegadas [$t(1075) = 1.106$, $p = .27$], los que son delegados de prevención o no [$t(1075) = -.814$, $p = .42$], los que tienen más o menos experiencia [$F(3, 821) = .387$ $p = .76$], o diferente nivel de formación [$F(4, 1072) = .842$ $p = .50$].

Se valoró también la función de la Inspección de Trabajo **en cuanto a la realización de requerimientos** (P8.4). De nuevo, el nivel de satisfacción está cerca del punto medio de la escala ($M = 2.77$, $Dt = .96$). **La mayoría** de las respuestas de los participantes no se sitúa ni a favor ni en contra de esta afirmación (**41.7 por ciento**). El porcentaje de respuestas es **mayor** para aquellos participantes **que consideran que no se han realizado suficientes requerimientos por parte de la Inspección de Trabajo (38.3 por ciento)** en comparación a los participantes que consideran que sí se han realizado (**20.1 por ciento**) (ver figura 44).

Figura 44. P8.4 Porcentaje de respuestas sobre los requerimientos.

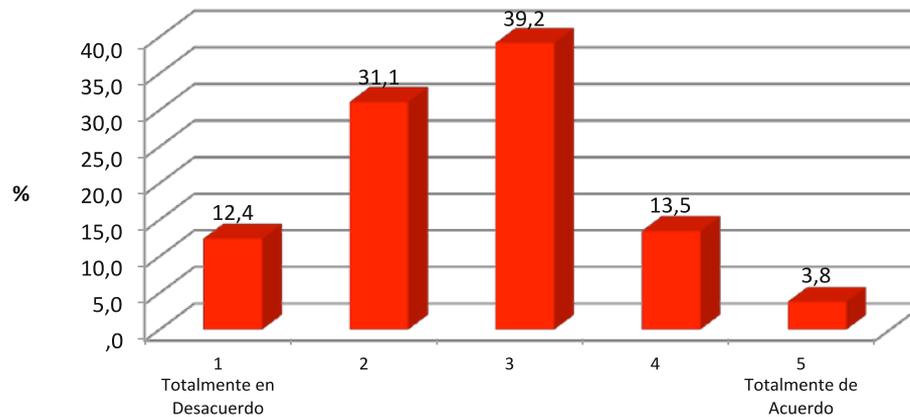


No son significativas las diferencias entre federaciones [$F(4, 1071) = .826$ $p = .53$], sectores de actividad empresarial [Brown-Forsythe (4, 19.700) = .625 $p = .65$] o tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = .816$ $p = .59$]. Tampoco lo son entre los delegados y delegadas [$t(1075) = 1.052$, $p = .29$], entre los delegados de prevención y los que no lo eran [$t(1075)$

= .637, $p = .52$], entre los que tienen distinto nivel de experiencia [$F(3, 821) = .150$ $p = .93$], o los que varían en su formación en prevención [$F(4, 1072) = .450$ $p = .77$].

El siguiente aspecto a valorar de la Inspección de Trabajo es la **realización de propuestas de sanción** (P8.5), aspecto en el que la puntuación media en el conjunto de la muestra se sitúa cerca del punto medio de la escala ($M = 2.65$, $Dt = .99$). **Son mayoritarios** los participantes que **consideran que la Inspección de Trabajo no ha cumplido con su función de atender a las propuestas de sanción (43.5 por ciento)** en comparación con **aquellos** que consideran **que sí** se ha cumplido con este aspecto en alguna medida (**17.3 por ciento**). El resto se sitúa en un punto neutro (**39.2 por ciento**) (ver figura 45).

Figura 45. P8.5 Porcentaje de respuestas sobre las propuestas de sanción.



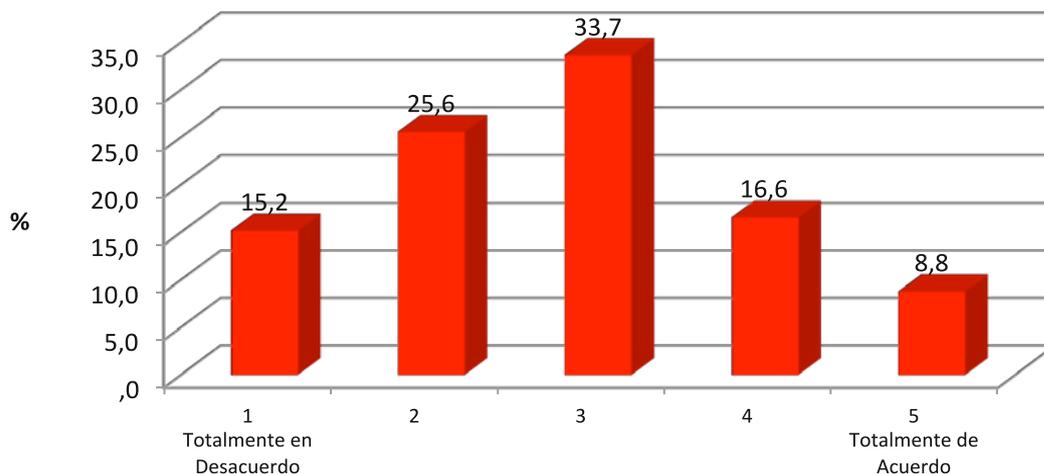
La valoración fue homogénea al comparar los delegados por federaciones [$F(5, 1071) = 1.459$ $p = .20$], sectores de actividad [Brown-Forsythe (4, 21.667) = .958 $p = .45$] o tamaño de la empresa de referencia [$F(8, 1068) = .683$ $p = .70$].

Por otro lado, sí se encuentran diferencias [$t(1075) = 2.158$, $p = .03$] entre los hombres, con una valoración más negativa ($M = 2.61$, $Dt = .98$) que las mujeres ($M = 2.75$, $Dt = .99$). En el mismo sentido [$t(442.917) = 2.123$, $p = .03$], los delegados de prevención valoran más negativamente esta función ($M = 2.62$, $Dt = 1.02$) que aquellos que no lo son ($M = 2.76$, $Dt = .93$).

La experiencia del delegado de prevención no introduce diferencias [$F(3, 821) = .519$, $p = .67$]. En relación al nivel de formación, no hay diferencias significativas [$F(4, 1072) = .933$, $p = .44$].

El último aspecto a valorar de la función de la Inspección de Trabajo es la **paralización inmediata de trabajos cuando se determina un riesgo grave e inminente** para la salud y seguridad de las y los trabajadores (P8.6). En la misma tendencia que las anteriores, la valoración se sitúa cerca del punto medio de la escala ($M = 2.78$, $Dt = 1.16$). **Son mayoritarios** los participantes que **consideran que la Inspección de Trabajo no ha paralizado de forma inmediata un trabajo ante un peligro (40.9 por ciento)** en comparación con **aquellos** que consideran **que sí lo ha hecho en alguna medida (25.4 por ciento)**. El resto de los participantes se sitúa en un punto neutro (**33.7 por ciento**) (ver figura 46).

Figura 46. P8.6 Porcentaje de respuestas sobre la paralización inmediata de trabajos ante situaciones de riesgo.



De nuevo, las valoraciones fueron similares para los delegados de distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.309$ $p = .26$], sector de actividad [$F(4, 1072) = .680$ $p = .61$] y de empresas con diferente tamaño [$F(8, 1068) = .382$ $p = .93$].

Por otro lado, sí se encuentran diferencias [$t(1075) = 3.013$, $p = .01$] al comparar la valoración de las delegadas ($M = 2.94$, $Dt = 1.15$) con la de los delegados ($M = 2.71$, $Dt = 1.15$), siendo más favorable la de las primeras. El desempeño del rol de delegado de prevención no afectó a la valoración [$t(1075) = -.685$, $p = .49$], ni tampoco los años de experiencia en ese rol [$F(3, 821) = 1.336$, $p = .26$], o el nivel de formación en prevención [$F(4, 1072) = 1.773$ $p = .13$].

En su conjunto, los participantes hacen una valoración ligeramente más favorable de la elaboración de informes, la realización de requerimientos y la paralización de trabajos, aun situándose estas próximas al punto medio de la escala (ver tabla 10)

Tabla 10. Bloque 8.1 Grado de acuerdo en que la Inspección de Trabajo ha cumplido con las siguientes funciones.

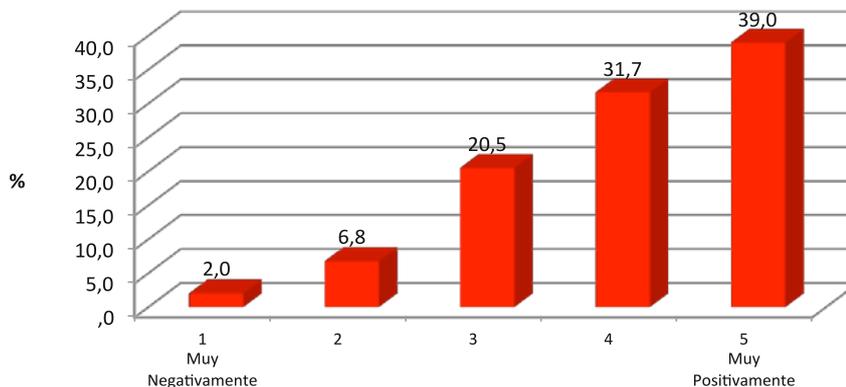
Función	Media	Dt
1. Vigilancia del cumplimiento de la normativa.	2.69	1.05
2. Asesoramiento e información.	2.62	1.01
3. Elaboración de los informes jurídicos.	2.88	.96
4. Realización de requerimientos.	2.77	.96
5. Realización de propuestas de sanción	2.65	.99
6. Paralización inmediata de trabajos ante situaciones de riesgo.	2.78	1.16
¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos las comparaciones entre 1-5/2-5/4-6.		

2.8.2 Evaluación de los factores que pueden contribuir al funcionamiento de la Inspección de Trabajo.

En el siguiente subapartado se valora la percepción que los participantes tienen sobre la incidencia de distintos factores sobre la labor de la Inspección de Trabajo.

En primer lugar, se preguntó el **grado en que se consideraba que un incremento de los recursos públicos mejoraría el funcionamiento de la Inspección de Trabajo.** (P8.7). Los participantes mostraron un valoración positiva de la incidencia de este factor sobre el funcionamiento de la Inspección de Trabajo ($M = 3.99$, $Dt = 1.03$). Con un **70.7 por ciento, los porcentajes de respuesta reflejan claramente que la mayoría de los participantes considera que el aumento de los recursos públicos tendría efectos positivos.** Tan solo el **8.8 por ciento cree que esto afectaría negativamente** (ver figura 47).

Figura 47. P8.7 Porcentaje de respuestas sobre el impacto del incremento de los recursos públicos en la función inspectora.



En cuanto a las federaciones, no hay diferencias significativas [$F(5, 1071) = 1.843$ $p = .10$]. Tampoco las hay en función del sector de actividad de la empresa [$F(4, 1072) = .358$ $p = .83$].

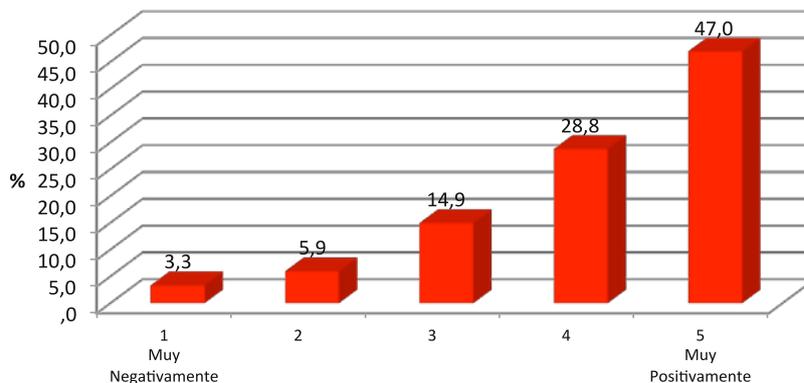
Pero sí se encuentran respecto al tamaño de la empresa [Brown-Forsythe ($8, 243.714$) = 3.584 $p = .001$], siendo los participantes de las pequeñas empresas, de 6 a 49 trabajadores, los que percibían que este factor influiría negativamente ($M = 3.70$, $Dt = 1.11$) en comparación con las empresas de 101 a 500 trabajadores ($M = 4.02$, $Dt = .99$), de 500 a 100 trabajadores ($M = 4.11$, $Dt = 1.00$) y de más de 4000 ($M = 4.21$, $Dt = .94$).

No hay diferencias por sexo [$t(1075) = -.963$, $p = .34$], ni por la condición de ser delegado de prevención o no [$t(1075) = -.910$, $p = .36$], o los años de experiencia como delegado de prevención [$F(3, 821) = 2.151$ $p = .09$].

Sí hay diferencias entre los delegados con distinto nivel de formación en prevención [$F(4, 1072) = 4.359$ $p = .01$], con una puntuación inferior ($M = 3.77$, $Dt = 1.05$) para aquellos sin cualificación en comparación con los que se formaron como técnico intermedio ($M = 4.21$, $Dt = .96$) o superior ($M = 4.18$, $Dt = .99$).

Por otro lado, se evalúa **cómo afectaría un incremento de la voluntad política por parte de las administraciones** (P8.8), siendo la valoración de los participantes positiva ($M = 4.10$, $Dt = 1.07$). La mayoría **de los participantes considera que el incremento de la voluntad política tendría efectos positivos (75.8 por ciento)**. Tan solo **el 9.3 por ciento** cree que esto **afectaría negativamente** (ver figura 48).

Figura 48. P8.8 Porcentaje de respuestas sobre cómo afectaría un incremento de voluntad política por parte de las administraciones.



No hay diferencias significativas en cuanto a las federaciones [Brown-Forsythe (5, 436.225) = 1.827 p = .11], ni en el sector de actividad [F(4, 1072) = .676 p = .61].

Sí en función del tamaño de la empresa [Brown-Forsythe (8, 189.794) = 3.864 p = .01], los participantes que pertenecen a grandes empresas, más de 4000 trabajadores, realizaron una valoración más positiva (M = 4.33, Dt = .94) que los que pertenecen a las empresas más pequeñas, las de menos de 6 trabajadores (M = 3.27, Dt = 1.42), o de 6 a 49 trabajadores (M = 3.80, Dt = 1.22).

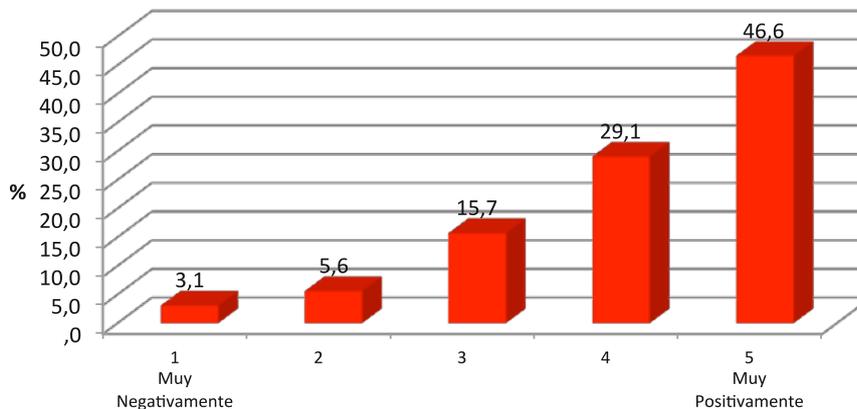
No existen diferencias por sexo [t(1075) = -.720, p = .47] o condición de delegado de prevención [t(1075) = -1.108, p = .27].

Sí existen diferencias dependiendo de los años de experiencia [F(3, 821) = 2.889, p = .04], comparando aquellos que tienen entre 1 y 4 años de experiencia (M = 4.04, Dt = 1.06) con los que tienen entre 9 y 12 años de experiencia (M = 4.35, Dt = .91) con una valoración más positiva por parte de estos últimos.

Hay diferencias dependiendo del nivel de formación [Brown-Forsythe (4, 790.411) = 5.604 p = .001] con una valoración inferior a la media para aquellos sin ninguna cualificación (M = 3.87, Dt = 1.14) en comparación con los que se formaron como técnico intermedio (M = 4.37, Dt = .97) o superior (M = 4.33, Dt = 1.00).

La siguiente pregunta de este subapartado evalúa **cómo creen los participantes que el nivel de cooperación de las empresas podría mejorar el funcionamiento de la Inspección de Trabajo** (P8.9). La media en la muestra indica una valoración bastante positiva de la incidencia de este factor (M = 4.11, Dt = 1.05). La mayoría **de los participantes considera que un aumento de la cooperación por parte de las empresas tendría efectos positivos (75.7 por ciento)**. Tan solo **el 8.6 por ciento considera lo contrario** (ver figura 49).

Figura 49. P8.9 Porcentaje de respuestas sobre cómo afectaría un incremento de la cooperación por parte de las empresas.



No hay diferencias entre los delegados de distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.021, p = .40$] ni entre los distintos sectores de actividad [$F(4, 1072) = 1.151, p = .33$].

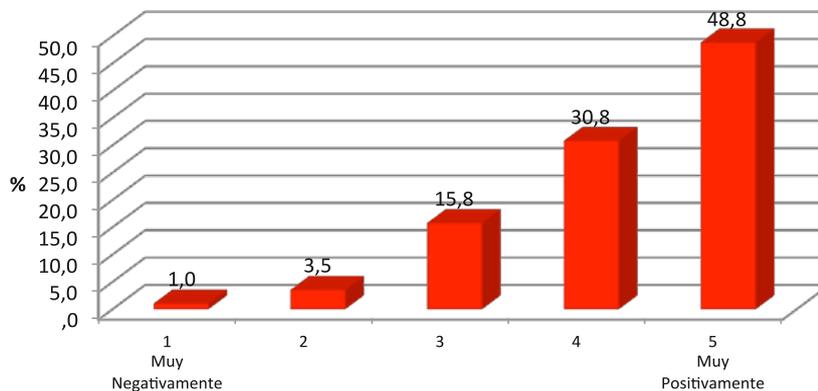
Sí existen diferencias en función del tamaño de la empresa [$F(8, 1068) = 2.557, p = .01$] con una valoración más positiva aquellos que pertenecen a grandes empresas con más de 4000 trabajadores ($M = 4.27, Dt = .95$) en comparación con aquellos de pequeñas empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 3.90, Dt = 1.12$).

No existen diferencias respecto al sexo [$t(1075) = .672, p = .50$], la condición de delegado de prevención [$t(1075) = -1.207, p = .23$] o los años de experiencia [$F(3, 821) = 1.091, p = .35$].

Sí hay diferencias en cuanto al nivel de formación [$F(4, 1072) = 2.902$ $p = .02$], en concreto entre aquellos sin cualificación ($M = 3.91$, $Dt = 1.13$) y los que están formados como técnicos intermedios ($M = 4.34$, $Dt = .98$).

Otro aspecto que se evalúa es el **impacto de la colaboración de los delegados y delegadas de prevención sobre la Inspección de Trabajo** (P8.10). La puntuación media es muy positiva ($M = 4.23$, $Dt = .91$). La mayoría de los participantes considera que un aumento de la colaboración de los delegados y delegadas tendría efectos positivos (79.7 por ciento). Tan solo el 4.5 por ciento considera lo contrario (ver figura 50).

Figura 50. P8.10 Porcentaje de respuestas sobre cómo afectaría un incremento de la colaboración por parte de los/as delegados/as de prevención.



Las diferencias no fueron significativas respecto a la federación [$F(5, 1071) = .358$ $p = .88$], o el sector de actividad [$F(4, 1072) = 1.144$ $p = .33$].

Sí existen diferencias respecto al tamaño de las empresas [$F(8, 1068) = 2.504, p = .01$], con una valoración inferior del grupo perteneciente a empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 4.03, Dt = 1.05$) en comparación con empresas de 501 a 1000 trabajadores ($M = 4.39, Dt = .84$) o grandes empresas de más de 4000 trabajadores ($M = 4.33, Dt = .89$).

Respecto a la variable sexo no existen diferencias significativas [$t(1075) = -.099, p = .92$].

Pero sí a la condición de ser o no ser delegado de prevención [$t(336.023) = -3.399, p = .01$], con una valoración más positiva de aquellos que son delegados de prevención ($M = 4.29, Dt = .86$) frente a los que no lo son ($M = 4.04, Dt = 1.03$).

Igualmente hay diferencias según los años de experiencia [$Brown-Forsythe(3, 469.636) = 4.692 p = .03$], con una valoración más favorable por parte de aquellos con más de 12 años de experiencia en comparación con los grupos con menos de 8 años de experiencia (ver tabla 11).

Tabla 11. P8.10. Valoración de como la colaboración de los delegados y delegadas de prevención podría mejorar el funcionamiento de la Inspección de Trabajo según los años de experiencia.

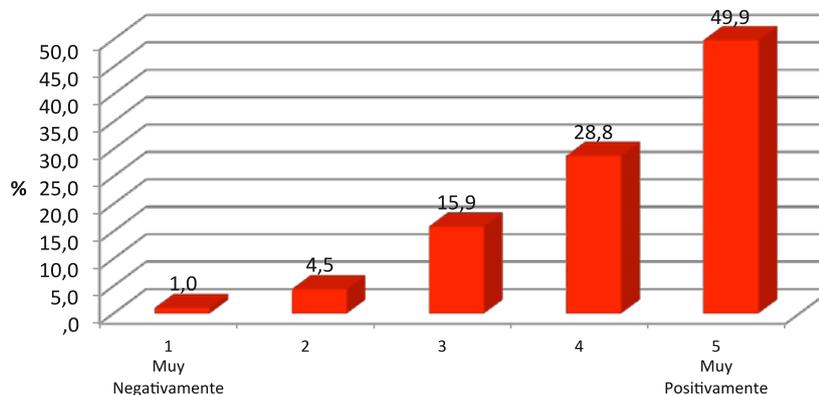
Experiencia	Media	Dt.
1 a 4 años	4.24*	.85
5 a 8 años	4.23*	.93
9 a 12 años	4.44	.75
Más de 12 años	4.57*	.74
Total	4.29	.86

*La diferencia de medias es significativa en el nivel 0.05

También hay diferencias en cuanto al nivel de formación [$F(4, 1072) = 4.351$ $p = .01$], al comparar los que no tienen cualificación alguna ($M = 4.00$, $Dt = .98$) con los que tienen una cualificación básica de 50 horas ($M = 4.26$, $Dt = .90$) o intermedia ($M = 4.25$, $Dt = .77$).

Un último aspecto evaluado dentro de este subapartado se refiere a **cómo la colaboración por parte de los trabajadores y trabajadoras podría incidir en el funcionamiento de la Inspección de Trabajo (P8.11)**, siendo la valoración muy positiva ($M = 4.22$, $Dt = .94$). Igual que para las cuestiones anteriores, la mayoría **de los participantes considera que un aumento de la colaboración de los trabajadores y trabajadoras tendría efectos positivos (78.6 por ciento)**. Tan solo el 5.5 por cierto considera lo contrario (ver figura 51).

Figura 51. P8.11 Porcentaje de respuestas sobre cómo afectaría un incremento de la colaboración por parte de las y los trabajadores.



No hay diferencias significativas en cuanto a las federaciones [Brown-Forsythe (5, 303.161) = .971, $p = .43$], sector de actividad [Brown-Forsythe (4, 26.146) = .413, $p = .80$], ni respecto al tamaño de las empresas [Brown-Forsythe (8, 85.517) = 1.929, $p = .07$].

No existen diferencias respecto al sexo [$t(1075) = .964$, $p = .34$], la condición de delegado de prevención [$t(1075) = -1.784$, $p = .08$] o los años de experiencia [$F(3, 821) = 1.980$, $p = .11$].

Sí hay diferencias en cuanto al nivel de formación [Brown-Forsythe (4, 773.582) = 3.531, $p = .01$] comparando aquellos sin cualificación ($M = 4.01$, $Dt = 1.07$) con los formados como técnicos intermedios ($M = 4.44$, $Dt = .77$), valorando estos últimos el impacto de forma más positiva.

En general la **percepción de los participantes para cada uno de los factores anteriores es que contribuirían de forma positiva al funcionamiento de la Inspección de Trabajo**. Lo harían, según los participantes, en mayor medida la colaboración de los delegados de prevención junto con la de los trabajadores con una valoración media más positiva seguida de la cooperación de las empresas y la voluntad de las administraciones y, en última instancia, el incremento de los recursos públicos (ver tabla 12).

Tabla 12. Bloque 8.2. Cómo contribuirían los siguientes factores al funcionamiento de la Inspección de Trabajo (IT).

Contribución a la IT	Media	Dt
1. Recursos públicos.	3.99	1.03
2. Voluntad política por parte de las administraciones.	4.10	1.07
3. Cooperación de las empresas.	4.11	1.05
4. Colaboración de los/las delegados/as de prevención.	4.23	.91
5. Colaboración de las y los trabajadores.	4.22	.94

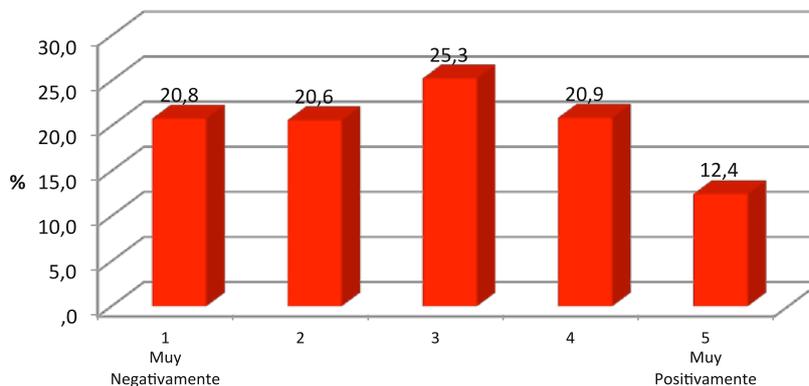
¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos las comparaciones entre 2-3/4-5

2.8.3 Aspectos que limitan la actuación de la Inspección de Trabajo.

Por último, dentro de la evaluación de la labor de la Inspección de Trabajo, se incluye un subapartado sobre los **aspectos que pueden influir negativamente en la actuación de la Inspección de Trabajo**.

En primer lugar, los participantes evaluaron si afecta a la Inspección de Trabajo, el **impacto que puede tener la influencia de las empresas sobre las Administraciones Públicas** (P8.12). La valoración se sitúa en el punto medio de la escala ($M = 2.84$, $Dt = 1.31$). Aunque en este caso el porcentaje de las valoraciones está bastante balanceado en cuanto a la escala se refiere. Se observa que **el porcentaje es mayor** para aquellos que consideran que **las empresas influyen negativamente o muy negativamente sobre las Administraciones Públicas (41.4 por ciento)** en comparación con los que consideran que **influyen positiva o muy positivamente (33.3 por ciento)** (ver figura 52).

Figura 52. P8.12 Porcentaje de respuestas sobre cómo afecta la influencia que ejercen las empresas sobre las administraciones.

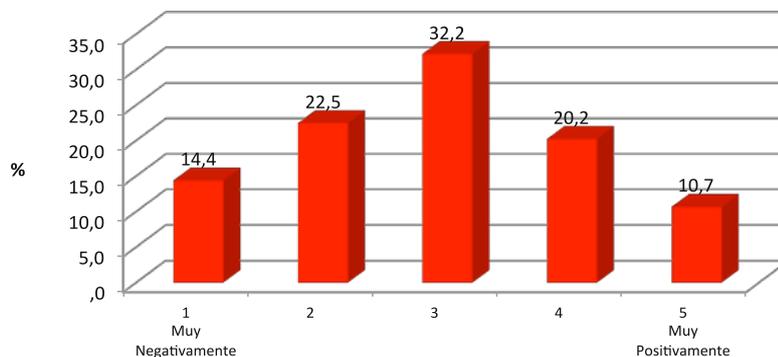


Se encuentran diferencias significativa entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 2.429$ $p = .03$], si bien no siguen un patrón consistente. No hay diferencias significativas en función del sector de actividad del delegado [Brown-Forsythe (4, 33.498) = 31.776 $p = .16$], ni del tamaño de la empresa a la que pertenece [$F(8, 1068) = .796$ $p = .61$]. Tampoco hay diferencias en función del sexo [$t(1075) = .942$, $p = .08$], la condición de delegado de prevención [$t(1075) = 1.917$, $p = .06$], los años de experiencia [Brown-Forsythe (3, 337.291) = .964 $p = .41$] o el nivel de formación [Brown-Forsythe (4, 771.615) = 1.277 $p = .28$].

El siguiente aspecto a valorar dentro de este subapartado fue la **influencia de la discrecionalidad de cada inspector derivada de la ausencia de protocolos** (P8.13). La valoración se sitúa próxima al punto medio de la escala ($M = 2.90$, $Dt = 1.19$). El **porcentaje de respuestas es levemente superior para aquellos participantes que consideran**

que la falta de protocolos afecta negativamente a la labor de cada inspector (36.9 por ciento) en comparación con el porcentaje para de los que consideran que afecta positivamente (30.9 por ciento). El 32.2 por ciento se sitúa en un punto neutro (ver figura 53).

Figura 53. P8.13 Porcentaje de respuestas sobre cómo afecta la ausencia de protocolos en la labor inspectora.



No aparecen diferencias significativas entre los delegados procedentes de distintas federaciones [$F(5, 1071) = 1.384$ $p = .23$], sectores de actividad [Brown-Forsythe (4, 22.475) = 1.598, $p = .21$] o tamaños diferentes de empresas [$F(8, 1068) = .707$, $p = .69$].

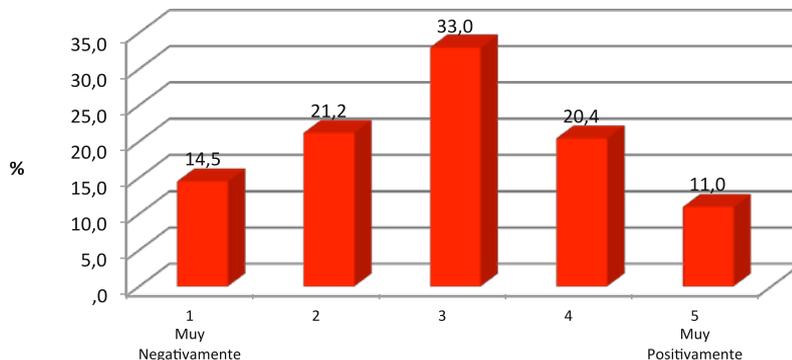
En cuanto a las características de los participantes, la valoración de los hombres fue ligeramente inferior ($M = 2.84$, $Dt = 1.17$) a la de las mujeres ($M = 3.04$, $Dt = 1.24$) [$t(1075) = 2.559$, $p = .01$].

No existen diferencias entre los delgados de prevención y los que no lo son [$t(1075) = .744$, $p = .46$], ni entre los que tienen distinto grado de experiencia [Brown-Forsythe (3, 334.441) = .584 $p = .63$].

Sí hay diferencias dependiendo el nivel de formación [Brown-Forsythe (4, 749.571) = 2.934, $p = .02$]. La valoración media fue significativamente inferior por parte de aquellos con formación como técnico superior ($M = 2.67$, $Dt = 1.25$) en comparación con aquellos sin cualificación ($M = 3.06$, $Dt = 1.16$) o con el curso básico de 30 horas ($M = 3.02$, $Dt = 1.15$).

Por último, en este subapartado, se evalúa **cómo influyen en la labor inspectora las características propias de cada inspector** (P8.14). La valoración se sitúa cerca del punto medio de la escala ($M = 2.92$, $Dt = 1.20$). **El porcentaje de los que consideran que las características particulares del inspector afecta positivamente a la labor inspectora (32.2 por ciento) es similar al de los que se sitúan en un punto neutro (31.4 por ciento). El 35.7 por ciento valora negativamente el impacto de este factor (ver figura 54).**

Figura 54. P8.14 Porcentaje de respuestas sobre el impacto de la concepción del inspector de su rol, sobre la labor inspectora.



No se encuentran diferencias significativas entre las diferentes federaciones [$F(5, 1071) = .613$ $p = .69$], sectores de actividad [$F(4, 1072) = 1.696$ $p = .15$], o tamaño de la empresa a la que pertenece el delegado [$F(8, 1068) = .759$, $p = .64$].

No existen diferencias en función del sexo [$t(1075) = 1.323$, $p = .19$], de si se es delegado de prevención o no [$t(1075) = .641$, $p = .52$] o de los años de experiencia [$F(3, 821) = .785$ $p = .50$].

Sí existen diferencias dependiendo de la cualificación en prevención [$F(4, 1072) = 3.923$, $p = .01$]. Aquellos con la cualificación superior consideraron que la concepción diferencial de cada inspector influía más negativamente ($M = 2.60$, $Dt = 1.18$), en comparación con los que no tenían ninguna formación en prevención ($M = 3.07$, $Dt = 1.17$) o el curso básico de 30 horas ($M = 3.05$, $Dt = 1.17$).

En cuanto a la comparación de las **valoraciones que los participantes hacen de los distintos factores que pueden limitar la labor inspectora**, la falta de protocolo y el sesgo que introduce la concepción del propio inspector sobre su labor, se perciben como más perjudiciales para el funcionamiento de la Inspección de Trabajo (ver tabla 14).

Tabla 14. Bloque 8.3 Aspectos que influyen en el funcionamiento de la Inspección de Trabajo.

Aspectos	Media	Dt
1. Influencia que ejercen las empresas.	2.84	1.34
2. Falta de protocolos.	2.90	1.19
3. Concepción del inspector sobre su labor.	2.92	1.20

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos las comparaciones entre 2-3

2.9. Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva de los principales actores en la prevención

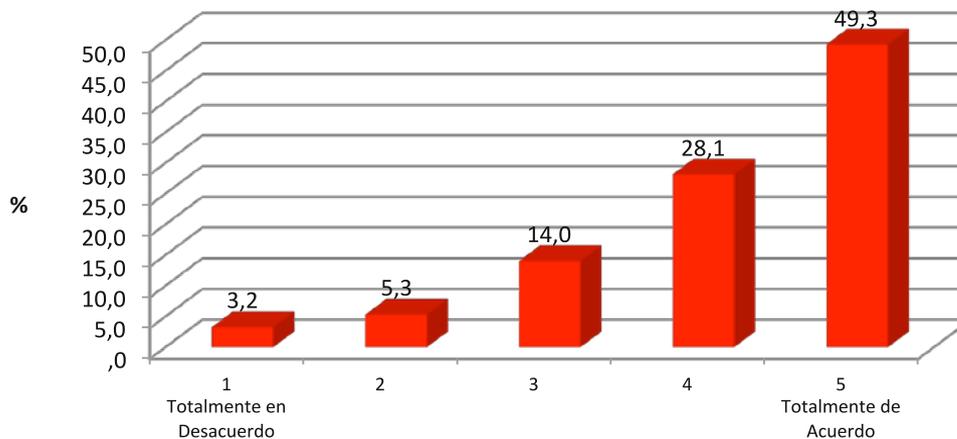
El siguiente bloque analiza a los principales actores y su relación con la cultura preventiva, entre ellos se valora la consideración de las empresas (P9.1-8), los trabajadores (P9.9-10), los delegados (P9.11-14) y el sindicato (P9.15-20).

2.9.1 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de la empresa

En este primer subapartado se recoge la impresión de los participantes de la **consideración de las empresas sobre el ámbito de la prevención** (ver tabla 15).

En una primera valoración (P9.1) se considera si **las empresas entienden la prevención como un gasto más que una inversión** ($M = 4.15$, $Dt = 1.06$). **La mayoría de los participantes (77.4 por ciento) se muestran de acuerdo o muy de acuerdo acerca de que la prevención es considerada como un gasto para las empresas.** Tan solo el 8.5 por ciento están en alguna medida en desacuerdo (ver figura 55).

Figura 55. P9.1 Porcentaje de respuestas sobre la prevención en la empresa considerado como un gasto.



Sobre este aspecto las puntuaciones entre las distintas federaciones varían sin que sea destacable alguna diferencia [F(5, 1071) = 3.142, p = .01].

Por otro lado, existen diferencias significativas entre los distintos sectores de actividad empresarial [F(4, 1072) = 2.868, p = .02], la valoración de las Administraciones Públicas fue ligeramente superior (M = 4.28, Dt = 1.03) comparada con el sector de industria (M = 3.95, Dt = 1.01).

No hay diferencias en cuanto el tamaño de la empresa [F(8, 1068) = .776, p = .62].

Tabla 15. P9.1-8 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de la empresa.

Cultura preventiva	Media	Dt
1. Percepción de la prevención como un gasto	4.15	1.06
2. Sanción como motivación	4.34	.91
3. Preocupación real	2.40	.99
4. Prevención como mero trámite	3.99	1.09
5. Actitud reactiva en materia de prevención	3.89	1.11
6. Concienciación sobre prevención	2.45	1.01
7. Prevención como factor de productividad	2.45	1.01
8. Percepción de la prevención como un asunto menor	3.72	1.18

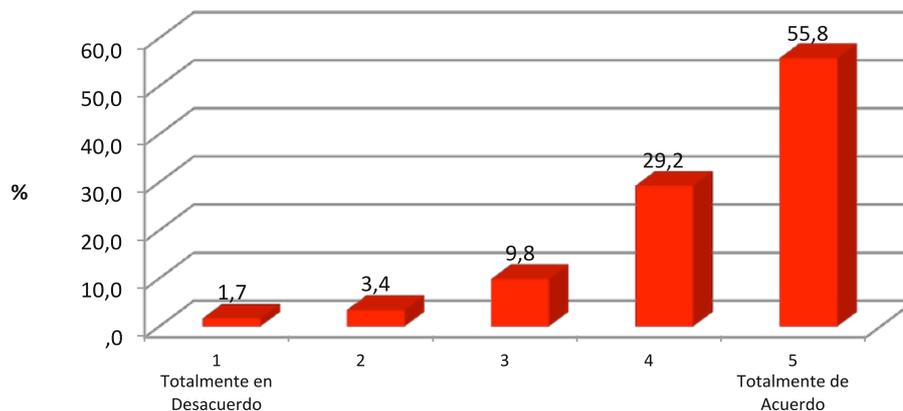
¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos las comparaciones entre 3-6/3-7/6-7.

Entre las características de los participantes no hay diferencias significativas entre hombres y mujeres [$t(1075) = .450$, $p = .65$], su función [$t(1075) = -1.204$, $p = .23$], o años como delegado [$F(3, 821) = .698$, $p = .55$].

Sí existen, en cambio, para el nivel de formación en prevención [Brown-Forsythe (4, 800.592) = 8.569, $p = .01$] si comparamos a aquellos con una cualificación superior ($M = 4.52$, $Dt = .80$) con la mayoría de los demás grupos excepto los técnicos intermedios ($M = 4.21-3.93$, $Dt = 1.12-1.05$).

Un siguiente aspecto a valorar, en cuanto a la prevención **por parte de las empresas**, es si **su principal motivación en esta materia es evitar una posible sanción o el deterioro de su imagen pública** (P9.2). El nivel medio de acuerdo con esta afirmación es alto ($M = 4.34$, $Dt = .91$). **La mayoría** de los participantes **se muestra de acuerdo o muy de acuerdo (85.1 por ciento) acerca de que la principal motivación de las empresas en materia de prevención es el temor a la sanción o al deterioro de su imagen pública**. Tan solo el 5.1 por ciento están en alguna medida en desacuerdo (ver figura 56).

Figura 56. P9.2 Porcentaje de respuestas sobre la prevención en la empresa por miedo a la sanción.

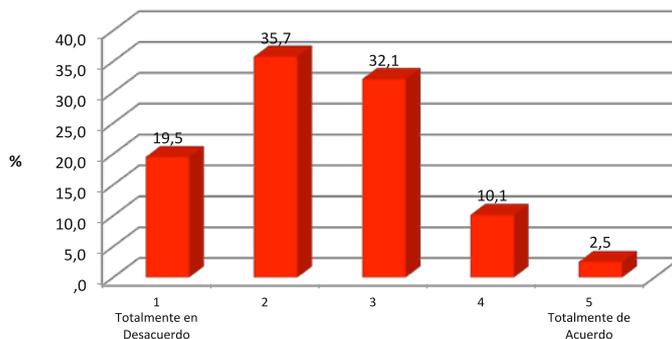


No existen diferencias significativas entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = .522, p = .76$], sector [$F(4, 821) = .801, p = .53$] o por tamaño de la empresa [Brown-Forsythe (8, 387.017) = .912, $p = .51$]. Tampoco hay diferencias en cuanto al sexo [$t(1075) = -.107, p = .92$], ni debidas a si es delegado de prevención o no [$t(1075) = -1.810, p = .07$], o a los años de experiencia [$F(3, 821) = .886, p = .45$].

Sí existen diferencias significativas entre los participantes con distinta formación en prevención [Brown-Forsythe (4, 765.226) = 5.574, $p = .01$]. Aquellos participantes formados como técnicos superiores de prevención mostraron mayor grado de acuerdo ($M = 4.62, Dt = .67$) en comparación con la mayoría de los grupos, a excepción de los técnicos intermedios ($M = 4.36-4.14, Dt = 1.01-.86$).

La siguiente cuestión evalúa si **las empresas se preocupan realmente por la prevención de riesgos laborales** (P9.3). La percepción de los encuestados es que la empresa no se preocupa demasiado en los riesgos laborales con una valoración inferior al punto medio de la escala ($M = 2.40$, $Dt = .99$). **La mayoría de los participantes (55.2 por ciento) considera que las empresas no se preocupan realmente por la prevención de los riesgos laborales**. El 32.1 por ciento se manifiesta ni de acuerdo ni en desacuerdo y tan solo el 12.6 por ciento considera que sí se preocupan realmente (ver figura 57).

Figura 57. P9.3 Porcentaje de respuestas sobre la prevención en la empresa como una preocupación real.



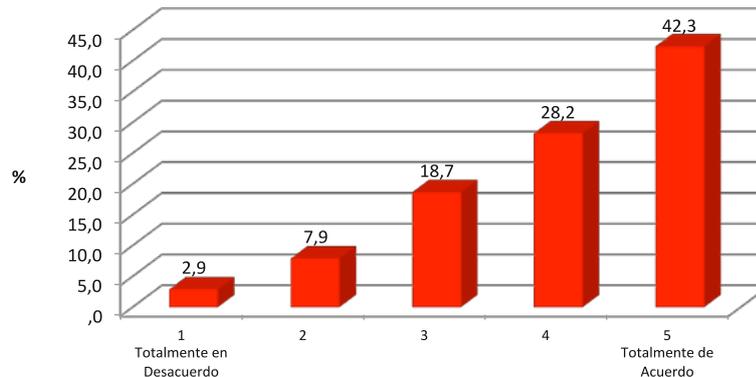
No existen diferencias destacables entre las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 2.524$, $p = .03$]. No existen diferencias consistentes entre los diferentes sectores de actividad empresarial [Brown-Forsythe (4, 27.503) = 2.171, $p = .10$]. El tamaño de las empresas tampoco influyó significativamente en las respuestas [Brown-Forsythe (8, 267.679) = .753, $p = .64$].

Por otro lado no hay diferencias en cuanto al sexo [$t(576.772) = 1.559$, $p = .11$], función como delegado [$t(1075) = .814$, $p = .42$] o años de experiencia [$F(3, 821) = .770$, $p = .51$].

En cuanto a la cualificación en prevención sí existen diferencias significativas [Brown-Forsythe (4, 831.724) = 3.705, $p = .01$]. Aquellos con una cualificación superior consideran en menor grado que las empresas no se preocupan por la prevención de riesgos laborales (M = 2.12, Dt = .92) en comparación con el resto de los grupos, a excepción de los técnicos intermedios (M = 2.46-2.45, Dt = 1.02-1.01).

La siguiente cuestión evalúa si **la empresa considera la prevención como un mero trámite formal** (P9.4). La media muestra un nivel considerable de acuerdo con esta cuestión (M = 3.99, Dt = 1.09). **La mayoría de los participantes (70.6 por ciento) están de acuerdo o muy de acuerdo con que la prevención es para las empresas un mero trámite.** Un pequeño porcentaje (10.8 por ciento) están en alguna medida en desacuerdo con esta afirmación (ver figura 58).

Figura 58. P9.4 Porcentaje de respuestas sobre la prevención en la empresa como mero trámite.



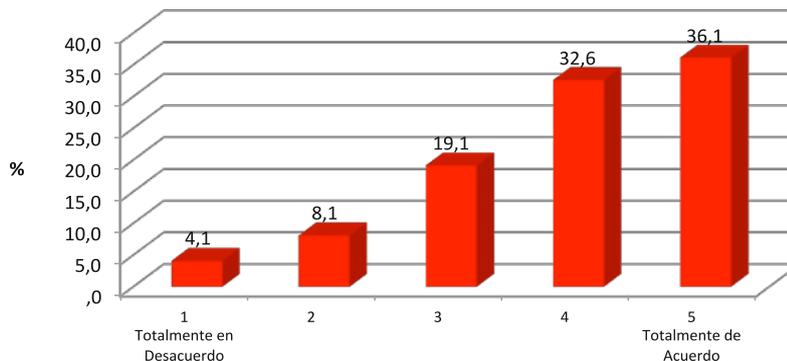
Sí existen diferencias significativas en cuanto a la federación [Brown-Forsythe (5, 247.826) = 2.564, $p = .03$] con una puntuación mayor ($M = 4.13$, $Dt = 1.03$) aquellos de la Federación de Servicios Públicos en comparación con la Federación de Industria, Metal, Construcción y Afines ($M = 3.77$, $Dt = 1.21$). Igualmente hay diferencias significativas [$F(4, 1072) = 4.553$, $p = .01$] entre aquellos del sector de servicios ($M = 4.01$, $Dt = 1.11$) y las Administraciones Públicas ($M = 4.24$, $Dt = .92$) en comparación con aquellos pertenecientes al sector industria ($M = 3.74$, $Dt = 1.09$).

No hay diferencias en cuanto al número de trabajadores en una empresa [Brown-Forsythe (8, 439.369) = .771, $p = .63$]. Respecto a la puntuación entre hombres y mujeres [$t(1075) = .331$, $p = .74$] no hay diferencias significativas, al igual que respecto a su condición de delegado de prevención o no [$t(1075) = -.537$, $p = .59$] o en función de sus años de experiencia [$F(3, 821) = 2.451$, $p = .06$].

En cuanto a la formación en prevención existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 3.978$, $p = .01$]. Los técnicos superiores en prevención consideran en mayor grado que la prevención es un mero trámite para las empresas ($M = 4.21$, $Dt = 1.06$) en comparación con los que realizaron el curso básico de 50 horas ($M = 3.85$, $Dt = 1.07$) o sin ninguna formación ($M = 3.89$, $Dt = 1.11$), al igual que los técnicos intermedios ($M = 4.21$, $Dt = 1.01$) en comparación con los que realizaron el curso básico de 50 horas.

Se evaluó si **la empresa tiene una actitud reactiva en vez de preventiva y actúa solo cuando se ha producido el accidente o hay posibilidad de una inspección** (P9.5), la valoración ante esta afirmación muestra un alto grado de acuerdo ($M = 3.99$, $Dt = 1.11$). **La mayoría de los participantes (68.7 por ciento) están de acuerdo o muy de acuerdo con que las empresas solo actúan reactivamente.** Un pequeño porcentaje de participantes se muestra en desacuerdo con esta afirmación (12.2 por ciento) (ver figura 59).

Figura 59. P9.5 Porcentaje de respuestas sobre actitud reactiva de las empresas ante riesgos o inspecciones.



No existen diferencias entre las distintas federaciones [Brown-Forsythe (5, 496.495) = .447, $p = .82$], el sector de actividad [F(4, 1072) = .468, $p = .76$], o el número de trabajadores [Brown-Forsythe (8, 383.876) = .468, $p = .88$]. No existen diferencias respecto al sexo [t(603.493) = -1.275, $p = .20$].

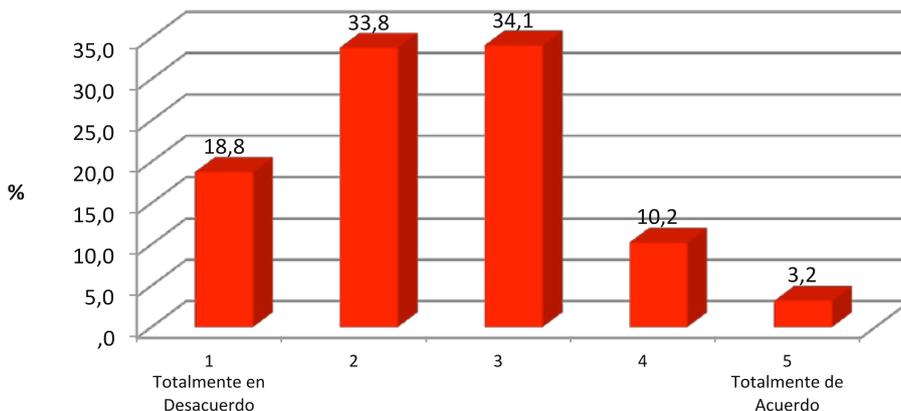
Pero sí [t(1075) = -2.028, $p = .04$] respecto a si es delegado de prevención (M = 3.92, Dt = 1.11) o no (M = 3.76, Dt = 1.12).

Tampoco hay diferencias respecto a los años de experiencia [F(3, 821) = 2.088, $p = .10$] ni a la formación en prevención [F(4, 1072) = 1.454, $p = .21$].

Otro aspecto valorado indica (P9.6) que, por lo general, **las empresas no están concienciadas sobre la importancia de la prevención** de los riesgos laborales (M = 2.45, Dt = 1.01). **La mayoría** de los participantes (**68.7 por ciento**)

están en desacuerdo o muy en desacuerdo con que las empresas estén realmente concienciadas sobre la importancia de la prevención. El porcentaje de los que consideran que existe concienciación es del 13.4 por ciento. El resto de participantes no se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo (34.1 por ciento) (ver figura 60).

Figura 60. P9.6 Porcentaje de respuestas sobre concienciación de la prevención en la empresa.

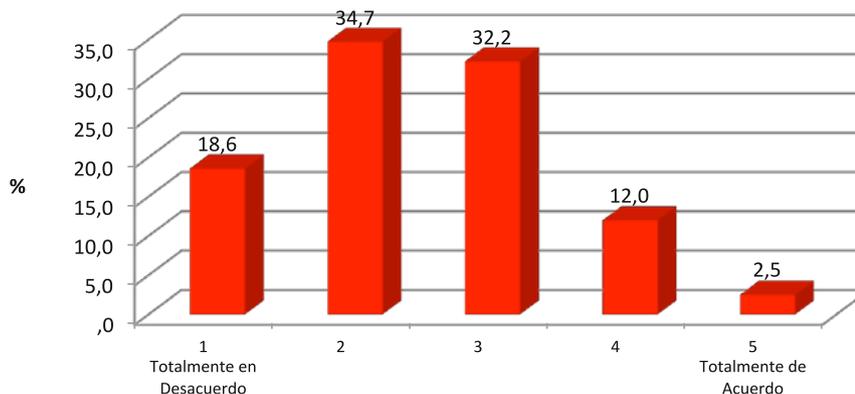


No hay diferencias destacables entre las federaciones [Brown-Forsythe (5, 515.785) = 2.361, $p = .04$], ni entre los sectores de actividad empresarial [Brown-Forsythe (4, 23.927 = 2.655, $p = .06$] o en función del número de trabajadores de una empresa [F(8, 1068) = .485, $p = .87$]. No existen diferencias respecto al sexo [t(583.445) = 1.473, $p = .15$], ni debidas a si es delegado de prevención o no [t(1075) = -.068, $p = .95$] o a los años de experiencia [F(3, 821) = 1.159 $p = .33$].

Sí existen diferencias en cuanto a la cualificación en prevención [Brown-Forsythe (4, 837.481 = 4.677, $p = .01$), aquellos con la cualificación superior mostraron un grado de desacuerdo mayor ($M = 2.15$, $Dt = .89$) en comparación con aquellos con una formación básica de 30 horas ($M = 2.52$, $Dt = 1.04$) o 50 horas ($M = 2.54$, $Dt = 1.04$).

En la misma línea, se valora si **las empresas están concienciadas sobre la importancia de prevenir los riesgos laborales** para el buen funcionamiento y la productividad de las mismas (P9.7). La valoración general se sitúa por debajo del punto medio de la escala ($M = 2.45$, $Dt = 1.01$). **La mayoría de los participantes (53.3 por ciento) está en desacuerdo o muy en desacuerdo con que las empresas consideren la prevención como un factor para su buen funcionamiento o su productividad.** Por el contrario, solo el **14.5 por ciento** está en alguna medida de acuerdo con esta afirmación. El resto no se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo (32.2 por ciento) (ver figura 61).

Figura 61. P9.7 Porcentaje de respuestas sobre la implicación de prevención en la productividad de la empresa.



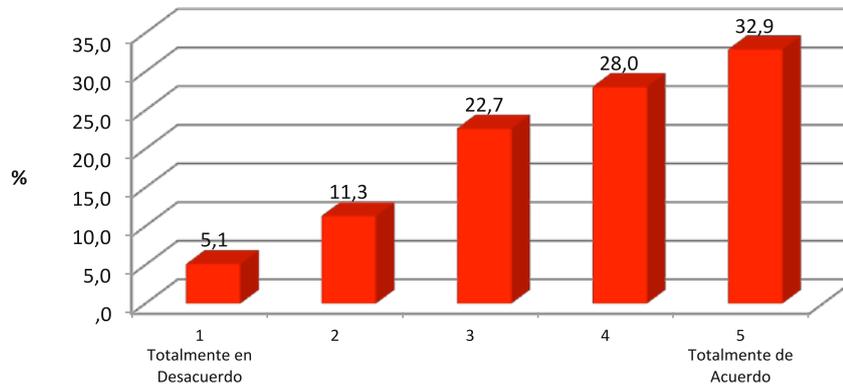
Sí existen diferencias significativas [$F(5, 1071) = 2.902$ $p = .013$] en función de la federación, la percepción de los participantes pertenecientes a la Federación de Servicios considera en mayor grado que la prevención no es importante para el funcionamiento de las empresas ($M = 2.36$, $Dt = .96$) en comparación con aquellos pertenecientes a la Federación de Industria, Metal, Construcción y Afines ($M = 2.63$, $Dt = 1.04$).

No hay diferencias respecto al sector de actividad [Brown-Forsythe (4, 16.527) = 1.730 $p = .19$] o al tamaño de la empresa [Brown-Forsythe (8, 350.076) = .767 $p = .63$]. No existen diferencias en cuanto al sexo [$t(1075) = -.083$, $p = .93$], si es delegado de prevención o no [$t(1075) = -.552$, $p = .58$] o a los años de experiencia [$F(3, 821) = .412$ $p = .75$].

Sí existen diferencias en cuanto a la cualificación en prevención [Brown-Forsythe (4, 857.317) = 3.170, $p = .01$], mostrando un grado de desacuerdo mayor los que tenían la formación de técnico superior de prevención ($M = 2.22$, $Dt = .87$) en comparación con los que tenían el curso básico de 50 horas ($M = 2.55$, $Dt = 1.02$).

En la última valoración de este apartado, se mide el grado de acuerdo con que **la empresa, en general, considere la prevención como un elemento menor** (P9.8). En promedio los participantes se muestran de acuerdo ($M = 3.72$, $Dt = 1.18$) con esta afirmación. **La mayoría de los participantes (68.7 por ciento) se muestra de acuerdo en cierta medida con que la prevención es un asunto de poca importancia en la gestión de las empresas.** Por el contrario, el 16.4 por ciento de los participantes considera en cierta medida que las empresas sí le dan importancia a la prevención dentro de su gestión (ver figura 62).

Figura 62. P9.8 Porcentaje de respuestas sobre la prevención como elemento menor en la empresa.



No existen diferencias respecto a la federación [$F(5, 1071) = 1.559$ $p = .17$], sector [$F(4, 1072) = 1.633$ $p = .16$] o tamaño de empresa [$F(8, 1068) = .779$ $p = .62$].

Tampoco hay diferencias en función del sexo [$t(1075) = .416$, $p = .67$], respecto a si es delegado de prevención o no [$t(1075) = -.917$, $p = .36$] o a los años de experiencia [$F(3, 821) = .574$ $p = .63$].

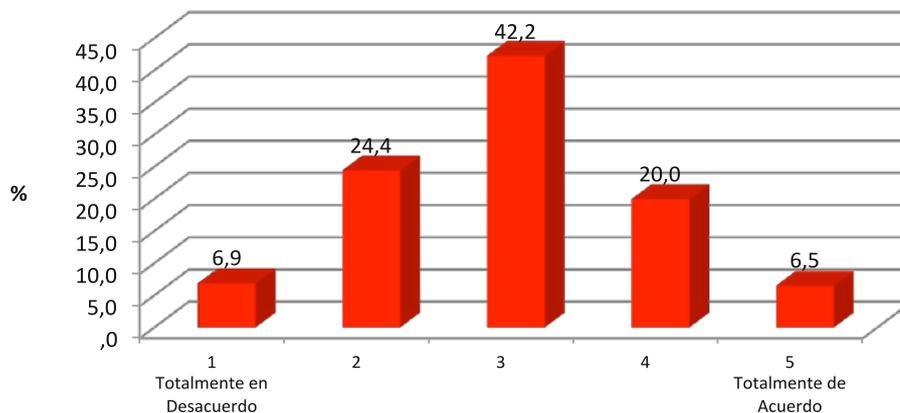
Sí existen diferencias significativas en cuanto al nivel de formación en prevención [$F(4, 1072) = 5.420$ $p = .01$], en el que los técnicos intermedios ($M = 4.00$, $Dt. = 1.12$) y superiores ($M = 3.69$, $Dt. = 1.25$) en prevención consideran en mayor grado que la prevención es un aspecto menor en las empresas en comparación con los que no tienen ninguna formación en prevención ($M = 3.43$, $Dt = 1.17$)

2.9.2 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de los trabajadores

Este subapartado consta de dos afirmaciones que valoran la importancia que los trabajadores conceden a la prevención de riesgos laborales.

La primera cuestión refleja si **los trabajadores están concienciados de la importancia que supone la prevención para evitar riesgos en el trabajo**. La valoración media se sitúa ligeramente por debajo del punto medio de la escala ($M = 2.95$, $Dt = .99$). La distribución de las respuestas de los participantes refleja que **la mayoría (42.2 por ciento) no se inclina en un sentido u otro**, con un porcentaje superior (31.5 por ciento) para aquellos participantes que consideran que los trabajadores no están concienciados sobre la importancia de la prevención de riesgos en el trabajo, en comparación con aquellos que sí lo consideran (26.5 por ciento) (ver figura 63).

Figura 63. P9.9 Porcentaje de respuestas sobre la concienciación de la prevención en los trabajadores.

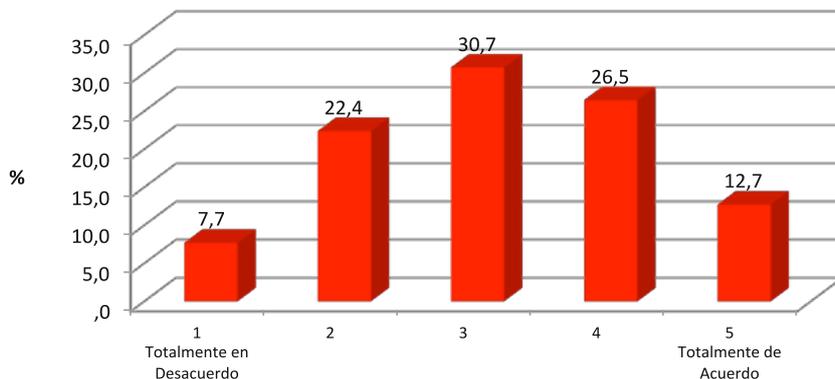


No existen diferencias destacables al comparar las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 3.079$ $p = .01$]. No existen diferencias significativas en función del sector de actividad empresarial [$F(4, 1072) = 1.875$ $p = .11$] o al tamaño de empresa [$F(8, 1068) = 1.410$ $p = .19$].

No existen diferencias significativas en función del sexo [$t(589.141) = .533$, $p = .53$], respecto a si es delegado de prevención o no [$t(1075) = .736$, $p = .46$], a los años de experiencia [$F(3, 821) = 2.138$ $p = .09$], o el nivel de formación en prevención [$F(4, 1072) = 2.176$ $p = .07$].

La segunda pregunta evalúa si **la prevención es un asunto menor para los trabajadores**. La valoración media se sitúa ligeramente por encima del punto medio de la escala ($M = 3.14$, $Dt = 1.13$). **La mayoría de los delegados se muestran de acuerdo en algún grado con que los trabajadores consideran que la prevención es un asunto menor (39.2 por ciento). El resto de participantes se distribuye en porcentajes similares entre los que se manifiestan en contra de esta afirmación (31.3 por ciento) y los que no se inclinan en un sentido u otro (30.7 por ciento)** (ver figura 64).

Figura 64. P9.10 Porcentaje de respuestas sobre la prevención como asunto menor para los trabajadores.



No existen diferencias destacables al comparar las distintas federaciones [$F(5, 1071) = 2.838$ $p = .02$]. No existen diferencias significativas en función del sector de actividad empresarial [$F(4, 1072) = 2.208$ $p = .07$] o al tamaño de empresa [$F(8, 1068) = .995$ $p = .44$].

No existen diferencias significativas en función del sexo [$t(1075) = .291, p = .78$], respecto a si es delegado de prevención o no [$t(1075) = -1.305, p = .19$], a los años de experiencia [$F(3, 821) = 1.011, p = .39$], o al nivel de formación en prevención [$F(4, 1072) = .989, p = .41$].

Según las valoraciones, **la LPRL no ha conseguido incidir que los trabajadores tomen plena conciencia** de la importancia de los riesgos laborales y, considerarían la prevención como un asunto de poca importancia como muestra la situación de los valores en la parte intermedia de la escala (ver tabla 16).

Tabla 16. P9.9-10 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de los trabajadores¹.

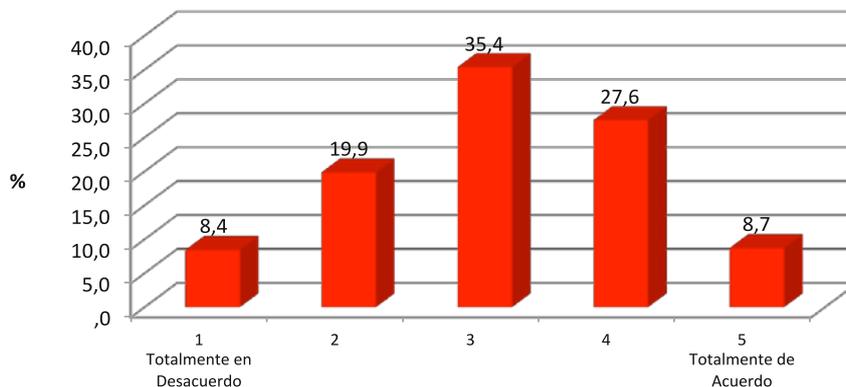
Cultura preventiva	Media	Dt
1. Concienciación sobre prevención	2.95	.99
2. Es un asunto menor	3.14	1.13

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .01$,

2.9.3 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre parte de los delegados y delegadas de prevención

Las respuestas de los participantes a la primera cuestión (P9.11) dentro de este subapartado reflejan que los delegados **están moderadamente de acuerdo** con que en **su actividad cotidiana dedican tiempo al desarrollo de la cultura preventiva entre los trabajadores** ($M = 3.08, Dt = 1.08$). Las respuestas se distribuyen en porcentajes similares (**36.3 por ciento**) para **los que muestran un cierto acuerdo** con esta afirmación y para **los que no se inclinan en un sentido u otro (35.4 por ciento)**. Sin embargo, el porcentaje es menor para **los que no están de acuerdo** con que los delegados dedican su tiempo al desarrollo de la cultura preventiva en los trabajadores (**28.3 por ciento**), lo que señala (ver figura 65).

Figura 65. P9.11 Porcentaje de respuestas sobre dedicación de los delegados al desarrollo de la cultura preventiva en los trabajadores.



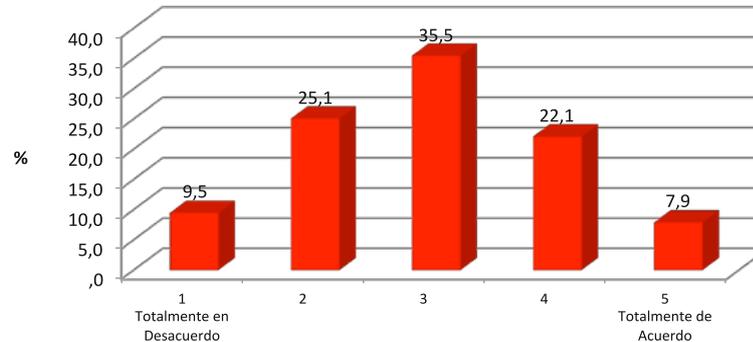
No existen diferencias respecto a la federación [$F(5, 1071) = 1.010$ $p = .41$], pero sí en función de los diferentes sectores de actividad [$F(4, 1072) = 2.739$ $p = .03$]. La valoración del sector de la construcción considera que los delegados de prevención dedican menos tiempo a la cultura preventiva de los trabajadores ($M = 2.44$, $Dt = 1.08$) en comparación con el sector de la industria ($M = 3.09$, $Dt = 1.13$) o el de servicios ($M = 3.12$, $Dt = 1.05$).

También las hay respecto al tamaño de las empresas [Brown-Forsythe ($8, 416.156$) = 4.242 $p = .001$]: en las empresas entre 6 y 49 trabajadores ($M = 2.74$, $Dt = 1.26$) la valoración es menor en comparación con otros tamaños de empresas, entre 50 y 100 trabajadores, de 101 a 500 o más de 4000 ($M = 3.20-3.19$, $Dt = 1.06- 1.02$).

En cuanto al sexo [$t(1075) = 3.731, p = .001$], las mujeres muestran una valoración más alta respecto al tiempo de dedicación ($M = 3.26, Dt = 1.07$) en comparación con los hombres ($M = 3.00, Dt = 1.07$), independientemente de si son delegados de prevención o no [$t(1075) = -.256, p = .79$], los años que tengan de experiencia [$F(3, 821) = 1.582, p = .19$] o la formación que tengan en prevención [$F(4, 1072) = 2.202, p = .07$].

Un segundo aspecto (P9.12) considera **la dedicación de los delegados a fomentar la cultura preventiva entre los empresarios**, con una valoración cercana a la media de la escala ($M = 2.94, Dt = 1.08$). Las respuestas se distribuyen en porcentajes similares (**34.5 por ciento**) entre **los que muestran un cierto desacuerdo** respecto a si los delegados dedican su tiempo al desarrollo de la cultura preventiva entre los empresarios y **los que no se inclinan en un sentido u otro (35.4 por ciento)**. El porcentaje es algo menor para **los que consideran que sí dedican tiempo a fomentar la cultura preventiva entre los empresarios (30 por ciento)** (ver figura 66).

Figura 66. P9.12 Porcentaje de respuestas sobre dedicación de los delegados al desarrollo de la cultura preventiva entre los empresarios.



No hay diferencias en función de las federaciones [Brown-Forsythe (5, 285.086) = 1.924 p = .09], pero sí respecto a los diferentes sectores de actividad [F(4, 1072) = 3.648 p = .01]: los participantes percibieron que se dedica poco tiempo al desarrollo de la cultura preventiva entre los empresarios del sector de la construcción (M = 2.32 Dt = 1.18) en comparación con los del sector servicios (M = 3.00), Dt = 1.07).

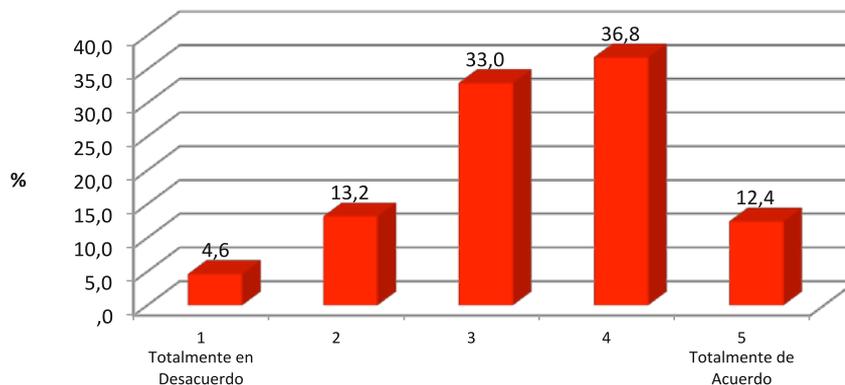
También hay diferencias en función del tamaño de las empresas [F(8, 1068) = 4.757 p = .01] si comparamos las pequeñas empresas de 6 a 49 trabajadores (M = 2.56), Dt = 1.11) con la mayoría de las empresas con más trabajadores (M = 3.15-2.72, Dt = 1.17- .85).

Hay diferencias entre los delegados y delegadas [t(1075) = 3.839, p = .01], siendo ellas las que valoran que dedican más tiempo (M = 3.13, Dt = 1.07) respecto a ellos (M = 2.85, Dt = 1.08), sin haber diferencias con respecto a si son delegados de prevención o no [t(1075) = .030, p = .98], o de los años de experiencia [F(3, 821) = .661 p = .58].

Respecto a la formación hay diferencias significativas [F(4, 1072) = 5.585 p = .04] valorando mayor dedicación a la cultura preventiva ente los empresarios aquellos con una formación en el curso básico de 30 horas (M = 3.00, Dt = 1.09) o el curso básico de 50 horas (M = 2.99, Dt = 1.11) en comparación con aquellos como técnicos superiores de prevención (M = 2.67, Dt = 1.08).

Un tercer aspecto evaluado (P9.13) es el grado de acuerdo con que **los delegados de prevención se dedican fundamentalmente a la evaluación de riesgos y detección de daños**. La valoración muestra un cierto acuerdo con esta afirmación (M = 3.39, Dt = 1.02). El grupo mayoritario de los participantes (**49.7 por ciento**) **se muestra de acuerdo en algún grado** respecto a que los delegados se centran en este aspecto. El **17.8** por ciento de los participantes **esta desacuerdo o totalmente en desacuerdo**. El **33 por ciento** se sitúa en un **punto neutro** (ver figura 67).

Figura 67. P9.13 Porcentaje de respuestas sobre dedicación de los delegados fundamentalmente a la evaluación de riesgos y detección de daños.



No hay diferencias entre las federaciones, en cambio hay diferencias significativas en cuanto a sector de actividad [$F(4, 1072) = 2.495$ $p = .04$], siendo la construcción ($M = 2.84$, $Dt = 1.18$) el sector que valora que los delegados se centran menos en la evaluación de riesgos o detección de daños en comparación con sectores como la industria ($M = 3.44$, $Dt = 1.04$) o los servicios ($M = 3.41$, $Dt = .99$).

Hay diferencias significativas según el número de trabajadores de una empresa [$F(8, 1068) = 4.832$ $p = .001$]. La valoración de los participantes de empresas de 6 a 49 trabajadores se sitúa en el punto medio de la escala ($M = 3.01$, $Dt = 1.12$) en comparación con aquellos de empresas de 50 a 500 ($M = 3.45$, $Dt = .99$), de empresas de 501 a 1000 ($M = 3.47$, $Dt = .99$) y de 4001 trabajadores en adelante ($M = 3.59$, $Dt = .96$), que valoraron más la dedicación de los delegados a la evaluación de riesgos y detección de daños.

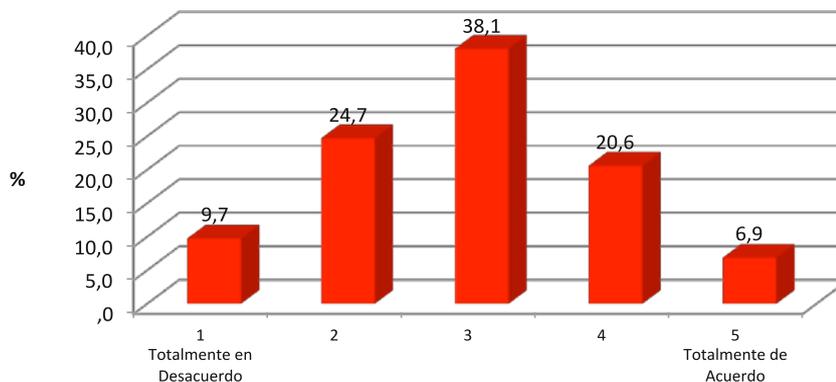
No existen diferencias significativas por sexo [$t(1075) = 1.333, p = .18$]. En cambio, aquellos que eran delegados de prevención valoraron más este aspecto de la prevención ($M = 3.45, Dt = 1.02$) que aquellos que no lo eran ($M = 3.21, Dt = .99$) [$t(1075) = -3.186, p = .001$].

En cuanto a los años de experiencia [Brown-Forsythe ($3, 301.979 = 2.828, p = .4$), los que llevaban menos tiempo, de 1 a 4 años, como delegado, valoraron menos esta cuestión ($M = 3.36, Dt = 1.06$) que aquellos que llevaban al menos dos mandatos como delegados, de 5 a 8 años ($M = 3.58, Dt = .92$).

Por otro lado, existen diferencias significativas en cuanto al grado de formación [$F(4, 1072) = 5.540, p = .01$]: aquellos sin ninguna cualificación ($M = 3.13, Dt = 1.02$) y aquellos con una cualificación en técnico superior ($M = 3.17, Dt = 1.02$) valoraron menos que los delegados se dedicaran básicamente a la evaluación de riesgos y detección de daños que aquellos con una formación básica de 30 horas ($M = 3.50, Dt = .96$), 50 horas ($M = 3.44, Dt = 1.03$), o que los técnicos intermedios ($M = 3.52, Dt = 1.02$).

En el cuarto y último aspecto (P9.14) de este subapartado, la valoración sobre el grado en **que la función de los delegados se fundamenta en la denuncia** se sitúa en un nivel medio ($M = 2.90, Dt = 1.05$). **La mayoría de los participantes (38.1 por ciento) no se muestra ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a que los delegados se centren fundamentalmente en la denuncia. El porcentaje de los que están en desacuerdo con que la denuncia sea prioritaria (34.4 por ciento) es superior al de los que consideran que sí lo es (27.5 por ciento) (ver figura 68).**

Figura 68. P9.14 Porcentaje de respuestas sobre dedicación de los delegados fundamentalmente a la labor de denuncia.



Sí existen diferencias significativas en función de la federación [Brown-Forsythe (5, 330.470 = 4.325, $p = .01$)]. La valoración de la Federación de la Industria, Metal, Construcción y Afines muestra una puntuación bastante inferior ($M = 2.62$, $Dt = 1.13$) en comparación con las Federaciones de Servicios Públicos ($M = 3.05$, $Dt = 1.06$) y de Servicios ($M = 2.99$, $Dt = .99$) con una valoración ligeramente por encima de la media. En cuanto al sector de actividad empresarial [$F(4, 1072) = 3.483$ $p = .01$], la valoración de la industria se situó por debajo del punto medio de la escala ($M = 2.69$, $Dt 1.12$) en comparación con las Administraciones Públicas ($M = 3.04$, $Dt 1.12$) o el sector servicios ($M = 2.92$, $Dt 1.02$), con una valoración intermedia en la escala.

Respecto a las diferencias en función del tamaño de la empresa a la que pertenece el delegado se encontraron diferencias significativas [$F(8, 1068) = 2.579$ $p = .01$] al comparar delegados de empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 2.61$, $Dt 1.02$) con los de empresas de 101 a 500 trabajadores ($M = 2.93$, $Dt = 1.07$) o más de 4000 ($M = 3.04$, Dt

= 1.02), obteniendo estos dos últimos grupos de participantes una valoración más alta, aunque todavía intermedia, respecto al predominio de la función de denuncia sobre otras.

No hay diferencias en cuanto al sexo, el desempeño de la función de delegado de prevención, los años de experiencia o la formación preventiva.

En cuanto a la comparación de las **valoraciones que los participantes hacen sobre el desarrollo de la cultura preventiva**, los factores más destacables son la dedicación por parte de los delegados al fomento de la prevención entre los trabajadores y la dedicación de estos a la evaluación de riesgos y detección de daños y en menor medida a la dedicación a los empresarios y a la denuncia (ver tabla 17).

Tabla 17. P9.11-14 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte de los delegados¹.

Desarrollo de la cultura preventiva por parte de los delegados	Media	Dt
1. Dedicación a trabajadores	3.08	1.07
2. Dedicación a empresarios	2.94	1.08
3. Dedicación a evaluación riesgos y detección de daños	3.39	1.02
4. Dedicación a denuncia	2.90	1.05

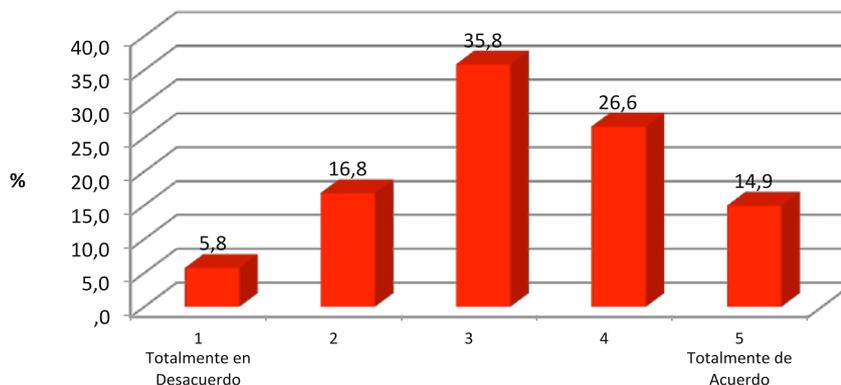
¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .01$, menos las comparaciones entre 2-4.

2.9.4 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte del Sindicato

En la primera pregunta de este subapartado, los participantes valoraron **en qué medida las cuestiones de salud laboral y seguridad se han incorporado a la negociación colectiva**. Los resultados muestra un valoración ligeramente positiva ($M = 3.28$, $Dt = 1.09$) (ver figura 69). **El grupo mayoritario** de los participantes, con el **41.6 por**

ciento de respuestas, está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que los negociadores sindicales incorporan la prevención a la negociación colectiva en comparación con el 22.6 por ciento que se muestra en desacuerdo o totalmente en desacuerdo. El 35.8 por ciento de las respuestas de los participantes se sitúa en una posición intermedia (P9.15).

Figura 69. P9.15 Porcentaje de respuestas sobre la incorporación de la prevención a la negociación colectiva.



No hay diferencias entre las valoraciones de las distintas federaciones.

Sí existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 2.977$ $p = .02$] entre los participantes en el ámbito de las Administraciones Públicas ($M = 3.54$, $Dt = .98$) y los que están en el sector servicios ($M = 3.28$, $Dt = 1.09$), siendo la valoración de los primeros más positiva.

No influyó el tamaño de la empresa a la que pertenece el delegado.

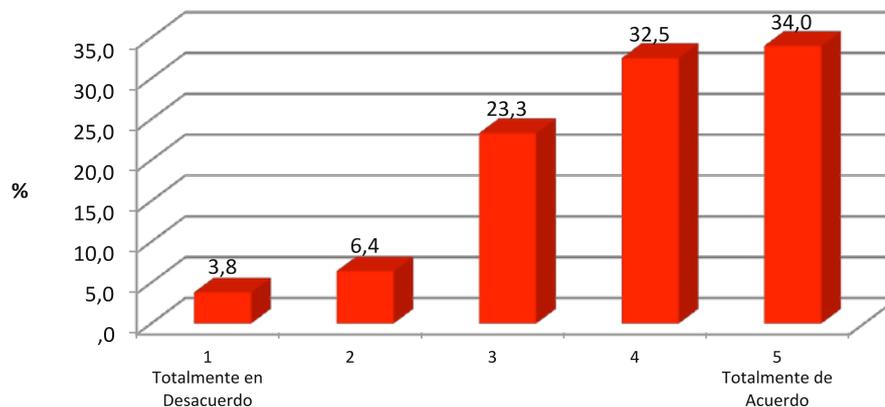
Por otro lado, sí hay diferencias [$t(1075) = 2.368, p = .02$] entre las delegadas ($M = 3.40, Dt = 1.06$), que valoraron más positivamente este aspecto, y los delegados ($M = 3.23, Dt = 1.10$).

Las diferencias entre los que eran delegados de prevención y el resto de participantes no son significativas. Tampoco cuando se compara en función del grado de experiencia.

Sí existen diferencias significativas en cuanto al nivel de formación preventiva [$F(4, 1072) = 3.740, p = .01$], con una valoración mayor por parte de aquellos con la cualificación de técnico intermedio de prevención ($M = 3.59, Dt = 1.06$) en comparación con los que tenían una cualificación de técnico superior de prevención ($M = 3.14, Dt = 1.06$) o el curso básico de 30 horas ($M = 3.19, Dt = 1.10$).

A continuación (P9.16), se valoró la **prioridad que la UGT da a la prevención de riesgos laborales frente a otras materias sindicales**. La valoración fue bastante positiva ($M = 3.86, Dt = 1.07$). **La mayoría de los participantes (66.5 por ciento) muestran algún grado de acuerdo respecto a que la prevención es un asunto prioritario para la UGT**. Tan solo el 10.2 por ciento de los participantes se muestran en desacuerdo (ver figura 70).

Figura 70. P9.16 Porcentaje de respuestas sobre la prevención como tema prioritario para la UGT.



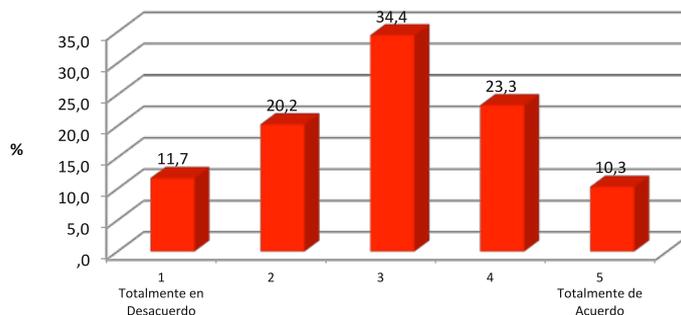
Las diferencias al comparar la federación, sector de actividad, tamaño de la empresa, sexo, función como delegado y años de experiencia no fueron significativas.

Sí lo fueron [Brown-Forsythe (4, 724.968 = 3.508, $p = .01$)] al comparar la valoración de los delegados que tienen la cualificación de técnico superior, con una valoración algo menor ($M = 3.62$, $Dt = 1.19$), respecto a aquellos con la formación básica de 50 horas ($M = 3.97$, $Dt = 1.02$).

El siguiente aspecto a valorar fue la percepción sobre el **descenso de la importancia de la prevención a medida que se desciende en la estructura de la UGT**. La valoración se sitúan en un punto intermedio de la escala ($M = 3.00$, $Dt. 1.19$). Las respuestas se distribuyen en porcentajes similares para **los que no se inclinan en un sentido u otro**

(34.4 por ciento), para los que muestran un cierto acuerdo con esta afirmación (33.6 por ciento) y para los que están en desacuerdo (31.9 por ciento) (ver figura 71).

Figura 71. P9.17 Porcentaje de respuestas sobre la disminución de la atención a la prevención de riesgos laborales según se desciende en la estructura del sindicato.



En cuanto a la federación o tamaño de empresa no hubo diferencias.

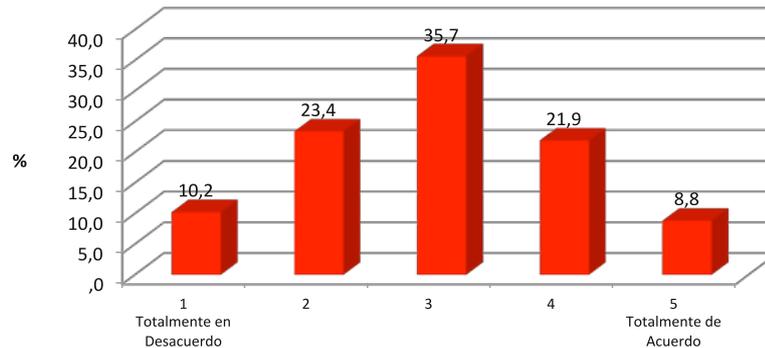
Sí la hubo respecto al sector de actividad empresarial [$F(4, 1072) = 3.671$ $p = .01$], en el caso de los participantes pertenecientes al sector industrial que estuvieron más de acuerdo ($M = 3.22$, $Dt = 1.10$), en comparación con los del sector servicios ($M = 2.93$, $Dt = 1.15$), en que según se asciende en la estructura de la organización se le da menos importancia a la prevención.

En cuanto a las características de los delegados hubo diferencias [$t(1075) = -3.227$, $p = .01$] entre los hombres ($M = 3.08$, $Dt = 1.16$) y las mujeres ($M = 2.83$, $Dt = 1.10$), estando estas últimas menos de acuerdo con la pérdida progresiva de importancia de la prevención a medida que se desciende en la estructura.

No hubo diferencias significativas al comparar delegados de prevención con el resto, delegados con diferentes niveles de experiencia y niveles formativos.

La siguiente pregunta recoge el grado de acuerdo sobre **el reconocimiento de los logros en materia preventiva dentro del Sindicato** (P9.18). La puntuación media se sitúa próxima al centro de la escala ($M = 2.98$, $Dt = 1.10$). De igual manera que la cuestión anterior, las respuestas se distribuyen en porcentajes similares para **los que se sitúan en una posición intermedia (34.4 por ciento)**, como para **los que muestran un cierto acuerdo con esta afirmación (30.7 por ciento)** y para **los que consideran lo contrario (33.6 por ciento)** (ver figura 72).

Figura 72. P9.18 Porcentaje de respuestas sobre el menor reconocimiento de los logros en materia preventiva dentro el Sindicato.



La valoración se mantiene constante entre las distintas federaciones y tampoco hay diferencias significativas en función del sector de actividad [$F(4, 1072) = 2.556$, $p = .04$]. El tamaño de la empresa no influye significativamente en las valoraciones.

Los delegados están más de acuerdo ($M = 2.76$, $Dt = 1.12$) que las delegadas ($M = 3.04$, $Dt = 1.08$) con el reconocimiento de los logros en prevención por parte del sindicato [$t(1075) = -3.902$, $p = .01$].

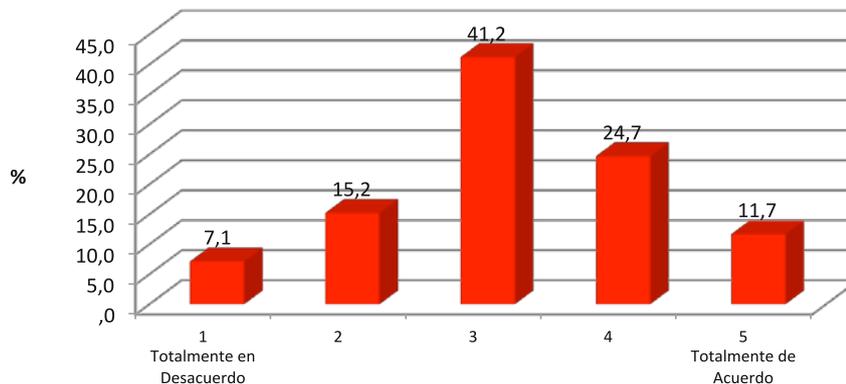
No hubo diferencias asociadas al desempeño o no de las funciones delegado de prevención.

Sí las hubo respecto a los años de experiencia [$F(3, 821) = 4.156$, $p = .01$], siendo mayor el acuerdo entre aquellos con la máxima experiencia (>12 años, $M = 3.41$, $Dt = 1.13$) en comparación con aquellos menos veteranos como delegados (1-4 años, $M = 2.92$, $Dt = 1.10$; 5-8 años, $M = 2.87$, $Dt = 1.09$).

No hay diferencias en cuanto a la formación en prevención.

A continuación, se pidió a los participantes que indicaran **en qué grado percibían que la Secretaría de Salud Laboral tiene el mismo peso y valoración que el resto de Secretarías**. Se encontró un grado de acuerdo moderado ($M = 3.19$, $Dt = 1.06$). **La mayoría de los participantes (41.2 por ciento) no se muestran ni de acuerdo ni en desacuerdo respecto a esta cuestión. El porcentaje de los que consideran que la Secretaría de Salud Laboral tiene el mismo peso que el resto es superior (36.4 por ciento) al de los que no están de acuerdo con esta afirmación (22.4 por ciento) (ver figura 73).**

Figura 73. P9.19 Porcentaje de respuestas sobre nivel de importancia que tiene Secretarías de Salud Laboral respecto a otras dentro del Sindicato.



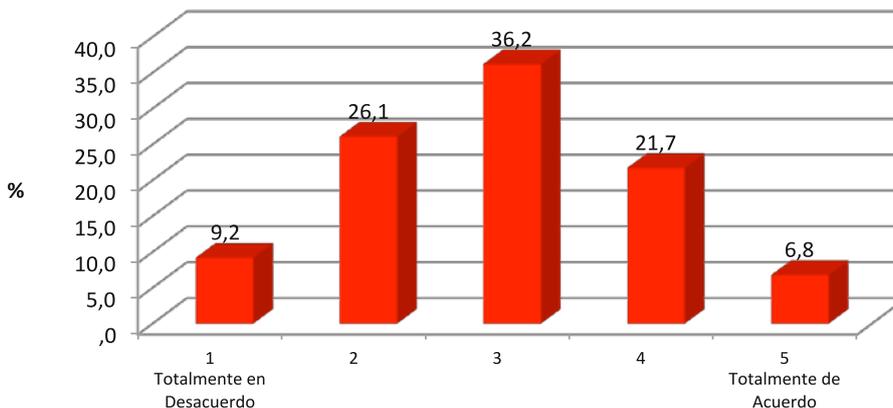
No existen diferencias entre federaciones, sectores de actividad o en función del tamaño de la empresa. El acuerdo fue ligeramente mayor entre las delegadas ($M = 3.32$, $Dt = 1.11$) que entre los delegados ($M = 3.13$, $Dt = 1.03$). No hubo diferencias a partir de la condición de delegado o no.

Respecto a los años de experiencia como delegado, sí se asocian con diferencias significativas [$F(3, 821) = 2.268$, $p = .04$]. En concreto, los de más antigüedad obtuvieron una puntuación menor (>12 años, $M = 2.84$, $Dt = 1.14$) respecto a aquellos que llevaban entre 5 y 8 años ($M = 3.26$, $Dt = 1.07$).

No hay diferencias en cuanto a la formación en prevención.

Por último, se pidió a los participantes que manifestaran si consideraban que **la prevención ocupaba el lugar que merecía en la agenda sindical** para la negociación colectiva. El grado de acuerdo fue moderado ($M = 2.91$, $Dt = 1.05$). Las respuestas se distribuyen en porcentajes similares (**35.3 por ciento**) para **los que muestran un cierto desacuerdo** con esta afirmación y para **los que no se inclinan en un sentido u otro (36.2 por ciento)**. Sin embargo, el porcentaje es algo menor (**28.5 por ciento**) para **los que están de acuerdo con que la prevención ocupa el lugar que se merece en la agenda sindical para la negociación colectiva** (ver figura 74).

Figura 74. P9.20 Porcentaje de respuestas sobre la importancia de la prevención en la agenda sindical para la negociación colectiva.



No hay diferencias entre las distintas federaciones, sectores o tamaño de las empresas.

En cuanto a las diferencias entre delegados y delegadas [$t(1075) = 4.394, p = .01$], las mujeres mostraron mayor acuerdo ($M = 3.12, Dt = 1.04$), en comparación con los hombres ($M = 2.81, Dt = 1.05$), sobre la consideración de los temas de prevención en la negociación colectiva.

Las diferencias entre los delegados de prevención y el resto, y en función de los años de experiencia, no fueron significativas.

Al comparar por nivel formativo, sí existen diferencias significativas [$F(4, 1072) = 3.767, p = .05$]. Los participantes con una cualificación como técnico superior en prevención valoraron en menor medida que la negociación tuviera el lugar que se merece en el Sindicato ($M = 2.60, Dt = 1.11$) en comparación el resto de los grupos, a excepción de los técnicos intermedios ($M = 2.95, Dt = 1.04, p = 0.06$).

En cuanto a la comparación de las valoraciones sobre el **desarrollo de la cultura preventiva por parte de los sindicatos**, la percepción de los participantes fue que la LPRL ha incidido en el Sindicato como un tema prioritario e importante a la hora de formular convenios siendo un tema presente en la agenda de la negociación colectiva (ver tabla 18).

Tabla 18. P9.15-20 Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva por parte del Sindicato¹.

Desarrollo cultura preventiva por parte del Sindicato	Media	Dt
1. A través de los convenios	3.28	1.09
2. Tema prioritario de la UGT	3.86	1.07
3. Menos importancia según se desciende en su estructura	3.00	1.15
4. Menor reconocimiento de logros	2.96	1.10
5. Secretaría con igual importancia	3.19	1.06
6.Importancia de la negociación colectiva	2.91	1.05

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .01$, menos las comparaciones entre 3-4/4-5.

2.10. Organización de la prevención en la UGT

Como parte del estudio, se incluye un bloque en el que se valora la organización de la prevención dentro de la propia Unión General de Trabajadores. Este bloque se agrupa en tres subapartados. El primero relativo a la labor de apoyo y respaldo de la actividad de los delegados y delegadas de prevención por parte del Sindicato (P10.1-10). Dentro de este bloque se distingue entre las funciones de coordinación y apoyo (P10.1-5) y la función formativa (P10.6-10). El segundo subapartado (P10.11-14) evalúa aspectos de la redefinición del rol del delegado y de la disponibilidad de recursos que podrían mejorar su labor preventiva. Por último, el tercer bloque (P10.15-20) se centra en las limitaciones de la eficacia de la labor preventiva de los delegados que pueden tener su origen en el modo en que se organiza la prevención dentro del propio Sindicato.

2.10.1 Coordinación, apoyo y formación a los delegados.

Dentro de las preguntas de este subapartado, que se centran en la **coordinación y apoyo de la organización al delegado**, las tres primeras cuestiones se fijan en la disponibilidad de apoyo jurídico-técnico, cuando el delegado se enfrenta a una situación concreta. La valoración media sobre estos dos aspectos es positiva. Para estos tres casos, los porcentajes de participantes que se mostraban de acuerdo o muy de acuerdo con el apoyo del Sindicato son superiores (al menos del 73.3 por ciento) a los de los participantes que se mostraban en alguna medida en desacuerdo (8.5 por ciento).

Las valoraciones son igualmente positivas cuando se pregunta sobre el **apoyo de la organización a la labor del delegado de prevención en situaciones de presión por parte de la empresa**. En este caso el porcentaje de participantes mostrando su acuerdo es algo menor con un 69.6 por ciento, si bien el porcentaje mostrando algún grado de desacuerdo es claramente inferior (10.3 por ciento).

Algo menores, aunque positivas, son las evaluaciones sobre el **nivel en que la organización valora su labor preventiva como delegados y sobre la preocupación de la organización por su bienestar**. Un 55.9 por ciento muestra

estar de acuerdo o muy de acuerdo en comparación con el 14 por ciento que muestra algún grado de desacuerdo con la afirmación(ver tabla 19).

Tabla 19. Valoración del apoyo recibido del sindicato

Actor	Media	Dt
1. Respaldo general	4,06	1.00
2. Asesoramiento Jurídico	3.95	1.06
3. Asesoramiento técnico en PRL	4.01	.99
4. Apoyo frente a presiones de la empresa	3.92	1.05
5. Valoración de la labor del delegado o delegada	3.62	1.10
6. Preocupación por el bienestar del delegado o delegada	3.61	1.12
¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .001$, menos las comparaciones entre 1-3 y 4-5		

La valoración general sobre la disponibilidad de apoyo cuando se necesita es positiva y la más alta de todas.

En cuanto a las diferencias por federaciones y por sector de actividad de la empresa, no fueron significativas.

Al analizar las diferencias, la **valoración de la disponibilidad de asesoramiento jurídico** fue significativamente menor [Brown-Forsythe (8, 279.048) = 2.323, $p = .02$] en el caso de los participantes de empresas entre 501 y 1000 trabajadores (M = 3.59, Dt = 1.10), en comparación con los de empresas más pequeñas (6-49 trabajadores: M = 4.09, Dt = 1.10) y con los de empresas más grandes (> 4000 trabajadores: M = 4.03, Dt = .94).

Las diferencias entre la valoración de los delegados y las delegadas no fueron significativas en ninguno de los seis aspectos evaluados.

Sí se encontró una diferencia estadísticamente significativa [$t(460,219) = 2.339, p = .02$] al comparar la valoración de los participantes delegados de prevención ($M = 3.56, Dt = 1.15$) con los que no lo eran ($M = 3.74, Dt = 1.02$) en la preocupación del sindicato por su bienestar, siendo menor la valoración que hacen los delegados de prevención de esta preocupación.

Al comparar a los delegados de prevención con diferentes niveles de experiencia, no se encontró ninguna diferencia significativa en el apoyo percibido. Tampoco aparecen diferencias destacables al comparar el nivel de formación en prevención.

Un segundo grupo de preguntas dentro de este subapartado, se centra en la **valoración que los delegados y delegadas hacen de la formación que reciben del sindicato**. Aunque la valoración es positiva, en algunos casos se encuentra ligeramente por encima del punto medio de la escala, lo que merece especial atención (ver tabla 20). El porcentaje de participantes que se muestran de acuerdo o muy de acuerdo respecto a la formación que reciben en general es superior, con un 47 por ciento, al de los que se muestran en alguna medida en desacuerdo, con un 22.4 por ciento. Por otro lado, parece que los delegados perciben solo de forma ligera que la formación que reciben sea demasiado técnica y poco sindical. En un nivel similar se sitúa la **evaluación de la disponibilidad de la formación cuando esta es necesaria**. Los aspectos más positivos de la valoración de la formación, se refieren a la utilidad de la formación para desarrollar competencias que permitan al delegado implicar a sus compañeros en la labor preventivas y a la mejora que supone la formación para permitir la incorporación de la PRL a la negociación colectiva.

Tabla 20. Valoración de la formación en PRL recibida del sindicato

Actor	Media	Dt
1. Formación suficiente	2.95	1.19
2. Formación demasiado técnica y poco sindical	2.91	1.00
3. Formación disponible cuando es necesaria	3.03	1.07
4. Mejora de competencias para incrementar la participación de los compañeros de trabajo en la PRL	4.02	1.00
5. Mejora de la capacidad del delegado para incorporar al PRL en la negociación colectiva	3.97	.99

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .001$, menos las comparaciones entre 1-2

La valoración sobre la formación de los delegados no presenta diferencias significativas cuando se comparan los participantes de distintas federaciones ni de empresas en distintos sectores de actividad empresarial. Tampoco hay diferencias destacables en función del tamaño de la empresa.

La valoración que hacen las delegadas ($M = 3.11$, $Dt = 1.17$) sobre la **cantidad de formación recibida** es más favorable [$t(1075) = 3.112$, $p = .02$] que la de los delegados ($M = 2.87$, $Dt = 1.19$). En el mismo sentido, la valoración de las delegadas ($M = 4.12$, $Dt = .97$) sobre la **mejora en sus competencias, tras la formación**, para incrementar la participación de los compañeros de trabajo en la PRL es más favorable [$t(1075) = 2.211$, $p = .027$] que la de los delegados ($M = 3.97$, $Dt = 1.01$). No hay diferencias significativas entre delegados y delegadas en los restantes aspectos de la formación.

Al comparar los participantes que son delegados de prevención con el resto, tan solo aparecen diferencias significativas en la valoración del impacto de la formación sobre su capacidad para implicar a los compañeros en la PRL [$t(1075) = -3.170$, $p = .02$]. Los delegados perciben un mayor impacto ($M = 4.07$, $Dt = .99$) que el resto de participantes ($M = 3.85$, $Dt = 1.00$). En cuanto a la relación entre los años de experiencia como delegado de prevención y la valoración de la formación, no aparecen resultados consistentes, mostrando en alguna comparación (1-4 años: $M = 2.93$, $Dt = 1.12$ vs. 9-12 años: $M = 3.04$, $Dt = 1.00$) una mayor percepción de disponibilidad de la formación entre los más veteranos [$F(3, 821) = 3.159$, $p = .02$].

El nivel de formación en PRL afecta al nivel en que se percibe la formación disponible como suficiente [Brown-Forsythe (4, 749.763) = 3.727, $p = .05$].

Los participantes con un nivel de formación intermedio ($M = 3.31$, $Dt = 1.17$) son los que realizan una valoración más favorable en comparación con los demás grupos, tanto con menor (ninguna, Básico 30 y 50 horas: $M = 2.96$ - 2.80 , $Dt = 1.28$ - 1.11) como con mayor formación (Técnico superior: $M = 2.97$, $Dt = 1.16$).

Respecto a la percepción de la formación como demasiado técnica y sindical, esta percepción es significativamente menor [$F(4, 1072) = 3.448$, $p = .08$] cuando se compara el nivel superior de formación ($M = 2.66$, $Dt = .98$) con los niveles intermedio ($M = 2.92$, $Dt = .98$) y básico 50 horas ($M = 2.98$, $Dt = 1.02$).

Igualmente, los técnicos superiores ($M = 2.74$, $Dt = 1.01$) perciben un menor nivel de formación disponible [Brown-Forsythe (4, 794.028) = 3.766, $p = .05$] cuando se les compara con los técnicos intermedios ($M = 3.12$, $Dt = 1.03$) y con los que poseen una formación básica de 50 horas ($M = 3.12$, $Dt = 1.12$).

Respecto a la mejora en las competencias para implicar a los compañeros de trabajo en la PRL, los trabajadores que no han recibido formación evalúan ($M = 3.77$, $Dt = 1.01$), se entiende sobre su expectativa acerca de los resultados en caso de formarse, que el impacto sería menor [$F(4, 1072) = 3.918$, $p = .04$] de lo que lo evalúan los participantes con formación básica ($M = 4.10$ - 4.06 , $Dt = 1.01$ - $.94$) e intermedia ($M = 4.12$, $Dt = .97$).

Las diferencias en cuanto a la mejora en la capacidad para incorporar la PRL a la negociación colectiva no son consistentes, siendo tan solo significativas [Brown-Forsythe (4, 736.534) = 4.119, $p = .03$] al comparar la formación básica de 50 horas ($M = 4.01$, $Dt = .96$) con la usencia de formación ($M = 3.75$, $Dt = 1.01$) y con la formación de técnico superior ($M = 3.78$, $Dt = 1.06$), en ambos casos siendo mayor la valoración que hacen los participantes del primer grupo (básico 50 horas).

2.10.2. Redefinición del rol del delegado, nuevas tecnologías y mejoras la prevención

En general, los participantes **valoran muy favorablemente la posibilidad de mejorar su labor preventiva a través de modificaciones en sus atribuciones, el impulso de las oficinas técnicas y de equipos de referencia, así como del desarrollo de nuevas herramientas tecnológicas** (ver tabla 21). En cuanto a la redefinición de las tareas, los participantes se muestran bastante de acuerdo con que la extensión de la labor del delegado más allá de su empresa (**delegados territoriales o sectoriales**) mejoraría la prevención (P10.12). El 72.1 por ciento muestra estar de acuerdo o muy de acuerdo, frente al 5.8 por ciento que muestra algún grado de desacuerdo. Igualmente, están bastante de acuerdo con que un **incremento en sus atribuciones** resultaría beneficioso para la prevención (P10.13). El 72.1 por ciento manifiesta estar de acuerdo, frente al 4.2 por ciento que muestra algún grado de desacuerdo. La misma situación se reproduce en el caso del desarrollo de oficinas técnicas y en equipos de referencia, así como de equipos de coordinación dentro del sindicato (P10.14). El 76 por ciento expresa estar de acuerdo o muy de acuerdo frente al 2.6 por ciento que muestra algún grado de desacuerdo. La medida sobre la que existe mayor acuerdo sobre su conveniencia de cara a la mejora de la prevención es el **desarrollo de herramientas tecnológicas que faciliten la información, contactos y pasos a seguir** en materia de prevención o en caso de un accidente laboral (P10.15). El 80.8 por ciento se muestra de acuerdo o muy de acuerdo, frente al 2.4 por ciento que muestra algún grado de desacuerdo.

Tabla 21. Factores de mejora en la prevención¹

Actor	Media	Dt
1. Extensión del ámbito de actuación (Delegados Territoriales/Sectoriales)	4.00	.94
2. Incremento de competencias del delegado	3.97	.86
3. Impulso Oficinas técnicas, equipo de referencia y coordinación dentro del sindicato	4.09	.84
4. Desarrollo TIC	4.23	.83

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos la comparación 1-2

No aparecen diferencias significativas por federaciones ni destacables por tamaño de la empresa.

Sin embargo, si aparecen diferencias por sector de actividad de la empresa. En concreto, los participantes del sector de la construcción (muestran un acuerdo con el incremento de las competencias del delegado de prevención $M = 3.44$, $Dt = 1.04$) significativamente menor [$F(4, 1072) = 3.192$, $p = .013$] que los participantes que proceden de las Administraciones Públicas ($M = 3.99$, $Dt = .86$), la industria ($M = 4.03$, $Dt = .85$) o los servicios ($M = 3.97$, $Dt = .85$).

También es menor ese acuerdo [$F(4, 1072) = 2.526$, $p = .04$] cuando se compara el sector de la construcción ($M = 3.68$, $Dt = .90$) con la industria ($M = 4.10$, $Dt = .82$) en lo relativo a las mejores esperables por el fortalecimiento de las oficinas técnicas y los equipos de referencia.

La valoración que hacen los delegados y delegadas es similar sin que aparezcan diferencias significativas. Sí aparecen diferencias significativas al comparar los participantes que tienen la condición de delegados de prevención con los que no la tienen. Los delegados de prevención muestran un acuerdo significativamente mayor sobre la bondad de las propuestas de mejoras que se plantean (ver Tabla 22)

Tabla 22. Factores de mejora en la prevención¹

	Delegado de prevención			
	SI		NO	
	M	DT	M	DT
1. Extensión de la labor (Delegados Territoriales/Sectoriales)	4.05	.93	3.83	.95
2. Incremento de competencias del delegado	4.01	.84	3.83	.89
3. Impulso Oficinas técnicas, equipo de referencia y coordinación dentro del sindicato	4.13	.81	3.96	.91
4. Desarrollo TIC	4.27	.80	4.13	.80
1 Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .02$.				

Los años de experiencia no afectaron al acuerdo sobre las posibles mejoras. Paradójicamente, los participante sin formación en prevención ($M = 3.8$, $Dt = .95$), están menos de acuerdo con las potencialidades de mejora asociadas al fortalecimiento de las oficinas técnicas [$F(4, 1072) = 5.820$, $p = .001$] en comparación con el resto de participantes que sí tienen formación ($M = 4.13-3.92$, $Dt = .98-.90$).

Algo similar sucede respecto a las mejoras esperadas de la utilización de nuevas tecnologías [$F(4, 1072) = 4.703$, $p = .001$], salvo que en este caso la comparación entre los participantes sin formación ($M = 4.00$, $Dt = .904$) con los que tienen en grado de técnico superior no es significativa, sí lo es con el resto de grupos ($M = 4.44-4.20$, $Dt = .88-.72$).

2.10.3 Limitaciones en la organización de la prevención en la UGT

El último de los subapartados dentro de este bloque se centra en las limitaciones que la forma en que la UGT organiza la prevención puede mermar su eficacia en la prevención y promoción de la salud y la seguridad en el trabajo.

Entre los factores evaluados están la escasa integración y coordinación de la prevención con otras actividades sindicales (P10.16), la alta rotación de los delegados de prevención (P10.17), la confusión entre las tareas del delegado de prevención y las del técnico de prevención (P10.18), la focalización en las tareas de vigilancia más que en las de prevención (P10.19), la baja participación en los comités de seguridad y salud (P10.20) y la falta de coordinación con otras organizaciones sindicales (P10.21) (ver tabla 23).

El porcentaje medio de encuestados que se muestran de acuerdo con los efectos limitadores de estos aspectos es del 48.2 por ciento, y del 14.5 por ciento para los que se manifiestan en desacuerdo.

El conjunto de los participantes consideran que todos estos factores limitan la labor de prevención, situándose por encima del punto medio de la escala. Aunque todos se sitúan en niveles similares, la alta rotación de los delegados y la confusión de sus tareas con las de los técnicos se consideran algo menos importantes.

Tabla 23. Factores en la organización de la prevención en la UGT que limitan la eficacia¹

Actor	Media	Dt
1. Escasa integración y coordinación con otras actividades sindicales.	3.46	.94
2. Alta rotación de los delegados de prevención	3.38	1.01
3. Confusión tareas delegado prevención vs. técnico prevención	3.37	1.07
4. Focalización en la vigilancia vs la prevención	3.57	.95
5. Escasa participación en comités de seguridad y salud	3.49	1.04
6. Falta de coordinación con otras centrales sindicales.	3.55	1.01

¹ Las diferencias para las comparaciones entre cada par de medias son todas significativas con $p = .05$, menos la comparación 1-5, 2-3, 4-6, y 5-6.

La valoración sobre las limitaciones es similar entre las distintas federaciones y entre los distintos sectores de actividad empresarial, sin que aparezcan diferencias significativas en ningún caso.

Cuando se toma en consideración el tamaño de la empresa, aparecen algunas diferencias estadísticamente significativas respecto al impacto de la rotación de los delegados [$F(8, 1068) = 2.849, p = .004$], si bien no parece que exista un patrón claro. En concreto, la rotación se percibe como menos negativa en las empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 3.15, Dt = .97$) en comparación con las empresas de 101 a 500 trabajadores ($M = 3.46, Dt = 1.01$) y de más de 4000 trabajadores ($M = 3.47, Dt = 1.01$).

Respecto a las diferencias entre delegados y delegadas, estas no fueron significativas, como tampoco lo fueron entre los participantes que eran delegados de prevención y los que no.

La experiencia como delegado de prevención sí introdujo variaciones respecto a las limitaciones derivadas de la falta de coordinación e integración con otras actividades sindicales [$F(3, 821) = 2.610, p = .05$] y de la rotación [$F(3, 821) = 3.554, p = .014$]. Respecto a la primera de las limitaciones, los delegados más veteranos (más de 12 años) consideraban más limitante la falta de coordinación e integración ($M = 3.80, Dt = .96$) que el resto de grupos ($M = 3.46-3.43, Dt = .96-.92$). En el caso de la rotación de los delegados como limitación, también los más veteranos ($M = 3.74, Dt = 1.12$) muestran mayor acuerdo sobre su importancia, en este caso, solo en comparación aquellos que llevan entre 5 y 8 años ($M = 3.27, Dt = 1.07$).

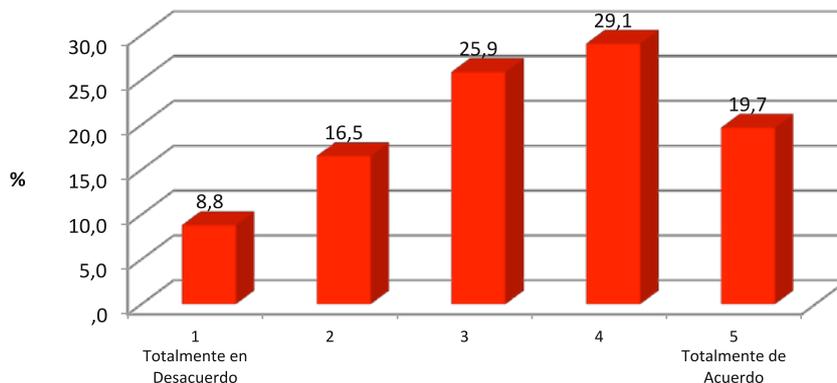
Al analizar los resultados para los distintos niveles de formación, los participantes con el máximo nivel de formación están menos de acuerdo ($M = 3.01, Dt = 1.18$) con que la confusión de las tareas del delegado y del técnico limite la labor en prevención [$F(4, 1072) = 5.731, p = .001$] cuando se compara con el resto de participantes ($M = 3.51-3.27, Dt = 1.18-.91$).

2.11. Valoración de la labor del Delegado y Delegada de Prevención

En este bloque se pidió a los participantes que mostraran su grado de acuerdo con la profesionalización de su labor y que valoraran su capacidad para trasladar la cultura preventiva a los trabajadores y trabajadoras y su formación para colaborar con el empresario en el desarrollo de esa misma cultura.

Respecto a **la profesionalización de su labor** (P11.1), la valoración fue ligeramente positiva ($M = 3.34$, $Dt = 1.22$), mostrando un acuerdo moderado con que los delegados de prevención fueran profesionales de la prevención. **El grupo mayoritario** de los participantes, con el **48.7 por ciento de respuestas**, está **de acuerdo o totalmente de acuerdo** con la profesionalización de su labor, en comparación con el **25.3 por ciento** que considera lo contrario. El **25.9 por ciento** de las respuestas de los participantes se sitúa en una **posición intermedia** (ver figura 75).

Figura 75. P11.1 Porcentaje de respuestas respecto a la consideración del delegado de prevención como profesional de la PRL.

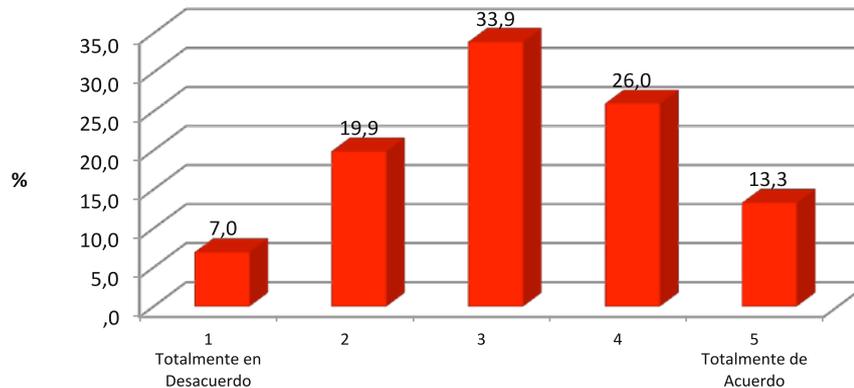


No hubo diferencias significativas entre las federaciones, los sectores de actividad o el tamaño de la empresa. Tampoco hay diferencias respecto al sexo [$t(1075) = 1.731$, $p = .08$], los años de experiencia o la formación.

Sí que hay diferencias significativas [$t(1075) = 2.292, p = .02$] entre aquellos que son delegados de prevención ($M = 3.30, Dt = 1.22$) y los que no lo son ($M = 3.50, Dt = 1.19$), estos últimos valoraron en un grado mayor que los delegados de prevención deben ser profesionales de PRL.

En cuanto a la adecuación de su **formación para transmitir la cultura preventiva a los trabajadores (P11.2)**, su valoración fue ligeramente positiva ($M = 3.19, Dt = 1.11$). **El mayor porcentaje de los participantes, con el 39.3 por ciento de respuestas**, considera que posee la formación adecuada en prevención, en comparación con el **26.8 por ciento** que considerara lo contrario. El **33.9 por ciento** de las respuestas de los participantes se sitúa en una **posición intermedia** (ver figura 76).

Figura 76. P11.2 Porcentaje de respuestas respecto a la adecuada formación de los delegados de prevención para fomentar la cultura preventiva entre los trabajadores y trabajadoras.



No existen diferencias significativas por federación o sector.

En cuanto al tamaño de la empresa hay diferencias significativas [$F(8, 1068) = 4.999, p = .01$]. En general los delegados de pequeñas empresas consideran su formación menos acorde con la que sería necesaria. Aquellos delegados que pertenecen a empresas de menos de 6 trabajadores ($M = 2.18, Dt = 1.33$) o a empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 2.82, Dt = 1.20$) consideraron en mayor medida que no tienen la formación suficiente para transmitir la cultura preventiva a los trabajadores, en comparación con aquellos que pertenecen a empresas de 50 a 100, 101 a 500, 501 a 1000, o 2001 a 3000 trabajadores. ($M = 3.33, Dt = 1.08$; $M = 3.26, Dt = 1.05$; $M = 3.27, Dt = 1.10$; $M = 3.56, Dt = .99$, respectivamente).

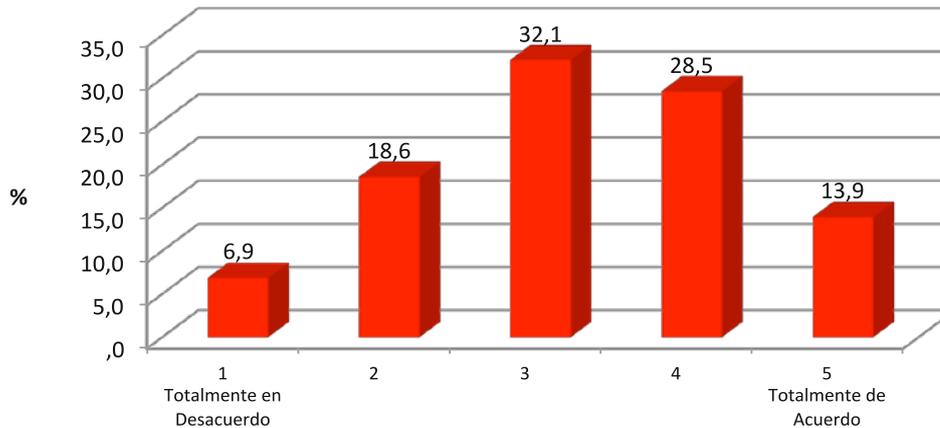
No hay diferencias entre hombres y mujeres.

Hay diferencias significativas [$t(1075) = -3.337, p = .01$] entre los delegados de prevención ($M = 3.25, Dt = 1.10$) y el resto de delegados ($M = 2.98, Dt = 1.11$), siendo la valoración de los primeros ligeramente superior y positiva. Respecto a los años de experiencia, aquellos con más de 12 años de experiencia ($M = 3.93, Dt = .85$) consideraban en mayor medida [Brown-Forsythe (3, 471.505) = 15.334, $p = .01$] que estaban bien formados para fomentar la cultura preventiva entre los trabajadores en comparación con los que tenían menos experiencia (1-4años, $M = 3.07, Dt = 1.12$; 5-8 años, $M = 3.39, Dt = 1.06$; 9-12 años, $M = 3.14, Dt = 1.07$).

Hay diferencias significativas entre los distintos niveles de formación [Brown-Forsythe (4, 740.043) = 68.549, $p = .01$], de modo que a más formación hay una valoración más positiva en cuanto a la consideración de que se está bien formado para fomentar la cultura preventiva. Así los cualificados como técnicos superiores fueron los que valoraron en mayor grado este aspecto en comparación con el resto de los grupos ($M = 4.18, Dt = .86$).

Respecto al segundo aspecto dentro de este bloque, el grado de **formación que tenían los delegados para poder colaborar con las empresas en el desarrollo de una cultura preventiva** (P11.3), se valoró de forma ligeramente positiva ($M = 3.24, Dt = 1.12$). El **42.4 por ciento** está **de acuerdo o totalmente de acuerdo** con su nivel de formación en estos aspectos, mientras que el **25.4 por ciento** considera lo contrario. El **32.1 por ciento** de las respuestas de los participantes se sitúa en una **posición intermedia** (ver figura 77).

Figura 77. P11.3 Porcentaje de respuestas respecto a la adecuada formación de los delegados de prevención para colaborar con el empresario en el fomento de la cultura preventiva.



Entre las distintas federaciones hubo diferencias significativas [$F(5, 1071) = 2.225, p = .05$].

La Federación de los Servicios Públicos obtuvo una mayor puntuación ($M = 3.45, Dt = 1.12$) que la Federación de los Servicios de Movilidad y el Consumo ($M = 3.04, Dt = 1.15$). No hubo diferencias entre los sectores.

En cuanto al tamaño de empresa, las diferencias fueron significativas [$F(8, 1068) = 3.915, p = .01$] entre aquellos participantes que pertenecían a pequeñas empresas, valorando que no estaban suficientemente formados para colaborar con el empresario en fomentar la cultura preventiva. La diferencia fue más destacada en empresas de menos

de 6 trabajadores ($M = 2.36$, $Dt = 1.36$) en comparación con empresas de 2001 a 3000 trabajadores ($M = 3.65$, $Dt = .98$), y menos pronunciada, pero también significativa, en empresas de 6 a 49 trabajadores ($M = 2.94$, $Dt = 1.20$) en comparación con empresas de 50 a 100 trabajadores, 101 a 500 trabajadores ($M = 3.28$, $Dt = 1.07$) o 2001 a 3000 trabajadores ($M = 3.65$, $Dt = .98$).

No hay diferencias en cuanto al sexo.

Pero sí hay diferencias significativas [$t(425.037) = -3.788$, $p = .01$] entre los delegados de prevención que valoraron más positivamente su formación para colaborar con las empresas ($M = 3.31$, $Dt = 1.12$) que el resto de delegados ($M = 3.01$, $Dt = 1.09$).

En cuanto a los años de experiencia [Brown-Forsythe (3, 446.797) = 17.022, $p = .01$], aquellos con más de 12 años de experiencia valoraron más favorablemente su formación para colaborar con los empresarios en establecer la cultura preventiva en su empresa ($M = 4.03$, $Dt = .87$) que aquellos otros que tenían menos experiencia (1-4 años, $M = 3.09$, $Dt = 1.12$; 5-8 años, $M = 3.45$, $Dt = 1.06$; 9-12 años, $M = 3.30$, $Dt = 1.14$).

También hubo diferencias significativas entre los distintos niveles de formación [Brown-Forsythe (4, 759.839) = 67.522, $p = .001$], de tal manera que hay asociación positiva entre el nivel de formación en prevención y la formación para la colaboración con el empresario en el fomento de la cultura preventiva en las empresas. Aquellos con formación en técnico superior de prevención valoraron en mayor grado este aspecto ($M = 4.15$, $Dt = .87$) en comparación con el resto de los grupos ($M = 3.89-2.67$, $Dt = 1.05-.81$).

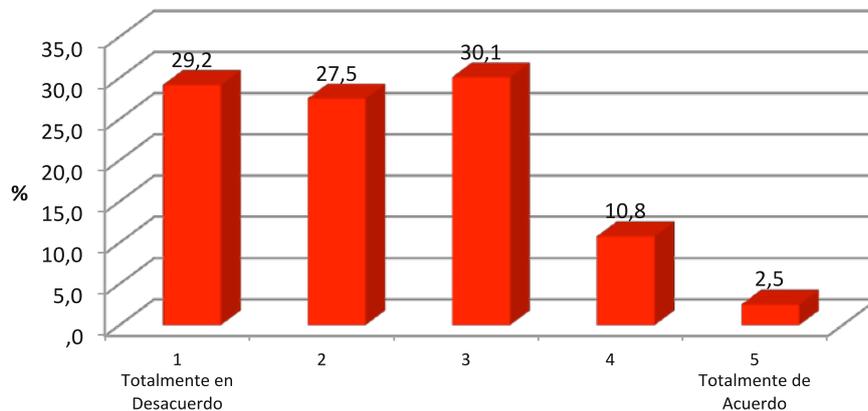
2.12. Procesos de calificación y comunicación en salud y seguridad en el trabajo y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Por último, se tuvo en cuenta otras cuestiones e instituciones relacionadas con la prevención de riesgos laborales. Este bloque se agrupa en dos subapartados. El primero se centra en cuestiones y procedimientos que no se han recogido en los demás apartados y que se consideraron importantes en el estudio cualitativo (P12.1-4). El segundo subapartado se centra en las Mutuas como actor relacionado con la LPRL (P12.5-7).

2.12.1 Calificación de enfermedades profesionales, comunicación e información sobre accidentes de trabajo y calificación de los daños derivados del trabajo.

La primera cuestión de este subapartado valora los procedimientos de calificación de las enfermedades profesionales, siendo la evaluación negativa ($M = 2.30$, $Dt = 1.08$). **La mayoría de los participantes (56.6 por ciento) está en desacuerdo o muy en desacuerdo con el procedimiento mediante el que se califican las enfermedades profesionales.** Tan solo el **13.3 por ciento** está en alguna medida de acuerdo. El **30.1 por ciento** de las respuestas de los participantes se sitúa en una **posición intermedia** (ver figura 78).

Figura 78. P12.1 Porcentaje de respuestas sobre la adecuación de los procesos de calificación de las enfermedades profesionales.



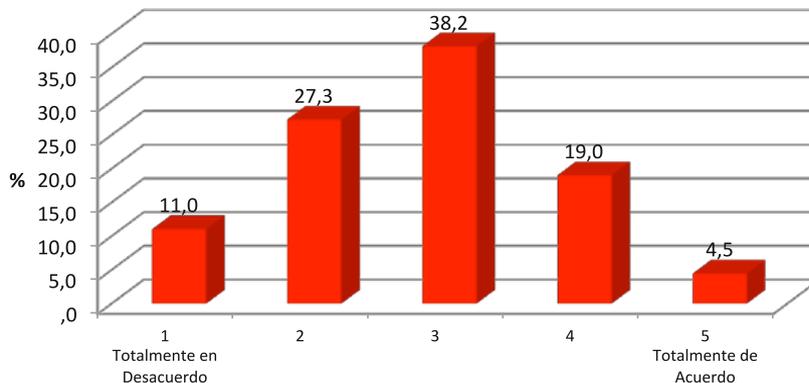
No hay diferencias entre federaciones, sectores de actividad, tamaño de la empresa, sexo o la función como delegado de prevención.

Sí existen diferencias significativas en cuanto a los años como delegado de prevención. Aquellos con más de 12 años de experiencia ($M = 2.03$, $Dt = 1.00$) y entre 5 a 8 años de experiencia ($M = 2.19$, $Dt = 1.02$) consideraron en mayor medida que los procedimientos no son los correctos en comparación con aquellos con menos años de experiencia (entre 1 y 4 años, $M = 2.46$, $Dt = 1.05$).

Igualmente [$F(4, 1072) = 3.408, p = .01$], aquellos con mayor formación en prevención (técnico intermedio de prevención, $M = 2.13, Dt = 1.13$; Técnico superior de prevención, $M = 2.11, Dt = 1.06$) consideraron en mayor medida que los procedimientos de calificación de las enfermedades profesionales no son correctos, en comparación con aquellos sin formación ($M = 2.50, Dt = 1.02$).

En la siguiente cuestión (P12.2), se valoran los requisitos y procedimientos para la comunicación de los accidentes de trabajo. La valoración se sitúa por debajo del punto medio de la escala ($M = 2.79, Dt = 1.02$). **El 38.3 por ciento de los participantes no está de acuerdo con la regulación de los requisitos y procedimientos para la comunicación de los accidentes de trabajo.** En un porcentaje similar (**38.2 por ciento**) se sitúan aquellos que no están de acuerdo ni en desacuerdo. Un **23.5 por ciento** de los participantes consideran que hay una correcta regulación (ver figura 79).

Figura 79. P12.2 Porcentaje de respuestas sobre la adecuada regulación respecto a los accidentes de trabajo.



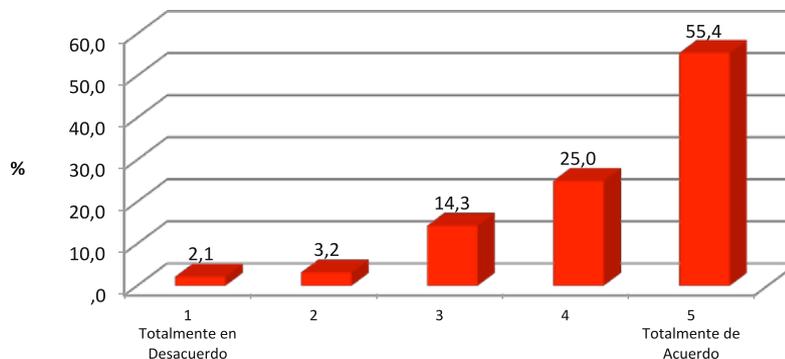
No existen diferencias entre las federaciones, los sectores de actividad o el número de trabajadores en la empresa. Tampoco existen diferencias entre delegados y delegadas [$t(1075) = .092$, $p = .93$].

Los que no son delegados de prevención [$t(1075) = -2.332$, $p = .02$] consideraron en mayor grado ($M = 2.65$, $Dt = .99$) que los procedimientos en relación a los accidentes de trabajo no son los correctos en comparación con aquellos que sí son delegados de prevención ($M = 2.83$, $Dt = 1.02$).

No hay diferencias en cuanto la experiencia o nivel de formación.

En el mismo ámbito de las cuestiones anteriores, se valora la **calificación de todos los daños derivados del trabajo como contingencia profesional (P12.3)**. En este caso el nivel de acuerdo fue alto ($M = 4.28$, $Dt = .97$), con un **80.4 por ciento de participantes mostrando algún grado de acuerdo con la afirmación..** Tan solo **el 5.3 por ciento está en desacuerdo o muy en desacuerdo** (ver figura 80).

Figura 80. P12.3 Porcentaje de respuestas respecto a la consideración de cualquier daño derivado del trabajo como contingencia profesional.



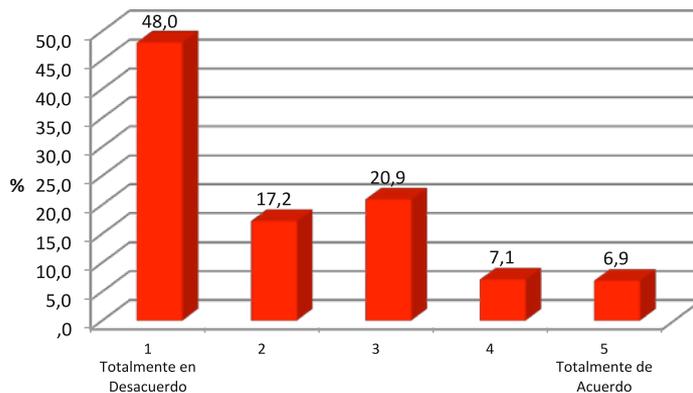
No se encontraron diferencias entre federaciones, sectores de actividad o por tamaño de la empresa. Tampoco existen diferencias entre hombres y mujeres [$t(1075) = -.859$, $p = .39$].

Sí existen entre delegados de prevención y los que no lo son [$t(1075) = -2.506$, $p = .01$], aquellos que eran delegados de prevención mostraban mayor acuerdo en esta cuestión ($M = 4.32$, $Dt = .95$) en comparación con los que no eran delegados de prevención ($M = 4.15$, $Dt = 1.01$).

No existen diferencias significativas referentes a los años de experiencia o nivel de formación.

La valoración de la siguiente cuestión (P12.4) se centró en la **consulta a los delegados sobre la solicitud del Bonus por parte de la empresa**. En este caso, manifestaron que no era la situación más común (M = 2.08, Dt = 1.01). **La mayoría (65.2 por ciento) de los participantes consideran que por parte de la empresa no se les consulta** para que puedan solicitar el *Bonus*. Tan solo el **13.9 por ciento afirma lo contrario** (ver figura 81).

Figura 81. P12.4 Porcentaje de respuestas respecto a la consulta al delegado sobre la solicitud del Bonus por parte de la empresa.



No hay diferencias entre las federaciones, los sectores de actividad o el número de trabajadores. Tampoco respecto a si es delegado o delegada [t (1075) = -.647, p = .52].

Sí hay diferencias [$t(1075) = -2.503, p = .01$] entre los que son delegados de prevención ($M = 2.12, Dt = 1.31$) y el resto, con una valoración inferior en el caso de estos últimos ($M = 1.92, Dt = 1.06$).

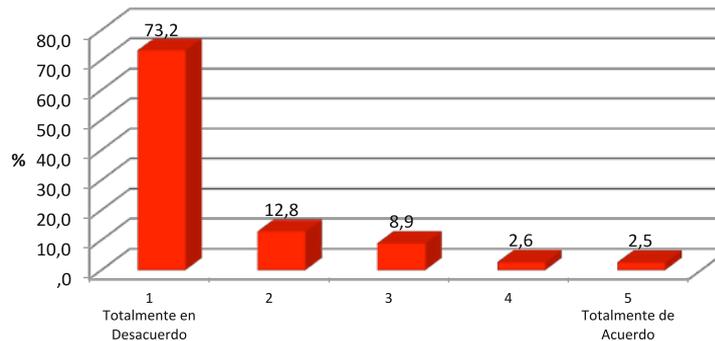
No hubo diferencias al comparar por experiencia o nivel de formación.

2.12.2 Cuestiones en referencia a las Mutuas

En este subapartado se valora a las Mutuas como uno de los actores relacionados con la PRL.

En una primera cuestión, los participantes valoraron su **participación en el proceso de elección de Mutua** en su empresa (P12.5). La valoración fue claramente negativa ($M = 1.48, Dt = .94$). Los porcentajes reflejan claramente que la **mayoría (86 por ciento) de los participantes no participan en la elección de la Mutua**. Tan solo **el 5.1 por ciento afirman lo contrario** (ver figura 82).

Figura 82. P12.5 Porcentaje de respuestas sobre la participación del delegado en la elección de la Mutua.



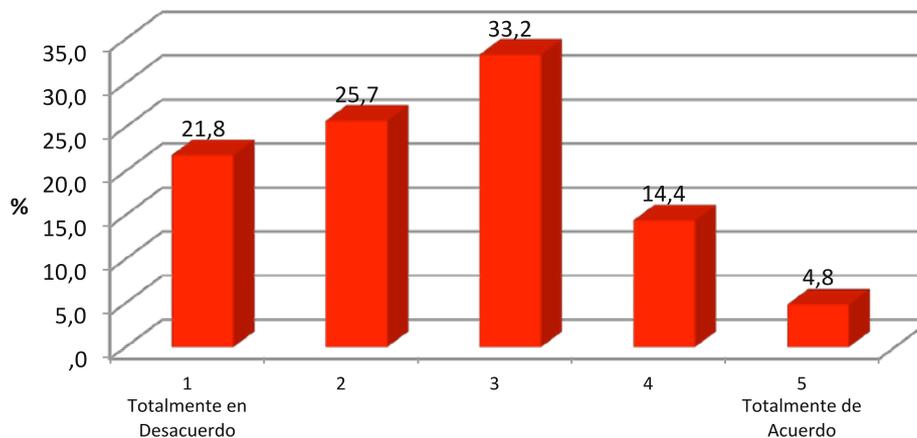
No hubo diferencias entre las federaciones, los sectores de actividad o en función del tamaño de la empresa. En cuanto a los delegados o delegadas, tampoco hay diferencias significativas.

Respecto a la función como delegado de prevención, hay diferencias significativas [$t(407.305) = 2.257, p = .02$] entre los que son delegados, con una valoración inferior de su participación, ($M = 1.45, Dt = .93$) en comparación con los que no lo son ($M = 1.60, Dt = .96$).

No hubo diferencias por experiencia o por nivel de formación en prevención.

Siguiendo el análisis de las Mutuas, se valoró la **calidad de la asistencia prestada por las Mutuas** (P12.6). La puntuación se situó en un nivel inferior al punto medio ($M = 2.55, Dt = 1.12$). **La respuesta mayoritaria de los participantes (47.5 por ciento) es que las Mutuas ofrecen una baja calidad** en comparación con aquellos que están en desconsideran que la calidad es aceptable (19.2 por ciento) (ver figura 83).

Figura 83. P12.6 Porcentaje de respuestas sobre si tienen calidad los servicios de la Mutua.

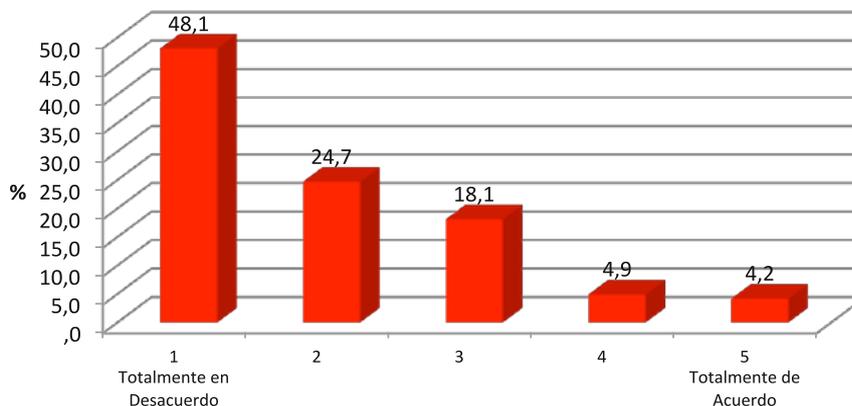


Existen diferencias significativas entre las federaciones [Brown-Forsythe (5, 344.576) = 3.550, $p = .004$] si comparamos la Federación de Servicios ($M = 2.69$, $Dt = 1.09$) con la Federación de Servicios Públicos ($M = 2.31$, $Dt = 1.08$), siendo menor la valoración de esta última sobre la calidad de las Mutuas.

Respecto al sector de actividad empresarial [$F(4, 1072) = 3.092$; $p = .015$], existen diferencias entre el sector servicios ($M = 2.62$, $Dt = 1.12$) y las Administraciones Públicas con una valoración menor ($M = 2.30$, $Dt = 1.02$) sobre la calidad de las Mutuas. No existen diferencias en cuanto al tamaño de la empresa, el sexo, la función como delegado, los años de experiencia o la formación en prevención.

En la última cuestión (P12.7), la valoración se centra en el conocimiento por parte de los trabajadores de la existencia de la Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua. La valoración es, de nuevo, claramente negativa ($M = 1.92$, $Dt = 1.11$). **La mayoría de los participantes (72.8 por ciento) considera que los trabajadores desconocen la existencia de las Comisiones de Prestaciones Especiales que las Mutuas ofrecen.** Tan solo el 9.1 por ciento considera lo contrario (ver figura 84).

Figura 84. P12.7 Porcentaje de respuestas sobre si los trabajadores conocen las prestaciones de la Mutua.



No existen diferencias significativas respecto a las federaciones, el sector o tamaño de la empresa. Tampoco existen diferencias entre hombres y mujeres [$t(1075) = 1.210$, $p = .23$].

Pero sí en cuanto a su función como delegado de prevención [$t(1075) = 2.418, p = .02$]. Los que eran delegados de prevención manifestaron que había menos conocimiento por parte de los trabajadores de dichas prestaciones ($M = 1.88, Dt = 1.09$) en comparación con los que no eran delegados de prevención ($M = 2.07, Dt = 1.14$).

La experiencia no influyó en la valoración.

En cambio, en cuanto a la formación preventiva [Brown-Forsythe (4, 833.175) = 3.183, $p = .013$], los que se formaron como técnicos intermedios tuvieron una valoración significativamente menor ($M = 1.72, Dt = .94$) en comparación con los que realizaron el curso básico de 50 horas ($M = 2.05, Dt = 1.21$).





Conclusiones

CONCLUSIONES

El estudio presentado en las páginas precedentes ofrece una considerable cantidad de datos, relativos a la valoración que realiza una amplia muestra de delegados de la UGT sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, aprobada ahora hace 20 años.

Incluye diferentes aspectos vinculados en su mayoría a la percepción que este grupo de personas, que trabajan día a día de forma directa en el ámbito de la salud y la seguridad en el trabajo, tiene sobre los logros de la ley, sus potencialidades y las barreras para su plena implementación.

Abarca desde los aspectos más generales hasta los más concretos, atravesando distintos ámbitos de aplicación de la ley, sus distintos actores, y las diferentes fases y campos de actuación en que se estructura la labor preventiva. En ocasiones, se detiene con algo más de detalle en funciones específicas, por ejemplo, en la labor de la Inspección de Trabajo.

Se recogen en este último apartado los aspectos principales y más generales de los resultados obtenidos en cada uno de los bloques en que se estructuran los aspectos analizados, de modo que se pueda reposar la información procesada tras la lectura del informe, en el que quedan reflejadas las cuestiones más minuciosas, no necesariamente menos relevantes.

3.1. Valoración general del impacto de la LPRL, sus potencialidades y las limitaciones en su aplicación.

La primera de las conclusiones tiene que ver que con la valoración global que los delegados y delegadas de la UGT encuestados hacen del impacto que la promulgación de la ley tuvo sobre la salud y la seguridad en el trabajo y de su capacidad para seguir generando un efecto positivo en ese terreno. La valoración es claramente positiva en ambos aspectos, mostrando los participantes un alto grado de acuerdo sobre los cambios tras la promulgación y sobre su capacidad para seguir contribuyendo a la mejora de la prevención, la seguridad y la salud en el trabajo. No parece que en esta valoración los delegados entiendan que se trata de un texto agotado.

Entre las consecuencias positivas, los participantes están en general de acuerdo en que supuso un impulso para que el país actualizara su situación en la materia, reduciendo la distancia con los países de nuestro entorno.

Esta valoración se extiende también a su capacidad para fomentar el desarrollo de políticas preventivas, a la incorporación de la salud y la seguridad a la negociación colectiva, al fomento de la participación de los agentes sociales y al desarrollo de acciones preventivas integradas en las empresas.

Aparecen algunas diferencias interesantes en la valoración que los encuestados hacen del grado en que la LPRL ha “calado” en los distintos actores, entendiendo esto como su capacidad para fomentar una cultura de la prevención. En este caso, existe un alto grado de acuerdo cuando se trata de los trabajadores de prevención y las organizaciones sindicales. Algo menos de acuerdo se muestran los participantes en el caso de los trabajadores en general y de las Administraciones Públicas. La valoración, cuando se trata de las organizaciones empresariales, se reduce con un porcentaje considerable de participantes mostrándose en desacuerdo con este aspecto.

Respecto a la valoración del impacto de la ley sobre la educación, la información y la formación a los trabajadores, y la evaluación diferencial por género, como vías de fomento de la cultura preventiva, esta es moderada, señalando oportunidades de mejora.

En el apartado de las limitaciones y barreras a la consecución de los objetivos de la LPRL, de nuevo la falta de voluntad desde el mundo empresarial genera el mayor grado de acuerdo, en un nivel muy similar al énfasis insuficiente en la dimensión sancionadora y la falta de voluntad política. Es en la valoración de la sensibilidad de organizaciones sindicales donde se detectan menores impedimentos para el desarrollo de la ley. Aspectos como el sistema productivo, la legislación laboral, la falta de acuerdo sindicato-empresario, los procesos de reestructuración y cambio en las empresas, el sistema productivo español o la litigiosidad, se entiende que pueden jugar un papel, pero el acuerdo sobre la incidencia de estos factores es solo moderado.

3.2. Valoración diferencial del grado de eficacia en la aplicación de la Ley.

Por sector y tamaño de la empresa.

En la valoración que hacen los encuestados de los niveles de eficacia de la aplicación en el ámbito de las Administraciones Públicas y de las empresas privadas, existe una evaluación más favorable de la aplicación en el primero. En el caso de la empresa privada la valoración de la eficacia en la aplicación de la ley es desfavorable.

Uno de los elementos que los encuestadores evalúan como más desfavorables para la eficacia en la aplicación de la ley tiene que ver con la temporalidad y la subcontratación, mostrándose la mayor parte de los delegados en desacuerdo con los niveles de eficacia alcanzado en estos sectores. La valoración en el caso de los sectores feminizados/masculinizados es también desfavorable, aunque en menor medida.

Por último, dentro de este primer subapartado de evaluación de la eficacia diferencial, los participantes consideran que es en el contexto de las empresas de gran tamaño donde la eficacia de la LPRL es mayor, descendiendo de manera progresiva hasta alcanzar los niveles más bajos en el caso de las pequeñas empresas y los trabajadores autónomos. En este último caso, la valoración es desfavorable, mientras que en las grandes empresas el acuerdo sobre la eficacia es ligeramente positivo.

Por fase de actuación.

La evaluación que los encuestados hacen de la eficacia en función de la fase de actuación es ligeramente positiva en la mayoría de las fases (evaluación y detección, medidas correctoras, vigilancia de la salud individual y colectiva, y formación preventiva de delegados y plantillas), a excepción de la evaluación sobre el nivel de eficacia en la fase de sanción y en la de supervisión de las acciones correctoras, dónde existe un cierto grado de desacuerdo con la misma.

Por tipo de actividad preventiva.

La valoración realizada por los encuestadores refleja un nivel menor de eficacia en la aplicación de la ley cuando se trata de riesgos de naturaleza psicosocial o ergonómicos frente al resto de campos de actividad. Tan solo en el caso de la seguridad y la higiene se supera un nivel medio de acuerdo con la eficacia en la aplicación de la ley.

3.3. Valoración del desarrollo reglamentario de la ley.

Los delegados mostraron un nivel de satisfacción moderado con la definición de los requisitos mínimos relativos a las condiciones de seguridad y salud, las limitaciones o prohibiciones sobre operaciones, procesos o exposiciones a riesgos, los requisitos especiales o condiciones de formación para los trabajadores en materia de prevención, los procedimientos de evaluación y las guías de actuación, el ordenamiento y control de los servicios de prevención y, por último, la prevención para trabajos especialmente peligrosos.

3.4. Valoración de la actuación de las Administraciones Públicas.

La valoración de la actuación por parte de las Administraciones Públicas fue, en general, moderadamente negativa, si bien la valoración empeora en el caso de la promoción de actividades de I+D+i, de la coordinación con organismos internacionales y entre las distintas administraciones.

3.5. Valoración de los servicios de prevención.

Ninguna de las fórmulas contempladas para la prestación de servicios de prevención alcanza una valoración favorable, siendo los peor valorados los servicios de prevención ajenos y los mejor valorados los servicios de prevención propios.

3.6. Valoración de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Los participantes manifiestan un desacuerdo moderado con el cumplimiento de las distintas funciones de la Inspección de Trabajo incluyendo: la vigilancia del cumplimiento de la normativa, el asesoramiento e información a empresas y trabajadores, la elaboración de los informes solicitados por los Juzgados de lo Social, la realización de requerimientos y propuestas de sanción, y la paralización inmediata de trabajos ante la presencia de riesgos graves e inminentes.

Los delegados encuestados informaron también sobre su percepción de aquellos cambios que podrían mejorar la labor inspectora, incluyendo la mejora de los recursos públicos, una mayor voluntad política, la intensificación de la cooperación por parte de las empresas, una mayor cooperación por parte de los delegados y el aumento de la cooperación de los trabajadores. En todos los casos el impacto de estos cambios sobre la labor inspectora fue valorado positivamente.

En relación con los factores que limitan la eficacia en la labor de las Inspección de Trabajo, la valoración de los participantes es ligeramente negativa, situándose la media prácticamente en el punto medio de la escala, cuando se refieren a la influencia de las empresas sobre las administraciones, a la ausencia de protocolos de inspección o a la influencia de la concepción del propio inspector sobre su labor.

3.7. Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva.

En las empresas.

Los participantes consideran que la ley ha tenido un bajo impacto sobre la cultura preventiva en las empresas, mostrándose muy de acuerdo con que la prevención es percibida como un gasto por las empresas, con que su motivación principal en esta materia es evitar la sanción, actuando de forma reactiva y definiendo la acción preventiva como un mero trámite. En cuanto a la concienciación sobre la importancia de la prevención y a su asimilación de la prevención como un factor positivo y de producción, los delegados no se muestran de acuerdo con que este sea el caso de las empresas españolas.

En los trabajadores y delegados.

En general, los encuestados consideran que la concienciación de los delegados y la importancia que los trabajadores conceden a la prevención son insuficientes.

En la actuación de los delegados.

Los resultados reflejan un acuerdo moderado sobre la focalización de la labor de los delegados en el fomento de la cultura preventiva entre los empresarios y trabajadores, sin que se pueda entender tampoco, a partir de los datos, que exista un mayor acuerdo sobre el predominio de la acción centrada en la denuncia. Parece que se percibe la labor del delegado de prevención como distribuida en múltiples facetas, sin que predomine ninguna sobre las demás, con la excepción de la evaluación de riesgo y detección de daños que se encuentra algo por encima del resto.

En el sindicato.

Es importante destacar que salvo al valorar el carácter prioritario de los riesgos laborales dentro de la UGT, donde existe un acuerdo considerable, en el resto de aspectos el acuerdo es escaso. Los participantes no parecen que perciban con claridad que los logros en esta materia dentro del sindicato sean debidamente reconocidos, ni que la Secretaría de Salud Laboral tenga el mismo peso y relevancia que las demás o que la prevención ocupe en la negociación colectiva el lugar que merece en la agenda sindical. Parece pues, que si bien como principio general la prevención se considera un tema relevante, esto no se traduce en la organización ni el funcionamiento cotidiano.

3.8. Organización de la prevención en la UGT.

Los delegados encuestados valoran favorablemente el apoyo que reciben por parte de la organización tanto en los aspectos más logísticos, por ejemplo, asesorando jurídica y técnicamente, como en la dimensión social y emocional, ofreciendo respaldo frente a las presiones de la empresa o mostrando preocupación por su bienestar.

La valoración de la formación que ofrece la organización en materia de prevención no es homogénea. Es bastante positiva en lo que se refiere a la adquisición de competencias por parte del delegado para incrementar la implicación de otros trabajadores en la PRL y para incorporar esta misma materia en la negociación colectiva. Sin embargo, existe un acuerdo menor, en ocasiones un ligero desacuerdo, al valorar la cantidad de formación disponible y su disponibilidad cuando es necesaria.

En cuanto a las posibles mejoras derivadas de un redefinición del rol del delegado de prevención, los participantes se muestran bastante de acuerdo con la idea de que una extensión del ámbito de actuación del delegado (delegados territoriales/sectoriales) y de sus competencias mejoraría su eficacia.

Igualmente, son percibidos como factores de mejora en la eficacia de la labor del delegado tanto la potenciación de las oficinas técnicas, equipos de referencia y la coordinación del sindicato, como el desarrollo de herramientas tecnológicas aplicadas a la prevención.

Respecto a la valoración que los encuestados hacen de los factores de la organización de la prevención dentro de la UGT que pueden limitar su actuación, existe un acuerdo moderado sobre la incidencia de todos los propuestos: la escasa integración y coordinación con otras actividades sindicales, la alta rotación de los delegados, la confusión de las tareas del delegado con las del técnico de prevención, la focalización en la vigilancia más que en la prevención, la escasa participación en los comités de seguridad y salud y la falta de coordinación con otras centrales sindicales.

3.9. Valoración de la labor del delegado de prevención.

Profesionalización del delegado de prevención

Los participantes valoran de forma ligeramente favorable el que su labor se “profesionalice”, así como su capacidad para fomentar la cultura preventiva entre los trabajadores y para cooperar con el empresario en el establecimiento de esa misma cultura dentro de la empresa.

3.10. Valoración de otras instuciones y procedimientos relacionados con la PRL.

Procesos de calificación y comunicación en salud y seguridad en el trabajo.

La valoración de la calificación de enfermedades profesionales, la regulación de los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los accidentes de trabajo y la calificación actual de los daños derivados del trabajo es negativa, especialmente en el caso de la calificación de las enfermedades profesionales.

Respecto al nivel de consulta a los delegados por parte de las empresas para la solicitud del Bonus, la valoración es muy negativa.

Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

En general, todos los aspectos relacionados con las Mutuas *Colaboradoras con la Seguridad Social* reciben una valoración negativa. Incluyendo la participación en su elección, los servicios y asistencia a los trabajadores y la información sobre la existencia de la Comisión de Prestaciones Especiales.





Guía

20 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales a Examen
**Valoración de los Delegados de Prevención
de Riesgos Laborales de UGT**



Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

BLOQUE 0.- VARIABLES SOCIO-DEMOGRÁFICAS

Por favor, recuerda responder a todas las cuestiones planteadas

¿Eres Delegado/a de Prevención?		Sí: <input type="checkbox"/>	No: <input type="checkbox"/>
Años como Delegado/a de Prevención: _____			
Se ha registrado tu Acta de Delegado/a de Prevención ante la Autoridad Laboral Competente?		Sí: <input type="checkbox"/>	No: <input type="checkbox"/>
Año de Nacimiento: _____	Sexo	Hombre <input type="checkbox"/>	Mujer <input type="checkbox"/>
Comunidad: _____			
Nivel de Estudios	Sin Titulación	<input type="checkbox"/>	F.P Grado Medio (FP I) <input type="checkbox"/>
	Graduado Escolar	<input type="checkbox"/>	F.P. Grado Superior (FP II) <input type="checkbox"/>
	E.S.O.	<input type="checkbox"/>	Estudios Universitarios (Diplomatura, Licenciatura, Grado) <input type="checkbox"/>
	Bachillerato	<input type="checkbox"/>	Posgrado (Máster, Doctorado) <input type="checkbox"/>
Formación Preventiva	Ninguno	<input type="checkbox"/>	Técnico Superior de Prevención <input type="checkbox"/>
	Curso Básico (30 horas)	<input type="checkbox"/>	Especialidad en Seguridad <input type="checkbox"/>
	Curso Básico (50 horas)	<input type="checkbox"/>	Especialidad en Higiene <input type="checkbox"/>
	Técnico Intermedio de Prevención	<input type="checkbox"/>	Especialidad en Ergonomía/Psicosociología <input type="checkbox"/>
Sector de actividad de empresa	Administraciones Públicas	<input type="checkbox"/>	Industria <input type="checkbox"/>
	Agricultura	<input type="checkbox"/>	Servicios <input type="checkbox"/>
	Construcción	<input type="checkbox"/>	
Federación	FETE	<input type="checkbox"/>	FSP <input type="checkbox"/>
	FeS	<input type="checkbox"/>	MCA <input type="checkbox"/>
	FITAG	<input type="checkbox"/>	SMC <input type="checkbox"/>
Tamaño de la Empresa	Menos de 6 trabajadores	<input type="checkbox"/>	De 1.001 a 2.000 trabajadores <input type="checkbox"/>
	De 6 a 49 trabajadores	<input type="checkbox"/>	De 2.001 a 3.000 trabajadores <input type="checkbox"/>
	De 50 a 100 trabajadores	<input type="checkbox"/>	De 3.001 a 4.000 trabajadores <input type="checkbox"/>
	De 101 a 500 trabajadores	<input type="checkbox"/>	
	De 501 a 1.000 trabajadores	<input type="checkbox"/>	De 4.001 en adelante <input type="checkbox"/>

Bloque I.- Valoración global de la contribución y vigencia de la LPRL

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

En qué medida está de acuerdo con las siguientes afirmaciones		1	2	3	4	5
1.1.	La promulgación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales tuvo un impacto positivo sobre la salud y la seguridad en el trabajo.	<input type="checkbox"/>				
1.2.	En qué medida consideras que la legislación preventiva puede realizar nuevas contribuciones a la mejora de la prevención, la seguridad y la salud en el trabajo.	<input type="checkbox"/>				

Bloque II.- Valoración del nivel de consecución de los objetivos recogidos en la LPRL						
Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo						
En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones:		1	2	3	4	5
2.1.	La LPRL ha contribuido a equiparar la prevención de riesgos laborales en España con la del resto de países de nuestro entorno.	<input type="checkbox"/>				
2.2.	La LPRL ha contribuido al desarrollo de políticas preventivas ajustadas a las condiciones actuales en los centros de trabajo.	<input type="checkbox"/>				
2.3.	La LPRL ha contribuido a que la salud y la seguridad en el trabajo se incorporen a la negociación colectiva.	<input type="checkbox"/>				
2.4.	La Ley ha promovido acciones de participación en materia preventiva de las administraciones públicas, los empresarios y los representantes de los/as trabajadores/as.	<input type="checkbox"/>				
2.5.	La Ley ha contribuido al desarrollo de acciones de evaluación de riesgos, y planificación preventiva integradas dentro de las empresas.	<input type="checkbox"/>				
Creo que la ley ha contribuido al fomento de una cultura preventiva en:		1	2	3	4	5
2.6.	Las administraciones públicas.	<input type="checkbox"/>				
2.7.	Las organizaciones empresariales.	<input type="checkbox"/>				
2.8.	Los Sindicatos.	<input type="checkbox"/>				
2.9.	Los trabajadores y trabajadoras.	<input type="checkbox"/>				
2.10.	Los Delegados y Delegadas de prevención.	<input type="checkbox"/>				
2.11.	La población en general.	<input type="checkbox"/>				
Creo que la ley ha contribuido al fomento de una cultura preventiva a través de:		1	2	3	4	5
2.12.	La educación en materia de Prevención de Riesgos Laborales en los distintos niveles de la enseñanza.	<input type="checkbox"/>				
2.13.	La realización de la evaluación y la prevención de riesgos diferenciada entre hombres y mujeres.	<input type="checkbox"/>				
2.14.	La incorporación de un nivel aceptable de información preventiva a los trabajadores/as.	<input type="checkbox"/>				
2.15.	La incorporación de un nivel aceptable de formación preventiva a los trabajadores/as.	<input type="checkbox"/>				

Bloque III.- Valoración general de las limitaciones de la LPRL

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

Indica en qué medida estás de acuerdo en que cada uno de los siguientes aspectos ha limitado la aplicación de la LPRL

		1	2	3	4	5
3.1.	La falta de voluntad política.	<input type="checkbox"/>				
3.2.	Las características del sistema productivo en España.	<input type="checkbox"/>				
3.3.	La falta de sensibilidad en las organizaciones sindicales.	<input type="checkbox"/>				
3.4.	La falta de voluntad empresarial.	<input type="checkbox"/>				
3.5.	La falta de acuerdo entre los empresarios y representantes de los trabajadores/as.	<input type="checkbox"/>				
3.6.	El conjunto de la legislación laboral.	<input type="checkbox"/>				
3.7.	Los procesos de reestructuración y cambio en las empresas	<input type="checkbox"/>				
3.8.	La falta de coordinación entre Administraciones.	<input type="checkbox"/>				
3.9.	La falta de recursos de las Administraciones Públicas.	<input type="checkbox"/>				
3.10.	La falta de énfasis en la dimensión sancionadora.	<input type="checkbox"/>				
3.11.	La falta de sensibilidad social.	<input type="checkbox"/>				
3.12.	Litigiosidad.	<input type="checkbox"/>				

Bloque IV.- Valoración diferencial general de la LPRL

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

Indica en qué medida estás de acuerdo en que la aplicación de la ley ha sido eficaz:

		1	2	3	4	5
4.1.	En el ámbito de las administraciones públicas.	<input type="checkbox"/>				
4.2.	En las empresas privadas.	<input type="checkbox"/>				
4.3.	En las grandes empresas.	<input type="checkbox"/>				
4.4.	En las medianas empresas.	<input type="checkbox"/>				
4.5.	En las pequeñas empresas.	<input type="checkbox"/>				
4.6.	En el trabajo por cuenta propia.	<input type="checkbox"/>				
4.7.	En sectores con alto nivel de subcontratación.	<input type="checkbox"/>				
4.8.	En sectores con una alta temporalidad en la contratación.	<input type="checkbox"/>				
4.9.	Sectores masculinizados o feminizados.	<input type="checkbox"/>				
4.10.	En la evaluación y detección de riesgos.	<input type="checkbox"/>				
4.11.	En la implementación de medidas correctoras.	<input type="checkbox"/>				
4.12.	En la vigilancia de la salud individual.	<input type="checkbox"/>				
4.13.	En la vigilancia de la salud colectiva.	<input type="checkbox"/>				
4.14.	En la formación preventiva para las plantillas.	<input type="checkbox"/>				
4.15.	En la formación preventiva para delegados/as.	<input type="checkbox"/>				
4.16.	En la sanción.	<input type="checkbox"/>				
4.17.	En la supervisión de las acciones correctoras tras una sanción.	<input type="checkbox"/>				
4.18.	En los Riesgos psicosociales (organización, contenido, roles...).	<input type="checkbox"/>				
4.19.	En los Riesgos de seguridad (locales, instalaciones, máquinas...).	<input type="checkbox"/>				
4.20.	En los Riesgos de higiene (productos químicos, virus, bacterias, vibraciones, ruido...).	<input type="checkbox"/>				
4.21.	En los Riesgos ergonómicos (diseño de puestos, adaptación, carga de trabajo...).	<input type="checkbox"/>				
4.22.	En la Medicina del Trabajo (vigilancia de la salud, epidemiología laboral...).	<input type="checkbox"/>				

Bloque V.- Valoración del desarrollo reglamentario de la LPRL

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente Insatisfecho y 5 Totalmente Satisfecho

Valora el desarrollo de la ley en los siguientes aspectos:

		1	2	3	4	5
5.1.	Los requisitos mínimos relativos de las condiciones de trabajo para la seguridad y la salud.	<input type="checkbox"/>				
5.2.	Las limitaciones o prohibiciones que afectan a las operaciones, los procesos y las exposiciones a situaciones de riesgo.	<input type="checkbox"/>				
5.3.	La formación de las y los trabajadores en materias de prevención.	<input type="checkbox"/>				
5.4.	Los procedimientos de evaluación y guías de actuación.	<input type="checkbox"/>				
5.5.	El ordenamiento y el control del funcionamiento de los servicios de prevención.	<input type="checkbox"/>				
5.6.	La prevención específica para trabajos especialmente peligrosos.	<input type="checkbox"/>				

Bloque VI.- Valoración de la actuación de las administraciones públicas

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente Insatisfecho y 5 Totalmente Satisfecho

Indica en qué grado estás de acuerdo en que las administraciones públicas han cumplido con cada una de las siguientes funciones:

		1	2	3	4	5
6.1.	La promoción de la prevención y asesoramiento a los órganos técnicos de las administraciones públicas en materia preventiva.	<input type="checkbox"/>				
6.2.	La promoción de actividades de I+D+i en materias de prevención de riesgos.	<input type="checkbox"/>				
6.3.	La sanción de los incumplimientos de la normativa preventiva.	<input type="checkbox"/>				
6.4.	La elaboración de estudios y estadísticas (p.ej. estudios epidemiológicos) relacionadas con la salud de los trabajadores/as.	<input type="checkbox"/>				
6.5.	La supervisión de la formación que reciben los profesionales de los servicios de prevención.	<input type="checkbox"/>				
6.6.	La coordinación y colaboración con organismos internacionales en materia de prevención de riesgos laborales.	<input type="checkbox"/>				
6.7.	La coordinación y colaboración entre distintas administraciones en materia de prevención de riesgos laborales.	<input type="checkbox"/>				

Bloque VII.- Valoración de los servicios de prevención

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente Insatisfecho y 5 Totalmente Satisfecho

Valora el funcionamiento de:

		1	2	3	4	5
7.1.	Los Servicios de Prevención Propios.	<input type="checkbox"/>				
7.2.	Los Servicios de Prevención Mancomunados.	<input type="checkbox"/>				
7.3.	Los servicios de Prevención Ajenos.	<input type="checkbox"/>				
7.4.	Los servicios de Prevención Ajenos Sociedades de Prevención.	<input type="checkbox"/>				

Bloque VIII.- Valoración de la Inspección de Trabajo

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

Indica en qué grado estás de acuerdo en que la Inspección de Trabajo ha cumplido con las siguientes funciones:

		1	2	3	4	5
8.1.	Vigilancia del cumplimiento de la normativa sobre la prevención de riesgos laborales.	<input type="checkbox"/>				
8.2.	Asesoramiento e información a las empresas y a los/as trabajadores/as sobre la Prevención de Riesgos Laborales.	<input type="checkbox"/>				
8.3.	Elaboración de los informes solicitados por los Juzgados de lo Social reclamados en los procedimientos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.	<input type="checkbox"/>				
8.4.	Realización de requerimientos.	<input type="checkbox"/>				
8.5.	Realización de propuestas de sanción	<input type="checkbox"/>				
8.6.	Paralización inmediata de trabajos cuando se determina un riesgo grave e inminente para la salud y seguridad de las y los trabajadores.	<input type="checkbox"/>				

Valora de 1 a 5 siendo 1 Muy negativo y 5 Muy positivo

Indica en qué modo crees que afectaría un incremento de los siguientes aspectos a la Inspección de Trabajo:

		1	2	3	4	5
8.7.	Los recursos públicos.	<input type="checkbox"/>				
8.8.	La voluntad política por parte de las administraciones.	<input type="checkbox"/>				
8.9.	El nivel de cooperación por parte de las empresas.	<input type="checkbox"/>				
8.10.	La colaboración por parte de los/as delegados/as de prevención.	<input type="checkbox"/>				
8.11.	La colaboración por parte de las y los trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
8.12.	La influencia que ejercen las empresas sobre las administraciones.	<input type="checkbox"/>				
8.13.	La discrecionalidad de la actuación de cada inspector derivada de la ausencia de protocolos.	<input type="checkbox"/>				
8.14.	La gran dependencia de la labor inspectora de la forma en que cada inspector entiende su labor.	<input type="checkbox"/>				

Bloque IX.- Valoración de la incidencia de la LPRL sobre la cultura preventiva de los principales actores en la prevención

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

Indica el nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

		1	2	3	4	5
9.1.	Las empresas consideran la prevención un gasto más que una inversión.	<input type="checkbox"/>				
9.2.	La principal motivación de las empresas en materia de prevención es el temor a la sanción o al deterioro de su imagen pública.	<input type="checkbox"/>				
9.3.	Las empresas se preocupan realmente por la prevención de riesgos laborales.	<input type="checkbox"/>				
9.4.	Las empresas consideran la prevención un mero trámite formal.	<input type="checkbox"/>				
9.5.	Las empresas tienen una actitud reactiva, se preocupan por la salud y la prevención una vez que se ha producido el daño o hay posibilidad de ser inspeccionados.	<input type="checkbox"/>				
9.6.	Las empresas están concienciadas sobre la importancia de la prevención de riesgos laborales.	<input type="checkbox"/>				
9.7.	Las empresas están concienciadas en la importancia de prevenir los riesgos laborales para el buen funcionamiento y la productividad de las mismas.	<input type="checkbox"/>				
9.8.	En general, la prevención de riesgos es considerada un elemento menor en la gestión de las empresas.	<input type="checkbox"/>				
9.9.	Las y los trabajadores están concienciados de la importancia de la prevención de riesgos en el trabajo.	<input type="checkbox"/>				
9.10.	Las y los trabajadores consideran la prevención un asunto menor.	<input type="checkbox"/>				
9.11.	Los/as delegados/as de prevención dedican la mayor parte de su tiempo al desarrollo de una cultura preventiva entre Las y los trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
9.12.	Los/as delegados/as de prevención dedican la mayor parte de su tiempo al desarrollo de una cultura preventiva entre los empresarios.	<input type="checkbox"/>				
9.13.	Los/as delegados/as de prevención se centran fundamentalmente en la evaluación de riesgos y en la detección de daños.	<input type="checkbox"/>				
9.14.	Los/as delegados/as de prevención se centran principalmente en la labor de denuncia.	<input type="checkbox"/>				
9.15.	Los negociadores sindicales de convenios, incorporan las cuestiones de prevención dentro de la negociación colectiva.	<input type="checkbox"/>				
9.16.	La prevención de riesgos laborales es un tema prioritario dentro de la UGT.	<input type="checkbox"/>				
9.17.	La atención que recibe la prevención de riesgos laborales disminuye a medida que se desciende en la estructura del Sindicato.	<input type="checkbox"/>				
9.18.	Los logros en materia preventiva tienen menos reconocimiento dentro el Sindicato.	<input type="checkbox"/>				
9.19.	Las Secretarías de Salud laboral tienen el mismo peso y relevancia que las demás dentro del Sindicato.	<input type="checkbox"/>				
9.20.	En los procesos de negociación colectiva, la prevención ocupa el lugar que merece en la agenda sindical.	<input type="checkbox"/>				

Bloque X.- Organización de la prevención en la UGT						
Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo						
Indica en qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre el apoyo y los recursos que te ofrece la UGT para realizar tu labor como delegado/a:		1	2	3	4	5
10.1.	En general, cuando necesito el respaldo del Sindicato, está disponible.	<input type="checkbox"/>				
10.2.	Cuando necesito asesoramiento jurídico, está disponible.	<input type="checkbox"/>				
10.3.	Cuando necesito asesoramiento técnico sobre prevención, está disponible.	<input type="checkbox"/>				
10.4.	Cuando necesito apoyo frente a las presiones de la empresa, está disponible.	<input type="checkbox"/>				
10.5.	Creo que el Sindicato valora mi labor como delegado/a de prevención.	<input type="checkbox"/>				
10.6.	Creo que el Sindicato se preocupa por mi bienestar.	<input type="checkbox"/>				
10.7.	Creo que la formación que recibo es suficiente.	<input type="checkbox"/>				
10.8.	Creo que la formación es demasiado técnica y poco sindical.	<input type="checkbox"/>				
10.9.	Creo que la formación está disponible en el momento que se necesita.	<input type="checkbox"/>				
10.10.	La formación mejora mis competencias para implicar a los compañeros y compañeras de trabajo en la labor preventiva.	<input type="checkbox"/>				
10.11.	La formación me ayuda a mejorar la prevención a través de la incorporación de este tema a la negociación colectiva.	<input type="checkbox"/>				
En qué medida crees que los siguientes aspectos mejorarían la labor de prevención:		1	2	3	4	5
10.12.	La extensión de la labor del delegado/a de prevención, más allá de su propia empresa (delegados de Territoriales o sectoriales), permitiría mejorar la prevención en las pequeñas empresas.	<input type="checkbox"/>				
10.13.	El reconocimiento de mayores competencias a las y los trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
10.14.	El impulso de las Oficinas Técnicas y de Equipos de referencia y un equipo de coordinación dentro del Sindicato.	<input type="checkbox"/>				
10.15.	El desarrollo de herramientas tecnológicas (apps o plataforma web) que faciliten la información, contactos y pasos a seguir en materia de prevención o en caso de un incidente laboral.	<input type="checkbox"/>				
En qué medida crees que los siguientes aspectos limitan la labor de prevención:		1	2	3	4	5
10.16.	La escasa integración y coordinación con otras actividades sindicales.	<input type="checkbox"/>				
10.17.	La alta rotación de los delegados y delegadas de prevención.	<input type="checkbox"/>				
10.18.	La confusión entre las tareas del delegado/a de prevención y las del técnico de prevención.	<input type="checkbox"/>				
10.19.	La focalización de la labor del delegado/a en las tareas de vigilancia más que en las de prevención.	<input type="checkbox"/>				
10.20.	La escasa participación en los comités de seguridad y salud.	<input type="checkbox"/>				
10.21.	La falta de coordinación con otras organizaciones sindicales.	<input type="checkbox"/>				

Bloque XI.- Valoración de la labor del Delegado y Delegada de Prevención

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

Indica el nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

		1	2	3	4	5
11.1.	Los/as Delegados/as de Prevención tienen que ser profesionales de la prevención de riesgos laborales.	<input type="checkbox"/>				
11.2.	Consideras que estás bien formado para trasladar cultura preventiva a las y los trabajadores.	<input type="checkbox"/>				
11.3.	Consideras que estás bien formado para colaborar con el empresario en el establecimiento de la cultura preventiva en tu empresa.	<input type="checkbox"/>				

Bloque XII.- Otras Instituciones relacionadas con la PRL

Valora de 1 a 5 siendo 1 Totalmente en Desacuerdo y 5 Totalmente de Acuerdo

Indica el nivel de acuerdo con las siguientes afirmaciones:

		1	2	3	4	5
12.1.	El procedimiento de calificación de las enfermedades profesionales, es correcto.	<input type="checkbox"/>				
12.2.	La regulación de los requisitos y procedimientos para la comunicación e información de los accidentes de trabajo, es correcta.	<input type="checkbox"/>				
12.3.	Habría que calificar como contingencia profesional todos los daños derivados del trabajo.	<input type="checkbox"/>				
12.4.	Siempre soy consultado para la solicitud del Bonus por parte de mi empresa.	<input type="checkbox"/>				
12.5.	Participo en la elección de la Mutua de mi empresa.	<input type="checkbox"/>				
12.6.	Los servicios y la asistencia que presta la Mutua a las y los trabajadores de mi empresa son de calidad.	<input type="checkbox"/>				
12.7.	Las y los trabajadores de mi empresa conocen la existencia de la Comisión de Prestaciones Especiales de la Mutua.	<input type="checkbox"/>				



ÚNETE
POR TUS DERECHOS



**Riesgos
Laborales**
19952015 Aniversario de la Ley de Prevención