Estudio diagnóstico preventivo y buenas prácticas ergonómicas

en el sector de ocio educativo y animación sociocultural

Con la financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

AS-0141/2014

Desarrollado por:

CCOO enseñanza

Estudio diagnóstico preventivo y buenas prácticas ergonómicas

en el sector de ocio educativo y animación sociocultural

Agradecimientos

A la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales que ha financiado la ejecución de este proyecto (AS-0141/2014). Y especialmente, a los profesionales participantes que con su trabajo y su generosa colaboración, han hecho posible el desarrollo de este estudio.

Esta publicación se realiza:

Con la financiación de

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

en el marco de las acciones: AS-0140/2014, AS-0141/2014, AS-0142/2014, AS-0143/2014, AS-0144/2014.

Ninguna parte de esta publicación, incluido el diseño de la portada y la contraportada puede ser reproducida, almacenada o transmitida de manera alguna,ni por ningún medio, ya sea electrónico, químico, óptico, de grabación o de fotocopia, sin permiso previo de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (FPRL). Todos los derechos reservados.

Coordinación del proyecto:
Julio Serrano Gracia, responsable de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO), y Yolanda García Heras, técnica superior de prevención de riesgos laborales de la FECCOO.

Autores:
Lourdes Larripa Feliz y María José Sevilla Zapater (técnicas en prevención de riesgos laborales de ISTAS CCOO), Yolanda García Heras y Pilar Ortiz Barragán (técnicas superiores de prevención de riesgos laborales de la FECCOO).

Edita:
Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO)
Secretaría de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral
www.fe.ccoo.es

Diciembre 2015

Diseño y maquetación:
Graforama. www.graforama.es

Impresión:
Gráficas Magaña

Depósito legal: M-39171-2015

Para facilitar la lectura hemos optado por ceder a la convención del castellano que otorga a los sustantivos y adjetivos del género masculino, la representación de ambos sexos.

Presentación

La Federación de Enseñanza de CCOO está empeñada en desarrollar la cultura preventiva en los trabajadores y empresarios del sector ocio educativo y animación sociocultural, por eso **realizó** durante el año 2013 el "Estudio diagnóstico sobre riesgos ergonómicos y trastornos asociados en el sector de ocio educativo y animación sociocultural" (IS 0188/2012), financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Las conclusiones de aquel trabajo, junto con la falta de información específica disponible, la reciente aparición de este sector, (primer convenio colectivo firmado en 2011) y la buena disposición de los agentes que lo componen, nos convenció de la necesidad de tener una línea de continuidad para profundizar en este tipo de riesgos laborales elaborando una propuesta de buenas prácticas ergonómicas que fomente el desarrollo del trabajo de forma segura y permita reducir los accidentes y las enfermedades profesionales de origen musculoesquelético.

La edición de esta Guía es uno de los resultados del "Estudio de diagnóstico preventivo y buenas prácticas ergonómicas en el sector de ocio educativo y animación sociocultural. Herramientas Web y dispositivos móviles I (acción AS-0141/2014), **financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales**, ha sido realizada por la Federación de Enseñanza de CCOO en colaboración con ISTAS CCOO. Forma parte de un proyecto global en el que los firmantes del convenio colectivo de Ocio educativo y animación sociocultural, han sido ejecutantes y solicitantes a la vez de proyectos vinculados a este. Las organizaciones que han participado en esta aventura han sido la Federación de Enseñanza de CCOO, la Federación de Servicios públicos de UGT, la Asociación Española de Empresas de Iniciativa y Servicios Sociales (AEEISSS), la Federación Estatal de Organizaciones Empresariales de Ocio Educativo y Sociocultural (FOESC) y la Asociación Nacional de Centros de Animación, Enseñanza y Formación Sociocultural (ANESOC).

Con el fin de divulgar los resultados que muestra esta Guía de diagnóstico preventivo y de buenas prácticas ergonómicas, la Federación de Enseñanza de CCOO, como ejecutante de este proyecto, ha desarrollado un **plan de difusión** que se ha centrado en el desarrollo de una jornada de presentación del proyecto y un portal Web informativo dirigido a los profesionales del sector y las empresas.

Con esta Guía, la Federación de Enseñanza de CCOO pretende facilitar al sector de ocio educativo y animación sociocultural un instrumento para las buenas prácticas ergonómicas teniendo en cuenta las situaciones a las que están expuestos las trabajadoras y trabajadores del sector.

Puedes descargarte esta Guía en www.prlocioeducativo.com

Ayúdanos a difundir los resultados obtenidos en este proyecto, sin duda serán muy útiles en nuestro trabajo diario en las empresas del sector de ocio educativo y animación sociocultural.

Muchas gracias.

Secretaría de Acción Sindical, Universidades e Investigación y Salud Laboral de la FECCOO

Índice

Instrucciones prácticas para usar esta guía 7

1. Objetivo de la guía 9

2. Contexto del estudio diagnóstico en el sector 11

2.1. Características del sector 11

2.2. Características de las personas ocupadas en el sector 12

2.3 Colectivos objeto de estudio 13

2.4 Principales factores de riesgos generales en el sector 18

3. Procedimiento para el diagnóstico preventivo 21

4. Muestra y características de las personas participantes 23

4.1. Alcance de la muestra 23

4.2 Características de los trabajadores y trabajadoras participantes 24

4.3. Características de los trabajadores y trabajadoras participantes 38

4.4. Características de los puestos de trabajo analizados 42

5. Diagnóstico preventivo 51

5.1. Gestión de la prevención y medidas preventivas 51

5.2. Seguridad laboral y medidas preventivas 79

5.3. Higiene industrial y medidas preventivas 98

5.4. Organización del trabajo y medidas preventivas 112

5.5. Ergonomía laboral y medidas preventivas 130

6. Conclusiones del diagnóstico 163

7. ¿Cómo puedes utilizar en tu trabajo la información de esta guía? 167

8. Bibliografía 169

Instrucciones prácticas para usar esta guía

Si te interesa:

- Conocer el motivo de este trabajo, acércate al punto **1. Objetivo de la guía**.
- Saber más sobre el sector de ocio educativo y animación sociocultural y sus características, lee el punto **2. Contexto del estudio diagnóstico en el sector**.
- Informarte sobre cómo se ha realizado la toma de datos cuantitativa y cualitativa para la obtención de información del sector, y con qué técnicas y herramientas se ha trabajado, puedes ir al punto **3. Procedimiento para el diagnóstico preventivo**.
- Conocer los puestos de trabajo analizados, las características de los trabajadores y de las empresas participantes, la zona geográfica a la que pertenecen, acude al punto **4. Muestra y características de las personas participantes**.
- Descubrir los resultados obtenidos respecto a la gestión de la prevención en las empresas participantes y posibles mejoras a implementar en las empresas, dirígete al punto **5.1 Gestión de la prevención y medidas preventivas**.
- Identificar los factores de riesgo de seguridad laboral destacados con mayor frecuencia por los participantes, sus causas de exposición y posibles medidas preventivas, es necesario ir al punto **5.2 Seguridad laboral y medidas preventivas**.
- Identificar los factores de riesgo higiénicos destacados con mayor frecuencia por los participantes, sus causas de exposición y posibles medidas preventivas, es necesario ir al punto **5.3 Higiene industrial y medidas preventivas**.
- Identificar los factores de riesgo psicosociales derivados de la organización del trabajo, destacados con mayor frecuencia por los participantes, sus causas de exposición y posibles medidas preventivas, es necesario ir al punto **5.4 Organización del trabajo y medidas preventivas**.
- Identificar los factores de riesgo ergonómicos destacados con mayor frecuencia por los participantes, sus causas de exposición y posibles medidas preventivas, es necesario ir al punto **5.5 Ergonomía laboral y medidas preventivas**.

- Tener un resumen de los resultados de este estudio acude al apartado **6. Conclusiones del diagnóstico**.

- Adquirir orientaciones sobre cómo actuar ante estas situaciones de riesgo en tu puesto de trabajo y en la empresa, acude al punto ***7. ¿Cómo puedes utilizar en tu trabajo la información de esta guía?***

- Obtener más información para profundizar, la encontrarás en el punto **8. Bibliografía**.

Además, con el fin de agilizar la lectura y proporcionarte argumentos reales y prácticos aplicables al sector, **intercalamos en el texto comentarios y testimonios** de muchas de las personas que han participado en este estudio, con el fin de reflejar en la Guía una realidad común para muchos profesionales del sector.

Asimismo, puedes acceder a más información sobre la prevención del riesgo ergonómico en el sector, leyendo "Estudio diagnóstico sobr**e riesgos ergonómicos y trastornos asociados en el sector de ocio educativo y animación sociocultural**" disponible en: www.prlocioeducativo.com desde el que descargar el pdf

1. Objetivo de la guía

El **objetivo principal** de esta Guía es desarrollar una cultura preventiva, tanto en los trabajadores como en los empresarios, del sector de ocio educativo y animación sociocultural, contribuyendo a la prevención de riesgos específicos, mediante la puesta a disposición de instrumentos preventivos eficaces que permite, tanto a la representación de los trabajadores como a los servicios de prevención, una eficaz intervención en la mejora de las condiciones de trabajo.

El hecho de encontrarnos con un sector compuesto por dos colectivos prioritarios, jóvenes y mujeres, hace necesario por un lado prestar especial atención a las condiciones de las mujeres en particular y por otro lado crear herramientas y productos atractivos que aprovechen las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) para hacer llegar la información a los colectivos mayoritarios del sector.

Entendemos que existe una necesidad de profundizar en la detección de los principales riesgos laborales realizando un diagnóstico preventivo en el sector, junto con una propuesta de buenas prácticas ergonómicas que garanticen el correcto tratamiento de esta clase de riesgos.

Y a la vez resulta fundamental construir herramientas prácticas y actualizadas para el sector de ocio educativo y animación sociocultural y para sus destinatarios. Internet es un medio de comunicación y un poderoso instrumento para la educación y el enriquecimiento cultural que debemos aprovechar para hacer llegar a los trabajadores todo aquello relacionado con la prevención de riesgos laborales. El portal Web/gestor documental y los dispositivos móviles permiten trasmitir la información preventiva y asegurar el aprendizaje, la concienciación y la sensibilización de empresas y trabajadores y con ello mejorar las condiciones laborales en general y ergonómicas en particular.

A partir de este objetivo general pretendemos alcanzar los siguientes **objetivos específicos**:

- Proponer instrumentos preventivos dirigidos al sector ocio educativo y animación sociocultural mediante la información y sensibilización para facilitar la acción preventiva.

- Promocionar la cultura preventiva relativa de los riesgos laborales en general y ergonómicos en particular en la sociedad, en empresarios y en trabajadores del sector ocio educativo y animación sociocultural, fomentando la detección de los principales riesgos laborales que afectan al sector a través del diagnóstico preventivo de las empresas del sector y el tratamiento de los riesgos ergonómicos.

- Promocionar, mediante la difusión informativa pertinente, actitudes y comportamientos seguros en el trabajo, promoviendo la participación e implicación de los trabajadores en la actividad preventiva del sector ocio educativo y animación sociocultural a través de la creación de instrumentos preventivos interactivos con los destinatarios, atractivos y de fácil comprensión a través de medios escritos y audiovisuales.

- Proporcionar asistencia técnica a empresarios y trabajadores y sus representantes para mejorar sus capacidades de actuación preventiva en las empresas a través de la creación de una relación de problemas técnicos comunes y sus posibles soluciones que se puedan producir en la aplicación de las actividades preventivas y de instrumentos preventivos que permitan la interacción con los destinatarios de la acción.

- Informar y sensibilizar a los trabajadores, empresarios y representantes de los trabajadores sobre buenas prácticas y medidas preventivas específicas para gestión los principales riesgos laborales en general y ergonómicos en particular en el sector.

2. Contexto del estudio diagnóstico en el sector de ocio educativo y sociocultural

El sector de ocio educativo y sociocultural es una realidad compleja, que abarca a más de 150.000 trabajadores y trabajadoras de todo el Estado, la mayoría de ellos sin regulación, y a la que se ha pretendido dar respuesta tras la firma del I Convenio Colectivo de ámbito estatal que tuvo lugar en 2011, favoreciendo la constitución de una estructura laboral más estable en un colectivo disgregado, recogido en CNAE, pero con puntos en común, siendo el primero y principal, la intención educativa de las actividades que desarrolla.

En mayo de 2015 se firmó el II CC marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural (BOE 15/07/2015). A él nos referiremos para la caracterización del sector y su clasificación profesional. En lo que se refiere a resultados de la encuesta utilizada para este estudio, hemos manejado las categorías profesionales establecidas en el I convenio.

Fundamentar el desarrollo de un proyecto de estas características sobre las condiciones reales de trabajo es incuestionable. Con el estudio bibliográfico previo y los escasos documentos publicados sobre el sector de ocio y animación sociocultural conseguimos conocer, aunque de lejos, las condiciones de trabajo del sector en relación, en este caso, a la exposición a factores de riesgo generales y sus consecuencias sobre la salud. Sin embargo, si lo que pretendemos es evidenciar las condiciones reales, debemos partir de la percepción individual de las personas que están expuestas a las mismas. Es por esta razón por la que hemos empleado herramientas participativas, que implican al trabajador y trabajadora en el procedimiento de recopilar información.

2.1. Características del sector

Este sector agrupa a un colectivo de trabajadores y trabajadoras que desarrolla su actividad profesional en ámbitos educativos no formales como centros cívicos, casas de colonias, actividades extraescolares, etc.

La distribución de empresas en función de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE (según la clasificación del 2009), a partir de los datos recopilados por el Instituto Nacional de Estadística para el año 2013, muestra que las empresas que lo componen son en su mayoría PYMES y micropymes de 1 a 49 trabajadores y trabajadoras, también autónomos, seguidas por la mediana empresa de 50 a 250 trabajadores, y un porcentaje menor de empresas de más de 250 trabajadores.

La distribución de empresas en función de la CNAE es la siguiente:

- CNAE 552, “Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia”, ocupado por unas 9.651 empresas.
- CNAE 885, “Otra educación” ocupado por unas 54.461 empresas.
- CNAE 889, “Otras actividades de servicios sociales sin alojamientos”, ocupado por 2.505 empresas.
- CNAE 932, “Actividades recreativas y de entretenimiento”, ocupado por unas 11.807 empresas.

El sector agrupa distintos CNAE de actividad, pero en este estudio en concreto se hace referencia a las empresas y/o entidades privadas, dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona, cuya actividad principal está dentro del alcance de las entidades solicitantes.

La información extraída de la fuente INE 2012 estableció el total de la población ocupada en el sector en alrededor de 206.000 trabajadores dentro del ámbito de aplicación del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, en vigor en aquel momento. En el año 2015, publicado en el BOE de 15 de julio de 2015, se firma el II Convenio Colectivo marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural. A la firma del II Convenio de este sector se estima que el sector agrupa más de 175.000 empleos.

2.2. Características de las personas ocupadas en el sector

Siguiendo el ámbito funcional que desarrolla el II CC marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, para el desarrollo de este estudio centraremos el análisis de personas que desarrollan su trabajo en empresas y/o entidades privadas dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, consistente en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona, cuya actividad principal esté dentro del alcance de las entidades solicitantes y comprenda alguna de las siguientes actividades:

- Actividades de educación en el ocio, actividades de educación no formal, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades educativas en el comedor escolar, de patio, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos urbanos,...
- Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, centros de animación y centros socioculturales de Personas Mayores, animación deportiva, bibliotecas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles, servicios de información juvenil, ludotecas, centros de tiempo libre, museos, semanas culturales, exposiciones, talleres, actividades de dinamización del patrimonio y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre,...

- Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos, centros de interpretación ambiental, actividades y programas de educación medioambiental y otros equipamientos, actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano.

La relación efectuada no se entiende cerrada, por lo que se considera incluida cualquier otra actividad que exista o de nueva creación, siempre que su función pueda ser encuadrada en la relación anterior.

Por lo tanto quedan excluidos del ámbito de este proyecto aquellos centros cuyas actividades de acción e intervención social, están encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social. De igual manera quedan excluidos, los centros que desarrollan actividades de educación e interpretación ambiental no integradas en programas de ocio educativo y animación sociocultural; así como los hoteles en los que se desarrollan actividades de ocio.

En cuanto a las características laborales y personales de los trabajadores y trabajadoras, el sector está compuesto por dos colectivos prioritarios: jóvenes y mujeres que aunque prestan servicios tanto para edad infantil, como jóvenes y mayores, la gran mayoría se centra en el ámbito infantil y juvenil con una temporalidad laboral muy concreta (periodo escolar/ periodos vacacionales).

2.3. Colectivos objeto de estudio

Según establece el Capítulo 4, Artículo 19, del II Convenio la clasificación profesional objeto de este estudio se corresponderían con el Grupo III, *Personal de atención directa en equipamiento de cultura de proximidad y proyectos socioculturales*, y Grupo IV, *Personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo*. **Los grupos y puestos de trabajo** según artículo 19 son los siguientes:

Tabla 1.
II Convenio Colectivo marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Clasificación profesional Grupos II y III.

GRUPO III	GRUPO IV
Personal de atención directa en equipamiento de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	**Personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo**
• Animador Sociocultural • Mediador/a intercultural educativo • Experto/a en talleres • Informador/a juvenil • Informador/a • Técnico/a especialista	• Coordinador/a de Actividades • Monitor/a de Ocio y Tiempo Libre

Debido al solape de convenio que se produce mientras se está elaborando este estudio, tenemos que referirnos también a los grupos y puestos de trabajo definidos en el Primer Convenio, nomenclatura utilizada en los cuestionarios creados para este estudio. Más adelante podemos ver la equivalencia entre categorías de ambos convenios.

Según establecía el Capítulo 4 del I Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, la clasificación profesional objeto de este estudio será el Grupo III referido al Personal de atención educativa y sociocultural. **Las categorías** que recoge este grupo (según artículo 19) son los siguientes:

- Coordinador/a de actividades y proyectos de centro
- Monitor/a de Ocio Educativo (incluye 7 puestos de trabajo)
- Animador/a sociocultural
- Experto en talleres
- Controlador/a de salas
- Técnico/a de información
- Titulado/a de grado

Sin embargo, el Anexo 1 del II Convenio recoge la clasificación profesional, definiciones y funciones de cada uno de los puestos de trabajo. En general este conjunto de puestos engloba a todo el personal de atención educativa y sociocultural que es el personal que tiene responsabilidad en el desarrollo de los proyectos educativos y socioculturales y la atención directa con los usuarios.

Este Grupo se concreta en los siguientes **puestos de trabajo para los cuales incorporamos las principales funciones**:

Grupo III: Personal de Atención Directa en Equipamientos de cultura de proximidad y proyectos socioculturales.

Es el personal que tiene responsabilidad directa en el desarrollo los proyectos y que tiene una atención directa con los usuarios/as.

- **Animador/a sociocultural.**

Es quien, reuniendo la formación específica correspondiente, desarrolla aspectos prácticos de un programa o proyecto, ejerciendo su función de dinamización, teniendo una visión global del medio en el que trabaja que le permite planificar, gestionar y evaluar programas de desarrollo comunitario dentro del campo del ocio sociocultural.

- **Mediador/a intercultural educativo.**

Es quien, reuniendo la formación específica y especializada correspondiente, ejerce funciones de planificación, gestión y evaluación en programas interculturales, facilitando la comunicación entre culturas diferentes, siempre dentro de programas socioculturales.

- **Experto/a en Talleres.**

Es quien imparte talleres y actividades en equipamientos culturales, deportivos, educativos y se encarga de ejecutar y desarrollar los contenidos que le son encomendados por el proyecto en el que se marca su actividad. Realiza una labor educativa, siguiendo pautas metodológicas y pedagógicas propias del proyecto. Requiere de un elevado y consistente nivel de formación, tanto a nivel teórico como práctico, avalado por titulaciones o certificados oficiales y/o experiencia acreditada.

- **Informador/a Juvenil.**

Es quien desarrolla su actividad profesional, en las áreas: informativas, de orientación, de asesoramiento, de documentación, de dinamización, socioeducativas, socioculturales, de comunicación, de difusión, de trabajo en red, de formación, coordinación, en el marco de un proyecto. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas de información, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior, si lo hubiere.

- **Informador/a.**

Es quien, estando en posesión de la titulación requerida, realiza actividades de divulgación e información sociocultural (de centros cívicos, eventos socioculturales y cualquier otra especialidad asimilada).

- **Técnico/a Especialista.**

Es quien reuniendo la formación necesaria, es contratado para cumplir una función específica de su titulación que pueda ejecutarse con autonomía, así como con el conocimiento y capacidades necesarias para utilizar instrumentos y técnicas propias necesarias para el desarrollo del proyecto que se trate. Podrán desarrollar su tarea en cualquier organización que contemple la realización de programas del ámbito funcional del convenio, con apoyo y dirección de un profesional de nivel superior.

Grupo IV. Personal de Atención Directa

Es el personal que tiene atención directa con los usuarios/as.

- **Coordinador/a de actividades y proyectos de centro.**

Es la persona que con la titulación requerida y/o experiencia acreditada, coordina el equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones en el centro de trabajo: organiza reuniones con el equipo de monitores/as de ocio educativo, la dirección del centro, las familias de los usuarios;

controla y gestiona el presupuesto y el material; elabora las memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto pedagógico de la actividad a su cargo y el proyecto pedagógico de centro, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

- **Monitor/a de ocio educativo y tiempo libre.**

Es la persona que, con la titulación académica requerida por la legislación vigente y/o experiencia acreditada en la actividad, dinamiza el desarrollo de los programas de ocio educativo y/o tiempo libre, dentro del marco pedagógico establecido por la actividad de acuerdo con la legislación vigente, transmitiendo sus conocimientos, métodos y estrategias, dirigidos al desarrollo grupal e individual de sus componentes.

Esta categoría es de aplicación al personal comprendido en los siguientes puestos de trabajo, entre otros: monitor/a de aula matinal, transporte escolar, comedor escolar, de programas y proyectos en el medio natural, de actividades extraescolares, de colonias y campamentos, de actividades de vacaciones y otras asimilables en el marco del ocio educativo y animación sociocultural.

El Anexo 2 de este Segundo Convenio establece la tabla de equivalencias entre categorías existentes y nuevos grupos profesionales y puestos de trabajo de ambos convenios.

Tabla 2.
Comparativa entre Convenio I y II Convenio Colectivo marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural. Clasificación profesional Grupos II y III.

Grupo III	I CC marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural	II CC marco Estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural
Personal de atención directa en equipamiento de cultura de proximidad y proyectos socioculturales	Animador/a Sociocultural Experto/a en Talleres Técnico/a de Información Titulado/a de Grado Controlador/a de Salas	Animador/a Sociocultural Mediador/a Intercultural Educativo Experto/a en Talleres Informador/a Juvenil Informador/a Técnico/a Especialista
Grupo IV **Personal de atención directa en el ocio y tiempo libre educativo**	Coordinador/a de Actividades y Proyectos de Centro (Grupo III) Monitor/a de Ocio Educativo y Tiempo Libre (Grupo III)	Coordinador/a de Actividades y Proyectos de Centro Monitor/a de Ocio Educativo y Tiempo Libre

La necesidad de cohesión y organización del ámbito estatal de negociación colectiva, obligó a la concordancia y reconocimiento de los convenios colectivos preexistentes al Primer Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural.

Este Segundo Convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural articula y vertebra la futura negociación colectiva en el sector, respetando lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores.

Así quedan expresamente reconocidos como convenios preexistentes a este Segundo Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, los que ya lo fueron en el Primer Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en sus ámbitos funcionales concurrentes:

- **Conveni collectiu del sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya**.
  Código convenio n.º 79002295012003.

- **Convenio colectivo territorial de Bizkaia del sector de Intervención Social**.
  Código convenio n.º 48006185012006.

- **Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Álava**.
  Código de convenio n.º 01000755011981.

- **Convenio Colectivo de Hostelería de Gipúzkoa de 2008-2010**.
  Código de convenio n.º 20000705011981.

- **Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Bizkaia**.
  Código de convenio n.º 48001205011981.

- **Convenio Colectivo de Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco para los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2009)**. Código de convenio n.º 86002445012005.

- **Convenio Colectivo de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno vasco para los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2008)**. Código de convenio n.º 86002235012003.

- **Convenio Colectivo del sector de ludotecas y tiempo libre de Aragón**.
  Código convenio n.º 72000185012002.

Independientemente de la denominación concreta del Monitor educativo, según la comunidad autónoma en la que nos encontremos, podemos afirmar que es el puesto de trabajo que agrupa un mayor número de trabajadores y trabajadoras ocupadas.

La tarea del monitor es probablemente una de las profesiones más indefinidas y más exigentes que existe en este sector. Su tarea la desarrolla normalmente en equipo, con otros monitores en una relación de igualdad (coordinados por y con otra figura, que asume las funciones de coordinación/dirección del grupo, planificación y representación), aunque también, y en ocasiones, puede desarrollar su acción personalmente de forma casi autónoma, desarrollando talleres o actividades concretas dentro de marco institucional o proyecto más amplio. Por ello, al trabajar coordinadamente en grupo, se "especializa" en un sector de actividad complementario con los de los otros miembros de su equipo de trabajo.

Este Técnico/a podrá ejercer su actividad en los sectores de Intervención Social, Turismo y Actividades Recreativas, en las áreas de programación, organización, desarrollo, seguimiento y evaluación de proyectos de animación sociocultural, así como colaborar en la elaboración de programas de intervención socio-comunitaria.

En general, podrá integrarse en cualquier estructura u organización empresarial que contemple la realización de actividades de intervención comunitaria, trabajo con grupos, colectivos o asociaciones, programas de dinamización social, cultural o de ocio y tiempo libre.

2.4. Principales factores de riesgos generales en el sector

La VII Encuesta de Condiciones de trabajo en cifras de 2011, desarrollada por el INSHT, estudia todos los aspectos relevantes de las condiciones de trabajo y su relación con la salud y seguridad de los ocupados, mediante entrevista personal en el domicilio del trabajador a una muestra de 8.892 trabajadores/as ocupados/as.

De entre los principales resultados que proporciona cabe destacar los siguientes:

- El 69% de los ocupados percibe estar expuesto al **riesgo de accidentarse en su trabajo**.

- Uno de cada diez ocupados está expuesto a un alto nivel de **ruido** en su puesto de trabajo. Los Obreros industriales y los Mecánicos y empleados de taller son quienes más frecuentemente deben soportar exposiciones a valores de ruido elevados y muy elevados (39% y 31%, respectivamente).

- La exposición a **agentes químicos**, derivada tanto de su *manipulación* como de su *inhalación*, afecta al 23% de los trabajadores.

- Algo más del 7% de los ocupados está expuesto en su trabajo a **contaminantes biológicos**. Los trabajadores de las Actividades sanitarias y sociales son los que están expuestos en mayor medida (47%), tanto porque deben manipularlos como porque pueden entrar en contacto con ellos de forma accidental.

- Otros indicadores de enorme impacto, por su magnitud y consecuencias asociadas, son los relacionados con los **requerimientos físicos** de la tarea. Las exigencias físicas más habituales son: *repetir los mismos movimientos de manos o brazos* (59%) y *adoptar posturas dolorosas o fatigantes* (36%). En ambas circunstancias la frecuencia de exposición de las mujeres es superior a la de los hombres.

En conjunto, el 84% de los trabajadores señala sentir alguna molestia que achaca a posturas y esfuerzos derivados del trabajo que realiza. También, en general, la frecuencia de quejas por molestias musculoesqueléticas es significativamente superior entre las mujeres.

- Así mismo, varios indicadores relativos a las exigencias derivadas de **factores psicosociales** del trabajo han empeorado respecto a cuatro años antes. Así, ocurre con el *nivel de atención* exigida en la tarea, con la percepción de tener *mucho trabajo y sentirse agobiado*, tener que *trabajar muy rápido* o deber *atender varias tareas al mismo tiempo*.

- Por último, más de siete de cada diez ocupados tiene algún problema de salud. Para la mayoría de ellos, sus problemas de **salud** están relacionados (originados o agravados) por el trabajo que realizan, en particular quienes presentan algún trastorno musculoesquelético, pero también los que manifiestan sufrir cansancio y agotamiento, y estrés.

En definitiva, los datos referidos a las exigencias físicas de los puestos de trabajo y los problemas de salud asociados a ellas muestran una incidencia creciente, al igual que ocurre con los indicadores relativos a las exigencias de carácter mental: nivel de atención requerido, ritmo de trabajo impuesto, plazos a cumplir y monotonía de la tarea. Ello es sólo compensado, en parte, por un mayor porcentaje de trabajadores que disfrutan de un alto nivel de autonomía en la realización de sus tareas.

Entre los aspectos más positivos merecen ser resaltados los importantes esfuerzos preventivos llevados a cabo en estos años en las empresas españolas; así, una mayor proporción de trabajadores disponen hoy de un representante legal en salud laboral (el delegado de prevención) para facilitar su participación en la mejora de la seguridad y salud en el trabajo, y las actividades preventivas como la vigilancia de la salud, la formación e información y la evaluación de riesgos muestran una creciente cotidianidad en los centros de trabajo.

La herramienta principal empleada en esta etapa del estudio de campo es el **Cuestionario de daños y factores de riesgos generales**. El objetivo del cuestionario es obtener información directa de los trabajadores/as del sector de ocio educativo y animación sociocultural acerca de:

- Datos generales de la empresa, relacionados con su tamaño y ubicación.

- Datos personales y laborales. Nos facilitan información sobre el sexo, la edad, el horario, el contrato, el puesto de trabajo, la antigüedad y el número de horas diarias trabajadas.

- La aplicación efectiva de la normativa en prevención de riesgos laborales, fundamentalmente en lo que respecta a los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de trabajadores.

- Las exposiciones a factores de riesgos relacionados con la seguridad laboral según la frecuencia de respuesta y el tiempo de exposición a dichos factores de riesgo.

- Las exposiciones a factores de riesgos relacionados con la higiene industrial según la frecuencia de respuesta y el tiempo de exposición a dichos factores de riesgo.

- Las exposiciones a factores de riesgos relacionados con la organización del trabajo según la frecuencia de respuesta y el tiempo de exposición a dichos factores de riesgo.

- Las exposiciones a factores de riesgos relacionados con la ergonomía laboral según la frecuencia de respuesta y el tiempo de exposición a dichos factores de riesgo.

Todo ello en relación al puesto de trabajo que desarrollan habitualmente.

Además del cuestionario, se han empleado dos herramientas necesarias:

- Una **aplicación informática online** en la que se ha volcado el contenido del cuestionario para su distribución y cumplimentación online por parte de los trabajadores y trabajadoras del sector. Ha permitido el registro de la información individual de cada persona encuestada.

- Un **portal Web** (gestor documental) que recopilará toda la información preventiva relacionada con el sector y los resultados del estudio y que proporcionará una herramienta eficaz para la difusión de esta información. Las aplicaciones móviles son un medio de difusión idóneo, actualizado e interactivo con los destinatarios finales de la acción.

La mayor parte de la población trabajadora del sector tiene contratos a tiempo parcial y las empresas que los contratan no se plantean realizar inversión en salud laboral en un colectivo que puede pertenecer a la empresa solo unos meses. Sin embargo, las características intrínsecas del sector conllevan un constante un reciclaje de formación de los y las profesionales que lo ocupan, por lo que se hace imprescindible facilitar a las empresas recursos formativos para enriquecer tanto a la persona como al puesto que desempeña y a la personas usuarias a las que va dirigido el servicio, favoreciendo a su vez la seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

Con el fin de fomentar la salud laboral en las empresas del sector y con ello reducir los trastornos musculoesqueléticos derivados del trabajo el Segundo Convenio Colectivo de ámbito Nacional del Sector de ocio educativo y animación sociocultural dedica un capítulo completo, el Capítulo 14 a la Seguridad y Salud laboral en el sector.

3. Procedimiento para el diagnóstico preventivo

En la elaboración de este estudio se utiliza como punto de partida los resultados del estudio IS 0188/2012 ***Estudio diagnóstico sobre los riesgos ergonómicos y trastornos asociados en el sector ocio educativo y animación sociocultural*** ejecutado por la Federación de Enseñanza de CCOO (FECCOO) y financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, en el que se utilizó el Método ERGOPAR[1], de ergonomía participativa, cuyo objetivo es mejorar las condiciones de trabajo a nivel ergonómico eliminando, o al menos reduciendo, la incidencia de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral en trabajadores y trabajadoras, contando con su participación y la de sus representantes legales, favoreciendo de esta manera el desarrollo de dinámicas participativas en la empresa que refuercen la cultura preventiva y la integración de la misma en la empresa.

El sector ocio educativo y animación sociocultural es un sector reciente para el cual no existen estudios específicos en materia preventiva, exceptuando el diagnóstico preventivo realizado producto del citado estudio IS 0188/2012. Por este motivo es imprescindible realizar un diagnóstico preventivo general del mismo, recopilando información de interés en relación a la problemática preventiva que le atañe para poder avanzar en la resolución de cada uno de estos problemas y profundizar en las materias como la ergonomía en las que ya se ha realizado una primera toma de contacto.

Para ello se realizó en primer lugar, una revisión bibliográfica del material existente, en relación a los principales factores de riesgos laborales en general y los ergonómicos en particular, prestando especial atención a:

- Las características de las empresas del sector en el ámbito estatal.
- Las características de la plantilla de trabajadores/as.
- La clasificación de los puestos de trabajo en el sector (según convenio colectivo).
- La situación de las mujeres en el sector.
- Los principales daños a la salud consecuencia del trabajo.
- Los principales factores de riesgo y sus causas.

[1] ERGOPAR: Es un procedimiento de ergonomía participativa para la prevención de trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. Si quieres saber más sobre el Método ERGOPAR, entra en **ergopar.istas.net**.

- Las recomendaciones y buenas prácticas en la prevención de riesgos laborales.

- Las recomendaciones y buenas prácticas en la prevención de riesgos ergonómicos.

Asimismo se consultaron los datos publicados sobre siniestralidad laboral en el sector a nivel estatal, plantillas, etc. prestando especial atención a la cuestión de género.

Posteriormente se creó un Grupo de Trabajo Interno, constituido por personal técnico de la FECCOO que realizó la creación y distribución de un cuestionario de chequeo para el diagnóstico preventivo general del sector, distribuyéndose éste entre las empresas por las entidades ejecutantes.

Una vez realizado el diagnóstico preventivo y tras el tratamiento de los resultados se realizaron tres Grupo de Discusión con trabajadores, delegados de personal y expertos, conocedores del sector, que contrastaron la información obtenida del cuestionario en relación a la identificación de las principales causas y problemas preventivos, cumplimiento de la normativa, etc. y prestando atención a las cuestiones de género.

Los Grupos de Discusión se centraron fundamentalmente en los principales riesgos ergonómicos que afectan al sector basándose en la información previa aportada por el estudio IS 0188/2012, para los puestos de trabajo más afectados con especial atención a la situación de la mujer.

4. Muestra y características de las personas participantes

Los trabajadores que han participado en este estudio, han colaborado en la distribución y cumplimentación del cuestionario de identificación de riesgos laborales elaborado para el diagnóstico. A través de este cuestionario ha sido posible describir las características de la muestra, identificar los factores de riesgo que con más frecuencia destacan los encuestados, sus percepciones y sus observaciones individuales respecto a las condiciones de trabajo en su puesto de trabajo.

Esta herramienta participativa de toma de datos, permite obtener resultados cuantitativos. El análisis de la información se realiza por cada colectivo de trabajadores según el puesto de trabajo desarrollado habitualmente.

4.1. Alcance de la muestra

El cuestionario de identificación de riesgos generales en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, tras consensuar el cuestionario con todas las organizaciones se procedió a su diseño para la versión Web. De esta manera a partir de un enlace se podría difundir directamente al correo electrónico de los trabajadores. Además, este formato permitiría publicarlo en las páginas Web de las entidades solicitantes de la acción.

La distribución del cuestionario se centró en el colectivo de trabajadores y trabajadoras que desarrollan un puesto de trabajo clasificado en el Grupo III, según el I Convenio colectivo nacional del sector de ocio educativo y animación sociocultural., alcanzándose una distribución total de 21.000 personas a través de los envíos realizados por parte de las entidades solicitantes que forman parte de este estudio. A la herramienta online del cuestionario accedieron 576 personas.

El periodo establecido para la cumplimentación de cuestionarios estuvo abierto desde el 26 de mayo hasta el 5 de julio, obteniendo como resultado la recopilación de 255 cuestionarios considerados como válidos -eliminados los incompletos o erróneos- por estar respondidos en su totalidad. Tras esta fase, se procedió a aplicar los criterios sobre qué datos extrapolar y cruzar para la explotación de los cuestionarios.

En un primer análisis cuantitativo de la muestra se evidencia que el número de cuestionarios recogidos sobre determinados puestos de trabajo es insuficiente para poder realizar un análisis e investigación sobre los daños a la salud y exposición a factores de riesgo. Se tendrán en cuenta en este estudio a pesar de que representan una muestra suficiente. Estamos hablando de:

- Controlador de salas
- Técnico de información
- Titulado de grado

Siguiendo con este criterio, si serían representativos y tendrían continuidad en las siguientes fases del estudio de campo, así como el resto de fases del proyecto que completan el diagnóstico, los puestos de trabajo de:

- Coordinador de actividades y proyectos de centro
- Monitor de ocio educativo
- Animador sociocultural
- Experto en talleres

Del mismo modo, para el análisis de la información de los cuestionarios hemos tenido en cuenta la duración de la jornada diaria de los trabajadores y trabajadoras pertenecientes a cada uno de los puestos de trabajo con una muestra representativa. Con el fin de analizar las condiciones de trabajo más desfavorables, hemos tomado principalmente la información que aportan los cuestionarios cumplimentados referidos a jornadas de trabajo de 4 horas o más al día.

Es evidente que cuanto más larga es la jornada de trabajo, más aumenta el tiempo de exposición a los factores de riesgo ergonómicos y por tanto, más aumenta la probabilidad de sufrir un trastorno a consecuencia del trabajo.

4.2. Características de los trabajadores y trabajadoras participantes

A partir de la información recogida en los cuestionarios podemos extraer las siguientes **conclusiones relevantes y de interés sobre las características de las encuestadas y los encuestados**.

Las personas que han respondido a las 255 encuestas válidas han sido, mayoritariamente, trabajadoras y trabajadores pertenecientes a empresas de menos de 50 asalariados ubicadas en la Comunidad Autónoma de **Andalucía**, cuya muestra es la más numerosa (n = 135), y **con una participación mayoritaria de mujeres** (un 58%).

A estos datos les sigue la Comunidad Autónoma de Madrid, con mayor concentración de respuestas de trabajadores pertenecientes a centros de más de 251 trabajadores y con **participación mayoritaria en un 37% de hombres**.

Tabla 3.
Distribución de participantes por CCAA, sexo y tamaño de las empresas (%)

		NUMERO DE TRABAJADORES						Total
		Menos de 50	51-100	101-200	201-250	más de 251	NS / NC	
HOMBRE								
Andalucía	1 Recuento	10	2	0		1	2	15
	% dentro de CCAA	66,70%	13,30%	0,00%		6,70%	13,30%	100,00%
Asturias, Princip. de	3 Recuento	0	1	0		0	0	1
	% dentro de CCAA	0,00%	100,00%	0,00%		0,00%	0,00%	100,00%
Ballears, Illes	4 Recuento	0	0	0		1	0	1
	% dentro de CCAA	0,00%	0,00%	0,00%		100,00%	0,00%	100,00%
Canarias	5 Recuento	0	1	0		0	0	1
	% dentro de CCAA	0,00%	100,00%	0,00%		0,00%	0,00%	100,00%
Castilla y León	7 Recuento	1	0	1		1	0	3
	% dentro de CCAA	33,30%	0,00%	33,30%		33,30%	0,00%	100,00%
Cataluña	9 Recuento	1	0	0		2	0	3
	% dentro de CCAA	33,30%	0,00%	0,00%		66,70%	0,00%	100,00%
Comunitat Valenciana	10 Recuento	1	0	0		0	0	1
	% dentro de CCAA	100,00%	0,00%	0,00%		0,00%	0,00%	100,00%
Galicia	12 Recuento	0	0	0		1	0	1
	% dentro de CCAA	0,00%	0,00%	0,00%		100,00%	0,00%	100,00%
Madrid	13 Recuento	3	2	1		9	2	17
	% dentro de CCAA	17,60%	11,80%	5,90%		52,90%	11,80%	100,00%
País Vasco	16 Recuento	1	1	1		0	0	3
	% dentro de CCAA	33,30%	33,30%	33,30%		0,00%	0,00%	100,00%
Total	Recuento	17	7	3		15	4	46
	% dentro de CCAA	37,00%	15,20%	6,50%		32,60%	8,70%	100,00%
MUJER								
Andalucía	1 Recuento	42	26	9	6	10	27	120
	% dentro de CCAA	35,00%	21,70%	7,50%	5,00%	8,30%	22,50%	100,00%
Aragón	2 Recuento	4	1	0	0	0	2	7
	% dentro de CCAA	57,10%	14,30%	0,00%	0,00%	0,00%	28,60%	100,00%
Asturias, Princip. de	3 Recuento	1	1	0	0	0	0	2
	% dentro de CCAA	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Canarias	5 Recuento	2	1	0	1	0	0	4
	% dentro de CCAA	50,00%	25,00%	0,00%	25,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Cantabria	6 Recuento	1	0	0	0	1	0	2
	% dentro de CCAA	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	100,00%
Castilla y León	7 Recuento	5	3	6	0	0	3	17
	% dentro de CCAA	29,40%	17,60%	35,30%	0,00%	0,00%	17,60%	100,00%
Cataluña	9 Recuento	0	1	1	0	3	0	5
	% dentro de CCAA	0,00%	20,00%	20,00%	0,00%	60,00%	0,00%	100,00%
Galicia	12 Recuento	0	1	0	0	1	1	3
	% dentro de CCAA	0,00%	33,30%	0,00%	0,00%	33,30%	33,30%	100,00%
Madrid	13 Recuento	7	7	5	2	13	6	40
	% dentro de CCAA	17,50%	17,50%	12,50%	5,00%	32,50%	15,00%	100,00%
Murcia, Región de	14 Recuento	0	1	0	0	0	0	1
	% dentro de CCAA	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
País Vasco	16 Recuento	4	1	0	0	1	0	6
	% dentro de CCAA	66,70%	16,70%	0,00%	0,00%	16,70%	0,00%	100,00%
Rioja, La	17 Recuento	1	1	0	0	0	0	2
	% dentro de CCAA	50,00%	50,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100,00%
Total	Recuento	67	44	21	9	29	39	209
	% dentro de CCAA	32,10%	21,10%	10,00%	4,30%	13,90%	18,70%	100,00%

En la distribución de los trabajadoras y las trabajadores en función del tamaño de empresa se observa una mayor presencia en empresas de hasta 50 asalariados. En cuanto a la distribución por sexo, en todos los tramos se muestra un mayor porcentaje de mujeres, que en prácticamente todos los tramos supera al 50% de hombres. Por otra parte, cabe mencionar el alto porcentaje de respuesta NS/NC que puede deberse al desconocimiento del número de trabajadores presentes en la empresa a la que se pertenece.

Existe una particularidad común que debemos considerar respecto al **tipo de centro de trabajo**, entre los trabajadores del sector de ocio educativo y animación sociocultural. Es muy probable que el trabajador, no desarrolle su actividad laboral en instalaciones de la empresa a la que pertenece, es decir la que le contrata por cuenta ajena. Lo más habitual suele ser trabajar en instalaciones públicas o privadas propiedad de otras entidades o empresas que contratan los servicios a su empresa. Para ello, el cuestionario incorpora una pregunta (P5) que permite considerar esta variable.

Tabla 4.
Distribución de participantes por Comunidad Autónoma, por provincia y por sexo (%)

CCAA	% sobre total encuestas	Provincia	Encuestas %	Hombre %	Mujer %
Andalucía	52,9	Cádiz	1,6	0	1,9
		Granada	2	0	2,4
		Málaga	12,2	2,2	14,4
		Sevilla	37,3	30,4	38,8
Aragón	2,7	Huesca	0,8	0	1
		Teruel	0,8	0	1
		Zaragoza	1,2	0	1,4
Asturias, Principado de	1,2	Asturias	1,2	2,2	1
Baleares, Islas	0,4	Baleares	0,4	2,2	0
Canarias	2	Palmas (Las)	1,2	2,2	1
		Sta. Cruz Tenerife	0,8	0	1
Cantabria	0,8	Cantabria	0,8	0	1
Castilla y León	7,8	Burgos	4,3	0	5,3
		León	1,2	4,3	0,5
		Salamanca	1,2	2,2	1
		Soria	0,4	0	0,5
		Valladolid	0,4	0	0,5
		Zamora	0,4	0	0,5
Cataluña	3,1	Barcelona	2,7	6,5	1.9
		Tarragona	0,4	0	0,5
Comunidad Valenciana	0,4	Castellón	0,4	2,2	0
Galicia	1,6	Coruña (A)	1,2	2,2	1
		Pontevedra	0,4	0	0,5
Madrid, Comunidad de	22,4	Madrid	22,4	37	19,1
Murcia, Región de	0,4	Murcia	0,4	0	0,5
País Vasco	3,5	Álava	1,6	4,3	1
		Guipúzcoa	1,2	0	1,4
		Vizcaya	0,8	2,2	0,5
Rioja, La	0,8	La Rioja	0,8	0	1

Gráfico 1.
Distribución de participantes por Comunidad Autónoma y sexo

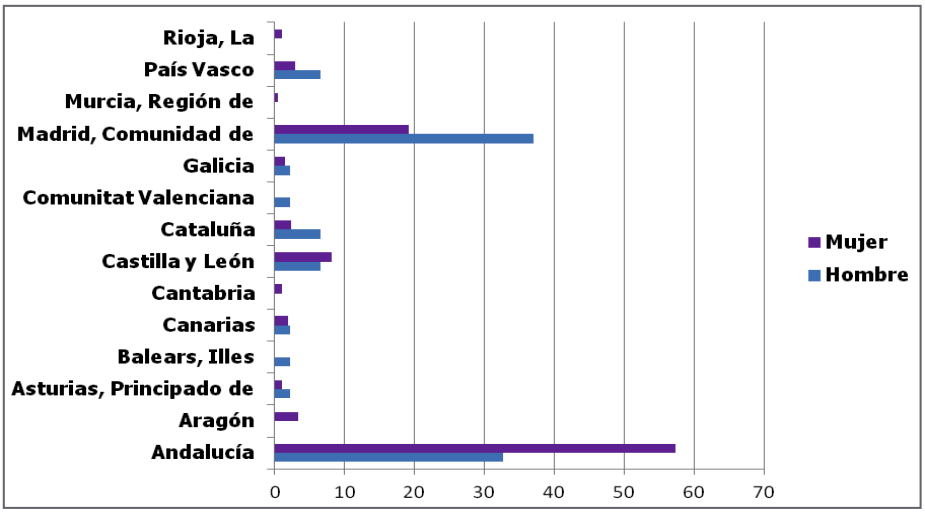


Tabla 5.
Resultados agrupados por tamaño de las empresas de los participantes y sexo (%)

	NUMERO TRABAJADORES					
Frecuencias	Menos de 50	De 51 a 100	De 101 a 200	De 201 a 250	Más de 251	NS / NC
Total	84	51	24	9	44	43
Hombre	20,2	13,7	12,5	0	34,1	9,3
Mujer	79,8	86,3	87,5	100	65,9	90,7

En la Tabla 5 podemos ver el tamaño correspondiente a las empresas en las que desarrollan su trabajo las 255 personas que han participado en la encuesta, siendo más numerosas aquellas que cuentan con menos de 50 trabajadores, seguidas por empresas de entre 51 y 100 trabajadores, y con menor frecuencia empresas de 201 a 250 trabajadores. En esta misma tabla vemos estas cifras expresadas en porcentajes y segregadas por sexo de las personas participantes.

Tal como se explicó en el planteamiento inicial de la acción, se trata de un sector con una alta y notable presencia de mujeres. La muestra del cuestionario, si bien no ha sido seleccionada para que sea representativa ha alcanzado a un 87% de mujeres.

En las siguientes tablas y gráficos se muestran los resultados porcentuales obtenidos sobre edad, horario, contrato, antigüedad, jornada diaria y tipo de centro de trabajo y Todos estos datos cruzados con el de sexo.

Tabla 6.
Distribución de los trabajadores según sexo

Sexo			Edad Tramos			Total
			16-29	30-45	45-59	
Hombre	Total	Recuento	9	29	8	46
		% dentro de Puesto	19,6%	63,0%	17,4%	100,0%
Mujer	Total	Recuento	74	100	35	209
		% dentro de Puesto	35,4%	47,8%	16,7%	100,0%

Tabla 7.
Distribución de los trabajadores según puesto de trabajo habitual, sexo y edad (%)

		Edad Tramos			Total
		16-29	30-45	45-59	
HOMBRE / Puesto					
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	0	6	3	9
	% dentro de Puesto	,0%	66,7%	33,3%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	9	14	1	24
	% dentro de Puesto	37,5%	58,3%	4,2%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	0	2	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	0	1	1	2
	% dentro de Puesto	,0%	50,0%	50,0%	100,0%
Técnico de información	Recuento	0	3	1	4
	% dentro de Puesto	,0%	75,0%	25,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	0	3	2	5
	% dentro de Puesto	,0%	60,0%	40,0%	100,0%
Total	Recuento	9	29	8	46
	% dentro de Puesto	19,6%	63,0%	17,4%	100,0%
MUJER / Puesto					
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	3	5	4	12
	% dentro de Puesto	25,0%	41,7%	33,3%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	51	60	18	129
	% dentro de Puesto	39,5%	46,5%	14,0%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	3	12	0	15
	% dentro de Puesto	20,0%	80,0%	,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	8	12	5	25
	% dentro de Puesto	32,0%	48,0%	20,0%	100,0%
Controlador de salas	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Puesto	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Tecnico de información	Recuento	1	0	1	2
	% dentro de Puesto	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	6	11	7	24
	% dentro de Puesto	25,0%	45,8%	29,2%	100,0%
Total	Recuento	74	100	35	209
	% dentro de Puesto	35,4%	47,8%	16,7%	100,0%

También en este apartado mostramos la distribución de trabajadores por **puesto de trabajo**, destacando aquellas variables personales y laborales que predominan en cada uno de los puestos analizados. Así, en la Tabla 9 incluimos la distribución de trabajadores encuestados según puesto de trabajo y sexo. Como se puede apreciar la mayoría de las encuestadas prestan sus servicios como monitores de ocio educativo, al igual que sucede para el caso de los hombres aún cuando el total de éstos que han respondido a la encuesta es muy inferior.

Tabla 8.
Distribución por puesto de trabajo habitual y sexo (%)

		SEXO	
	Total	Hombre	Mujer
Total	255	46	209
Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	8,2	19,6	5,7
Monitor/a de ocio educativo	60	52,2	61,7
Animador/a sociocultural	6,7	4,3	7,2
Experto en talleres	10,6	4,3	12
Controlador/a de salas	0,8	0	1
Técnico/a de información	2,4	8,7	1
Titulado/a de grado	11,4	10,9	11,5

Gráfico 2.
Distribución por puesto de trabajo habitual y sexo (%)

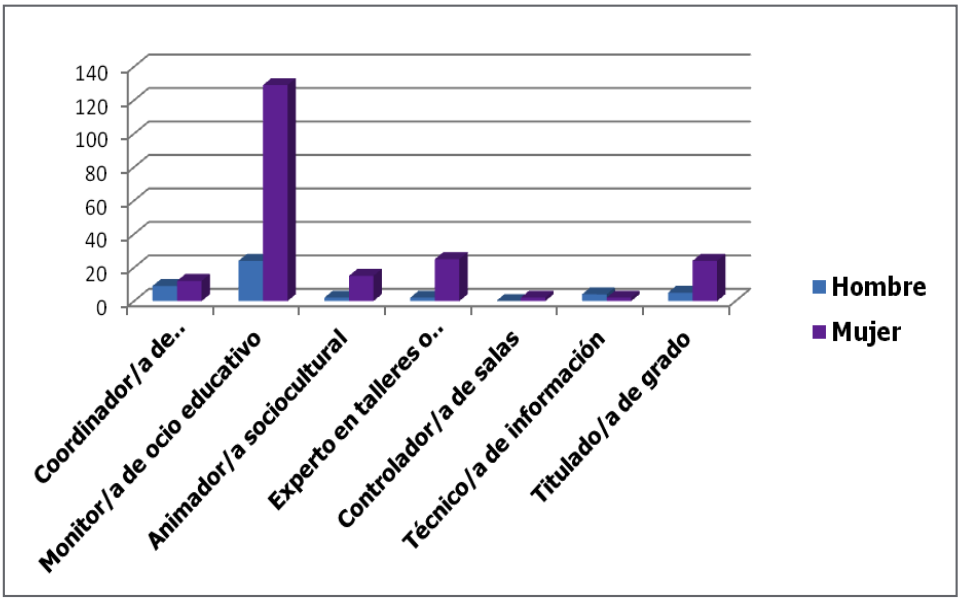
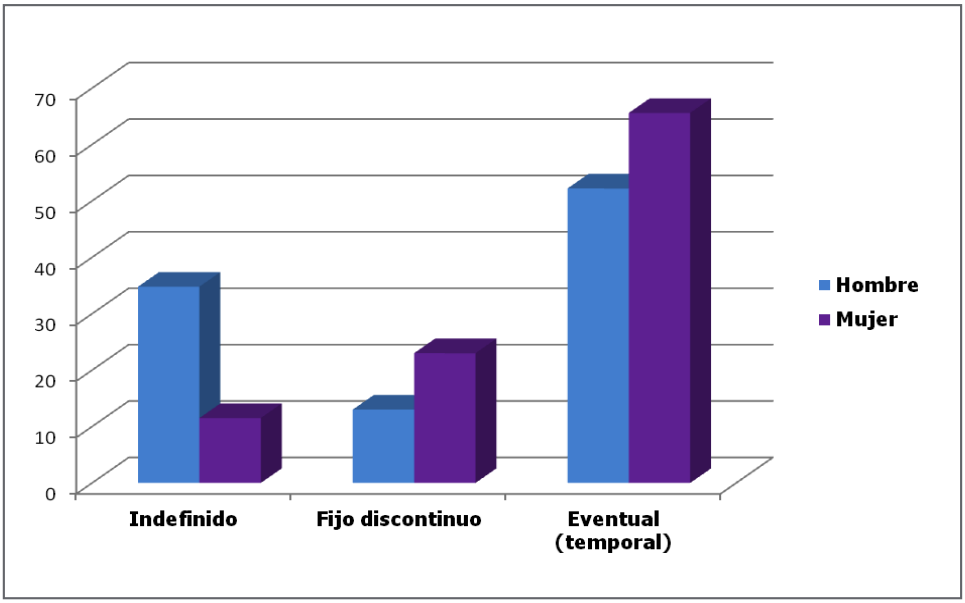


Tabla 9.
Distribución por puesto de trabajo habitual, sexo, y tipo de contrato (%)

		Contrato			Total
		Indefinido	Fijo Discontinuo	Eventual	
HOMBRE / Puesto					
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	7	2	0	9
	% dentro de Puesto	77,8%	22,2%	,0%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	1	4	19	24
	% dentro de Puesto	4,2%	16,7%	79,2%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	0	0	2	2
	% dentro de Puesto	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	0	0	2	2
	% dentro de Puesto	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Técnico de información	Recuento	3	0	1	4
	% dentro de Puesto	75,0%	,0%	25,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	5	0	0	5
	% dentro de Puesto	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Recuento	16	6	24	46
	% dentro de Puesto	34,8%	13,0%	52,2%	100,0%
MUJER / Puesto					
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	2	6	4	12
	% dentro de Puesto	16,7%	50,0%	33,3%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	12	31	86	129
	% dentro de Puesto	9,3%	24,0%	66,7%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	1	1	13	15
	% dentro de Puesto	6,7%	6,7%	86,7%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	0	4	21	25
	% dentro de Puesto	,0%	16,0%	84,0%	100,0%
Controlador de salas	Recuento	1	0	1	2
	% dentro de Puesto	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Tecnico de información	Recuento	1	0	1	2
	% dentro de Puesto	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	7	6	11	24
	% dentro de Puesto	29,2%	25,0%	45,8%	100,0%
Total	Recuento	24	48	137	209
	% dentro de Puesto	11,5%	23,0%	65,6%	100,0%

Gráfico 3.
Distribución por sexo y tipo de contrato (%)



Por el tipo de contrato, es llamativo que el 65,6% de las mujeres tiene un contrato temporal frente al 52,2 de los varones. Por otra parte cabe destacar que el 34,8 de los hombres tiene contrato fijo, frente al 11,5% de las mujeres.

Se impone el contrato eventual (63,1%) especialmente entre Mujer (un 65,6%).

Tabla 10.
Distribución de los trabajadores antigüedad en el puesto habitual y sexo (%)

		Antigüedad			Total
		Menos de 1 año	1-5 años	Más de 5 año	
HOMBRE / Puesto					
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	0	2	7	9
	% dentro de Puesto	,0%	22,2%	77,8%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	7	13	4	24
	% dentro de Puesto	29,2%	54,2%	16,7%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	1	0	1	2
	% dentro de Puesto	50,0%	,0%	50,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	0	0	2	2
	% dentro de Puesto	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Técnico de información	Recuento	0	1	3	4
	% dentro de Puesto	,0%	25,0%	75,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	0	0	5	5
	% dentro de Puesto	,0%	,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	8	16	22	46
	% dentro de Puesto	17,4%	34,8%	47,8%	100,0%
MUJER / Puesto					
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	4	5	3	12
	% dentro de Puesto	33,3%	41,7%	25,0%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	37	54	38	129
	% dentro de Puesto	28,7%	41,9%	29,5%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	3	8	4	15
	% dentro de Puesto	20,0%	53,3%	26,7%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	12	8	5	25
	% dentro de Puesto	48,0%	32,0%	20,0%	100,0%
Controlador de salas	Recuento	2	0	0	2
	% dentro de Puesto	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Tecnico de información	Recuento	0	2	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	100,0%	,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	6	7	11	24
	% dentro de Puesto	25,0%	29,2%	45,8%	100,0%
Total	Recuento	64	84	61	209
	% dentro de Puesto	30,6%	40,2%	29,2%	100,0%

La mayoría de las trabajadoras declara trabajar en el puesto actual entre menos de un año (30%) o entre 1 y 5 años (40%), mientras que un 48% de los trabajadores lleva más de 5 años. Entendemos que este dato tiene estrecha relación con el hecho de que la mayoría de las trabajadoras declara tener contratos temporales.

En cambio, en el caso de los hombres cerca de un 50% manifiesta llevar trabajando en su puesto actual más de 5 años.

Tabla 11.
Distribución de los trabajadores puesto de trabajo, sexo, y duración de la jornada diaria (%)

		N horas		Total
		4 horas o menos	más de 4 horas	
HOMBRE / Puesto				
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	1	8	9
	% dentro de Puesto	11,1%	88,9%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	22	2	24
	% dentro de Puesto	91,7%	8,3%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	2	0	2
	% dentro de Puesto	100,0%	,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	2	0	2
	% dentro de Puesto	100,0%	,0%	100,0%
Técnico de información	Recuento	1	3	4
	% dentro de Puesto	25,0%	75,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	0	5	5
	% dentro de Puesto	,0%	100,0%	100,0%
Total	Recuento	28	18	46
	% dentro de Puesto	60,9%	39,1%	100,0%
MUJER / Puesto				
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	9	3	12
	% dentro de Puesto	75,0%	25,0%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	113	16	129
	% dentro de Puesto	87,6%	12,4%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	11	4	15
	% dentro de Puesto	73,3%	26,7%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	20	5	25
	% dentro de Puesto	80,0%	20,0%	100,0%
Controlador de salas	Recuento	0	2	2
	% dentro de Puesto	,0%	100,0%	100,0%
Tecnico de información	Recuento	1	1	2
	% dentro de Puesto	50,0%	50,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	17	7	24
	% dentro de Puesto	70,8%	29,2%	100,0%
Total	Recuento	171	38	209
	% dentro de Puesto	81,8%	18,2%	100,0%

Por **duración de la jornada**, hay una abrumadora presencia de mujeres (81,8%) del grupo de personas que trabajan menos de 4 horas. Este dato es significativo porque como hemos visto en los grupos de discusión, es muy frecuente que la persona que trabaja en este sector tenga este trabajo como un segundo empleo.

Si cruzamos el sexo por horas trabajadas vemos que los hombres trabajan en jornada de menos de 4 horas en un porcentaje menor (60,9%) que las mujeres (81,8%).

Tabla 12.
Distribución de los trabajadores puesto de trabajo, sexo, y horario (%)

		Horario								Total
		Fijo Mañana	Fijo Tarde	Fijo Noche	Mediodía	Rotativo	Jornada Partida	Irregular	NS/NC	
HOMBRE / Puesto										
Coordinador de actividades	Recuento	2	0			0	4	3	0	9
y proyectos de centro	% dentro de Puesto	22,2%	,0%			,0%	44,4%	33,3%	,0%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	4	12			0	3	4	1	24
	% dentro de Puesto	16,7%	50,0%			,0%	12,5%	16,7%	4,2%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	0	1			0	0	1	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	50,0%			,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	0	1			0	0	1	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	50,0%			,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
Técnico de información	Recuento	0	0			1	1	2	0	4
	% dentro de Puesto	,0%	,0%			25,0%	25,0%	50,0%	,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	1	0			1	3	0	0	5
	% dentro de Puesto	20,0%	,0%			20,0%	60,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Recuento	7	14			2	11	11	1	46
	% dentro de Puesto	15,2%	30,4%			4,3%	23,9%	23,9%	2,2%	100,0%
MUJER / Puesto										
Coordinador de actividades	Recuento	6	2	0	0	1	1	2	0	12
y proyectos de centro	% dentro de Puesto	50,0%	16,7%	,0%	,0%	8,3%	8,3%	16,7%	,0%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	51	48	0	4	1	17	7	1	129
	% dentro de Puesto	39,5%	37,2%	,0%	3,1%	,8%	13,2%	5,4%	,8%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	2	2	0	0	0	3	8	0	15
	% dentro de Puesto	13,3%	13,3%	,0%	,0%	,0%	20,0%	53,3%	,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	3	6	0	0	2	1	13	0	25
	% dentro de Puesto	12,0%	24,0%	,0%	,0%	8,0%	4,0%	52,0%	,0%	100,0%
Controlador de salas	Recuento	0	0	0	0	0	2	0	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Tecnico de información	Recuento	1	0	0	0	0	1	0	0	2
	% dentro de Puesto	50,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	50,0%	,0%	,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	9	6	1	0	1	3	4	0	24
	% dentro de Puesto	37,5%	25,0%	4,2%	,0%	4,2%	12,5%	16,7%	,0%	100,0%
Total	Recuento	72	64	1	4	5	28	34	1	209
	% dentro de Puesto	34,4%	30,6%	,5%	1,9%	2,4%	13,4%	16,3%	,5%	100,0%

En cuanto a **horarios**, las mujeres suelen trabajar más en turno fijo de mañana o de tarde (casi un 65% de las encuestadas). Los trabajadores en jornada partida y turnos irregulares suponen el 47% de los encuestados. Los porcentajes son similares con respecto a Hombre únicamente en el turno fijo de tarde (30,4% y 30,6%).

4.3. Características de los trabajadores y trabajadoras participantes

A partir de la información recogida en el total de cuestionarios cumplimentados considerados válidos y círculos de prevención realizados, podemos extraer las siguientes conclusiones sobre los trabajadores y trabajadoras del sector.

Los puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por mujeres de edad comprendida entre 30 y 44 años, en puesto de trabajo de monitor de ocio educativo, con contrato eventual en jornada fija de mañana, con una antigüedad en el puesto entre 1 y cinco años. Esto último con frecuencia se debe a subrogaciones de contratos sin mantenimiento de antigüedad.

La tradicional mayoritaria presencia de mujeres en este sector está en relación con los tipos de contrato y horarios que se ofrecen.

No se alcanzan antigüedades destacables porque se producen rotaciones contractuales sobre todo cuando se trata de licitaciones. Además, dados los tipos de contrato del sector es frecuente que el trabajador abandone el puesto ante la oferta de un contrato de trabajo a jornada completa.

Entre los trabajadores del sector de ocio educativo y animación sociocultural existe una particularidad común y que debemos considerar respecto al tipo de centro de trabajo. En la mayoría de las ocasiones, el trabajador no desarrolla su actividad laboral en las instalaciones de la empresa a la que pertenece, es decir la empresa que le contrata por cuenta ajena. Lo más habitual suele ser trabajar en instalaciones públicas o privadas propiedad de otras entidades o empresas que contratan los servicios a sus servicios. Por ello, el cuestionario incorpora una pregunta que permite considerar esta variable. Los resultados podemos verlos en la siguiente tabla.

Tabla 13.
Distribución de los trabajadores según tipo de centro de trabajo en el que desarrolla su actividad laboral (%)

		Tipo Centro					Total
CENTRO		Propio	Público	Público de gestión indirecta	Privado de gestión indirecta	Otros	
HOMBRE / Puesto							
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	5	2	0	1	1	9
	% dentro de Puesto	55,6%	22,2%	,0%	11,1%	11,1%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	0	18	5	1	0	24
	% dentro de Puesto	,0%	75,0%	20,8%	4,2%	,0%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	0	1	0	1	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	50,0%	,0%	50,0%	,0%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	2	0	0	0	0	2
	% dentro de Puesto	100,0%	,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Técnico de información	Recuento	1	2	1	0	0	4
	% dentro de Puesto	25,0%	50,0%	25,0%	,0%	,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	2	2	1	0	0	5
	% dentro de Puesto	40,0%	40,0%	20,0%	,0%	,0%	100,0%
Total	Recuento	10	25	7	3	1	46
	% dentro de Puesto	21,7%	54,3%	15,2%	6,5%	2,2%	100,0%
MUJER / Puesto							
Coordinador de actividades y proyectos de centro	Recuento	2	8	2	0	0	12
	% dentro de Puesto	16,7%	66,7%	16,7%	,0%	,0%	100,0%
Monitor de ocio educativo	Recuento	0	109	16	3	1	129
	% dentro de Puesto	,0%	84,5%	12,4%	2,3%	,8%	100,0%
Animador sociocultural	Recuento	0	9	3	2	1	15
	% dentro de Puesto	,0%	60,0%	20,0%	13,3%	6,7%	100,0%
Experto en talleres	Recuento	0	16	4	3	2	25
	% dentro de Puesto	,0%	64,0%	16,0%	12,0%	8,0%	100,0%
Controlador de salas	Recuento	0	0	2	0	0	2
	% dentro de Puesto	,0%	,0%	100,0%	,0%	,0%	100,0%
Tecnico de información	Recuento	1	1	0	0	0	2
	% dentro de Puesto	50,0%	50,0%	,0%	,0%	,0%	100,0%
Titulado de grado	Recuento	7	13	3	1	0	24
	% dentro de Puesto	29,2%	54,2%	12,5%	4,2%	,0%	100,0%
Total	Recuento	10	156	30	9	4	209
	% dentro de Puesto	4,8%	74,6%	14,4%	4,3%	1,9%	100,0%

Recordemos que esta nomenclatura responde a:

- CENTRO PROPIO. Centro de titularidad de la entidad en la que desarrollas tu actividad. (Ej. Oficinas de la entidad o empresa);

- CENTRO PÚBLICO. Centros de titularidad pública en el que prestas tus servicios. (Ej. Centro escolar, comedor, etc.);

- CENTRO PÚBLICO DE GESTIÓN INDIRECTA. Centros de titularidad pública gestionados por otras entidades privadas;

- CENTRO PRIVADO DE GESTIÓN INDIRECTA. Centros de titularidad privada gestionado por entidades privadas

La **mayoría** de las personas encuestadas presta sus servicios en **centros públicos**, en servicios externalizados (74,6%). También es el tipo de centro mayoritario en el caso de los hombres (54,3) y de las mujeres (74,6).

Aún no considerados representativos el total de cuestionarios obtenidos tal y como hemos explicado en el punto *4.1 Alcance de la muestra*, tras toda la información recogida en el total de cuestionarios aceptados como válidos extraemos las siguientes conclusiones sobre las **características generales de los trabajadores y trabajadoras en el sector de ocio educativo**:

En el puesto de **Coordinador de actividades y proyectos de centro**, entre las personas encuestadas predominan las siguientes características:

- Sexo: mujer.
- Edad media: 30 a 45 años.
- Horario: fijo mañana.
- Contrato: indefinido.
- Antigüedad en el puesto: entre 1 y 5 años en el puesto.
- Duración de la jornada diaria: 4 horas o menos diarias.
- Tipo de centro de trabajo: público.

En el puesto de **Monitor de ocio educativo**, entre las personas encuestadas predominan las siguientes características:

- Sexo: mujer.
- Edad media: 30 a 45 años.
- Horario: fijo de mañana seguido de fijo de tarde.
- Contrato: eventual.
- Antigüedad en el puesto: entre 1 y 5 años.
- Duración de la jornada diaria: 4 horas o menos.
- Tipo de centro de trabajo: público.

En el puesto de **Animador sociocultural**, entre las personas encuestadas predominan las siguientes características:

- Sexo: mujer.
- Edad media: 30 a 45.
- Horario: irregular.
- Contrato: eventual
- Antigüedad en el puesto: entre 1 y 5 años
- Duración de la jornada diaria: 4 horas o menos
- Tipo de centro de trabajo: público.

En el puesto de **Experto en talleres**, entre el colectivo encuestado predominan las siguientes características:

- Sexo: mujer.
- Edad media: 30 a 45.
- Horario: irregular.
- Contrato: eventual.
- Antigüedad en el puesto: menos de 1 año.
- Duración de la jornada diaria: 4 horas o menos.
- Tipo de centro de trabajo: público.

En el puesto de **Controlador de sala**, entre las personas encuestadas predominan las siguientes características:

- Sexo: mujer.
- Edad media: 16 a 30 años.
- Horario: jornada partida.
- Contrato: indefinido empatado con eventual.
- Antigüedad en el puesto: menos de 1 año.
- Duración de la jornada diaria: más de 4 horas.
- Tipo de centro de trabajo: público de gestión indirecta.

En el puesto de **Técnico de información**, entre el colectivo encuestado predominan las siguientes características:

- Sexo: hombre.
- Edad media: de 30 a 45.
- Horario: irregular.
- Contrato: indefinido.
- Antigüedad en el puesto: más de 5 años.
- Duración de la jornada diaria: más de 4 horas.
- Tipo de centro de trabajo: público.

En el puesto de **Titulado de grado**, entre el colectivo encuestado predominan las siguientes características:

- Sexo: mujer
- Edad media: entre 30 y 45.
- Horario: turno fijo de mañana.
- Contrato: eventual.
- Antigüedad en el puesto: más de 5 años.
- Duración de la jornada diaria: 4 horas o menos.
- Tipo de centro de trabajo: público.

4.4. Características de los puestos de trabajo analizados

Como explicábamos en el punto 2 de esta Guía,*Contexto del estudio diagnóstico en el sector* , en mayo de 2015 se ha firmado el II CC marco estatal Ocio Educativo y Animación Sociocultural. A él nos referiremos para la caracterización del sector y su clasificación profesional pero en lo que se refiere a resultados de la encuesta utilizada para este estudio, hemos manejado las categorías profesionales establecidas en el I convenio. Por ello vamos a dar unas pequeñas definiciones de los puestos de trabajo analizados en este estudio.

Monitor/a de Aula Matinal

Es una actividad que pretende dar respuesta a la creciente demanda originada por las exigencias laborales de los padres y madres, que tienen la necesidad de conciliar su vida laboral y familiar durante un periodo de tiempo concreto, entre las 7 y las 9 h, momento en el que da comienzo la actividad escolar.

Por tanto, en los **Centros de Educación Infantil y Primaria** este periodo de tiempo hasta el inicio de la actividad lectiva será considerado como Aula Matinal sin actividad reglada. Los proyectos educativos definen y establecen las medidas de vigilancia y atención educativa que precisan los niños y niñas en función de su edad, las cuales varían entre los 3 y los 12 años.

Normalmente los monitores y monitores de Aula Matinal se encargan de la apertura de las instalaciones y la puesta en marcha del programa de actividades educativas. Así, acompañan a los niños y niñas a las aulas correspondientes y preparan y realizan los talleres especialmente diseñados para ellos, potenciando las tareas amenas y atractivas con actividades lúdico-recreativas y formativas que fomenten el compañerismo y la participación despertando en ellos una predisposición a afrontar la jornada escolar hacia el aprendizaje.

Del mismo modo, se considera también imprescindible la atención a sus necesidades específicas teniendo en cuenta su edad y características personales, en aspectos como la ingesta de alimentos y la higiene personal.

Debemos destacar una característica relevante respecto al entorno de trabajo en el que se desarrolla el Aula Matinal, el cual condiciona enormemente el desarrollo del trabajo. El Centro educativo no suelen contar con un espacio específico reservado para esta actividad, empleando en la mayoría de los casos las aulas docentes en las que se debe iniciar la actividad lectiva a la hora establecida en el centro. Una característica común en los centros educativos es que el mobiliario del aula, como por ejemplo, las mesas y sillas están diseñados para los niños y niñas, y no para las y los profesionales que desarrollan allí su actividad laboral. Aunque se dispone de una mesa y silla para personas adultas, no suele emplearse ya que su uso limita la interacción con los niños y niñas, al menos con los y las de corta edad.

Dado el corto periodo de tiempo que comprende el Aula Matinal, muchas trabajadoras y trabajadores desarrollan además de su función como monitor/a de Aula Matinal, otras actividades como Monitor/a de Comedor Escolar y Extraescolares. De este modo, el cómputo de horas de trabajo semanal permite lograr una jornada aceptable de entre 4 horas y 8 horas al día, o bien en cómputo semanal de entre 20 horas y 40 horas. De hecho, muchas monitoras y monitores tienen contratos de trabajo con distintas empresas.

Descripción de tareas habituales

El periodo destinado a la actividad de Aula Matinal es muy reducido, entre una hora y media y dos horas, por lo que engloba un conjunto de tareas muy variadas, no permiten de pausas y descansos preestablecidos, con un ritmo elevado de trabajo sobre todo en los últimos 15-20 minutos antes de iniciar la actividad lectiva.

En general, destacamos las siguientes tareas habituales que conlleva la actividad de las monitoras y monitores de Aula Matinal:

- **Atención y cuidado durante el desayuno**. Tras colocar los manteles en las mesas, algunos niños y niñas que traen el desayuno, se lo toman en el aula, por lo que las monitoras y monitores controlan e instan a que se lo vayan tomando.

- **Desarrollo y control de juegos en interior**. Se organizan por parte de las monitoras y monitores diferentes juegos y manualidades en el interior del recinto cubierto, para ir trabajándolas con los niños y niñas. Por ejemplo, empleo de pinturas, puzles, recortables, etc. Todo este material suele estar ubicado en bandejas de plástico que se disponen en las mesas.

- **Desarrollo y control de juegos en exterior**. Se desarrollan juegos en el patio. La tarea principal de las monitoras y monitores es el control de los niños y niñas, interactuando en mayor o menor medida en el desarrollo del juego (por ejemplo, juegos de pelota...)

- **Limpieza y organización del aula**. En los casos que se utiliza el aula, esta tarea debe desarrolarse de forma rápida, hay que dejarlo todo limpio y ordenado puesto que, en la mayoría de los casos, a partir de las 9 o 9.30h se da clase en este mismo espacio.

La monitora recoge todos los juguetes y materiales, limpia manteles, los pliega y guarda, organiza sillas y mesas y vuelve a colocar los materiales en bandejas que apila y transporta de forma manual al espacio destinado para su almacenamiento. En muchos casos los juguetes están en el suelo, por lo que debe arrodillarse e inclinar el tronco hacia adelante para alcanzarlos.

- **Acompañar a la fila**. Las monitoras y monitores acompañan a los niños y niñas hasta la puerta principal de entrada al recinto y los organizan en las diferentes filas hasta que llegan los maestros y maestras correspondientes a cada grupo.

- **Asear y cambiar ropa**. Esta tarea se realiza normalmente de forma puntual, cuando algún niño o niña no controla sus esfínteres o cuando por ejemplo vomita.

MONITOR/A DE COMEDOR ESCOLAR

Características de la actividad

De acuerdo con lo establecido en cada Proyecto Educativo de Centro, el servicio de comedor se ofrece como un servicio complementario del colegio, que responde a la demanda social que existe entre las familias en este sentido. De acuerdo con ello, este servicio tiene los siguientes **objetivos básicos**:

- Educar en hábitos alimentarios saludables utilizando el plan de alimentación ofertado por el centro.

- Promover la adaptación de los niños y niñas a una diversidad de menús y a una disciplina en el acto de comer.

- Completar la labor que realizan las familias en lo referente a la adquisición de hábitos sociales, higiénicos, normas de urbanidad y cortesía y correcto uso y conservación de los útiles del comedor.

Este servicio estará organizado de forma que se haga compatible la alimentación de los niños y niñas, con el descanso y la actividad lúdica. El horario habitual que cubre el Monitor/a de Comedor Escolar es entre las 12h y las 16h (un total de 4h). Así, el papel del Monitor/a de Comedor Escolar es fundamental en el control y supervisión de la ingesta, así como en aspectos relacionados con los correctos hábitos alimentarios, higiénicos y de comportamiento en la mesa.

Normalmente, en los Centros de Educación Infantil y Primaria de gran capacidad, el número de comensales puede alcanzar los 400 niños y niñas. La falta de espacio e instalaciones con la que se caracterizan muchos centros, provoca la necesidad de realizar distintos turnos de comedor. Por ejemplo, lo habitual es contar con tres comedores escolares, uno destinado a los más pequeños, los de tres años, en el que solamente hay un turno de comedor; otro que lo emplean las niñas y niños de 4 y 5 años en el que se realizan dos turnos de comida; y un tercero que cubre las edades de 6 a 12 años, en el que también hay dos turnos de comida.

Como ya adelantábamos, la labor de las Monitoras y Monitores de Comedor Escolar no cubre únicamente el servicio y control en las comidas, sino que es necesario normalmente realizar otras tareas, algunas en relación directa con el comedor, como por ejemplo, acompañar a los niños y niñas al comedor o ayudar en el lavado de las manos y aseo, y otras distintas que se desarrollan después del comedor, en las que se implementa el programa de ocio educativo. Estas tareas se realizan entre la finalización de las comidas y la recogida de los y las niñas por sus padres o su incorporación a las actividades de tarde.

También al igual que las trabajadoras y trabajadores de Aula Matinal, los Monitores y Monitoras de Comedor Escolar, suelen completar su jornada laboral con otras actividades distintas, como el Aula Matinal o Extraescolares.

Descripción de tareas habituales

El periodo destinado a la actividad de Comedor Escolar suele cubrir de las 12 a las 16h, un total de 4h. Este periodo engloba un conjunto de tareas muy variadas, que al igual que en Aula Matinal, carece de pausas y descansos preestablecidos. El ritmo de trabajo es muy elevado durante las 4h de actividad.

En general, destacamos las siguientes tareas habituales que conlleva la actividad de las Monitoras y Monitores de Comedor Escolar:

- **Preparación de las mesas para comer**. Consiste en la distribución de las bandejas en la mesa, cubiertos y jarras con agua, para a continuación incorporar los diferentes platos del día en cada hueco de la bandeja para los menores de 7 años. Para ello, caminan mientras transportan estos enseres de cocina en platos grandes o bandejas desde la cocina a las diferentes mesas.

  Las mesas del comedor de preescolar son normalmente redondas. En cambio en los comedores de 6 años en adelante, suelen ser rectangulares dispuestas en línea y en paralelo.

- **Asear y llevar a los niños y niñas en preescolar a los diferentes espacios**. En primer lugar, las monitoras y monitores deben trasladar al comedor a los niños y niñas de Educación Infantil desde las aulas, hasta los lavabos y después al comedor. De la misma forma, controlar a los niños y niñas de Primaria para el aseo de las manos, antes y después del comedor.

  Una vez finalizan la comida tienen que acompañar a los más pequeños y pequeñas (de 3 años) a la zona de siesta, sala de televisión o patio.

  Tras el periodo de siesta y el lúdico, los niños y niñas deben asearse de nuevo en el baño, y las monitoras y monitores vuelven a acompañar a los más pequeños al aula en la que se iniciará la actividad escolar, o bien, al espacio destinado para la recogida por los padres y madres.

- **Aseo y preparación para la siesta**. Deben pasar por el baño y lavarse las manos. Las monitoras y monitores les esperan en la puerta con el jabón y el papel, teniendo que ayudarles en la mayoría de los casos.

- **Atención y cuidado de los niños y niñas mientras comen**. Sobre todo preescolar necesita una mayor atención, controlando que se comen los diferentes platos e incluso dando de comer directamente.

  Así, deben colaborar con el niño/a en aquello que sea necesario para facilitar su alimentación en función de la edad o de circunstancias personales (pelar la fruta, partir la carne, eliminar espinas del pescado, etc...), sin que por ello se pierda de vista la necesidad de potenciar la autonomía en su alimentación.

  Deben enseñarles a desenvolverse con corrección en la mesa, a manejar debidamente los cubiertos y la servilleta, a mantener una postura adecuada., etc.

  Sentar a los niños/as por edades, siempre que sea posible.

  Hacer hincapié en la necesidad de comer todo aquello que se les sirve.

  Controlar la utilización de un tiempo adecuado para las comidas.

  Organizarse bien para que la comida no tarde en llegar a la mesa, una vez que los comensales estén listos para comer.

- **Recogida y limpieza de mesas y comedor**. Conforme van acabando de comer se cogen las bandejas, los cubiertos... tiran los restos a un cubo grande, limpian las mesas y se barren, todo para preparar el segundo turno de comida. Una vez finalizan todos los turnos de comida, el personal específico de limpieza se encarga de esta tarea.

- **Preparar aula siesta para los más pequeños**. El espacio que suele utilizarse para la siesta es un aula de preescolar, siendo necesario preparar antes el espacio, recogiendo sillas y colocándolas encima de las mesas, transportar hamacas y esterillas y normalmente un baúl con mantas o sábanas. La falta de espacios multiusos en los Centros Educativos se evidencia en esta profesión, dificultando con ello el desarrollo del trabajo diario.

- **Control de patio patio y desarrollo del programa de ocio educativo**. Deben organizar el tiempo de descanso y lúdico mediante la programación de actividades que eviten el cansancio excesivo de los niños y niñas, los gritos y el desorden.

- **Recoger aula siesta**. Las y los monitores encienden las luces para que se vayan despertando. Suelen agacharse para despertar a los niños y niñas, incluso cogerles en brazos para sacarlos del aula y llevarlos al aseo. Hay que recoger esterillas, hamacas, mantas o sábanas, colocar de nuevo las sillas... y por último, llevar el baúl y el carro de hamacas al lugar de almacenamiento correspondiente.

- **Tareas esporádicas**. Curar posibles heridas así como cambiar de ropa si se manchan de comida o se mojan, o se hacen pipi o caca, aunque si es de forma reincidente se llama a los padres y madres para que acudan al colegio a cambiarlos.

MONITOR/A DE COLONIAS Y CAMPAMENTOS

Características de la actividad

La actividad desarrollada por los Monitores y Monitoras de Colonias y Campamentos suele darse fundamentalmente en **Centros de Educación Ambiental**. Estos centros suelen tener grandes dimensiones y encontrarse en plena naturaleza. Es frecuente que este tipo de centros, cuente con distintas modalidades de alojamientos, como por ejemplo, albergues, casas rurales, hoteles y apartamentos rurales, cabañas, etc... y un gran espacio al aire libre donde se encuentran las distintas zonas en las que desarrollan actividades y talleres.

Es la actividad con mayor precariedad laboral de las analizadas en este estudio. La **duración de los contratos de trabajo** oscila entre un día y siete días, que suele ser el máximo periodo en los que tienen lugar los campamentos.

Horario habitual que incluye la actividad es también muy variado, ya que dependiendo del centro en el que se realiza el trabajo, puede conllevar una actividad diurna de aproximadamente 12h, que puede conllevar o no el control en comidas, duchas y vestido de usuarios y usuarias; y/o incluso el control y disponibilidad nocturna, lo que supondría un horario laboral de 24h de jornada.

Los colectivos de usuarios y usuarias con las que se trabaja son muy variados, a diferencia del Monitor/a de Aula Matinal y Comedor Escolar, que desarrolla sus tareas con niños y niñas de 3 a 12 años. En el caso de los Monitores y Monitoras de Colonias y Campamentos, suelen trabajar con más frecuencia con grupos de entre 7 y 14 años, o bien, personas adultas que contratan algún tipo de actividad o grupos con discapacidad física o psíquica.

En la **población trabajadora** en esta actividad se evidencia, con más notoriedad que en el resto, la falta de formación e información en materia de salud laboral y en ergonomía laboral. Esta situación la relacionamos directamente con la temporalidad contractual y en general, la precariedad de este colectivo.

Muchos de estos trabajadores y trabajadoras llevan prestando sus servicios en el mismo centro durante años, sin embargo, sus contratos son por obra y servicio determinado, oscilando, como ya hemos indicado entre un día de contrato y siete como máximo. Esta situación hace necesario un cambio en el modelo de contratación.

La metodología general que aplican los Monitores y Monitoras de Colonias y Campamentos se caracteriza por ser activa, participativa, integral, socializadora y lúdica. Se intenta partir de la experiencia previa de las personas participantes para que sean protagonistas de su aprendizaje, en contacto directo con el entorno socio-natural de la zona y en cooperación con el grupo. Con frecuencia, conlleva realizar las actividades educativas con grupos reducidos para facilitar la dinámica de trabajo y hacerlas lo más participativas posibles.

En los Talleres, se realizan actividades de carácter manual en la que las personas usuarias aprenden diferentes aspectos del entorno, al mismo tiempo que desarrollan su imaginación y sus capacidades

creativas. Por ejemplo, algunos de los talleres habituales son: pinturas, marcos de fotos, tarjeta con los colores de la naturaleza, huellas de animales con pasta de sal, latotomía, latoféxia, cestería, alfarería y energías renovables.

También suelen realizarse excursiones para conocer el espacio natural y rural, adaptado a la tipología del grupo.

A lo largo de cada jornada, se intercalan actividades de juegos, dinámicas y animación, como por ejemplo una gymkana, juegos nocturnos, etc.

Como ejemplo de lo que podría ser un **programa de actividades diarias** en un Centro de Educación Ambiental, proponemos la siguiente programación tipo:

Descripción de tareas habituales

En general, destacamos las siguientes tareas habituales que conlleva la actividad de Monitoras y Monitores de Colonias y Campamentos.

- **Reunión inicial y final de coordinación**. El coordinador/a de actividades y proyectos de centro se reúne con las monitoras y monitores para preparar la jornada (inicial) o repasar la jornada (final). Estas reuniones pueden variar entre 30 minutos a 1 hora de duración total.

- **Preparar visita guiada a las instalaciones para grupos**. Conlleva recorrer todas las instalaciones con el grupo e informar sobre la utilidad de cada espacio. Suele desarrollarse cuando las estancias son de 2 noches o más y solamente para grupos.

- **Preparar actividad-taller de la mañana, tarde y noche, desarrollar y recoger**. Supone en primer lugar, coger el material y útiles necesarios normalmente de un almacén que puede o no estar próximo al espacio físico en el que se desarrollará la actividad. Luego deben preparar el espacio en el que se realizará la actividad, colocando todo el material y elementos necesarios. A continuación, se desarrolla la actividad o taller. Y por último, los monitores y monitoras deben recoger todo el material llevándolo de nuevo al almacén y ordenar el espacio en el que se ha desarrollado. Normalmente, se invierte media hora al preparar, otra media hora al recoger y la actividad en sí, suele tener una duración de 1h.

- **Tareas de apoyo en la comida, cena e higiene personal, duchas y vestido**. Esta tarea puede conllevarla el puesto o no, dependiendo de las opciones de contratación de servicio que facilite el centro. En el caso de ofrecer este servicio, los monitores y monitoras realizan tareas similares a las del Monitor/a de Comedor Escolar, al menos en el servicio de comedor (comida y cena) e higiene personal (lavado de manos y dientes e ir al baño).

  Las tareas de apoyo en duchas y vestido, son más comunes en otras actividades fuera del ámbito educativo, como por ejemplo las de cuidadores/as en centros de atención al discapacitado o asistenciales (ámbito sanitario). Estas tareas concretas, no son analizadas en este estudio.

- **Tareas de apoyo en control nocturno**. Esta tarea puede conllevarla el puesto o no, dependiendo de las opciones de contratación de servicio que facilite el centro. En el caso de ofrecer este servicio, el equipo de monitores y monitoras, junto con el coordinador/a de actividades y proyectos de centro suelen turnarse en el control nocturno, de manera que ningún monitor/a trabaje dos noches consecutivas de control nocturno y pueda descansar por la mañana.

COORDINADOR/A DE ACTIVIDADES Y PROYECTOS DE CENTRO

Características de la actividad

El Coordinador/a de actividades y proyectos de centro puede realizar su trabajo en muy diversos ámbitos. Por ejemplo, puede ser el coordinador/a en Centros Educativos de Infantil o Primaria, o en Centros de Educación Ambiental, o bien encontrarse físicamente en la propia instalación de la empresa a la que pertenece y que presta sus servicios como entidad contratada en estos centros.

En este puesto de trabajo **la función principal** es la coordinación del equipo de monitores/as de ocio educativo en el conjunto de sus funciones y en cada centro de trabajo. Organiza reuniones con el equipo, la dirección del centro en el que se prestan los servicios, las familias de los usuarios/as, controla y gestiona el presupuesto y el material empleado en la prestación del servicio.

Del mismo modo, elabora memorias y asegura la correcta coordinación entre el proyecto pedagógico de la actividad a su cargo y el proyecto pedagógico de centro, teniendo presencia continuada en el mismo y/o en el espacio físico donde se desarrolla la actividad.

Así, por ejemplo el Coordinador/a se reunirá con el equipo de monitores y monitoras de Aula Matinal, de Comedor Escolar y/o de Colonias y Campamentos, dependiendo del servicio a prestar.

En definitiva, prácticamente todas estas tareas se asocian con el uso de pantallas de visualización de datos (PVDs), teléfono y nuevos dispositivos electrónicos (por ejemplo, tablets).

Según los resultados de este estudio diagnóstico hemos detectado que, además de realizar estas actividades básicas del puesto de coordinador/a, también desarrollan **tareas logísticas y tareas específicas del equipo de monitores y monitoras** al que coordinan. Por ejemplo, un coordinador de actividades y proyectos en un Centro Educativo desarrolla, con mucha frecuencia, al menos durante el periodo escolar, tareas como Monitor/a de Comedor Escolar. O por ejemplo, el Coordinador/a en Centros de Educación Ambiental durante el periodo de estancias (temporada alta), desarrolla labores de logística en el centro (por ejemplo, compra y suministro de alimentos, materiales para las actividades y talleres...), apoyo al equipo de Monitores y Monitoras de Colonias y Campamentos e incluso les sustituye en su jornada habitual.

Este es un hecho constatado generalizado en el sector, por lo que además de los riesgos ergonómicos que conlleva el puesto de coordinador/a como usuario de pantalla de visualización de datos (PVD), tendremos que tener en cuenta todos aquellos riesgos ergonómicos específicos de actividades como monitor/a de ocio educativo y tareas de logística.

Descripción de las tareas habituales

En general, destacamos las siguientes tareas habituales que conlleva la actividad del Coordinador/a de Actividades y Proyectos de centro.

En primer lugar, enumeramos las tareas administrativas del puesto de Coordinador/a, las cuales conllevan fundamentalmente el uso de ordenador, tablets y teléfono fijo o móvil.

En segundo lugar, tareas logísticas que puede o no desarrollar el coordinador/a, ya que dependerá de la organización interna y distribución de tareas en cada empresa y centro en el que se presta el servicio.

Y en tercer lugar, otras tareas específicas como monitor/a de ocio educativo cuyas actividades principales, pueden ser cualquiera de las incluidas en la clasificación que recoge el I Convenio Colectivo Marco Estatal del sector de ocio educativo y animación sociocultural.

- **Tareas administrativas:**

  – Contacto con clientes. Esta tarea se basa principalmente en el contacto telefónico o vía email.

  – Elaboración de propuestas de proyectos y presupuestos.

  – Formularios internos.

  – Realización de fichas de trabajo para monitores/as.

  – Cierre de presupuestos. Normalmente el coordinador/a se acerca a los centros escolares para mantener reuniones con la Dirección.

  – Reuniones con el equipo de monitores/as e impartir formación. El coordinador/a imparte formación al equipo sobre las programaciones que se van a desarrollar a lo largo del año y el papel a desempeñar en el centro en el que se prestará el servicio.

- **Tareas logísticas**. Estas tareas consisten en: dar apoyo a las monitoras y monitores, preparar el material necesario para las actividades, llevar a las personas usuarias accidentadas o enfermas al centro de salud, contactar con las familias de los usuarios o usuarias, comunicarse con el resto de personal del centro, hacer inventario, compras y suministro de material, etc.

- **Tareas específicas como monitor/a de ocio educativo**. Sustitución como monitor/a. Esta sustitución se dan habitualmente en periodos lectivos de Centros de Educación Infantil y Primaria, o por ejemplo, en la temporada alta en Centros de Educación Ambiental. Las labores son las específicas de la actividad laboral, por ejemplo de Comedor Escolar o de Colonias y Campamentos.

5. Diagnóstico preventivo

Este apartado de la Guía recoge por un lado los resultados obtenidos en la encuesta y la investigación cualitativa respecto a la **gestión preventiva en las respectivas empresas** de las personas encuestadas a partir de sus respuestas para la elaboración del diagnóstico en el sector. Además, se pretende mostrar los **factores de riesgo destacados** con mayor frecuencia por los encuestados, en materia de seguridad laboral, higiene industrial, organización del trabajo y ergonomía laboral.

La identificación de deficiencias en la gestión preventiva y de factores de riesgo presentes en las distintas áreas de la salud laboral, precisan de una identificación de causas y una elaboración de propuestas de medidas preventivas y buenas prácticas que permitan su eliminación y/o reducción. Solo así, será posible la mejora de las condiciones de trabajo en el sector. Toda esta información se incorpora en cada uno de los apartados, facilitando al sector **soluciones eficaces** que en todos los casos han sido propuestos por profesionales en prevención de riesgos laborales y del sector de ocio educativo y animación sociocultural.

Además, con el fin de agilizar la lectura y proporcionarte argumentos reales y prácticos aplicables al sector, intercalamos en el texto **comentarios y testimonios** de muchas de las personas que han participado en este estudio, con el fin de reflejar en la Guía una realidad común para muchos profesionales del sector.

Los resultados cuantitativos de los cinco grandes apartados señalados al comienzo de este punto y que a continuación presentamos de forma abreviada, se han obtenido del total de 255 cuestionarios en los que **la participación por sexo ha sido de 46 Hombre (18,03%) y 209 Mujer (81,96%)**. En la Tabla 10, punto 2.1 se puede ver esta distribución además por antigüedad en el puesto habitual y sexo.

5.1. Gestión de la prevención y medidas preventivas

En este apartado pretendemos comprobar la aplicación efectiva de la normativa en prevención de riesgos laborales en las empresas a las que pertenecen los trabajadores encuestados. Fundamentalmente, en lo que respecta a los derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de los trabajadores.

➔ Resultados del diagnóstico

Siguiendo el orden del cuestionario, a las preguntas efectuadas en relación con la gestión de la prevención, los resultados han sido los siguientes:

Tabla 14.

Respuestas por sexo y edad de los encuestados a la pregunta "la dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo de los trabajadores"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
Edades	16-29	n	9	0		9
		% dentro del tramo de edad	100,0%	,0%		100,0%
	30-45	n	21	8		29
		% dentro del tramo de edad	72,4%	27,6%		100,0%
	45-59	n	6	2		8
		% dentro del tramo de edad	75,0%	25,0%		100,0%
Total hombres		n	36	10		46
		%	78,3%	21,7%		100,0%
MUJERES						
	16-29	n	70	4	0	74
		% dentro del tramo de edad	94,6%	5,4%	,0%	100,0%
	30-45	n	90	9	1	100
		% dentro del tramo de edad	90,0%	9,0%	1,0%	100,0%
	45-59	n	30	3	2	35
		% dentro del tramo de edad	85,7%	8,6%	5,7%	100,0%
Total mujeres		n	190	16	3	209
		%	90,9%	7,7%	1,4%	100,0%

La respuesta a esta pregunta **por sexo y edad** ha sido mayoritariamente positiva, entre los entrevistados de todas las edades, tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque se observa un mayor predominio de respuestas positivas entre los más jóvenes, especialmente entre los hombres.

Tabla 15.
Respuestas por sexo de los encuestados y tamaño empresarial (expresado como número de trabajadores) a la pregunta "la dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo de los trabajadores"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	14	3		17
		% dentro de NUM_TRAB	82,4%	17,6%		100,0%
	51-100	n	7	0		7
		% dentro de NUM_TRAB	100,0%	,0%		100,0%
	101-200	n	3	0		3
		% dentro de NUM_TRAB	100,0%	,0%		100,0%
	201- 250	n	9	6		15
		% dentro de NUM_TRAB	60,0%	40,0%		100,0%
	Más de 251	n	3	1		4
		% dentro de NUM_TRAB	75,0%	25,0%		100,0%
Total		n	36	10		46
		%	78,3%	21,7%		100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	64	2	1	67
		% dentro de NUM_TRAB	95,5%	3,0%	1,5%	100,0%
	51-100	n	42	2	0	44
		% dentro de NUM_TRAB	95,5%	4,5%	,0%	100,0%
	101-200	n	18	2	1	21
		% dentro de NUM_TRAB	85,7%	9,5%	4,8%	100,0%
	201-250	n	9	0	0	9
		% dentro de NUM_TRAB	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Más de 251	n	21	7	1	29
		% dentro de NUM_TRAB	72,4%	24,1%	3,4%	100,0%
	NS/NC	n	36	3	0	39
		% dentro de NUM_TRAB	92,3%	7,7%	,0%	100,00%
Total		n	190	16	3	209
		%	90,9%	7,7%	1,4%	100,0%

Las respuestas por sexo de los encuestados y tamaño de la empresa entre las mujeres, ha sido mayoritariamente positiva, en todos los tramos de empresa, aunque fue algo menor en las empresas de mayor tamaño. Entre los hombres también se observa el predominio de respuestas positivas, especialmente en las empresas más pequeñas.

Tabla 16.
Respuestas por sexo de los encuestados y tipo de contrato a la pregunta "la dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo de los trabajadores"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	11	5		16
		% dentro del tipo de contrato	68,8%	31,3%		100,0%
	Fijo Discontinuo	n	4	2		6
		% dentro del tipo de contrato	66,7%	33,3%		100,0%
	Eventual	n	21	3		24
		% dentro del tipo de contrato	87,5%	12,5%		100,0%
Total		n	36	10		46
		%	78,3%	21,7%		100,0%
MUJERES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	17	6	1	24
		% dentro del tipo de contrato	70,8%	25,0%	4,2%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	42	4	2	48
		% dentro del tipo de contrato	87,5%	8,3%	4,2%	100,0%
	Eventual	n	131	6	0	137
		% dentro del tipo de contrato	95,6%	4,4%	,0%	100,0%
Total		n	190	16	3	209
		%	90,9%	7,7%	1,4%	100,0%

Las respuestas por sexo de los encuestados y tipo de contrato fueron predominantemente positivas, especialmente entre las personas con contrato eventual, tanto entre las mujeres como entre los hombres.

Tabla 17.

Respuestas a la pregunta "la dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo de los trabajadores" presentadas según sexo y antigüedad

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	8	0		8
		% dentro del rango de antigüedad	100,0%	,0%		100,0%
	1-5 años	n	15	1		16
		% dentro del rango de antigüedad	93,8%	6,3%		100,0%
	Más de 5 años	n	13	9		22
		% dentro del rango de antigüedad	59,1%	40,9%		100,00%
Total		n	36	10		46
		% dentro del rango de antigüedad	78,3%	21,7%		100,0%
MUJERES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	63	0	1	64
		% dentro del rango de antigüedad	98,4%	,0%	1,6%	100,0%
	1-5 años	n	77	7	0	84
		% dentro del rango de antigüedad	91,7%	8,3%	,0%	100,0%
	Más de 5 años	n	50	9	2	61
		% dentro del rango de antigüedad	82,0%	14,8%	3,3%	100,0%
Total		n	190	16	3	209
		% dentro del rango de antigüedad	90,9%	7,7%	1,4%	100,0%

Las respuestas según sexo y antigüedad fueron predominantemente positivas especialmente entre las personas con menor tiempo en la empresa, tanto entre las mujeres como entre los hombres, mientras que hubo una proporción mayor de respuestas negativas entre las personas de mayor antigüedad, tanto hombres como mujeres.

Tabla 18.
Respuestas por sexo de los encuestados y número de horas al día trabajadas en el puesto, a la pregunta "la dirección de la empresa muestra con su comportamiento cotidiano, su preocupación por las condiciones de trabajo de los trabajadores"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	25	3		28
		% dentro de Nº horas	89,3%	10,7%		100,0%
	Más de 4 horas	n	11	7		18
		% dentro de Nº horas	61,1%	38,9%		100,0%
Total		n	36	10		46
		%	78,3%	21,7%		100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	162	8	1	171
		% dentro de Nº horas	94,7%	4,7%	,6%	100,0%
	Más de 4 horas	n	28	8	2	38
		% dentro de Nº horas	73,7%	21,1%	5,3%	100,0%
Total		n	190	16	3	209
		%	90,9%	7,7%	1,4%	100,0%

El análisis de las **respuestas por sexo de los encuestados y número de horas al día trabajadas en el puesto** muestra que aunque en general son predominantemente positivas, se observa un predominio de respuestas positivas mayor entre las personas que trabajan a diario 4 horas o menos, tanto hombres como mujeres.

Sin embargo y por otra parte en los grupos de discusión se pusieron de manifiesto algunas opiniones de carácter opuesto como las siguientes:

"Si no la batallamos [condiciones especiales por maternidad] se da la baja por riesgo." "No se adapta el puesto de trabajo, primero porque en las empresas ya no hay ninguna necesidad. Como la Seguridad Social le va a dar la baja... ¿para qué me voy a preocupar?, dice la empresa. Y hay otro punto importante: hay que tener en cuenta que el centro en el que se trabaja no pertenece a la empresa. Sea escuela pública, concertada o privada no conozco ningún caso en que el centro haya adaptado el puesto a la trabajadora embarazada".

"Hay escuelas que dicen es que ni siquiera es personal mío... no tengo por qué integrarlo".

"Hay un desconocimiento total sobre el tema de los derechos en esto de los riesgos laborales. Incluso los riesgos laborales de los usuarios, de los niños y las niñas... Imagínate en el caso del trabajador".

Tabla 19.
Respuestas por sexo y edad de los encuestados a la pregunta: "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	6	3		9
		% dentro del tramo de edad	66,7%	33,3%		100,0%
	30-45	n	16	13		29
		% dentro del tramo de edad	55,2%	44,8%		100,0%
	45-59	n	4	4		8
		% dentro del tramo de edad	50,0%	50,0%		100,0%
Total		n	26	20		46
		%	56,5%	43,5%		100,0%
MUJERES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	39	35	0	74
		% dentro del tramo de edad	52,7%	47,3%	,0%	100,0%
	30-45	n	52	48	0	100
		% dentro del tramo de edad	52,0%	48,0%	0,00%	100,0%
	45-59	n	20	14	1	35
		% dentro del tramo de edad	57,1%	40,0%	2,9%	100,0%
Total		n	111	97	1	209
		%	53,1%	46,4%	,5%	100,0%

El análisis de las **respuestas de los entrevistados por sexo y edad** de los encuestados a la pregunta "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?"" permite ver que sólo algo más de la mitad de los encuestados en todos los tramos de edad y para ambos sexos afirman haber participado.

Tabla 20.
Respuestas por sexo y tamaño de la empresa a la pregunta: "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	11	6		17
		% dentro de NUM_TRAB	64,7%	35,3%		100,0%
	51-100	n	5	2		7
		% dentro de NUM_TRAB	71,4%	28,6%		100,0%
	101-200	n	2	1		3
		% dentro de NUM_TRAB	66,7%	33,3%		100,0%
	201 a 250	n	5	10		15
		% dentro de NUM_TRAB	33,3%	66,7%		100,0%
	Más de 251	n	3	1		4
		% dentro de NUM_TRAB	75,0%	25,0%		100,0%
Total		n	26	20		46
		% dentro de NUM_TRAB	56,5%	43,5%		100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	39	28	0	67
		% dentro de NUM_TRAB	58,2%	41,8%	,0%	100,0%
	51-100	n	22	22	0	44
		% dentro de NUM_TRAB	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	101-200	n	8	12	1	21
		% dentro de NUM_TRAB	38,1%	57,1%	4,8%	100,0%
	201 a 250	n	8	1	0	9
		% dentro de NUM_TRAB	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
	Más de 251	n	11	18	0	29
		% dentro de NUM_TRAB	37,9%	62,1%	,0%	100,0%
	NC	n	23	16	0	39
		% dentro de NUM_TRAB	59,0%	41,0%	,0%	100,0%
Total		n	111	97	1	209
		% dentro de NUM_TRAB	53,1%	46,4%	,5%	100,0%

Las **respuestas por sexo de los encuestados y tamaño de empresa** a la pregunta: "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?" permite ver que una gran variabilidad en la proporción de respuestas positivas según tramo de empresa, sin una tendencia clara, tanto para hombre como para mujeres. Destacan las respuestas negativas de los hombres en el tramo 201 a 250 mientras que entre las mujeres el predominio de respuesta negativas se da en los tramos 101-200 y Más de 251.

En un grupo de de discusión encontramos opiniones en el sentido de que este sector está mayoritariamente formado por PYMES.

En cuanto al tamaño de la empresa... generalmente son negocios familiares que llevan solamente un comedor que tienen contratado un servicio de prevención porque están obligados. Entonces el servicio de prevención y la mutua controlan lo justo y necesario. No hay formación de los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales; te encuentras trabajadores que son monitores y a la vez cocineros".

Tabla 21.

Respuestas según sexo de los encuestados y tipo de contrato, a la pregunta "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	9	7		16
		% dentro del tipo de contrato	56,3%	43,8%		100,0%
	Fijo Discontinuo	n	4	2		6
		% dentro del tipo de contrato	66,7%	33,3%		100,0%
	Eventual	n	13	11		24
		% dentro del tipo de contrato	54,2%	45,8%		100,0%
Total		n	26	20		46
		% dentro del tipo de contrato	56,5%	43,5%		100,0%
MUJERES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	15	8	1	24
		% dentro del tipo de contrato	62,5%	33,3%	4,2%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	33	15	0	48
		% dentro del tipo de contrato	68,8%	31,3%	,0%	100,0%
	Eventual	n	63	74	0	137
		% dentro del tipo de contrato	46,0%	54,0%	,0%	100,0%
Total		n	111	97	1	209
		% dentro del tipo de contrato	53,1%	46,4%	,5%	100,0%

La distribución de las **respuestas según sexo de los encuestados y tipo de contrato**, a la pregunta: "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?" muestra una menor proporción de respuestas positivas sobre la participación entre los contratados eventuales, de ambos sexos.

Tabla 22.
Respuestas por sexo de los encuestados y antigüedad en la empresa a la pregunta" ¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	4	4		8
		% dentro del rango de antigüedad	50,0%	50,0%		100,0%
	1-5 años	n	12	4		16
		% dentro del rango de antigüedad	75,0%	25,0%		100,0%
	Más de 5 años	n	10	12		22
		% dentro del rango de antigüedad	45,5%	54,5%		100,0%
Total		n	26	20		46
		%	56,5%	43,5%		100,0%
MUJERES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	26	37	1	64
		% dentro del rango de antigüedad	40,6%	57,8%	1,6%	100,0%
	1-5 años	n	48	36	0	84
		% dentro del rango de antigüedad	57,1%	42,9%	,0%	100,0%
	Más de 5 años	n	37	24	0	61
		% dentro del rango de antigüedad	60,7%	39,3%	,0%	100,0%
Total		n	111	97	1	209
		%	53,1%	46,4%	,5%	100,0%

Las respuestas **por sexo de los encuestados y antigüedad en la empresa** a la pregunta: "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?" no arroja grandes diferencias en los totales entre hombres y mujeres. Sin embargo, es posible observar que en el caso de los hombres, el tramo de tamaño de empresa en el que se halla la mayor proporción de respuestas positivas es el de 1-5 años. En el caso de las mujeres, en cambio, la proporción de respuestas positivas se incrementa con la edad.

Tabla 23.
Respuestas por sexo de los encuestados y número de horas al día trabajadas en el puesto, a la pregunta "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	16	12		28
		% dentro de Nº de horas	57,1%	42,9%		100,0%
	Más de 4 horas	n	10	8		18
		% dentro de Nº de horas	55,6%	44,4%		100,0%
Total		n	26	20		46
		% dentro de Nº de horas	56,5%	43,5%		100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	92	78	1	171
		% dentro de Nº de horas	53,8%	45,6%	,6%	100,0%
	Más de 4 horas	n	19	19	0	38
		% dentro de Nº de horas	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
Total		n	111	97	1	209
		% dentro de Nº de horas	53,1%	46,4%	,5%	100,0%

Respecto a las respuestas **por sexo de los encuestados y número de horas al día trabajadas en el puesto**, a la pregunta: "¿has participado en la identificación de riesgos laborales de tu puesto de trabajo y en la propuesta de mejoras?" se observa que ni entre los hombres ni entre las mujeres hubo diferencias importantes en las respuestas por tramos de duración de jornada.

En alguno de los grupos de discusión se escuchó la opinión de lo lejana que se veía la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales debido a las modalidades de contratación laboral.

> Se produce una situación de desregulación laboral dado que el centro de trabajo del personal es diferente al de la empresa que le contrata. No se produce la relación típica de centro de trabajo – trabajador. Son dos realidades distintas.

Tabla 24.
Respuestas por sexo y edad de los encuestados a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	7	2	0	9
		% dentro del tramo de edad	77,8%	22,2%	,0%	100,0%
	30-45	n	19	9	1	29
		% dentro del tramo de edad	65,5%	31,0%	3,4%	100,0%
	45-59	n	6	2	0	8
		% dentro del tramo de edad	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
Total		n	32	13	1	46
		% dentro del tramo de edad	69,6%	28,3%	2,2%	100,0%
MUJERES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	55	19	0	74
		% dentro del tramo de edad	74,3%	25,7%	,0%	100,0%
	30-45	n	76	24	0	100
		% dentro del tramo de edad	76,0%	24,0%	,0%	100,0%
	45-59	n	29	5	1	35
		% dentro del tramo de edad	82,9%	14,3%	2,9%	100,0%
Total		n	160	48	1	209
		% dentro del tramo de edad	76,6%	23,0%	,5%	100,0%

La mayor parte de los trabajadores y trabajadoras respondieron positivamente a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?". Entre las mujeres aumenta el porcentaje conforme se eleva la edad, pero entre los hombres no existe tal patrón.

Tabla 25.
Respuestas por sexo y tamaño de empresa de los encuestados a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	12	5	0	17
		% dentro de NUM_TRAB	70,6%	29,4%	,0%	100,0%
	51-100	n	6	1	0	7
		% dentro de NUM_TRAB	85,7%	14,3%	,0%	100,0%
	101-200	n	3	0	0	3
		% dentro de NUM_TRAB	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	Más de 250	n	9	5	1	15
		% dentro de NUM_TRAB	60,0%	33,3%	6,7%	100,0%
	NC	n	2	2	0	4
		% dentro de NUM_TRAB	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
Total		n	32	13	1	46
		% dentro de NUM_TRAB	69,6%	28,3%	2,2%	100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	54	13	0	67
		% dentro de NUM_TRAB	80,6%	19,4%	,0%	100,0%
	51-100	n	33	11	0	44
		% dentro de NUM_TRAB	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
	101-200	n	15	5	1	21
		% dentro de NUM_TRAB	71,4%	23,8%	4,8%	100,0%
	201-250	n	8	1	0	9
		% dentro de NUM_TRAB	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
	Más de 250	n	21	8	0	29
		% dentro de NUM_TRAB	72,4%	27,6%	,0%	100,0%
	NC	n	29	10	0	39
		% dentro de NUM_TRAB	74,4%	25,6%	,0%	100,0%
Total		n	160	48	1	209
		% dentro de NUM_TRAB	76,6%	23,0%	,5%	100,0%

No se aprecia una clara tendencia en las respuestas de los encuestados según **tamaño de empresa**. Ello se puede deber a que hay algunos rangos de tamaño de empresa en los que se obtuvieron muy pocas respuestas, especialmente de hombres (en el tramo 101-200 se registraron sólo 3 respuestas).

Tabla: Respuestas según sexo de los encuestados y tipo de contrato a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?".

Tabla 26.
Respuestas por sexo y tipo de contrato de los encuestados a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	10	5	1	16
		% dentro del tipo de contrato	62,5%	31,3%	6,3%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	2	4	0	6
		% dentro del tipo de contrato	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	Eventual	n	20	4	0	24
		% dentro del tipo de contrato	83,3%	16,7%	,0%	100,0%
Total		n	32	13	1	46
		% dentro del tipo de contrato	69,6%	28,3%	2,2%	100,0%
MUJERES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	16	7	1	24
		% dentro del tipo de contrato	66,7%	29,2%	4,2%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	43	5	0	48
		% dentro del tipo de contrato	89,6%	10,4%	,0%	100,0%
	Eventual	n	101	36	0	137
		% dentro del tipo de contrato	73,7%	26,3%	,0%	100,0%
Total		n	160	48	1	209
		% dentro del tipo de contrato	76,6%	23,0%	,5%	100,0%

En las respuestas **según sexo de los encuestados y tipo de contrato** a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?", tanto entre los trabajadores como entre las trabajadoras con contrato indefinido, la mayoría respondió positivamente a esta pregunta. Los fijos discontinuos, en cambio, presentan diferencias entre mujeres, que tienden a responder positivamente, y los hombres que responden negativamente, aunque estos últimos son muy pocos. Los y las eventuales responden mayormente de forma afirmativa a esta pregunta, aunque la proporción es relativamente baja (en torno al 70%) para esta actividad preventiva obligatoria.

Tabla 27.

Respuestas según sexo de los encuestados y antigüedad en la empresa a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	7	1	0	8
		% dentro del rango de antigüedad	87,5%	12,5%	,0%	100,0%
	1-5 años	n	14	2	0	16
		% dentro del rango de antigüedad	87,5%	12,5%	,0%	100,0%
	Más de 5 años	n	11	10	1	22
		% dentro del rango de antigüedad	50,0%	45,5%	4,5%	100,0%
Total		n	32	13	1	46
		% dentro del rango de antigüedad	69,6%	28,3%	2,2%	100,0%
MUJERES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	48	15	1	64
		% dentro del rango de antigüedad	75,0%	23,4%	1,6%	100,0%
	1-5 años	n	63	21	0	84
		% dentro del rango de antigüedad	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
	Más de 5 años	n	49	12	0	61
		% dentro del rango de antigüedad	80,3%	19,7%	,0%	100,0%
Total		n	160	48	1	209
		% dentro del rango de antigüedad	76,6%	23,0%	,5%	100,0%

En las respuestas según **sexo de los encuestados y antigüedad en la empresa** a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?", entre los hombres, llama la atención el tramo de trabajadores con más de 5 años de antigüedad, en el que sólo la mitad dice haber recibido formación e información en prevención de riesgos laborales.

Tabla 28.
Respuestas según sexo de los encuestados y duración de la jornada a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	22	6	0	28
		% dentro de Nº de horas	78,6%	21,4%	,0%	100,0%
	Más de 4 horas	n	10	7	1	18
		% dentro de Nº de horas	55,6%	38,9%	5,6%	100,0%
Total		n	32	13	1	46
		% dentro de Nº de horas	69,6%	28,3%	2,2%	100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	137	33	1	171
		% dentro de Nº de horas	80,1%	19,3%	,6%	100,0%
	Más de 4 horas	n	23	15	0	38
		% dentro de Nº de horas	60,5%	39,5%	,0%	100,0%
Total		n	160	48	1	209
		% dentro de Nº de horas	76,6%	23,0%	,5%	100,0%

Las respuestas según **sexo de los encuestados y duración de la jornada** a la pregunta "¿la empresa te ha informado y formado sobre los riesgos específicos de tu puesto de trabajo y cómo prevenirlos?", llama la atención que entre los trabajadores y las trabajadoras con mayor duración de jornada haya una proporción mayor (el 30% en el primer caso y el 40% en el segundo) que afirman que no han recibido formación preventiva. En alguna de las opiniones encontradas en los grupos de discusión, destaca el papel de la alta rotación en los puestos de trabajo que dificulta la formación e información entre los trabajadores.

> "Los comedores escolares están dentro de los planes de prevención que hace la Consejería, la Administración Pública... desde la empresa lo único que se contrata son los servicios derivados de la prevención de riesgos laborales de sus trabajadores... la única prevención que ellos contratan, cuando lo hacen, es el servicio de prevención ajeno... Como hay tantas altas y bajas no va a estar formándolos continuamente... directamente no los forman".

Tabla 29.
Respuestas según sexo y edad de los encuestados a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	6	2	1	9
		% dentro del tramo de edad	66,7%	22,2%	11,1%	100,0%
	30-45	n	16	13	0	29
		% dentro del tramo de edad	55,2%	44,8%	,0%	100,0%
	45-59	n	6	2	0	8
		% dentro del tramo de edad	75,0%	25,0%	,0%	100,0%
Total		n	28	17	1	46
		%	60,9%	37,0%	2,2%	100,0%
MUJERES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	45	28	1	74
		% dentro del tramo de edad	60,8%	37,8%	1,4%	100,0%
	30-45	n	64	31	5	100
		% dentro del tramo de edad	64,0%	31,0%	5,0%	100,0%
	45-59	n	21	7	7	35
		% dentro del tramo de edad	60,0%	20,0%	20,0%	100,0%
Total		n	130	66	13	209
		%	62,2%	31,6%	6,2%	100,0%

Las respuestas según **sexo y edad** de los encuestados a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?" los encuestados han respondido positivamente, en torno al 60% en todos los tramos de edad. Llama la atención que un porcentaje importante de trabajadoras, especialmente en los tramos de edad 45-59 (n=7) y en 30-45 (n=5), no respondieron a esta pregunta.

Tabla 30.
Respuestas según sexo de los encuestados y tamaño de empresa, a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	10	7	0	17
		% dentro de NUM_TRAB	58,8%	41,2%	,0%	100,0%
	51-100	n	4	3	0	7
		% dentro de NUM_TRAB	57,1%	42,9%	,0%	100,0%
	101-200	n	1	2	0	3
		% dentro de NUM_TRAB	33,3%	66,7%	,0%	100,0%
	201 a 250	n	11	4	0	15
		% dentro de NUM_TRAB	73,3%	26,7%	,0%	100,0%
	Más de 251	n	2	1	1	4
		% dentro de NUM_TRAB	50,0%	25,0%	25,0%	100,0%
Total		n	28	17	1	46
		%	60,9%	37,0%	2,2%	100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	35	29	3	67
		% dentro de NUM_TRAB	52,2%	43,3%	4,5%	100,0%
	51-100	n	29	13	2	44
		% dentro de NUM_TRAB	65,9%	29,5%	4,5%	100,0%
	101-200	n	11	8	2	21
		% dentro de NUM_TRAB	52,4%	38,1%	9,5%	100,0%
	201 a 250	n	8	1	0	9
		% dentro de NUM_TRAB	88,9%	11,1%	,0%	100,0%
	Más de 251	n	25	3	1	29
		% dentro de NUM_TRAB	86,2%	10,3%	3,4%	100,0%
	NC	n	22	12	5	39
		% dentro de NUM_TRAB	56,4%	30,8%	12,8%	100,0%
Total		n	130	66	13	209
		%	62,2%	31,6%	6,2%	100,0%

En las respuestas según **sexo de los encuestados y tamaño de empresa**, a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?" un alto porcentaje de mujeres no respondió a la pregunta sobre tamaño de empresa (39 de 209, un 18%), y la distribución de las respuestas de las restantes indica que en las empresas de menor tamaño (hasta 200) hay menos trabajadoras que respondieron positivamente a esta pregunta. Entre los trabajadores, el patrón está menos claro. Esto indica cierto desconocimiento sobre la existencia o no de delegados de prevención sobre todo en trabajadoras jóvenes de centros más pequeños. Y en todo caso en estos casos si los hay es un dato que desconocen.

Tabla 31.
Respuestas según sexo de los encuestados y tipo de contrato a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	9	6	1	16
		% dentro del tipo de contrato	56,3%	37,5%	6,3%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	4	2	0	6
		% dentro del tipo de contrato	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Eventual	n	15	9	0	24
		% dentro del tipo de contrato	62,5%	37,5%	,0%	100,0%
Total		n	28	17	1	46
		%	60,9%	37,0%	2,2%	100,0%
MUJERES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	14	9	1	24
		% dentro del tipo de contrato	58,3%	37,5%	4,2%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	31	13	4	48
		% dentro del tipo de contrato	64,6%	27,1%	8,3%	100,0%
	Eventual	n	85	44	8	137
		% dentro del tipo de contrato	62,0%	32,1%	5,8%	100,0%
Total		n	130	66	13	209
		%	62,2%	31,6%	6,2%	100,0%

En las respuestas según **sexo de los encuestados y tipo de contrato** a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?" cerca del 60 por ciento en todas los tipos de contrato, tanto en hombres como en mujeres, han respondido positivamente a la pregunta sobre la existencia en su empresa de delegados de prevención. Es decir, no se observa un patrón diferenciador ni por sexo ni por tipo de contrato.

Tabla 32.
Respuestas según sexo de los encuestados y antigüedad en la empresa, a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	7	1	0	8
		% dentro del rango de antigüedad	87,5%	12,5%	,0%	100,0%
	1-5 años	n	9	6	1	16
		% dentro del rango de antigüedad	56,3%	37,5%	6,3%	100,0%
	Más de 5 años	n	12	10	0	22
		% dentro del rango de antigüedad	54,5%	45,5%	,0%	100,0%
Total		n	28	17	1	46
		%	60,9%	37,0%	2,2%	100,0%
MUJERES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	40	21	3	64
		% dentro del rango de antigüedad	62,5%	32,8%	4,7%	100,0%
	1-5 años	n	51	29	4	84
		% dentro del rango de antigüedad	60,7%	34,5%	4,8%	100,0%
	Más de 5 años	n	39	16	6	61
		% dentro del rango de antigüedad	63,9%	26,2%	9,8%	100,0%
Total		n	130	66	13	209
		%	62,2%	31,6%	6,2%	10

En las respuestas según **sexo de los encuestados y antigüedad en la empresa**, a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?" los trabajadores con menor antigüedad en la empresa han respondido positivamente en un 88% a la pregunta acerca de la existencia de delegado de prevención en su empresa. En todos las otras situaciones, sólo dos tercios (en torno al 60-64%) de los trabajadores se expresaron en ese sentido.

Tabla 33.
Respuestas según sexo de los encuestados y duración de la jornada, a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	17	10	1	28
		% dentro de Nº de horas	60,7%	35,7%	3,6%	100,0%
	Más de 4 horas	n	11	7	0	18
		% dentro de Nº de horas	61,1%	38,9%	,0%	100,0%
Total		n	28	17	1	46
		% dentro de Nº de horas	60,9%	37,0%	2,2%	100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	102	58	11	171
		% dentro de Nº de horas	59,6%	33,9%	6,4%	100,0%
	Más de 4 horas	n	28	8	2	38
		% dentro de Nº de horas	73,7%	21,1%	5,3%	100,0%
Total		n	130	66	13	209
		% dentro de Nº de horas	62,2%	31,6%	6,2%	100,0%

En las respuestas según **sexo de los encuestados y duración de la jornada**, a la pregunta "¿hay en la empresa delegados de prevención (tu representante legal)?" por duración de la jornada, no hay diferencias entre los encuestados hombres. En cambio, entre las mujeres hay más respuestas positivas entre las que hacen jornada más larga.

"La realidad es que en la gran mayoría de las empresas del sector no hay representación sindical".

Tabla 34.
Respuestas según sexo y edad de los encuestados, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	2	7		9
		% dentro del tramo de edad	22,2%	77,8%		100,0%
	30-45	n	11	18		29
		% dentro del tramo de edad	37,9%	62,1%		100,0%
	45-59	n	5	3		8
		% dentro del tramo de edad	62,5%	37,5%		100,0%
Total		n	18	28		46
		% dentro del tramo de edad	39,1%	60,9%		100,0%
MUJERES						
TRAMOS DE EDAD	16-29	n	19	55	0	74
		% dentro del tramo de edad	25,7%	74,3%	,0%	100,0%
	30-45	n	27	70	3	100
		% dentro del tramo de edad	27,0%	70,0%	3,0%	100,0%
	45-59	n	11	18	6	35
		% dentro del tramo de edad	31,4%	51,4%	17,1%	100,0%
Total		n	57	143	9	209
		% dentro del tramo de edad	27,3%	68,4%	4,3%	100,0%

En las respuestas según **sexo y edad** de los encuestados, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?", la respuesta a esta pregunta es mayoritariamente negativa en todos los tramos de edad, para mujeres y hombres, exceptuando los trabajadores hombre con edades entre 45-59.

Tabla 35.
Respuestas según sexo y tamaño de empresa, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	7	10		17
		% dentro de NUM_TRAB	41,2%	58,8%		100,0%
	51-100	n	2	5		7
		% dentro de NUM_TRAB	28,6%	71,4%		100,0%
	101-200	n	2	1		3
		% dentro de NUM_TRAB	66,7%	33,3%		100,0%
	201 a 250	n	7	8		15
		% dentro de NUM_TRAB	46,7%	53,3%		100,0%
	Más de 251	n	0	4		4
		% dentro de NUM_TRAB	,0%	100,0%		100,0%
Total		n	18	28		46
		% dentro de NUM_TRAB	39,1%	60,9%		100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE TRABAJADORES	Menos de 50	n	11	55	1	67
		% dentro de NUM_TRAB	16,4%	82,1%	1,5%	100,0%
	51-100	n	12	31	1	44
		% dentro de NUM_TRAB	27,3%	70,5%	2,3%	100,0%
	101-200	n	12	7	2	21
		% dentro de NUM_TRAB	57,1%	33,3%	9,5%	100,0%
	201-250	n	6	3	0	9
		% dentro de NUM_TRAB	66,7%	33,3%	,0%	100,0%
	Más de 251	n	15	14	0	29
		% dentro de NUM_TRAB	51,7%	48,3%	,0%	100,0%
	NC	n	1	33	5	39
		% dentro de NUM_TRAB	2,6%	84,6%	12,8%	100,0%
Total		n	57	143	9	209
		% dentro de NUM_TRAB	27,3%	68,4%	4,3%	100,0%

En las respuestas según **sexo y tamaño de empresa**, a la pregunta "¿La empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?" según tamaño de empresa, la vigilancia de la salud se ofrece, según los trabajadores encuestados, en los tramos medios. Según las trabajadoras, se ofrece más en las empresas mayores que en las pequeñas.

Tabla 36.

Respuestas según sexo y tipo de contrato, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	12	4		16
		% dentro del tipo de contrato	75,0%	25,0%		100,0%
	Fijo Discontinuo	n	0	6		6
		% dentro del tipo de contrato	,0%	100,0%		100,0%
	Eventual	n	6	18		24
		% dentro del tipo de contrato	25,0%	75,0%		100,0%
Total		n	18	28		46
		% dentro del tipo de contrato	39,1%	60,9%		100,0%
MUJERES						
TIPO DE CONTRATO	Indefinido	n	14	9	1	24
		% dentro del tipo de contrato	58,3%	37,5%	4,2%	100,0%
	Fijo Discontinuo	n	18	27	3	48
		% dentro del tipo de contrato	37,5%	56,3%	6,3%	100,0%
	Eventual	n	25	107	5	137
		% dentro del tipo de contrato	18,2%	78,1%	3,6%	100,0%
Total		n	57	143	9	209
		% dentro del tipo de contrato	27,3%	68,4%	4,3%	100,0%

En las respuestas según **sexo y tipo de contrato**, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (vigilancia de la salud)?" la oferta de vigilancia de la salud tiene que ver al parecer con el tipo de contrato. De los 161 trabadores con contrato eventual (137 mujeres y 24 hombres), más de las tres cuartas partes responden negativamente. Para los fijos discontinuos, en cambio, los hombres responden negativamente (100%) mientras que responde así sólo un poco más de la mitad de las mujeres. En cuanto a las personas con contrato indefinido, tanto hombres (75%) como mujeres (58%) responden afirmativamente.

Tabla 37.

Respuestas según sexo y antigüedad en la empresa, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	1	7		8
		% dentro del rango de antigüedad	12,5%	87,5%		100,0%
	1-5 años	n	5	11		16
		% dentro del rango de antigüedad	31,3%	68,8%		100,0%
	Más de 5 años	n	12	10		22
		% dentro del rango de antigüedad	54,5%	45,5%		100,0%
Total		n	18	28		46
		% dentro del rango de antigüedad	39,1%	60,9%		100,0%
MUJERES						
ANTIGÜEDAD	Menos de 1 año	n	16	47	1	64
		% dentro del rango de antigüedad	25,0%	73,4%	1,6%	100,0%
	1-5 años	n	18	64	2	84
		% dentro del rango de antigüedad	21,4%	76,2%	2,4%	100,0%
	Más de 5 años	n	23	32	6	61
		% dentro del rango de antigüedad	37,7%	52,5%	9,8%	100,0%
Total		n	57	143	9	209
		% dentro del rango de antigüedad	27,3%	68,4%	4,3%	100,0%

En las respuestas según **sexo y antigüedad en la empresa**, la respuesta a la pregunta "¿La empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (vigilancia de la salud)?" va siempre asociada en antigüedad y tipo de contrato. A mayor antigüedad en la empresa, mayor es la proporción de mujeres que responden afirmativamente.

Tabla 38.
Respuestas según sexo y duración de la jornada, a la pregunta "¿la empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?"

Sexo			Si	No	NS/NC	Total
HOMBRES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	6	22		28
		% dentro de Nº de horas	21,4%	78,6%		100,0%
	Más de 4 horas	n	12	6		18
		% dentro de Nº de horas	66,7%	33,3%		100,0%
Total		n	18	28		46
		% dentro de Nº de horas	39,1%	60,9%		100,0%
MUJERES						
NÚMERO DE HORAS	4 horas o menos	n	36	126	9	171
		% dentro de Nº de horas	21,1%	73,7%	5,3%	100,0%
	Más de 4 horas	n	21	17	0	38
		% dentro de Nº de horas	55,3%	44,7%	,0%	100,0%
Total		n	57	143	9	209
		% dentro de Nº de horas	27,3%	68,4%	4,3%	100,0%

En las respuestas según sexo y duración de la jornada, a la pregunta "¿La empresa ofrece periódicamente reconocimiento médico específico para la identificación de daños derivados de tu puesto de trabajo (Vigilancia de la salud)?", tanto entre los trabajadores como entre las trabajadoras, responden afirmativamente en mayor proporción, los que tienen jornada de duración mayor.

En las **respuestas sobre la aplicación efectiva de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales en lo que respecta a derechos básicos de información, consulta, participación y propuesta de los trabajadores encuestados arroja los siguientes resultados globales**:

- Por sexo y edad, ha sido mayoritariamente positiva, entre los entrevistados de todas las edades, tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque se observa un mayor predominio de respuestas positivas entre los más jóvenes, especialmente entre los hombres.

- Es mayoritariamente positiva entre mujeres en todos los tramos de empresa, aunque algo menor en las empresas de mayor tamaño. Entre los hombres se observa el predominio de respuestas positivas especialmente en las empresas pequeñas.

- Por tipo de contrato, la percepción en lo que a gestión de la prevención y su aplicación se refiere es mayoritariamente positiva entre los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con un contrato eventual.

- Por tiempo en el puesto, es mayoritaria la percepción positiva entre quienes llevan menos de 1 año en el puesto de trabajo. Se da una proporción mayor entre quienes tienen mayor antigüedad.

- En cuanto al tipo de jornada, responden afirmativamente en mayor proporción, los que tienen jornada de duración mayor.

En general y como conclusiones:

- Aparentemente no hay diferencias en las respuestas relacionadas con la gestión de la prevención, preguntas 9 a 13, con las condiciones en los centros de trabajo, aspectos organizativos y riesgos específicos.

- A menor tamaño de empresa, mayor implicación de la empresa en lo que a gestión de la prevención se refiere.

- Menor percepción de la aplicación efectiva de la normativa en prevención de riesgos laborales entre las personas con contratos temporales y de jornada reducida.

- Necesidad de mejorar mecanismos de comunicación entre dirección, responsables de prevención y trabajadores.

➔ Posibles causas de la deficiente gestión preventiva en la empresa

Las empresas tienen la obligación de adoptar las medidas preventivas necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo. Para el cumplimiento de esta obligación es necesario que la gestión de la prevención vaya unida a la gestión empresarial. Muchas veces, ésta interacción se descuida y provoca problemas de comunicación, falta de información y escasa participación, derivando en una incorrecta gestión de la prevención en la empresa.

A continuación, enumeramos las **posibles causas principales** destacadas por los participantes en este estudio.

- Situación de desregulación laboral dado que el centro de trabajo del personal es diferente al de la empresa que le contrata. No se produce la relación típica de centro de trabajo – trabajador.

- Indefinición de objetivos preventivos.

- Indefinición de responsabilidades preventivas en el organigrama de la empresa.

- Mecanismos de comunicación poco adecuados y eficaces entre la dirección y trabajadores.

- Escasa cultura preventiva.

- Falta de planes de formación en prevención para la creación de conciencia preventiva en la empresa.

- Insuficiente número de representantes legales de los trabajadores para la canalización de la información desde la dirección a todos los niveles organizativos. La mayoría de las empresas del sector no tienen representación sindical. Sí existe una mayor representación sindical en comedores escolares, y esto se ve reflejado en las respuestas de los cuestionarios, pero en otras actividades no se ha podido llegar aún.

- Falta de concienciación y sensibilización por parte de los trabajadores en materia preventiva, (sobre los propios riesgos, medidas preventivas,...), en definitiva, no tienen conciencia del desconocimiento que tienen en materia de salud laboral.

"[la seguridad laboral]... ni buena ni mal. Será la que tengan contratada y que cada empresa quiera aplicar."
"Hay servicios ajenos de prevención que lo único que hacen es ir rellenar el expediente dar a los trabajadores las cuatro cositas, sacan las guías técnicas de las cuatro cosas... no hay un estudio real de los riesgos en el puesto de trabajo, porque por ejemplo los cuidadores de comedor que si entran a la cocina a preparar los platos a servir y todo este tipo de cosas pues seguramente en la evaluación de riesgos no está puesto que entra a cocina y nada más que te entra la evaluación de riesgos del cocinero".

➔ Posibles medidas preventivas y buenas prácticas

Algunas **soluciones preventivas** que podrían aplicarse en la empresa y que sin duda mejorarían la gestión preventiva son:

- Es un sector en el que las definiciones de categorías y tareas son con frecuencia muy difusas.

- Es un sector en el que desde el punto de vista de las modalidades contractuales se presenta mucha precariedad, mucha temporalidad y mucha rotación.

- Se ha de velar por el cumplimiento de la obligación de la empresa por evaluar los puestos de trabajo e informar y formar a sus trabajadores en materia de riesgos laborales y prevención de los mismo.

- Es imprescindible que independientemente de la frecuente rotación en los puestos de trabajo, las empresas formen continuamente a sus trabajadores en prevención de riesgos laborales.

- Es imprescindible que la empresa haga partícipes a los trabajadores, para ambos sexos y en todos los tramo de edad, en las identificaciones de riesgos en los puestos de trabajo, actividad preventiva obligatoria.

- Se impone la necesidad de existencia de delegados de prevención en todas las empresas y el conocimiento entre todos los trabajadores de su presencia. Ésta es una de las maneras de asegurar actividad en profundidad en materia de riesgos laborales y aplicación de la ley.

"Fui a coger una bandeja y la cogí mal. Me hice daño en las cervicales... Ya se me pasará o si no voy luego...".

"Como no se me pasaba fui al médico de la SS, sin dejar de trabajar mientras tanto".

5.2. Seguridad laboral y medidas preventivas

En este apartado mostramos los factores de riesgo de seguridad laboral que los encuestados han destacado con mayor frecuencia. Estos factores, en líneas generales se refieren a todos aquellos que podrían provocar un accidente de trabajo por contacto directo con un equipo, energía, elemento, producto, sustancia, usuario, etc.

En el sector de ocio educativo y animación sociocultural muchas de estas condiciones y situaciones de riesgo van a depender del tipo de centro de trabajo en el que el trabajador desarrolle su actividad diaria. No es lo mismo trabajar en unas instalaciones cómodas, nuevas, con espacios multiusos, y bien diseñadas para su uso; que en unas instalaciones obsoletas, anticuadas y con espacios muy reducidos. El lugar o instalación en la que se trabaja, puede ser muy diferente, por ejemplo un edificio, colegio, sala o taller, despacho, área recreativa al aire libre, etc.

También van a depender fundamentalmente, del puesto de trabajo desempeñado y las tareas encomendadas y de las horas trabajadas (el tiempo de exposición al riesgo es mayor, cuantas más horas de jornada diaria).

➔ Resultados del diagnóstico

Los resultados que muestran los cuestionarios cumplimentados podemos verlos en la siguiente Tabla.

Tabla 39.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de seguridad laboral

El o en el lugar o instalación donde realizas tu trabajo cuenta con una buena solidez estructural y mantenimiento adecuado

Sí	93,3
No	2,4
NO CONTESTA	4,3

El espacio disponible te permite moverte y desplazarme fácilmente sin obstáculos

Sí	89,8
No	9
NO CONTESTA	1,2

El suelo es estable y antideslizante en la mayoría de las zonas a las que accedes

Sí	89,4
No	9
NO CONTESTA	1,6

Está ordenado y limpio

Sí	95,3
No	3,5
NO CONTESTA	1,2

Cuenta con barandillas y mecanismos de protección adecuadas en rampas, escaleras, aberturas, etc.

Sí	88,2
No	9,8
NO CONTESTA	2

Los sistemas de almacenamiento (estanterías) son resistentes

Sí	92,5
No	5,9
NO CONTESTA	1,6

Las zonas de paso (pasillos y/o puertas) son suficientemente anchas para facilitar el paso

Sí	91,4
No	7,1
NO CONTESTA	1,6

La iluminación es suficiente para el desarrollo de tus tareas y no produce reflejos ni deslumbramientos molestos

Sí	89
No	9,4
NO CONTESTA	1,6

Las escaleras fijas cuentan con un adecuado material antideslizante

Sí	80,4
No	16,9
NO CONTESTA	2,7

Cuenta con material de primeros auxilios y puedes acceder con facilidad y utilizarlo

Sí	75,3
No	22,4
NO CONTESTA	2,4

Dispones de una cantidad suficiente de agua potable

Sí	92,5
No	5,9
NO CONTESTA	1,6

Cuenta con vestuarios para los trabajadores/as que deben llevar ropa de trabajo

Sí	56,5
No	40
NO CONTESTA	3,5

Cuenta con colgadores y/o armarios para poner tu ropa y útiles personales

Sí	75,3
No	21,6
NO CONTESTA	3,1

Tiene un fácil acceso a servicios higiénicos (baños y aseos) siendo estos adecuados para su uso

Sí	92,9
No	5,5
NO CONTESTA	1,6

Cuenta con equipos de protección individual para el desarrollo de tareas concretas que suponen riesgo, como por ej. guantes

Sí	58
No	35,3
NO CONTESTA	6,7

Cuenta con una adecuada señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios

Sí	86,7
No	9,4
NO CONTESTA	3,9

Tiene suficiente y adecuada iluminación de emergencia en las vías y salidas de evacuación

Sí	87,8
No	8,6
NO CONTESTA	3,5

Se realiza un mantenimiento y revisiones adecuado de los medios de extinción (extintores, bocas de incendio, rociadores de agua, etc.)

Sí	86,7
No	6,3
NO CONTESTA	7,1

Se realizan simulacros de emergencia y evacuación periódicamente

Sí	52,5
No	37,3
NO CONTESTA	10,2

Se realiza un mantenimiento adecuado de la instalación eléctrica (cajas de luz rotas, cuadros eléctricos viejos y deteriorados, empalmes en el cableado eléctrico, etc.)

Sí	80,4
No	6,7
NO CONTESTA	12,9

Los productos inflamables (ej. el combustible empleado en colonias y campamentos para repostar vehículos y/o equipos de trabajo de jardinería), se guardan o almacenan en armarios protegidos o en recintos o depósitos apropiados

Sí	76,5
No	4,7
NO CONTESTA	18,8

En relación a los riesgos relacionados con la seguridad laboral, los encuestados con una **mayoría destacada perciben muy positivamente** las condiciones de seguridad en el centro donde desarrollan su actividad. Se observa un mayor predominio de respuestas negativas en las preguntas relacionadas con realización de simulacros de evacuación y primeros auxilios y disponibilidad de EPI's.

Tabla 40.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de seguridad laboral por sexo

	Total	SEXO	
		Hombre	Mujer
El o en el lugar o instalación donde realizas tu trabajo cuenta con una buena solidez estructural y mantenimiento adecuado			
Sí	93,3	82,6	95,7
No	2,4	6,5	1,4
NO CONTESTA	4,3	10,9	2,9
El espacio disponible te permite moverte y desplazarme fácilmente sin obstáculos			
Sí	89,8	84,8	90,9
No	9	10,9	8,6
NO CONTESTA	1,2	4,3	0,5
El suelo es estable y antideslizante en la mayoría de las zonas a las que accedes			
Sí	89,4	71,7	93,3
No	9	23,9	5,7
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
Está ordenado y limpio			
Sí	95,3	91,3	96,2
No	3,5	4,3	3,3
NO CONTESTA	1,2	4,3	0,5

	Total	SEXO	
		Hombre	Mujer
Cuenta con barandillas y mecanismos de protección adecuadas en rampas, escaleras, aberturas, etc.			
Sí	88,2	78,3	90,4
No	9,8	15,2	8,6
NO CONTESTA	2	6,5	1
Los sistemas de almacenamiento (estanterías) son resistentes			
Sí	92,5	87	93,8
No	5,9	8,7	5,3
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
Las zonas de paso (pasillos y/o puertas) son suficientemente anchas para facilitar el paso			
Sí	91,4	78,3	94,3
No	7,1	17,4	4,8
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
La iluminación es suficiente para el desarrollo de tus tareas y no produce reflejos ni deslumbramientos molestos			
Sí	89	80,4	90,9
No	9,4	15,2	8,1
NO CONTESTA	1,6	4,3	1

	Total	SEXO	
		Hombre	Mujer
Las escaleras fijas cuentan con un adecuado material antideslizante			
Sí	80,4	71,7	82,3
No	16,9	23,9	15,3
NO CONTESTA	2,7	4,3	2,4
Cuenta con material de primeros auxilios y puedes acceder con facilidad y utilizarlo			
Sí	75,3	82,6	73,7
No	22,4	13	24,4
NO CONTESTA	2,4	4,3	1,9
Dispones de una cantidad suficiente de agua potable			
Sí	92,5	95,7	91,9
No	5,9	0	7,2
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
Cuenta con vestuarios para los trabajadores/as que deben llevar ropa de trabajo			
Sí	56,5	54,3	56,9
No	40	39,1	40,2
NO CONTESTA	3,5	6,5	2,9

	Total	SEXO	
		Hombre	Mujer
Cuenta con colgadores y/o armarios para poner tu ropa y útiles personales			
Sí	75,3	67,4	77
No	21,6	26,1	20,6
NO CONTESTA	3,1	6,5	2,4
Tiene un fácil acceso a servicios higiénicos (baños y aseos) siendo estos adecuados para su uso			
Sí	92,9	84,8	94,7
No	5,5	10,9	4,3
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
Cuenta con equipos de protección individual para el desarrollo de tareas concretas que suponen riesgo, como por ej. guantes			
Sí	58	52,2	59,3
No	35,3	37	34,9
NO CONTESTA	6,7	10,9	5,7
Cuenta con una adecuada señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios			
Sí	86,7	80,4	88
No	9,4	13	8,6
NO CONTESTA	3,9	6,5	3,3

	Total	SEXO	
		Hombre	Mujer
Tiene suficiente y adecuada iluminación de emergencia en las vías y salidas de evacuación			
Sí	87,8	80,4	89,5
No	8,6	13	7,7
NO CONTESTA	3,5	6,5	2,9
Se realiza un mantenimiento y revisiones adecuado de los medios de extinción (extintores, bocas de incendio, rociadores de agua, etc.)			
Sí	86,7	80,4	88
No	6,3	8,7	5,7
NO CONTESTA	7,1	10,9	6,2
Se realizan simulacros de emergencia y evacuación periódicamente			
Sí	52,5	52,2	52,6
No	37,3	32,6	38,3
NO CONTESTA	10,2	15,2	9,1

	Total	SEXO	
		Hombre	Mujer
Se realiza un mantenimiento adecuado de la instalación eléctrica (cajas de luz rotas, cuadros eléctricos viejos y deteriorados, empalmes en el cableado eléctrico, etc.)			
Sí	80,4	76,1	81,3
No	6,7	4,3	7,2
NO CONTESTA	12,9	19,6	11,5
Los productos inflamables (ej. el combustible empleado en colonias y campamentos para repostar vehículos y/o equipos de trabajo de jardinería), se guardan o almacenan en armarios protegidos o en recintos o depósitos apropiados			
Sí	76,5	73,9	77
No	4,7	4,3	4,8
NO CONTESTA	18,8	21,7	18,2

En relación a las respuestas sobre los riesgos relacionados con la seguridad laboral por sexo de las personas encuestadas la **mayoría destacada perciben muy positivamente** las condiciones de seguridad en el centro donde desarrollan su actividad. Se observa un mayor predominio de respuestas negativas en las preguntas relacionadas con vestuarios, medios de primeros auxilios y realización de simulacros de evacuación y primeros auxilios y disponibilidad de EPI's.

Tabla 41.

Respuestas a la exposición a factores de riesgos de seguridad laboral por puesto de trabajo

	TOTAL	PUESTO DE TRABAJO						
		Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	Monitor/a de ocio educativo	Animador/a sociocultural	Experto en talleres	Controlador/a de salas	Técnico/a de información	Titulado/a de grado
El o en el lugar o instalación donde realizas tu trabajo...								
Cuenta con una buena solidez estructural y mantenimiento adecuado								
Sí	93,3	85,7	96,1	94,1	96,3	100	66,7	86,2
No	2,4	4,8	0,7	0	0	0	16,7	10,3
NO CONTESTA	4,3	9,5	3,3	5,9	3,7	0	16,7	3,4
El espacio disponible te permite moverte y desplazarme fácilmente sin obstáculos								
TOTAL	255	21	153	17	27	2	6	29
Sí	89,8	76,2	90,8	94,1	85,2	100	83,3	96,6
No	9	19	9,2	0	11,1	0	16,7	3,4
NO CONTESTA	1,2	4,8	0	5,9	3,7	0	0	0
El suelo es estable y antideslizante en la mayoría de las zonas a las que accedes								
TOTAL	255	21	153	17	27	2	6	29
Sí	89,4	81	91,5	94,1	96,3	50	66,7	82,8
No	9	14,3	8,5	0	0	50	33,3	13,8
NO CONTESTA	1,6	4,8	0	5,9	3,7	0	0	3,4
Está ordenado y limpio								
Sí	95,3	90,5	96,7	94,1	96,3	100	100	89,7
No	3,5	4,8	3,3	0	0	0	0	10,3
NO CONTESTA	1,2	4,8	0	5,9	3,7	0	0	0
Cuenta con barandillas y mecanismos de protección adecuadas en rampas, escaleras, aberturas, etc.								
Sí	88,2	85,7	88,2	88,2	92,6	100	83,3	86,2
No	9,8	9,5	10,5	5,9	3,7	0	16,7	13,8
NO CONTESTA	2	4,8	1,3	5,9	3,7	0	0	0
Los sistemas de almacenamiento (estanterías) son resistentes								
Sí	92,5	85,7	92,2	94,1	96,3	50	100	96,6
No	5,9	9,5	7,2	0	0	50	0	3,4
NO CONTESTA	1,6	4,8	0,7	5,9	3,7	0	0	0

	TOTAL	PUESTO DE TRABAJO						
		Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	Monitor/a de ocio educativo	Animador/a sociocultural	Experto en talleres	Controlador/a de salas	Técnico/a de información	Titulado/a de grado
Las zonas de paso (pasillos y/o puertas) son suficientemente anchas para facilitar el paso								
Sí	91,4	85,7	92,2	88,2	92,6	100	83,3	93,1
No	7,1	9,5	7,2	5,9	3,7	0	16,7	6,9
NO CONTESTA	1,6	4,8	0,7	5,9	3,7	0	0	0
La iluminación es suficiente para el desarrollo de tus tareas y no produce reflejos ni deslumbramientos molestos								
Sí	89	76,2	94,1	82,4	77,8	100	66,7	89,7
No	9,4	19	5,9	11,8	18,5	0	16,7	10,3
NO CONTESTA	1,6	4,8	0	5,9	3,7	0	16,7	0
Las escaleras fijas cuentan con un adecuado material antideslizante								
Sí	80,4	66,7	82,4	88,2	88,9	50	83,3	69
No	16,9	28,6	15,7	5,9	3,7	50	16,7	31
NO CONTESTA	2,7	4,8	2	5,9	7,4	0	0	0
Cuenta con material de primeros auxilios y puedes acceder con facilidad y utilizarlo								
Sí	75,3	71,4	81,7	58,8	55,6	0	83,3	75,9
No	22,4	23,8	18,3	29,4	33,3	100	16,7	24,1
NO CONTESTA	2,4	4,8	0	11,8	11,1	0	0	0
Dispones de una cantidad suficiente de agua potable								
Sí	92,5	95,2	94,8	82,4	81,5	100	100	93,1
No	5,9	0	4,6	11,8	14,8	0	0	6,9
NO CONTESTA	1,6	4,8	0,7	5,9	3,7	0	0	0
Cuenta con vestuarios para los trabajadores/as que deben llevar ropa de trabajo								
Sí	56,5	42,9	59,5	52,9	51,9	0	33,3	65,5
No	40	47,6	39,2	29,4	44,4	100	50	34,5
NO CONTESTA	3,5	9,5	1,3	17,6	3,7	0	16,7	0
Cuenta con colgadores y/o armarios para poner tu ropa y útiles personales								
Sí	75,3	61,9	75,8	58,8	81,5	100	83,3	82,8
No	21,6	33,3	24,2	11,8	14,8	0	0	17,2
NO CONTESTA	3,1	4,8	0	29,4	3,7	0	16,7	0

	TOTAL	PUESTO DE TRABAJO						
		Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	Monitor/a de ocio educativo	Animador/a sociocultural	Experto en talleres	Controlador/a de salas	Técnico/a de información	Titulado/a de grado
Tiene un fácil acceso a servicios higiénicos (baños y aseos) siendo estos adecuados para su uso								
Sí	92,9	81	95,4	88,2	96,3	100	100	86,2
No	5,5	14,3	4,6	0	0	0	0	13,8
NO CONTESTA	1,6	4,8	0	11,8	3,7	0	0	0
Cuenta con equipos de protección individual para el desarrollo de tareas concretas que suponen riesgo, como por ej. guantes								
Sí	58	47,6	60,1	52,9	48,1	100	33,3	69
No	35,3	42,9	37,3	23,5	33,3	0	33,3	31
NO CONTESTA	6,7	9,5	2,6	23,5	18,5	0	33,3	0
Cuenta con una adecuada señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios								
Sí	86,7	81	87,6	82,4	85,2	100	66,7	93,1
No	9,4	14,3	10,5	0	7,4	0	16,7	6,9
NO CONTESTA	3,9	4,8	2	17,6	7,4	0	16,7	0
Tiene suficiente y adecuada iluminación de emergencia en las vías y salidas de evacuación								
Sí	87,8	85,7	90,8	76,5	92,6	50	33,3	89,7
No	8,6	9,5	7,2	11,8	3,7	50	33,3	10,3
NO CONTESTA	3,5	4,8	2	11,8	3,7	0	33,3	0
Se realiza un mantenimiento y revisiones adecuado de los medios de extinción (extintores, bocas de incendio, rociadores de agua, etc.)								
Sí	86,7	76,2	92,2	52,9	81,5	100	50	96,6
No	6,3	14,3	4,6	5,9	7,4	0	33,3	3,4
NO CONTESTA	7,1	9,5	3,3	41,2	11,1	0	16,7	0
Se realizan simulacros de emergencia y evacuación periódicamente								
Sí	52,5	33,3	62,1	29,4	44,4	0	0	51,7
No	37,3	47,6	33,3	35,3	37	100	66,7	41,4
NO CONTESTA	10,2	19	4,6	35,3	18,5	0	33,3	6,9
Se realiza un mantenimiento adecuado de la instalación eléctrica (cajas de luz rotas, cuadros eléctricos viejos y deteriorados, empalmes en el cableado eléctrico, etc.)								
Sí	80,4	76,2	87,6	52,9	70,4	100	33,3	79,3
No	6,7	4,8	4,6	5,9	7,4	0	33,3	13,8
NO CONTESTA	12,9	19	7,8	41,2	22,2	0	33,3	6,9

	TOTAL	PUESTO DE TRABAJO						
		Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	Monitor/a de ocio educativo	Animador/a sociocultural	Experto en talleres	Controlador/a de salas	Técnico/a de información	Titulado/a de grado
Los productos inflamables (ej. el combustible empleado en colonias y campamentos para repostar vehículos y/o equipos de trabajo de jardinería), se guardan o almacenan en armarios protegidos o en recintos o depósitos apropiados								
Sí	76,5	71,4	82,4	58,8	66,7	50	50	75,9
No	4,7	9,5	3,3	0	0	50	16,7	10,3
NO CONTESTA	18,8	19	14,4	41,2	33,3	0	33,3	13,8

En relación a los riesgos relacionados con la seguridad laboral según el **puesto de trabajo** que desempeña el trabajador según las tareas encomendadas, las respuestas obtenidas obedecen al patrón de los dos casos anteriores. Las respuestas negativas las encontramos para todos los puestos de trabajo en materiales antideslizantes en escaleras, disponibilidad de materiales de primeros auxilios, vestuarios, armarios y EPI's.

En el caso concreto de los **monitores de ocio educativo**, las respuestas negativas se centran ante las preguntas de disponibilidad de vestuarios, armarios y EPI's.

Tabla 42.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de seguridad laboral por tipo de centro de trabajo

		CENTRO DE TRABAJO				
	Total	Propio	Público	Público gestión Indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
El o en el lugar o instalación donde realizas tu trabajo...						
Cuenta con una buena solidez estructural y mantenimiento adecuado						
Sí	93,3	90	92,8	100	83,3	100
No	2,4	5	2,8	0	0	0
NO CONTESTA	4,3	5	4,4	0	16,7	0
El espacio disponible te permite moverte y desplazarme fácilmente sin obstáculos						
Sí	89,8	95	90,6	86,5	75	100
No	9	0	8,8	13,5	16,7	0
NO CONTESTA	1,2	5	0,6	0	8,3	0
El suelo es estable y antideslizante en la mayoría de las zonas a las que accedes						
Sí	89,4	90	90,6	86,5	75	100
No	9	5	8,3	13,5	16,7	0
NO CONTESTA	1,6	5	1,1	0	8,3	0
Está ordenado y limpio						
Sí	95,3	90	95,6	97,3	91,7	100
No	3,5	5	3,9	2,7	0	0
NO CONTESTA	1,2	5	0,6	0	8,3	0
Cuenta con barandillas y mecanismos de protección adecuadas en rampas, escaleras, aberturas, etc.						
Sí	88,2	90	89	86,5	75	100
No	9,8	5	9,9	13,5	8,3	0
NO CONTESTA	2	5	1,1	0	16,7	0
Los sistemas de almacenamiento (estanterías) son resistentes						
Sí	92,5	95	92,8	89,2	91,7	100
No	5,9	0	6,1	10,8	0	0
NO CONTESTA	1,6	5	1,1	0	8,3	0
Las zonas de paso (pasillos y/o puertas) son suficientemente anchas para facilitar el paso						
Sí	91,4	95	92,8	83,8	83,3	100
No	7,1	0	6,1	16,2	8,3	0
NO CONTESTA	1,6	5	1,1	0	8,3	0

		CENTRO DE TRABAJO				
	Total	Propio	Público	Público gestión Indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
La iluminación es suficiente para el desarrollo de tus tareas y no produce reflejos ni deslumbramientos molestos						
Sí	89	85	90,6	83,8	91,7	80
No	9,4	10	8,3	16,2	0	20
NO CONTESTA	1,6	5	1,1	0	8,3	0
Las escaleras fijas cuentan con un adecuado material antideslizante						
Sí	80,4	90	79,6	75,7	91,7	80
No	16,9	5	18,2	21,6	0	20
NO CONTESTA	2,7	5	2,2	2,7	8,3	0
Cuenta con material de primeros auxilios y puedes acceder con facilidad y utilizarlo						
Sí	75,3	75	78,5	64,9	58,3	80
No	22,4	20	20,4	32,4	33,3	0
NO CONTESTA	2,4	5	1,1	2,7	8,3	20
Dispones de una cantidad suficiente de agua potable						
Sí	92,5	95	92,8	94,6	83,3	80
No	5,9	0	6,1	5,4	8,3	20
NO CONTESTA	1,6	5	1,1	0	8,3	0
Cuenta con vestuarios para los trabajadores/as que deben llevar ropa de trabajo						
Sí	56,5	60	57,5	59,5	41,7	20
No	40	35	39,8	37,8	41,7	80
NO CONTESTA	3,5	5	2,8	2,7	16,7	0
Cuenta con colgadores y/o armarios para poner tu ropa y útiles personales						
Sí	75,3	80	76,2	67,6	66,7	100
No	21,6	15	22,1	27	16,7	0
NO CONTESTA	3,1	5	1,7	5,4	16,7	0
Tiene un fácil acceso a servicios higiénicos (baños y aseos) siendo estos adecuados para su uso						
Sí	92,9	90	93,4	97,3	75	100
No	5,5	5	6,1	0	16,7	0
NO CONTESTA	1,6	5	0,6	2,7	8,3	0
Cuenta con equipos de protección individual para el desarrollo de tareas concretas que suponen riesgo, como por ej. guantes						
Sí	58	60	59,7	54,1	41,7	60
No	35,3	35	34,3	40,5	41,7	20
NO CONTESTA	6,7	5	6,1	5,4	16,7	20

		CENTRO DE TRABAJO				
	Total	Propio	Público	Público gestión Indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Cuenta con una adecuada señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios						
Sí	86,7	85	87,3	86,5	83,3	80
No	9,4	10	9,4	10,8	0	20
NO CONTESTA	3,9	5	3,3	2,7	16,7	0
Tiene suficiente y adecuada iluminación de emergencia en las vías y salidas de evacuación						
Sí	87,8	80	90,6	81,1	83,3	80
No	8,6	15	6,6	16,2	0	20
NO CONTESTA	3,5	5	2,8	2,7	16,7	0
Se realiza un mantenimiento y revisiones adecuado de los medios de extinción (extintores, bocas de incendio, rociadores de agua, etc.)						
Sí	86,7	70	89	89,2	83,3	60
No	6,3	20	5	5,4	0	20
NO CONTESTA	7,1	10	6,1	5,4	16,7	20
Se realizan simulacros de emergencia y evacuación periódicamente						
Sí	52,5	35	60,8	29,7	25	60
No	37,3	45	30,4	62,2	58,3	20
NO CONTESTA	10,2	20	8,8	8,1	16,7	20
Se realiza un mantenimiento adecuado de la instalación eléctrica (cajas de luz rotas, cuadros eléctricos viejos y deteriorados, empalmes en el cableado eléctrico, etc.)						
Sí	80,4	55	84	81,1	66,7	80
No	6,7	25	4,4	10,8	0	0
NO CONTESTA	12,9	20	11,6	8,1	33,3	20
Los productos inflamables (ej. el combustible empleado en colonias y campamentos para repostar vehículos y/o equipos de trabajo de jardinería), se guardan o almacenan en armarios protegidos o en recintos o depósitos apropiados						
Sí	76,5	60	80,1	70,3	66,7	80
No	4,7	20	2,2	10,8	0	0
NO CONTESTA	18,8	20	17,7	18,9	33,3	20

En relación a los riesgos relacionados con la seguridad laboral según el **tipo de centro de trabajo** donde el trabajador desarrolla su actividad se repiten las respuestas negativas para los mismas preguntas centrado el porcentaje ligeramente más alto para el caso de centros públicos o privados de gestión indirecta.

> "Tiene mucho que ver con la situación laboral del sector, que hay mucha precariedad, muchos trabajadores de carácter temporal, eventuales, mucha rotación y demás".

Tabla 43.
Respuestas a la exposición factores de riesgos de seguridad laboral según las horas de jornada diaria

POR HORAS DE JORNADA DIARIA	Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
El o en el lugar o instalación donde realizas tu trabajo: Cuenta con una buena solidez estructural y mantenimiento adecuado			
Sí	93,3	94	91,1
No	2,4	1	7,1
NO CONTESTA	4,3	5	1,8
El espacio disponible te permite moverte y desplazarme fácilmente sin obstáculos			
TOTAL	255	199	56
Sí	89,8	90,5	87,5
No	9	8	12,5
NO CONTESTA	1,2	1,5	0
El suelo es estable y antideslizante en la mayoría de las zonas a las que accedes			
TOTAL	255	199	56
Sí	89,4	91	83,9
No	9	7	16,1
NO CONTESTA	1,6	2	0

POR HORAS DE JORNADA DIARIA	Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
Está ordenado y limpio			
Sí	95,3	95,5	94,6
No	3,5	3	5,4
NO CONTESTA	1,2	1,5	0
Cuenta con barandillas y mecanismos de protección adecuadas en rampas, escaleras, aberturas, etc.			
Sí	88,2	89,4	83,9
No	9,8	8	16,1
NO CONTESTA	2	2,5	0
Los sistemas de almacenamiento (estanterías) son resistentes			
Sí	92,5	93	91,1
No	5,9	5,5	7,1
NO CONTESTA	1,6	1,5	1,8
Las zonas de paso (pasillos y/o puertas) son suficientemente anchas para facilitar el paso			
Sí	91,4	91	92,9
No	7,1	7	7,1
NO CONTESTA	1,6	2	0

POR HORAS DE JORNADA DIARIA	Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
La iluminación es suficiente para el desarrollo de tus tareas y no produce reflejos ni deslumbramientos molestos			
Sí	89	92	78,6
No	9,4	6	21,4
NO CONTESTA	1,6	2	0
Las escaleras fijas cuentan con un adecuado material antideslizante			
Sí	80,4	80,9	78,6
No	16,9	15,6	21,4
NO CONTESTA	2,7	3,5	0
Cuenta con material de primeros auxilios y puedes acceder con facilidad y utilizarlo			
Sí	75,3	74,9	76,8
No	22,4	22,1	23,2
NO CONTESTA	2,4	3	0
Dispones de una cantidad suficiente de agua potable			
Sí	92,5	91,5	96,4
No	5,9	6,5	3,6
NO CONTESTA	1,6	2	0

POR HORAS DE JORNADA DIARIA	Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
Cuenta con vestuarios para los trabajadores/as que deben llevar ropa de trabajo			
Sí	56,5	55,8	58,9
No	40	39,7	41,1
NO CONTESTA	3,5	4,5	0
Cuenta con colgadores y/o armarios para poner tu ropa y útiles personales			
Sí	75,3	74,4	78,6
No	21,6	21,6	21,4
NO CONTESTA	3,1	4	0
Tiene un fácil acceso a servicios higiénicos (baños y aseos) siendo estos adecuados para su uso			
Sí	92,9	93,5	91,1
No	5,5	4,5	8,9
NO CONTESTA	1,6	2	0
Cuenta con equipos de protección individual para el desarrollo de tareas concretas que suponen riesgo, como por ej. guantes			
Sí	58	54,3	71,4
No	35,3	37,7	26,8
NO CONTESTA	6,7	8	1,8

POR HORAS DE JORNADA DIARIA	Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
Cuenta con una adecuada señalización de advertencia, prohibición, obligación, salvamento o socorro, o de lucha contra incendios			
Sí	86,7	86,4	87,5
No	9,4	8,5	12,5
NO CONTESTA	3,9	5	0
Tiene suficiente y adecuada iluminación de emergencia en las vías y salidas de evacuación			
Sí	87,8	89,4	82,1
No	8,6	6	17,9
NO CONTESTA	3,5	4,5	0
Se realiza un mantenimiento y revisiones adecuado de los medios de extinción (extintores, bocas de incendio, rociadores de agua, etc.)			
Sí	86,7	87,9	82,1
No	6,3	4	14,3
NO CONTESTA	7,1	8	3,6

POR HORAS DE JORNADA DIARIA	Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
Se realizan simulacros de emergencia y evacuación periódicamente			
Sí	52,5	56,8	37,5
No	37,3	33,2	51,8
NO CONTESTA	10,2	10,1	10,7
Se realiza un mantenimiento adecuado de la instalación eléctrica (cajas de luz rotas, cuadros eléctricos viejos y deteriorados, empalmes en el cableado eléctrico, etc.)			
Sí	80,4	80,9	78,6
No	6,7	5,5	10,7
NO CONTESTA	12,9	13,6	10,7
Los productos inflamables (ej. el combustible empleado en colonias y campamentos para repostar vehículos y/o equipos de trabajo de jardinería), se guardan o almacenan en armarios protegidos o en recintos o depósitos apropiados			
Sí	76,5	77,9	71,4
No	4,7	3	10,7
NO CONTESTA	18,8	19,1	17,9

Las respuestas de la mayoría de los encuestados en cuanto a los riesgos en materia de seguridad laboral que podrían provocar un accidente en su centro de trabajo **por horas de jornada**, son altamente positivas en el sentido de que consideran los riesgos minimizados. El porcentaje negativo representativo sin embargo de nuevo se evidencia más. Destacan porcentajes significativos de nuevo en los aspectos de disposición de equipos de protección individual (EPI's), simulacros de evacuación periódica, calidad de las instalaciones (vestuarios, armarios...) y en cualquiera de las dos jornadas.

➔ Posibles causas de la exposición a factores de riesgo de seguridad

A continuación, enumeramos las **posibles causas** destacadas por los participantes en este estudio.

- Edificios e instalaciones muy viejas.
- Escaso mantenimiento.
- Insuficientes espacios de almacenamiento.
- Espacios de almacenamiento inestables y con escasa resistencia y solidez.
- Inexistencia o insuficientes elementos de seguridad como barandillas, rejas, etc.
- Pérdida de material antideslizante en las escaleras.
- El orden y limpieza es una medida preventiva básica en cualquier centro de trabajo, el desorden es el causante de muchos de los golpes y caídas que se producen en el aula.
- Ausencia de de equipos de protección individual.
- Iluminación insuficiente.
- Escasas existencias de material de primeros auxilios.
- Escasos simulacros de evacuación periódica.
- Vestuarios para las trabajadoras inexistente o de tamaño insuficiente.
- Dada la alta temporalidad de los contratos laborales en este sector, estas empresas no establecen protocolos de actuación para las trabajadoras embarazadas. Por otro lado, si una trabajadora se queda embarazada cuando está trabajando los empresarios por lo general aprovechan temporadas de semana santa, verano,...para no renovarle el contrato y ya no vuelven a contratarla hasta que el periodo de embarazado y lactancia han terminado.

"Protocolos de higiene, protocolos de seguridad, de agentes químicos, cosas peligrosas, todo eso claro, están muy controlados porque al final están con niños, pero eso es una cosa que a lo mejor el trabajador entiende que eso se ha cumplido porque todo está controlado".

Hay empresas incluso que niegan la existencia de factores de riesgo debido a ese funcionamiento voluntarista mal entendido. Son las actividades con mayor precariedad laboral.

➔ Posibles medidas preventivas y buenas prácticas

Algunas **soluciones preventivas** que podrían aplicarse en la empresa y que sin duda mejorarían la seguridad laboral son:

- Estabilidad en los contratos de trabajo. Acabar con las altas tasas de rotación y temporalidad en los contratos.
- Necesaria concienciación y sensibilización por parte de los trabajadores en materia preventiva, (sobre los propios riesgos, medidas preventivas,...), y del desconocimiento que tienen en materia de salud laboral. La formación de los trabajadores es básica.
- Las empresas pequeñas, que suelen prestar servicios en los comedores, contratan la gestión de la prevención obligatoria pero sin embargo los trabajadores no reciben formación. Cuando los comedores están en centros públicos la gestión de la prevención es contratada por la Administración.
- La mayoría de las empresas del sector no tienen representación sindical. Sí existe una mayor representación sindical en comedores escolares, y esto se ve reflejado en las respuestas de los cuestionarios, pero en otras actividades no se ha podido llegar aún.
- Cambios en la organización del trabajo. Los ritmos de trabajo son muy rápidos y además se considera que es algo connatural al puesto.
- Revisión y sustitución de los materiales de emergencia. Los centros han de estar dotados con botiquines suficientes con los materiales necesarios para atender una primera emergencia en función de los accidentes que puedan darse en el centro: cortes, heridas, torceduras, etc.
- Dotar de espacios permanentes de almacenamiento y recogida de materiales.
- Incluir en los simulacros y en las medidas de emergencia a todo el personal, incluyendo en los centros el que se considera ajeno. Orientarle en las medidas a tomar, es decir, integrar al personal como propio del centro en esta clase de medidas.
- El cumplimiento correcto de la ley y las medidas de prevención de riesgos laborales no es lo mismo que la aplicación de buenas prácticas en sectores laborales como el de ocio educativo.
- Mantener la uniformidad del suelo, del pasillo o de la superficie de tránsito.
- Mantener el orden y la higiene, también en las aulas es fundamentales para mantener unas condiciones seguras e higiénicas en los lugares de trabajo.
- El suelo de los pasillos y zonas de paso deberán estar limpias de cualquier obstáculo: carpetas, bolsos, libros, etc.
- Retirar los elementos innecesarios

- Cuando la zona de trabajo esté sucia, resbaladiza o tenga un pavimento con irregularidades se avisará a la dirección del centro para que lo subsanen a la mayor brevedad.
- Evitar pisar sobre suelos mojados.
- Utilizar ropa y calzado adecuado al tipo de trabajo que realizamos y mantenerlo en buen estado.
- No circular con objetos que impidan la visibilidad, apresuradamente o con calzado de suela resbaladiza o inestable (tacón alto).
- Ordenaremos y tendremos los materiales clasificados en armarios o estanterías.
- Implicación de los alumnos en el mantenimiento de su clase.
- Para el depósito de papeles o basura se utilizarán los recipientes dispuestos a tal efecto.
- Iluminar correctamente las zonas de trabajo y paso.
- Se debe evitar que se produzcan charcos, goteras o derrames que en su caso deberán limpiarse con la mayor rapidez posible para evitar resbalones.
- No nos subiremos a ningún objeto con ruedas para coger algún objeto alto. Utilizaremos para ello, escaleras manuales homologadas.
- Todas las escaleras fijas deben tener barandillas en perfecto estado.
- Si existen desniveles en los pasillos, se deben instalar rampas para evitar tropiezos y caídas.
- Las escaleras de mano deben ser resistentes y con elementos de apoyo y sujeción necesarios.
- Establecer procedimientos de revisión y mantenimiento correctos de las escaleras.

Desde los CSS y delegados el mensaje es básico: “como trabajador que eres has de acudir a la Mutua inmediatamente después de que se produzca el daño”.

Existe un rango de medidas preventivas que las empresas y las patronales han de asumir.

5.3. Higiene industrial y medidas preventivas

En este apartado mostramos los factores de riesgo de higiene industrial que los encuestados han destacado con mayor frecuencia. Estos factores, en líneas generales se refieren a agentes químicos, exposición a ruido, temperaturas extremas, agentes biológicos, entre otros.

Al igual que en el apartado de seguridad laboral, también la exposición a factores de riesgo higiénicos, vendrá condicionada al tipo de centro de trabajo en el que el trabajador desarrolle su actividad diaria, el puesto de trabajo desempeñado, las tareas encomendadas y las horas trabajadas (el tiempo de exposición al riesgo es mayor, cuantas más horas de jornada diaria).

➔ Resultados del diagnóstico

Los resultados que muestran los cuestionarios cumplimentados podemos verlos en la siguiente Tabla.

Tabla 44.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de higiene industrial

En el desarrollo habitual de tu puesto de trabajo:

Existen y se aplican correctamente los procedimientos de trabajo para evitar o reducir la exposición a agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos...)

Sí	76,9
No	14,5
NO CONTESTA	8,6

Las medidas de higiene correctas se cumplen habitualmente (no comer ni beber, no fumar, lavarse las manos, etc.)

Sí	91,4
No	5,1
NO CONTESTA	3,5

La temperatura en las instalaciones en verano no supera los 27ºC

Sí	70,2
No	25,5
NO CONTESTA	4,3

La temperatura en las instalaciones en invierno no es inferior a 17º C

Sí	79,2
No	18
NO CONTESTA	2,7

Puedes evitar los cambios frecuentes y bruscos de temperatura (ej. al entrar y salir a espacios al aire libre)

Sí	68,6
No	27,5
NO CONTESTA	3,9

Las tareas que se desarrollan en el exterior (al aire libre) puedes evitar situaciones extremas de temperatura, humedad o radiación solar

Sí	67,1
No	24,3
NO CONTESTA	8,6

Puedes evitar situaciones de esfuerzo físico intenso (ej. juegos activos) con temperaturas elevadas

Sí	84,7
No	9,4
NO CONTESTA	5,9

Existen sistemas de ventilación o climatización que garantizan un ambiente térmico adecuado para las tareas que se desarrollan

Sí	81,6
No	16,5
NO CONTESTA	2

Puedes evitar la exposición al ruido del ambiente de trabajo

Sí	69,4
No	26,7
NO CONTESTA	3,9

Puedes evitar levantar la voz durante el desarrollo de tareas grupales

Sí	62,4
No	34,5
NO CONTESTA	3,1

Se respetan los periodos sin actividad en el centro tras una desinfección, desratización o desparasitación

Sí	85,5
No	4,7
NO CONTESTA	9,8

En relación a los riesgos laborales relacionados con la higiene industrial las respuestas de los encuestados con una mayoría destacada perciben positivamente las condiciones de higiene industrial en el centro donde desarrollan su actividad. Porcentajes altos destacados de percepciones negativas las encontramos en aspectos de temperatura ambiente, cambios de temperatura, humedad, ambiente térmico, condiciones en las tareas al aire libre y por otro lado ruido y riesgos foniátricos.

Tabla 45.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de higiene industrial por sexo

	SEXO		
	Total	Hombre	Mujer
Total	**255**	**46**	**209**
Existen y se aplican correctamente los procedimientos de trabajo para evitar o reducir la exposición a agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos...)			
Sí	76,9	73,9	77,5
No	14,5	19,6	13,4
NO CONTESTA	8,6	6,5	9,1
Las medidas de higiene correctas se cumplen habitualmente (no comer ni beber, no fumar, lavarse las manos, etc.)			
Sí	91,4	91,3	91,4
No	5,1	2,2	5,7
NO CONTESTA	3,5	6,5	2,9
La temperatura en las instalaciones en verano no supera los 27ºC			
Sí	70,2	65,2	71,3
No	25,5	30,4	24,4
NO CONTESTA	4,3	4,3	4,3
La temperatura en las instalaciones en invierno no es inferior a 17º C			
Sí	79,2	78,3	79,4
No	18	17,4	18,2
NO CONTESTA	2,7	4,3	2,4
Puedes evitar los cambios frecuentes y bruscos de temperatura (ej. al entrar y salir a espacios al aire libre)			
Sí	68,6	63	69,9
No	27,5	32,6	26,3
NO CONTESTA	3,9	4,3	3,8
Las tareas que se desarrollan en el exterior (al aire libre) puedes evitar situaciones extremas de temperatura, humedad o radiación solar			
Sí	67,1	58,7	68,9
No	24,3	32,6	22,5
NO CONTESTA	8,6	8,7	8,6
Puedes evitar situaciones de esfuerzo físico intenso (ej. juegos activos) con temperaturas elevadas			
Sí	84,7	71,7	87,6
No	9,4	19,6	7,2
NO CONTESTA	5,9	8,7	5,3

	SEXO		
	Total	Hombre	Mujer
Existen sistemas de ventilación o climatización que garantizan un ambiente térmico adecuado para las tareas que se desarrollan			
Sí	81,6	76,1	82,8
No	16,5	21,7	15,3
NO CONTESTA	2	2,2	1,9
Puedes evitar la exposición al ruido del ambiente de trabajo			
Sí	69,4	65,2	70,3
No	26,7	28,3	26,3
NO CONTESTA	3,9	6,5	3,3

	SEXO		
	Total	Hombre	Mujer
Puedes evitar levantar la voz durante el desarrollo de tareas grupales			
Sí	62,4	54,3	64,1
No	34,5	43,5	32,5
NO CONTESTA	3,1	2,2	3,3
Se respetan los periodos sin actividad en el centro tras una desinfección, desratización o desparasitación			
Sí	85,5	80,4	86,6
No	4,7	10,9	3,3
NO CONTESTA	9,8	8,7	10

En relación a los riesgos laborales relacionados con la higiene industrial las respuestas de los encuestados por sexo muestra una percepción mayoritariamente positiva de las condiciones de higiene industrial en el centro donde desarrollan su actividad. **El mayor porcentaje de respuestas negativas** lo encontramos en aspectos de temperatura ambiente, cambios de temperatura, humedad, ambiente térmico, condiciones en las tareas al aire libre y por otro lado ruido y riesgos foniátricos.

Tabla 46.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de higiene industrial por tipo de centro de trabajo

	Total	CENTRO DE TRABAJO				
		Propio	Público	Público gestión Indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Existen y se aplican correctamente los procedimientos de trabajo para evitar o reducir la exposición a agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos...)						
Sí	76,9	70	82,3	64,9	50	60
No	14,5	25	9,9	27	25	20
NO CONTESTA	8,6	5	7,7	8,1	25	20
Las medidas de higiene correctas se cumplen habitualmente (no comer ni beber, no fumar, lavarse las manos, etc.)						
Sí	91,4	75	93,9	91,9	75	100
No	5,1	20	3,9	5,4	0	0
NO CONTESTA	3,5	5	2,2	2,7	25	0
La temperatura en las instalaciones en verano no supera los 27ºC						
Sí	70,2	75	71,3	64,9	58,3	80
No	25,5	20	24,9	32,4	25	20
NO CONTESTA	4,3	5	3,9	2,7	16,7	0
La temperatura en las instalaciones en invierno no es inferior a 17º C						
Sí	79,2	80	80,1	75,7	75	80
No	18	15	18,2	21,6	8,3	20
NO CONTESTA	2,7	5	1,7	2,7	16,7	0
Puedes evitar los cambios frecuentes y bruscos de temperatura (ej. al entrar y salir a espacios al aire libre)						
Sí	68,6	60	69,1	70,3	66,7	80
No	27,5	30	28,2	27	16,7	20
NO CONTESTA	3,9	10	2,8	2,7	16,7	0
Las tareas que se desarrollan en el exterior (al aire libre) puedes evitar situaciones extremas de temperatura, humedad o radiación solar						
Sí	67,1	50	70,2	64,9	50	80
No	24,3	45	22,7	27	16,7	0
NO CONTESTA	8,6	5	7,2	8,1	33,3	20
Puedes evitar situaciones de esfuerzo físico intenso (ej. juegos activos) con temperaturas elevadas						
Sí	84,7	80	89	73	66,7	80
No	9,4	15	6,1	24,3	8,3	0
NO CONTESTA	5,9	5	5	2,7	25	20

	Total	CENTRO DE TRABAJO				
		Propio	Público	Público gestión Indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Existen sistemas de ventilación o climatización que garantizan un ambiente térmico adecuado para las tareas que se desarrollan						
BASE: TOTAL MUESTRA	255	20	181	37	12	5
Sí	81,6	80	82,9	75,7	83,3	80
No	16,5	15	15,5	21,6	16,7	20
NO CONTESTA	2	5	1,7	2,7	0	0
Puedes evitar la exposición al ruido del ambiente de trabajo						
Sí	69,4	60	72,4	56,8	66,7	100
No	26,7	35	24,3	40,5	16,7	0
NO CONTESTA	3,9	5	3,3	2,7	16,7	0
Puedes evitar levantar la voz durante el desarrollo de tareas grupales						
BASE: TOTAL MUESTRA	255	20	181	37	12	5
Sí	62,4	80	64,1	40,5	58,3	100
No	34,5	15	33,1	56,8	33,3	0
NO CONTESTA	3,1	5	2,8	2,7	8,3	0
Se respetan los periodos sin actividad en el centro tras una desinfección, desratización o desparasitación						
Sí	85,5	85	88,4	81,1	58,3	80
No	4,7	10	3,3	5,4	8,3	20
NO CONTESTA	9,8	5	8,3	13,5	33,3	0

En relación a los riesgos laborales relacionados con la higiene industrial las respuestas de los encuestados **por tipos de centro** repiten la situación de respuestas por sexo. Tienen una mayor proporción de respuestas positivas encontrándose las negativas principalmente aspectos de temperatura ambiente, cambios de temperatura, humedad, ambiente térmico, condiciones en las tareas al aire libre además de ruido y riesgos foniátricos, especialmente en **Centros públicos de gestión indirecta**.

Tabla 47.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de higiene industrial por puesto de trabajo

FRECUENCIAS	TOTAL	PUESTO DE TRABAJO						
		Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	Monitor/a de ocio educativo	Animador/a sociocultural	Experto en talleres o tallerista	Controlador/a de salas	Técnico/a de información	Titulado/a de grado
Existen y se aplican correctamente los procedimientos de trabajo para evitar o reducir la exposición a agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos...)								
Sí	76,9	42,9	85	70,6	59,3	50	66,7	82,8
No	14,5	47,6	9,2	5,9	18,5	50	16,7	17,2
NO CONTESTA	8,6	9,5	5,9	23,5	22,2	0	16,7	0
Las medidas de higiene correctas se cumplen habitualmente (no comer ni beber, no fumar, lavarse las manos, etc.)								
Sí	91,4	81	95,4	88,2	88,9	100	100	79,3
No	5,1	9,5	3,3	0	0	0	0	20,7
NO CONTESTA	3,5	9,5	1,3	11,8	11,1	0	0	0
La temperatura en las instalaciones en verano no supera los 27ºC								
Sí	70,2	61,9	71,2	76,5	74,1	50	66,7	65,5
No	25,5	33,3	25,5	11,8	18,5	50	16,7	34,5
NO CONTESTA	4,3	4,8	3,3	11,8	7,4	0	16,7	0
La temperatura en las instalaciones en invierno no es inferior a 17º C								
Sí	79,2	90,5	77,8	76,5	85,2	50	83,3	75,9
No	18	4,8	20,3	11,8	11,1	50	16,7	24,1
NO CONTESTA	2,7	4,8	2	11,8	3,7	0	0	0
Puedes evitar los cambios frecuentes y bruscos de temperatura (ej. al entrar y salir a espacios al aire libre)								
Sí	68,6	42,9	70,6	70,6	77,8	100	50	69
No	27,5	42,9	27,5	23,5	14,8	0	33,3	31
NO CONTESTA	3,9	14,3	2	5,9	7,4	0	16,7	0
Las tareas que se desarrollan en el exterior (al aire libre) puedes evitar situaciones extremas de temperatura, humedad o radiación solar								
Sí	67,1	57,1	73,2	58,8	59,3	50	33,3	62,1
No	24,3	33,3	23,5	11,8	14,8	0	33,3	37,9
NO CONTESTA	8,6	9,5	3,3	29,4	25,9	50	33,3	0

FRECUENCIAS	TOTAL	PUESTO DE TRABAJO						
		Coordinador/a de actividades y proyectos de centro	Monitor/a de ocio educativo	Animador/a sociocultural	Experto en talleres o tallerista	Controlador/a de salas	Técnico/a de información	Titulado/a de grado
Puedes evitar situaciones de esfuerzo físico intenso (ej. juegos activos) con temperaturas elevadas								
Sí	84,7	71,4	89,5	82,4	85,2	100	66,7	72,4
No	9,4	19	7,8	0	0	0	0	27,6
NO CONTESTA	5,9	9,5	2,6	17,6	14,8	0	33,3	0
Existen sistemas de ventilación o climatización que garantizan un ambiente térmico adecuado para las tareas que se desarrollan								
Sí	81,6	81	83	82,4	77,8	100	66,7	79,3
No	16,5	14,3	16,3	11,8	18,5	0	16,7	20,7
NO CONTESTA	2	4,8	0,7	5,9	3,7	0	16,7	0
Puedes evitar la exposición al ruido del ambiente de trabajo								
Sí	69,4	66,7	73,2	64,7	77,8	100	33,3	51,7
No	26,7	28,6	23,5	23,5	18,5	0	50	48,3
NO CONTESTA	3,9	4,8	3,3	11,8	3,7	0	16,7	0
Puedes evitar levantar la voz durante el desarrollo de tareas grupales								
Sí	62,4	57,1	62,7	58,8	63	100	50	65,5
No	34,5	38,1	34,6	35,3	33,3	0	33,3	34,5
NO CONTESTA	3,1	4,8	2,6	5,9	3,7	0	16,7	0
Se respetan los periodos sin actividad en el centro tras una desinfección, desratización o desparasitación								
Sí	85,5	61,9	92,8	64,7	77,8	50	50	93,1
No	4,7	23,8	2,6	0	0	0	16,7	6,9
NO CONTESTA	9,8	14,3	4,6	35,3	22,2	50	33,3	0

En relación a los riesgos laborales relacionados con la higiene industrial las respuestas de los encuestados **por puesto de trabajo** son similares a las anteriores. Los porcentajes altos destacados de percepciones negativas los encontramos en aspectos de temperatura ambiente, cambios de temperatura, humedad, ambiente térmico y por otro lado ruido y riesgos foniátricos.

Tabla 48.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos de higiene industrial según las horas de jornada diaria

Frecuencias	Total	HORAS AL DÍA: 4 horas o menos	HORAS AL DÍA: Más de 4 horas
Existen y se aplican correctamente los procedimientos de trabajo para evitar o reducir la exposición a agentes biológicos (virus, bacterias, parásitos, hongos...)			
BASE: TOTAL MUESTRA	255	199	56
Sí	76,9	77,4	75
No	14,5	13,6	17,9
Las medidas de higiene correctas se cumplen habitualmente (no comer ni beber, no fumar, lavarse las manos, etc.)			
Sí	91,4	92,5	87,5
No	5,1	3,5	10,7
NO CONTESTA	3,5	4	1,8
La temperatura en las instalaciones en verano no supera los 27ºC			
Sí	70,2	72,4	62,5
No	25,5	22,6	35,7
NO CONTESTA	4,3	5	1,8
La temperatura en las instalaciones en invierno no es inferior a 17º C			
Sí	79,2	80,9	73,2
No	18	15,6	26,8
NO CONTESTA	2,7	3,5	0
Puedes evitar los cambios frecuentes y bruscos de temperatura (ej. al entrar y salir a espacios al aire libre)			
Sí	68,6	68,3	69,6
No	27,5	26,6	30,4
NO CONTESTA	3,9	5	0
Las tareas que se desarrollan en el exterior (al aire libre) puedes evitar situaciones extremas de temperatura, humedad o radiación solar			
Sí	67,1	68,8	60,7
No	24,3	21,1	35,7
NO CONTESTA	8,6	10,1	3,6

Frecuencias	HORAS AL DÍA Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
Puedes evitar situaciones de esfuerzo físico intenso (ej. juegos activos) con temperaturas elevadas			
Sí	84,7	86,9	76,8
No	9,4	6	21,4
NO CONTESTA	5,9	7	1,8
Existen sistemas de ventilación o climatización que garantizan un ambiente térmico adecuado para las tareas que se desarrollan			
Sí	81,6	83,9	73,2
No	16,5	13,6	26,8
NO CONTESTA	2	2,5	0

Frecuencias	HORAS AL DÍA Total	4 horas o menos	Más de 4 horas
Puedes evitar la exposición al ruido del ambiente de trabajo			
Sí	69,4	73,9	53,6
No	26,7	21,1	46,4
NO CONTESTA	3,9	5	0
Puedes evitar levantar la voz durante el desarrollo de tareas grupales			
Sí	62,4	63,8	57,1
No	34,5	32,2	42,9
NO CONTESTA	3,1	4	0
Se respetan los periodos sin actividad en el centro tras una desinfección, desratización o desparasitación			
Sí	85,5	87,4	78,6
No	4,7	2,5	12,5
NO CONTESTA	9,8	10,1	8,9

En relación a los riesgos laborales relacionados con la higiene industrial entre las respuestas de los encuestados **por horas en el puesto de trabajo** las respuestas negativas, que vuelven a no ser mayoría pero sí destacadas, las encontramos en aspectos de temperatura ambiente, cambios de temperatura, humedad, ambiente térmico, condiciones en las tareas al aire libre y por otro lado ruido y riesgos foniátricos, especialmente en prácticamente repartidos entre los dos grupos de horas de trabajo.

Por último, en relación a los riesgos laborales relacionados con la higiene industrial ante las respuestas de de los encuestados **por horas al día en el puesto** lógicamente el porcentaje en las respuestas negativas es mayor para jornadas de más de cuatro horas.

"¿Cómo no van a superar los 27º? ... son patios".

La temperatura ambiental no es la adecuada cuando tienen que salir al patio con los niños y niñas en invierno y en verano.

➔ Posibles causas de la exposición a factores de riesgo de higiene

A continuación, enumeramos las **posibles causas principales** destacadas por los participantes en este estudio.

- Ratios altas, lo que conlleva a un nivel alto de ruido.
- Frecuentes exposiciones a virus.
- Cambios frecuentes y bruscos de temperaturas (salidas a patios, salidas y entradas a espacios al aire libre, etc.).
- Debido al trato diario con niños, el docente es considerado como personal de riesgo para contagio de afecciones de carácter vírico (gripes, catarros...) además de otras enfermedades infecciosas y alérgicas que al personal afecta sobre todo a la garganta (amigdalitis, faringitis y laringitis).
- Los trabajadores en contacto directo con los niños se enfrentan a problemas añadidos, derivados de la ausencia de cultura higienista de los alumnos, pues tanto en e comportamiento con enfermedades leves, como gripes o resfriados, como en sus hábitos, por ejemplo, estornudar o comer, facilitan el contagio de compañeros trabajadores.

Pero hay que hacer otra acotación más: el sector era visto como emblema de participación laboral voluntaria de mucha gente, sobre todo en colonias y campamentos, una de las actividades con mayor precariedad laboral. La idea de las empresas es que están ante un tercer sector donde sin embargo el voluntarismo, y quizá la falta de profesionalización, del sector no son del todo compatibles con por ejemplo los objetivos de este proyecto.

➔ Posibles medidas preventivas y buenas prácticas

Algunas **soluciones preventivas** que podrían aplicarse en la empresa y que sin duda mejorarían la higiene industrial son:

- **Educación sanitaria**, en especial, enfocada a la comunidad escolar.
- Es necesario incidir en la modificación de los hábitos de conducta inadecuados y en el fomento de una cultura higienista, no sólo en el aula sino también encaminada a mejorar estos hábitos de conducta en las familias y sobre todo, en los trabajadores de los centros educativos, para detecta las situaciones de riesgo de contagio antes de que se presenten.
- Es importante profundizar en la formación e información sobre los riesgos asociados al puesto de trabajo y su prevención, prestando atención a las situaciones que se pueden dar lugar en el ámbito escolar como son, meningitis, hepatitis de tipos A,B; tiña piojos, infecciones alimentarías en centros con comedor; SIDA, y tuberculosis.

- Tanto los trabajadores como los alumnos que padezcan alguna enfermedad infecciosa, deben abstenerse de acudir al centro hasta que reciban el alta médica.
- Cuidar la higiene individual y del centro.
- Evitar el hacinamiento de los alumnos.
- Limpieza diaria del centro con los productos adecuados
- Al tener conocimiento del algún caso de las enfermedades, deben comunicarse a la autoridad sanitaria
- Formación e información de los trabajadores. La primera medida que debe tomarse es la identificación del agente para poder clasificarlo basándose en su peligro potencial (Se realizan muestreos para medir el grado de contaminación).
- Utilización de medidas de protección colectivas y/o medidas de protección individual cuando la exposición no pueda evitarse por otros medios. Existencia de servicios sanitarios apropiados, en los que se incluyan productos para lavarse los ojos y/o antisépticos para lavarse la piel.
- Formación e información a los trabajadores y/o a sus representantes en relación con: los riesgos potenciales para la salud, las disposiciones en materia de seguridad e higiene, la utilización de los equipos de protección, las medidas que se han de adoptar en caso de incidente y para su prevención.
- Establecimiento de un control sanitario previo y continuado.
- Los trabajadores deben conocer el grado de peligrosidad de los contaminantes biológicos que “están o pueden estar” presentes en el lugar de trabajo.
- Los procedimientos de trabajo, evitan o minimizan la liberación de contaminantes en el lugar de trabajo.
- Evitar la posibilidad de que los trabajadores puedan sufrir cortes, pinchazos, arañazos, etc.
- Establecer y cumplir un programa para la limpieza, desinfección y desinsectación de los locales.
- Los trabajadores expuestos recibirán vacunación especifica a estos riesgos.
- Siempre que se disponga de vacunas eficaces y los trabajadores lo deseen, se debe contemplar la aplicación de las mismas.
- Ventilar el aula de forma regular para mantener un ambiente más sano.
- Observar los principios de correcta seguridad e higiene personal. El procedimiento más importante para la prevención de bacterias, virus y parásitos intestinales es el lavado frecuente de manos, que junto con la educación sanitaria y la vigilancia de la limpieza de las instalaciones son las medidas fundamentales.

- La prevención de los virus respiratorios se basa en medidas higiénicas como cubrirse la boca al toser y evitar el contacto directo con las secreciones respiratorias. Para el caso del virus de la gripe se recomienda la vacunación antigripal con carácter anual durante octubre o noviembre.

- Reducir el **ruido** al máximo posible en su lugar de origen. Ej. Selección del tipo de ventanas, cambiar el tipo de tarea, evitar las vibraciones de las máquinas.

- Actuar sobre el medio de transmisión del ruido: acondicionamiento acústico de locales y recintos con equipos ruidosos (colocación de materiales absorbentes en el techo y paredes, colocación de silenciadores), alejar las fuentes de ruido de los trabajadores, colocar mamparas para no oír las conversaciones.

- Como última medida, actuar sobre el trabajador. Tapones, orejeras.

- La **humedad** relativa del aire también debe ser controlada para garantizar ambientes térmicos confortables y para evitar las molestias ocasionadas por las descargas de la electricidad estática ocurridas en ambientes excesivamente secos. En las aulas el problema suele venir por tener valores inferiores en un 30% de humedad relativa, por la utilización de calefacciones. En el caso de los gimnasios y espacios abiertos los problemas surgen por exceso de humedad, superior al 70%.

- Con una buena **ventilación** lograremos una buena calidad del aire, evitando el exceso de calor o frío, la humedad o sequía y los olores desagradables.

- Ventilación y aireación adecuada de las aulas y dependencias del centro.

- La renovación periódica del aire en el aula ayuda a mantener un ambiente más limpio y contribuye a incrementar el confort y bienestar durante el desarrollo de la actividad docente.

- No mantendremos las puertas y ventanas abiertas al mismo tiempo para evitar la existencia en el aula de corrientes de aire.

- La ventilación en el lugar de trabajo puede ser natural o forzada mecánicamente por ejemplo, mediante ventiladores, aunque, siempre que sea posible, debe optarse por la natural. Tanto en un caso como en otro, la renovación total del aire del local debe efectuarse seis veces por hora, como mínimo, para trabajos sedentarios y, diez veces por hora cuando se trate de trabajos que requieren esfuerzo físico.

- La circulación del aire en locales cerrados no debe ocasionar corrientes molestas para las personas que se encuentran en el lugar. La velocidad del aire debe estar comprendida entre 0,25 m/s y 0,5 m/s dependiendo de que lo trabajos se realicen en ambientes no calurosos o calurosos.

- En la actividad docente, la **iluminación** artificial tiene que ser suave.

- La intensidad de la luz debería ser de unos 500 lux.

- En la actividad práctica la iluminación del espacio donde se va a desarrollar la actividad práctica debe ser más intensa, ya que el alumno tiene que visualizar correctamente el objeto sobre el que se va a trabajar. El nivel de iluminación debe ser de 700 a 1000 lux (el lux es la unidad que mide la luminancia, esto es, el flujo luminoso que es recibido por una superficie).

- Trataremos de adecuar los puestos, evitando fuentes luminosas o ventanas situadas, situadas frente a los ojos y/o apantallando las fuentes de luz brillante.

- La **temperatura óptima** del aula dependerá de la actividad que se desarrolle en ella así como de las condiciones de las instalaciones. La temperatura debe oscilar entre los 17º C y los 24 º C, excepto en periodo estival que estará comprendida entre los 23 ºC y los 27º C.

- **Higiene vocal**: para una adecuada higiene vocal, se deben adquirir hábitos correctos en la utilización de la voz y eliminar los hábitos incorrectos como: gritar innecesariamente, exponerse a cambios bruscos de temperatura, toser bruscamente y realizar reposo sin estar prescrito por el médico o foniatra.

- Por otra parte, hay **comportamientos que deben reforzarse**:

  - Calentar diariamente la musculatura vocal.

  - Descansar correctamente por las noches.

  - Mantenerlas fosas nasales totalmente libres.

  - Alimentarse de forma completa y regular.

  - Tener una buena coordinación fonorespiratoria.

  - Practicar ejercicios de relajación que eviten desequilibrios psíquicos o físicos.

  - Utilizar tizas redondas porque despiden menos polvo, o antialérgica y antipolvo y/o cambiar a pizarras con rotuladores sin disolventes o bien pizarras electrónicas según capacidad y medios del centro.

  - Si utilizamos tizas limpiar la pizarra en húmedo y hacia abajo.

5.4. Organización del trabajo y medidas preventivas

En este apartado mostramos los factores de riesgo psicosociales derivados de la exposición a una inadecuada o deficiente organización del trabajo que al igual que en apartados anteriores, los encuestados han destacado con mayor frecuencia. Estos factores de riesgo responden, en líneas generales a todas aquellas situaciones de riesgo que podrían derivar en estrés laboral.

Muchas deficiencias organizativas y sintomatologías de estrés laboral, pueden ser diferentes en función de la edad, sexo, horario, contrato, tipo de centro en el que el trabajador desarrolle su actividad diaria, el puesto de trabajo desempeñado y las tareas encomendadas, la antigüedad en el puesto y las horas trabajadas (el tiempo de exposición al riesgo es mayor, cuantas más horas de jornada diaria). Todas estas variables las hemos tenido en cuenta, en la elaboración del siguiente diagnóstico.

➔ Resultados del diagnóstico

Los resultados que muestran los cuestionarios cumplimentados podemos verlos en la siguiente Tabla.

Tabla 49.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos psicosociales

En el desarrollo habitual de tu puesto de trabajo:

Tienes una distribución regular de las tareas que permite que el trabajo no se acumule

Sí	89,8
No	8,6
NO CONTESTA	1,6

Tu trabajo tiene suficiente contenido, evitando la repetitividad

Sí	85,5
No	12,2
NO CONTESTA	2,4

Tu trabajo incluye tareas variadas, sin llegar a ser excesivas

Sí	89,4
No	7,8
NO CONTESTA	2,7

Puedes mostrar tus emociones siempre que lo consideras

Sí	87,8
No	9,8
NO CONTESTA	2,4

Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas

Sí	89
No	8,2
NO CONTESTA	2,7

Puedes decidir cuándo realizar un descanso o pausa

Sí	82,7
No	16,1
NO CONTESTA	1,2

Dispones de margen de autonomía

Sí	94,1
No	4,3
NO CONTESTA	1,6

Tienes claras tus responsabilidades

Sí	94,1
No	4,3
NO CONTESTA	1,6

Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo

Sí	87,5
No	11
NO CONTESTA	1,6

Tienes posibilidades de promoción interna en la empresa

Sí	45,5
No	48,2
NO CONTESTA	6,3

Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a

Sí	90,2
No	7,5
NO CONTESTA	2,4

Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros

Sí	87,1
No	8,2
NO CONTESTA	4,7

Sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo

Sí	89,4
No	8,6
NO CONTESTA	2

Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo

Sí	85,5
No	11,8
NO CONTESTA	2,7

Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar

Sí	91
No	7,5
NO CONTESTA	1,6

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa muestran una alta proporción de respuesta positivas en el centro donde desarrollan su actividad. Los porcentajes destacados de percepciones negativas los encontramos en aspectos de contenido no repetitivo del trabajo, autonomía para decidir el momento de las pausas, planificación del trabajo por parte de los jefes y señaladamente negativos en las posibilidades de promoción interna.

Tabla 50.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos psicosociales según sexo

Frecuencias	SEXO		
Total	Total	Hombre	Mujer
Tienes una distribución regular de las tareas que permite que el trabajo no se acumule			
Sí	89,8	84,8	90,9
No	8,6	10,9	8,1
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
Tu trabajo tiene suficiente contenido, evitando la repetitividad			
Sí	85,5	80,4	86,6
No	12,2	15,2	11,5
NO CONTESTA	2,4	4,3	1,9
Tu trabajo incluye tareas variadas, sin llegar a ser excesivas			
Sí	89,4	84,8	90,4
No	7,8	10,9	7,2
NO CONTESTA	2,7	4,3	2,4

Frecuencias	SEXO		
Total	Total	Hombre	Mujer
Puedes mostrar tus emociones siempre que lo consideras			
Sí	87,8	84,8	88,5
No	9,8	8,7	10
NO CONTESTA	2,4	6,5	1,4
Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas			
Sí	89	78,3	91,4
No	8,2	17,4	6,2
NO CONTESTA	2,7	4,3	2,4
Puedes decidir cuándo realizar un descanso o pausa			
Sí	82,7	73,9	84,7
No	16,1	21,7	14,8
NO CONTESTA	1,2	4,3	0,5

Frecuencias	SEXO		
Total	Total	Hombre	Mujer
Dispones de margen de autonomía			
Sí	94,1	84,8	96,2
No	4,3	8,7	3,3
NO CONTESTA	1,6	6,5	0,5
Tienes claras tus responsabilidades			
Sí	94,1	84,8	96,2
No	4,3	8,7	3,3
NO CONTESTA	1,6	6,5	0,5
Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo			
Sí	87,5	82,6	88,5
No	11	13	10,5
NO CONTESTA	1,6	4,3	1
Tienes posibilidades de promoción interna en la empresa			
Sí	45,5	47,8	45
No	48,2	45,7	48,8
NO CONTESTA	6,3	6,5	6,2
Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a			
BASE: TOTAL MUESTRA	255	46	209
Sí	90,2	82,6	91,9
No	7,5	10,9	6,7
NO CONTESTA	2,4	6,5	1,4

Frecuencias	SEXO		
Total	Total	Hombre	Mujer
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros			
Sí	87,1	89,1	86,6
No	8,2	4,3	9,1
NO CONTESTA	4,7	6,5	4,3
Sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo			
BASE: TOTAL MUESTRA	255	46	209
Sí	89,4	89,1	89,5
No	8,6	6,5	9,1
NO CONTESTA	2	4,3	1,4
Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo			
Sí	85,5	80,4	86,6
No	11,8	13	11,5
NO CONTESTA	2,7	6,5	1,9
Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar			
Sí	91	80,4	93,3
No	7,5	13	6,2
NO CONTESTA	1,6	6,5	0,5

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa **por sexo** son mayoritariamente positivas en las condiciones de organización del trabajo en el centro donde desarrollan su actividad. Las percepciones negativas las encontramos en preguntas sobre contenidos no repetitivos del trabajo, autonomía para decidir el momento de las pausas, la planificación del trabajo por parte de los jefes y señaladamente negativos y casi empatadas con las positivas en la pregunta sobre las posibilidades de promoción interna.

Tabla 51.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos psicosociales por edad

Frecuencias	Total	EDAD De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Total		**83**	**129**	**43**
Tienes una distribución regular de las tareas que permite que el trabajo no se acumule				
Sí	89,8	92,8	89,1	86
No	8,6	7,2	9,3	9,3
NO CONTESTA	1,6	0	1,6	4,7
Tu trabajo tiene suficiente contenido, evitando la repetitividad				
Sí	85,5	89,2	87,6	72,1
No	12,2	10,8	10,1	20,9
NO CONTESTA	2,4	0	2,3	7
Tu trabajo incluye tareas variadas, sin llegar a ser excesivas				
Sí	89,4	92,8	89,9	81,4
No	7,8	6	7,8	11,6
NO CONTESTA	2,7	1,2	2,3	7
Puedes mostrar tus emociones siempre que lo consideras				
Sí	87,8	92,8	86	83,7
No	9,8	7,2	11,6	9,3
NO CONTESTA	2,4	0	2,3	7
Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas				
Sí	89	96,4	87,6	79,1
No	8,2	3,6	10,1	11,6
NO CONTESTA	2,7	0	2,3	9,3
Puedes decidir cuándo realizar un descanso o pausa				
Sí	82,7	86,7	81,4	79,1
No	16,1	13,3	17,1	18,6
NO CONTESTA	1,2	0	1,6	2,3

Frecuencias	Total	EDAD De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Dispones de margen de autonomía				
Sí	94,1	97,6	93,8	88,4
No	4,3	2,4	3,9	9,3
NO CONTESTA	1,6	0	2,3	2,3
Tienes claras tus responsabilidades				
Sí	94,1	97,6	92,2	93
No	4,3	2,4	5,4	4,7
NO CONTESTA	1,6	0	2,3	2,3
Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo				
Sí	87,5	91,6	84,5	88,4
No	11	7,2	14	9,3
NO CONTESTA	1,6	1,2	1,6	2,3
Tienes posibilidades de promoción interna en la empresa				
Sí	45,5	53	46,5	27,9
No	48,2	45,8	47,3	55,8
NO CONTESTA	6,3	1,2	6,2	16,3
Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a				
Sí	90,2	88	93,8	83,7
No	7,5	9,6	3,9	14
NO CONTESTA	2,4	2,4	2,3	2,3

Frecuencias	Total	EDAD De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros				
Sí	87,1	88	86,8	86
No	8,2	12	7	4,7
NO CONTESTA	4,7	0	6,2	9,3
Sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo				
Sí	89,4	95,2	85,3	90,7
No	8,6	4,8	12,4	4,7
NO CONTESTA	2	0	2,3	4,7
Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo				
Sí	85,5	91,6	82,9	81,4
No	11,8	8,4	13,2	14
NO CONTESTA	2,7	0	3,9	4,7
Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar				
Sí	91	96,4	88,4	88,4
No	7,5	3,6	9,3	9,3
NO CONTESTA	1,6	0	2,3	2,3

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa **por sexo** son mayoritariamente positivas en las condiciones de organización del trabajo en el centro donde desarrollan su actividad. Las percepciones negativas las encontramos en preguntas sobre contenidos no repetitivos del trabajo, autonomía para decidir el momento de las pausas, la planificación del trabajo por parte de los jefes y señaladamente negativos y casi empatadas con las positivas en la pregunta sobre las posibilidades de promoción interna.

Tabla 52.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos psicosociales según turno de trabajo

FRECUENCIAS	TOTAL	HORARIO							
		Fijo de mañana	Fijo de tarde	Fijo de noche	Mediodía	Rotativo	Partido	Irregular	NS / NC
Total	**255**	**79**	**78**	**1**	**4**	**7**	**39**	**45**	**2**
Tienes una distribución regular de las tareas que permite que el trabajo no se acumule									
Sí	89,8	93,7	94,9	100	75	85,7	79,5	84,4	100
No	8,6	6,3	2,6	0	25	14,3	17,9	13,3	0
NO CONTESTA	1,6	0	2,6	0	0	0	2,6	2,2	0
Tu trabajo tiene suficiente contenido, evitando la repetitividad									
Sí	85,5	91,1	92,3	0	75	71,4	71,8	80	100
No	12,2	7,6	5,1	100	25	28,6	25,6	15,6	0
NO CONTESTA	2,4	1,3	2,6	0	0	0	2,6	4,4	0
Tu trabajo incluye tareas variadas, sin llegar a ser excesivas									
Sí	89,4	94,9	93,6	0	75	71,4	82,1	84,4	100
No	7,8	3,8	3,8	0	25	28,6	12,8	13,3	0
NO CONTESTA	2,7	1,3	2,6	100	0	0	5,1	2,2	0
Puedes mostrar tus emociones siempre que lo consideras									
Sí	87,8	82,3	94,9	100	75	100	82,1	88,9	100
No	9,8	16,5	2,6	0	25	0	15,4	6,7	0
NO CONTESTA	2,4	1,3	2,6	0	0	0	2,6	4,4	0
Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas									
Sí	89	93,7	93,6	100	75	71,4	82,1	82,2	100
No	8,2	6,3	2,6	0	25	28,6	12,8	13,3	0
NO CONTESTA	2,7	0	3,8	0	0	0	5,1	4,4	0

FRECUENCIAS	TOTAL	HORARIO							
		Fijo de mañana	Fijo de tarde	Fijo de noche	Mediodía	Rotativo	Partido	Irregular	NS / NC
Puedes decidir cuándo realizar un descanso o pausa									
Sí	82,7	88,6	88,5	100	50	71,4	71,8	75,6	100
No	16,1	11,4	10,3	0	50	28,6	25,6	22,2	0
NO CONTESTA	1,2	0	1,3	0	0	0	2,6	2,2	0
Dispones de margen de autonomía									
Sí	94,1	98,7	97,4	100	100	85,7	84,6	88,9	100
No	4,3	1,3	1,3	0	0	14,3	12,8	6,7	0
NO CONTESTA	1,6	0	1,3	0	0	0	2,6	4,4	0
Tienes claras tus responsabilidades									
Sí	94,1	100	98,7	100	100	85,7	79,5	88,9	100
No	4,3	0	0	0	0	14,3	17,9	6,7	0
NO CONTESTA	1,6	0	1,3	0	0	0	2,6	4,4	0
Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo									
Sí	87,5	87,3	93,6	100	75	85,7	76,9	86,7	100
No	11	11,4	5,1	0	25	14,3	20,5	11,1	0
NO CONTESTA	1,6	1,3	1,3	0	0	0	2,6	2,2	0
Tienes posibilidades de promoción interna en la empresa									
Sí	45,5	46,8	53,8	0	0	42,9	46,2	35,6	0
No	48,2	49,4	42,3	100	75	57,1	41	55,6	100
NO CONTESTA	6,3	3,8	3,8	0	25	0	12,8	8,9	0
Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a									
Sí	90,2	94,9	89,7	100	75	71,4	87,2	88,9	100
No	7,5	5,1	9	0	25	28,6	7,7	4,4	0
NO CONTESTA	2,4	0	1,3	0	0	0	5,1	6,7	0
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros									
Sí	87,1	91,1	87,2	100	100	85,7	89,7	75,6	100
No	8,2	6,3	10,3	0	0	14,3	5,1	11,1	0
NO CONTESTA	4,7	2,5	2,6	0	0	0	5,1	13,3	0

FRECUENCIAS	TOTAL	HORARIO							
		Fijo de mañana	Fijo de tarde	Fijo de noche	Mediodía	Rotativo	Partido	Irregular	NS / NC
Sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo									
Sí	89,4	88,6	93,6	100	100	100	87,2	82,2	100
No	8,6	11,4	3,8	0	0	0	10,3	13,3	0
NO CONTESTA	2	0	2,6	0	0	0	2,6	4,4	0
Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo									
Sí	85,5	87,3	87,2	100	100	71,4	79,5	84,4	100
No	11,8	11,4	10,3	0	0	28,6	17,9	8,9	0
NO CONTESTA	2,7	1,3	2,6	0	0	0	2,6	6,7	0
Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar									
Sí	91	94,9	96,2	100	100	71,4	79,5	86,7	100
No	7,5	5,1	2,6	0	0	28,6	17,9	8,9	0
NO CONTESTA	1,6	0	1,3	0	0	0	2,6	4,4	0

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa **por turno de trabajo** la percepción de los encuestados con una mayoría destacada perciben positivamente las condiciones de organización del trabajo en el centro donde desarrollan su actividad. Las respuestas negativas las encontramos en la pregunta relativa a las posibilidades de promoción interna.

Tabla 53.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos psicosociales por tipo de contrato y tipo de centro de trabajo

FRECUENCIAS	TOTAL	TIPO DE CONTRATO			CENTRO DE TRABAJO				
		Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Total	**255**	**40**	**54**	**161**	**20**	**181**	**37**	**12**	**5**
Tienes una distribución regular de las tareas que permite que el trabajo no se acumule									
Sí	89,8	80	87	93,2	75	93,9	81,1	75	100
No	8,6	17,5	11,1	5,6	20	5	18,9	16,7	0
NO CONTESTA	1,6	2,5	1,9	1,2	5	1,1	0	8,3	0
Tu trabajo tiene suficiente contenido, evitando la repetitividad									
Sí	85,5	85	85,2	85,7	90	85,1	83,8	83,3	100
No	12,2	12,5	13	11,8	5	12,7	16,2	8,3	0
NO CONTESTA	2,4	2,5	1,9	2,5	5	2,2	0	8,3	0
Tu trabajo incluye tareas variadas, sin llegar a ser excesivas									
Sí	89,4	80	90,7	91,3	85	92,3	86,5	75	60
No	7,8	17,5	7,4	5,6	10	6,1	10,8	16,7	20
NO CONTESTA	2,7	2,5	1,9	3,1	5	1,7	2,7	8,3	20
Puedes mostrar tus emociones siempre que lo consideras									
Sí	87,8	77,5	79,6	93,2	85	89,5	89,2	75	60
No	9,8	20	16,7	5	10	8,8	10,8	8,3	40
NO CONTESTA	2,4	2,5	3,7	1,9	5	1,7	0	16,7	0
Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas									
Sí	89	75	90,7	91,9	75	92,3	86,5	75	80
No	8,2	22,5	7,4	5	25	5	10,8	16,7	20
NO CONTESTA	2,7	2,5	1,9	3,1	0	2,8	2,7	8,3	0
Puedes decidir cuándo realizar un descanso o pausa									
Sí	82,7	75	72,2	88,2	85	83,4	78,4	83,3	80
No	16,1	22,5	25,9	11,2	10	15,5	21,6	16,7	20
NO CONTESTA	1,2	2,5	1,9	0,6	5	1,1	0	0	0

FRECUENCIAS	TOTAL	TIPO DE CONTRATO			CENTRO DE TRABAJO				
		Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Dispones de margen de autonomía									
Sí	94,1	90	90,7	96,3	95	94,5	91,9	91,7	100
No	4,3	7,5	7,4	2,5	0	4,4	8,1	0	0
NO CONTESTA	1,6	2,5	1,9	1,2	5	1,1	0	8,3	0
Tienes claras tus responsabilidades									
Sí	94,1	85	94,4	96,3	85	96,7	89,2	91,7	80
No	4,3	12,5	3,7	2,5	10	2,2	10,8	0	20
NO CONTESTA	1,6	2,5	1,9	1,2	5	1,1	0	8,3	0
Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo									
Sí	87,5	75	85,2	91,3	65	91,2	83,8	83,3	80
No	11	22,5	13	7,5	35	7,2	16,2	8,3	20
NO CONTESTA	1,6	2,5	1,9	1,2	0	1,7	0	8,3	0
Tienes posibilidades de promoción interna en la empresa									
Sí	45,5	52,5	33,3	47,8	60	46,4	37,8	25	60
No	48,2	45	61,1	44,7	35	46,4	62,2	58,3	40
NO CONTESTA	6,3	2,5	5,6	7,5	5	7,2	0	16,7	0
Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a									
Sí	90,2	80	87	93,8	90	90,6	91,9	75	100
No	7,5	17,5	9,3	4,3	5	7,7	5,4	16,7	0
NO CONTESTA	2,4	2,5	3,7	1,9	5	1,7	2,7	8,3	0
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros									
Sí	87,1	92,5	92,6	83,9	90	88,4	86,5	75	60
No	8,2	5	5,6	9,9	5	7,7	10,8	8,3	20
NO CONTESTA	4,7	2,5	1,9	6,2	5	3,9	2,7	16,7	20
Sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo									
Sí	89,4	87,5	90,7	89,4	90	90,1	83,8	91,7	100
No	8,6	10	7,4	8,7	10	8,3	13,5	0	0
NO CONTESTA	2	2,5	1,9	1,9	0	1,7	2,7	8,3	0

FRECUENCIAS	TOTAL	TIPO DE CONTRATO			CENTRO DE TRABAJO				
		Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo									
Sí	85,5	72,5	85,2	88,8	75	87,8	78,4	83,3	100
No	11,8	25	11,1	8,7	20	9,9	18,9	8,3	0
NO CONTESTA	2,7	2,5	3,7	2,5	5	2,2	2,7	8,3	0
Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar									
Sí	91	80	92,6	93,2	90	92,8	83,8	91,7	80
No	7,5	17,5	5,6	5,6	5	6,1	16,2	0	20
NO CONTESTA	1,6	2,5	1,9	1,2	5	1,1	0	8,3	0

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa **por tipo de contrato** son positivas. Las percepciones negativas las encontramos señaladamente en Posibilidad de mostrar las emociones, en la modalidad de contrato indefinido:

- Se cuenta con tu opinión en la asignación de tareas en la modalidad de contrato indefinido;
- Puedes decidir cuándo realizar una pausa, en la modalidad de contrato fijo discontinuo seguido por indefinido;
- Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo en la modalidad de contrato indefinido;
- Tienes posibilidades de promoción interna, con un alto porcentaje en las respuestas de personas con contrato fijo discontinuo.

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa **por tipo de centro** son positivas. Las percepciones negativas las encontramos señaladamente en:

- Distribución regular de las tareas, prácticamente en todos los centros, salvo los Públicos;
- Se cuenta con tu opinión en la asignación de tareas, prácticamente en todos los centros, salvo los Públicos;
- Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo, prácticamente en todos los centros, salvo los Públicos;
- Tienes posibilidades de promoción interna; prácticamente en todos los centros.

Tabla 54.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos psicosociales por antigüedad en el puesto y según horas al día trabajadas

Frecuencias	Total	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO			HORAS AL DÍA	
		Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años	4 horas o menos	Más de 4 horas
Total	**255**	**72**	**100**	**83**	**199**	**56**
Tienes una distribución regular de las tareas que permite que el trabajo no se acumule						
Sí	89,8	93,1	98	77,1	92,5	80,4
No	8,6	4,2	2	20,5	6	17,9
NO CONTESTA	1,6	2,8	0	2,4	1,5	1,8
Tu trabajo tiene suficiente contenido, evitando la repetitividad						
Sí	85,5	87,5	90	78,3	86,4	82,1
No	12,2	9,7	8	19,3	11,1	16,1
NO CONTESTA	2,4	2,8	2	2,4	2,5	1,8
Tu trabajo incluye tareas variadas, sin llegar a ser excesivas						
Sí	89,4	88,9	95	83,1	91,5	82,1
No	7,8	6,9	4	13,3	5,5	16,1
NO CONTESTA	2,7	4,2	1	3,6	3	1,8
Puedes mostrar tus emociones siempre que lo consideras						
Sí	87,8	91,7	94	77,1	90,5	78,6
No	9,8	5,6	6	18,1	7	19,6
NO CONTESTA	2,4	2,8	0	4,8	2,5	1,8
Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas						
Sí	89	91,7	96	78,3	91,5	80,4
No	8,2	4,2	2	19,3	5,5	17,9
NO CONTESTA	2,7	4,2	2	2,4	3	1,8
Puedes decidir cuándo realizar un descanso o pausa						
Sí	82,7	93,1	87	68,7	83,4	80,4
No	16,1	5,6	13	28,9	15,6	17,9
NO CONTESTA	1,2	1,4	0	2,4	1	1,8
Dispones de margen de autonomía						
Sí	94,1	97,2	100	84,3	95,5	89,3
No	4,3	1,4	0	12	3	8,9
NO CONTESTA	1,6	1,4	0	3,6	1,5	1,8

Frecuencias	Total	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO			HORAS AL DÍA	
		Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años	4 horas o menos	Más de 4 horas
Tienes claras tus responsabilidades						
Sí	94,1	95,8	99	86,7	97	83,9
No	4,3	2,8	1	9,6	1,5	14,3
NO CONTESTA	1,6	1,4	0	3,6	1,5	1,8
Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo						
Sí	87,5	90,3	93	78,3	92	71,4
No	11	8,3	6	19,3	6,5	26,8
NO CONTESTA	1,6	1,4	1	2,4	1,5	1,8
Tienes posibilidades de promoción interna en la empresa						
Sí	45,5	52,8	50	33,7	45,7	44,6
No	48,2	38,9	47	57,8	47,2	51,8
NO CONTESTA	6,3	8,3	3	8,4	7	3,6
Recibes ayuda y apoyo de tu superior inmediato/a						
Sí	90,2	93,1	92	85,5	92,5	82,1
No	7,5	5,6	6	10,8	5	16,1
NO CONTESTA	2,4	1,4	2	3,6	2,5	1,8
Recibes ayuda y apoyo de tus compañeros						
Sí	87,1	79,2	94	85,5	86,9	87,5
No	8,2	16,7	3	7,2	8	8,9
NO CONTESTA	4,7	4,2	3	7,2	5	3,6
Sientes que formas parte de un grupo o equipo de trabajo						
Sí	89,4	72	100	83	199	56
No	8,6	90,3	95	81,9	89,9	87,5
NO CONTESTA	2	8,3	5	13,3	8	10,7
Tus jefes inmediatos planifican bien el trabajo						
Sí	85,5	1,4	0	4,8	2	1,8
No	11,8	87,5	91	77,1	89,4	71,4
NO CONTESTA	2,7	9,7	9	16,9	7,5	26,8
Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar						
Sí	91	97,2	91	85,5	93,5	82,1
No	7,5	1,4	9	10,8	5	16,1
NO CONTESTA	1,6	1,4	0	3,6	1,5	1,8

Por **tiempo trabajando en el puesto**, las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa positivas. Las percepciones negativas las encontramos señaladamente en posibilidad de promoción interna, sensación de formar parte de un equipo y si hay buena planificación del trabajo por parte de los jefes.

"El propio Coordinador tiene tiempo para la preparación de sus tareas, cosa que el Monitor de comedor no tiene. Y a pesar de eso preparan temas... volvemos al voluntariado".

Por **duración de la jornada**, las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos psicosociales asociados a la organización del trabajo en su empresa son positivas. Las respuestas negativas las encontramos en las respuestas a la posibilidad de decidir cuándo estableces una pausa, posibilidades de promoción interna, sentimiento de pertenencia a un equipo de trabajo y buena planificación de las tareas por parte de los jefes, estas dos últimas con un porcentaje negativo muy alto en cualquiera de los dos tramos de jornada.

"Hablamos de escuelas con un monitor por 60 niños y si pasa algo... 59 niños se quedan desamparados porque el monitor ha tenido que irse a no sé dónde".

Pero hay que hacer otra acotación más: el sector era visto como emblema de participación laboral voluntaria de mucha gente, sobre todo en colonias y campamentos, una de las actividades con mayor precariedad laboral. La idea de las empresas es que están ante un tercer sector donde sin embargo el voluntarismo, y quizá la falta de profesionalización, del sector no son del todo compatibles con por ejemplo los objetivos de este proyecto.

"Problemas que este tipo de trabajo/contrataciones presenta: prácticamente hay una multiplicidad de "jefes": director del centro, jefe de las colonias o campamentos, AMPA, la empresa contratante para un servicio determinado, etc., lo que supone disparidad de opiniones, órdenes, contradicciones. En aulas matinales y comedores es más que habitual.

"Hay una franja muy importante de mujeres, no olvidemos la feminización del sector, por encima de los 45 años, con acumulaciones de 15 y 20 años de antigüedad. En las plantillas se da este caso en un 20-30 %. Y que, en muchos casos, lo que necesitan es conseguir el tiempo mínimo de cotización para poder acceder a una jubilación, aunque sea mínima."

Se aprecian algunas diferencias en las cuestiones relacionadas con la organización de trabajo y riesgos psicosociales:

- Hay una diferencia de 13 puntos en la pregunta **Se tiene en cuenta tu opinión en la asignación de tareas**, considerando un 91% de las mujeres que su opinión cuenta, frente al 78% de los hombres.

- Llama la atención que el 93,4% de las mujeres considera que **Las condiciones de trabajo de tu puesto te permiten conciliar tu vida laboral, personal y familiar**, frente a un 80,4% de los hombres.

➔ Posibles causas de la exposición a factores de riesgo psicosocial

A continuación, enumeramos las **posibles causas** destacadas por los participantes en este estudio.

- Trabajo excesivamente repetitivo.

- Cargas de trabajo: las ratios aumentan sin cambiar las características ni cantidad de la plantilla. Algunas actividades son especialmente estresantes.

- La carga mental de trabajo inadecuada, ya sea por exceso o por defecto, puede tener varias consecuencias negativas (tensión, fatiga, sentimientos de monotonía, estrés).

- Sobrecarga de trabajo. Se produce cuando el volumen o complejidad de la tarea, así como el plazo de tiempo para ejecutarla, sobrepasa las capacidades del trabajador para responder a esa tarea. Los cuatro factores principales que contribuyen a tal exceso de exigencia son: urgencia de tiempo; responsabilidad excesiva; falta de apoyo y Expectativas excesivas de nosotros mismos o de los que nos rodean.

- Infracarga de trabajo. Contrariamente a lo anterior, el trabajador experimenta estrés cuando queriendo trabajar no se le proporciona una tarea o no la hay. Se aumenta la ansiedad cuando el resto de compañeros sí la tienen. También ocurre por la disminución de la complejidad del trabajo de las capacidades del trabajador, convirtiéndose para él en una actividad aburrida y sin interés. Puede provocar pérdida de autoestima y en un fin extremo conductas autodestructivas

"A los riesgos ergonómicos, hay que añadir además los riesgos psicosociales, ya que sufres la presión de 2 ó 3 personas que te organizan el trabajo".

➔ Posibles medidas preventivas y buenas prácticas

Algunas **soluciones preventivas** que podrían aplicarse en la empresa y que sin duda mejorarían la organización del trabajo son:

- Siempre que sea posible debe organizarse el tiempo de trabajo (jornada, turnos, pausas, descansos, etc.) de manera que se adapte lo mejor posible a las capacidades de los trabajadores.

- Hay que vigilar y regular para mejorar las exigencias del puesto de trabajo y las condiciones del entorno tanto físicas como sociales y organizativas.

- Hay que vigilar y regular para mejorar las características de la persona: dotándola de más formación, más destrezas, mejores estrategias de trabajo, etc. Con ello no sólo se reducen tiempos de ejecución y posibles errores en el trabajo, sino que se puede reducir la tensión de la persona que lo realiza.

- Medidas generales para mejorar las condiciones de trabajo y adecuar las exigencias de trabajo mental a las personas:

  - Facilitar y orientar la atención necesaria para desempeñar el trabajo.

  - Reducir o aumentar (según el caso) la carga informativa para ajustarla a las capacidades de la persona, así como facilitar la adquisición de la información necesaria y relevante para realizar la tarea, etc.

  - Proporcionar las ayudas pertinentes para que la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue hasta niveles que sean manejables (ajustando la relación entre la atención necesaria y el tiempo que se ha de mantener).

  - Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad, etc.) y facilitar suficiente margen de tiempo para la auto distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.

  - Rediseñar el lugar de trabajo (adecuando espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.).

  - Reformular el contenido del puesto de trabajo, favoreciendo el movimiento mental (que después se comentará).

  - Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo, etc.) siguiendo los principios de claridad, sencillez y utilidad real.

- El trabajador debe tener control sobre la tarea. Depende de varios factores:

  - Repetitividad del trabajo: el trabajo a realizar es monótono, rutinario, y no hay posibilidad de estimular la creatividad.

  - Ritmo de trabajo: cuando el ritmo lo marca por ejemplo trabajo en cadena, y no hay posibilidad de variación por parte del trabajador.

  - Responsabilidad: las tareas de algunos trabajadores exigen una gran responsabilidad: tareas peligrosas, toma de decisiones importantes, etc.

  - Libertad de decisión: es lo que le ocurre a trabajadores que tienen poca libertad en la toma de decisiones ya que todo su trabajo tiene una estricta supervisión por parte de los superiores.

- Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar (información), de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades. La falta de definición de lo que se espera de un trabajador, que su papel sea confuso, es un factor importante en la generación de estrés. El desconocimiento (desinformación) se traduce en una sensación de incertidumbre y amenaza.

- Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos de los individuos y proporcionar la formación necesaria para realizarlas de forma competente, tanto al inicio del trabajo como cuando se produzcan cambios.

- Controlar la carga de trabajo. Tanto un exceso de trabajo como la poca actividad pueden convertirse en fuentes de estrés. Ocurre lo mismo cuando el individuo no se siente capaz de realizar una tarea o cuando ésta no ofrece la posibilidad de aplicar las capacidades de la persona. En estos casos hay que redistribuir las tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido de manera que sean más motivadoras.

- Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y también en las que entrañan una exigencia de producción muy elevada.

- Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados. Prever pausas y descansos en las tareas especialmente arduas, físicas o mentales. Igualmente, hay que planificar el trabajo teniendo en cuenta los imprevistos y las tareas extras, no prolongando en exceso el horario laboral.

- Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad: forma de realizarla, calidad de los resultados, cómo solucionar problemas, tiempos de descanso, elección de turnos, etc. Las posibilidades de intervención personal sobre la tarea favorecen la satisfacción en el trabajo.

- Explicar la función que tiene el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización, de modo que se valore su importancia dentro del conjunto de la actividad de la empresa. Saber el sentido que tiene la tarea asignada repercute de manera positiva en la realización del trabajo.

- Diseñar horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades no relacionadas con el trabajo (vida social). Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una alternancia que vaya en el sentido mañana - tarde - noche.

- Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional. Potenciar el aprendizaje permanente y la estabilidad de empleo.

- Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los canales que sean más idóneos para cada organización: charlas de trabajo, instrucciones de trabajo escritas, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, periódico de la empresa, reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, etc.

"Difícil separar riesgos psicosociales de riesgos ergonómicos: lo que era un trabajo "de paso" se convierte en estable: subidas de cuotas, congelaciones salariales, ratios... aspectos que rodean a este trabajo tan precario... la gente ya va con una actitud diferente a trabajar, ya no tienes una actitud positiva y te fijas menos en los detalles. Acaba siendo la clave para que tú no cojas bien las posturas, no hagas las cosas mal...".

5.5. Ergonomía laboral y medidas preventivas

En este apartado mostramos los factores de riesgo ergonómicos que los encuestados han destacado con mayor frecuencia. Estos factores de riesgo responden, en líneas generales a todas aquellas situaciones de riesgo que podrían derivar en trastornos musculoesqueléticos de origen laboral.

Este apartado permite identificar riesgos biomecánicos asociados a la adopción de posturas forzadas, movimientos repetidos y manipulación manual de cargas y/o usuarios.

Los problemas de salud musculoesqueléticos y las situaciones de riesgo ergonómico, pueden variar, al igual que el estrés laboral, en función de la edad, sexo, horario, contrato, tipo de centro en el que el trabajador desarrolle su actividad diaria, el puesto de trabajo desempeñado y las tareas encomendadas, la antigüedad en el puesto y las horas trabajadas (el tiempo de exposición al riesgo es mayor, cuantas más horas de jornada diaria). Todas estas variables las hemos tenido en cuenta, en la elaboración del siguiente diagnóstico.

➔ Resultados del diagnóstico

Los resultados que muestran los cuestionarios cumplimentados podemos verlos en la siguiente Tabla.

Tabla 55.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos

En el desarrollo habitual de tu puesto de trabajo tienes que:
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas

Sí	27,1
No	69
NO CONTESTA	3,9

Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme

Sí	19,6
No	78
NO CONTESTA	2,4

Pasar gran parte de tu jornada sentado/a

Sí	32,2
No	66,3
NO CONTESTA	1,6

Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas

Sí	6,3
No	90,6
NO CONTESTA	3,1

Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida

Sí	19,2
No	79,6
NO CONTESTA	1,2

Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida

Sí	24,3
No	73,7
NO CONTESTA	2

Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida

Sí	7,5
No	91
NO CONTESTA	1,6

Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida

Sí	14,1
No	83,1
NO CONTESTA	2,7

Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)

Sí	12,9
No	84,7
NO CONTESTA	2,4

Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)

Sí	34,9
No	62,7
NO CONTESTA	2,4

Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza

Sí	10,6
No	86,3
NO CONTESTA	3,1

Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg

Sí	15,3
No	82,4
NO CONTESTA	2,4

Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg

Sí	11,4
No	85,5
NO CONTESTA	3,1

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg

Sí	5,9
No	91
NO CONTESTA	3,1

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona

Sí	7,5
No	89,8
NO CONTESTA	2,7

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros

Sí	1,6
No	93,7
NO CONTESTA	4,7

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas

Sí	3,9
No	89,8
NO CONTESTA	6,3

Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)

Sí	8,6
No	80,4
NO CONTESTA	11

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo son en su totalidad negativas, lo que en un principio favorece a idea de **que la práctica totalidad de personas encuestadas consideran que en su centro de trabajo y puesto los riesgos ergonómicos están identificados y minimizados o eliminados**.

Además, según las diferentes variables destacamos las siguientes evaluaciones.

Tabla 56.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos según sexo

	SEXO	
Frecuencias	Hombre	Mujer
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas		
Sí	21,7	28,2
No	67,4	69,4
NO CONTESTA	10,9	2,4
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme		
Sí	26,1	18,2
No	67,4	80,4
NO CONTESTA	6,5	1,4
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a		
Sí	37	31,1
No	56,5	68,4
NO CONTESTA	6,5	0,5
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas		
Sí	8,7	5,7
No	82,6	92,3
NO CONTESTA	8,7	1,9
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida		
Sí	15,2	20,1
No	80,4	79,4
NO CONTESTA	4,3	0,5
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida		
Sí	17,4	25,8
No	76,1	73,2
NO CONTESTA	6,5	1
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida		
Sí	8,7	7,2
No	87	91,9
NO CONTESTA	4,3	1
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida		
Sí	13	14,4
No	80,4	83,7
NO CONTESTA	6,5	1,9

Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)

Sí	13	12,9
No	82,6	85,2
NO CONTESTA	4,3	1,9

Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)

Sí	54,3	30,6
No	39,1	67,9
NO CONTESTA	6,5	1,4

Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza

Sí	8,7	11
No	80,4	87,6
NO CONTESTA	10,9	1,4

Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg

Sí	17,4	14,8
No	76,1	83,7
NO CONTESTA	6,5	1,4

Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg

Sí	13	11
No	80,4	86,6
NO CONTESTA	6,5	2,4

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg

Sí	13	4,3
No	78,3	93,8
NO CONTESTA	8,7	1,9

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona

Sí	13	6,2
No	78,3	92,3
NO CONTESTA	8,7	1,4

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros

Sí	0	1,9
No	89,1	94,7
NO CONTESTA	10,9	3,3

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas

Sí	8,7	2,9
No	78,3	92,3
NO CONTESTA	13	4,8

Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)

Sí	10,9	8,1
No	67,4	83,3
NO CONTESTA	21,7	8,6

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo por **sexo** son en su mayoría negativas. Destaca que el 54,3% de los hombres afirma "Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)" frente a tan sólo el 30,6% de las mujeres.

Tabla 57.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos por edad

	EDAD		
Frecuencias	De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas			
Sí	27,7	22,5	39,5
No	71,1	72,1	55,8
NO CONTESTA	1,2	5,4	4,7
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme			
Sí	22,9	17,8	18,6
No	75,9	79,1	79,1
NO CONTESTA	1,2	3,1	2,3
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a			
Sí	27,7	37,2	25,6
No	72,3	60,5	72,1
NO CONTESTA	0	2,3	2,3

	EDAD		
Frecuencias	De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas			
Sí	7,2	6,2	4,7
No	91,6	89,1	93
NO CONTESTA	1,2	4,7	2,3
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida			
Sí	15,7	19,4	25,6
No	84,3	79,1	72,1
NO CONTESTA	0	1,6	2,3
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida			
Sí	24,1	24	25,6
No	74,7	73,6	72,1
NO CONTESTA	1,2	2,3	2,3

	EDAD		
Frecuencias	De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida			
Sí	9,6	7	4,7
No	90,4	90,7	93
NO CONTESTA	0	2,3	2,3
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida			
Sí	14,5	14,7	11,6
No	85,5	81,4	83,7
NO CONTESTA	0	3,9	4,7
Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)			
Sí	12	12,4	16,3
No	86,7	84,5	81,4
NO CONTESTA	1,2	3,1	2,3
Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)			
Sí	24,1	40,3	39,5
No	75,9	55,8	58,1
NO CONTESTA	0	3,9	2,3

	EDAD		
Frecuencias	De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza			
Sí	14,5	5,4	18,6
No	85,5	89,1	79,1
NO CONTESTA	0	5,4	2,3
Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg			
Sí	16,9	14	16,3
No	83,1	82,2	81,4
NO CONTESTA	0	3,9	2,3
Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg			
Sí	13,3	10,1	11,6
No	84,3	86,8	83,7
NO CONTESTA	2,4	3,1	4,7
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg			
Sí	6	5,4	7
No	92,8	90,7	88,4
NO CONTESTA	1,2	3,9	4,7

Frecuencias	EDAD De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona			
Sí	9,6	7	4,7
No	89,2	89,9	90,7
NO CONTESTA	1,2	3,1	4,7
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros			
Sí	1,2	2,3	0
No	94	93,8	93
NO CONTESTA	4,8	3,9	7

Frecuencias	EDAD De 16 a 29	De 30 a 44	De 45 a 59
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas			
Sí	4,8	2,3	7
No	90,4	91,5	83,7
NO CONTESTA	4,8	6,2	9,3
Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)			
Sí	12	7	7
No	77,1	82,2	81,4
NO CONTESTA	10,8	10,9	11,6

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo por **edad** son en su mayoría negativas. Tanto en las respuestas positivas como en las negativas el reparto por edad es homogéneo por tramos de edad sin ningún resultado a destacar.

Tabla 58.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos según horario

Frecuencias	HORARIO							
	Turno fijo de mañana	Turno fijo de tarde	Turno fijo de noche	Turno mediodía	Turno rotativo	Jornada partida	Horario irregular	No contesta
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas								
Sí	16,5	29,5	0	25	28,6	28,2	42,2	0
No	82,3	69,2	100	50	57,1	61,5	53,3	100
NO CONTESTA	1,3	1,3	0	25	14,3	10,3	4,4	0
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme								
Sí	16,5	21,8	0	25	0	25,6	17,8	50
No	79,7	76,9	100	75	100	71,8	80	50
NO CONTESTA	3,8	1,3	0	0	0	2,6	2,2	0
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a								
Sí	44,3	20,5	0	0	42,9	41	26,7	0
No	55,7	78,2	100	100	57,1	56,4	68,9	100
NO CONTESTA	0	1,3	0	0	0	2,6	4,4	0
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas								
Sí	7,6	5,1	0	0	28,6	7,7	2,2	0
No	89,9	92,3	100	100	71,4	89,7	91,1	100
NO CONTESTA	2,5	2,6	0	0	0	2,6	6,7	0
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida								
Sí	21,5	12,8	0	25	28,6	25,6	20	0
No	78,5	85,9	100	75	71,4	71,8	77,8	100
NO CONTESTA	0	1,3	0	0	0	2,6	2,2	0
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida								
Sí	22,8	20,5	0	50	42,9	33,3	22,2	0
No	75,9	78,2	100	50	57,1	64,1	73,3	100
NO CONTESTA	1,3	1,3	0	0	0	2,6	4,4	0
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida								
Sí	5,1	9	0	0	0	12,8	6,7	0
No	93,7	89,7	100	100	100	84,6	91,1	100
NO CONTESTA	1,3	1,3	0	0	0	2,6	2,2	0

Frecuencias	HORARIO							
	Turno fijo de mañana	Turno fijo de tarde	Turno fijo de noche	Turno mediodía	Turno rotativo	Jornada partida	Horario irregular	No contesta
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida								
Sí	13,9	9	0	25	42,9	23,1	11,1	0
No	83,5	88,5	100	75	57,1	74,4	84,4	100
NO CONTESTA	2,5	2,6	0	0	0	2,6	4,4	0
Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)								
Sí	12,7	5,1	0	50	42,9	30,8	4,4	0
No	86,1	92,3	100	50	57,1	66,7	91,1	100
NO CONTESTA	1,3	2,6	0	0	0	2,6	4,4	0
Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)								
Sí	39,2	20,5	0	0	42,9	56,4	37,8	0
No	60,8	76,9	100	75	57,1	41	57,8	100
NO CONTESTA	0	2,6	0	25	0	2,6	4,4	0
Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza								
Sí	10,1	6,4	0	0	14,3	23,1	8,9	0
No	88,6	91	100	100	85,7	71,8	84,4	100
NO CONTESTA	1,3	2,6	0	0	0	5,1	6,7	0
Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg								
Sí	16,5	6,4	0	25	57,1	28,2	8,9	50
No	82,3	91	100	75	42,9	69,2	86,7	50
NO CONTESTA	1,3	2,6	0	0	0	2,6	4,4	0
Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg								
Sí	15,2	3,8	0	25	42,9	15,4	8,9	0
No	83,5	92,3	100	75	57,1	82,1	84,4	100
NO CONTESTA	1,3	3,8	0	0	0	2,6	6,7	0
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg								
Sí	6,3	1,3	0	25	28,6	10,3	4,4	0
No	92,4	96,2	100	75	71,4	84,6	88,9	100
NO CONTESTA	1,3	2,6	0	0	0	5,1	6,7	0

Frecuencias	HORARIO							
	Turno fijo de mañana	Turno fijo de tarde	Turno fijo de noche	Turno mediodía	Turno rotativo	Jornada partida	Horario irregular	No contesta
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona								
Sí	8,9	3,8	0	25	28,6	7,7	6,7	0
No	89,9	93,6	100	75	71,4	89,7	86,7	100
NO CONTESTA	1,3	2,6	0	0	0	2,6	6,7	0
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros								
Sí	1,3	1,3	0	0	0	2,6	2,2	0
No	97,5	91	100	100	100	94,9	91,1	50
NO CONTESTA	1,3	7,7	0	0	0	2,6	6,7	50
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas								
Sí	2,5	2,6	0	0	14,3	5,1	6,7	0
No	94,9	87,2	100	75	85,7	92,3	86,7	50
NO CONTESTA	2,5	10,3	0	25	0	2,6	6,7	50
Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)								
Sí	6,3	5,1	0	25	42,9	12,8	6,7	50
No	89,9	82,1	100	50	57,1	76,9	73,3	0
NO CONTESTA	3,8	12,8	0	25	0	10,3	20	50

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo por **horario** son en su mayoría negativas.

Tabla 59.
Respuestas a la exposición Exposición a factores de riesgos ergonómicos por tipo de contrato

	TIPO DE CONTRATO			
Frecuencias	Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas				
Sí	27,1	22,5	25,9	28,6
No	69	70	70,4	68,3
NO CONTESTA	3,9	7,5	3,7	3,1
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme				
Sí	19,6	10	27,8	19,3
No	78	82,5	68,5	80,1
NO CONTESTA	2,4	7,5	3,7	0,6
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a				
Sí	32,2	62,5	25,9	26,7
No	66,3	35	72,2	72
NO CONTESTA	1,6	2,5	1,9	1,2
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas				
Sí	6,3	10	7,4	5
No	90,6	87,5	87	92,5
NO CONTESTA	3,1	2,5	5,6	2,5

	TIPO DE CONTRATO			
Frecuencias	Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida				
Sí	19,2	27,5	18,5	17,4
No	79,6	70	79,6	82
NO CONTESTA	1,2	2,5	1,9	0,6
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida				
Sí	24,3	27,5	29,6	21,7
No	73,7	70	68,5	76,4
NO CONTESTA	2	2,5	1,9	1,9
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida				
Sí	7,5	5	3,7	9,3
No	91	92,5	92,6	90,1
NO CONTESTA	1,6	2,5	3,7	0,6

Frecuencias	TIPO DE CONTRATO			
	Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida				
Sí	14,1	15	16,7	13
No	83,1	82,5	77,8	85,1
NO CONTESTA	2,7	2,5	5,6	1,9
Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)				
Sí	12,9	15	20,4	9,9
No	84,7	82,5	75,9	88,2
NO CONTESTA	2,4	2,5	3,7	1,9
Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)				
Sí	34,9	47,5	35,2	31,7
No	62,7	50	63	65,8
NO CONTESTA	2,4	2,5	1,9	2,5
Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza				
Sí	10,6	2,5	9,3	13
No	86,3	92,5	87	84,5
NO CONTESTA	3,1	5	3,7	2,5

Frecuencias	TIPO DE CONTRATO			
	Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual
Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg				
Sí	15,3	17,5	27,8	10,6
No	82,4	80	68,5	87,6
NO CONTESTA	2,4	2,5	3,7	1,9
Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg				
Sí	11,4	7,5	18,5	9,9
No	85,5	87,5	75,9	88,2
NO CONTESTA	3,1	5	5,6	1,9
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg				
Sí	5,9	10	5,6	5
No	91	85	88,9	93,2
NO CONTESTA	3,1	5	5,6	1,9
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona				
Sí	7,5	7,5	14,8	5
No	89,8	87,5	81,5	93,2
NO CONTESTA	2,7	5	3,7	1,9

Frecuencias	TIPO DE CONTRATO			
	Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros				
Sí	1,6	5	0	1,2
No	93,7	87,5	96,3	94,4
NO CONTESTA	4,7	7,5	3,7	4,3
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas				
Sí	3,9	7,5	3,7	3,1
No	89,8	85	92,6	90,1
NO CONTESTA	6,3	7,5	3,7	6,8

Frecuencias	TIPO DE CONTRATO			
	Total	Indefinido	Fijo discontinuo	Eventual
Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)				
Sí	8,6	15	13	5,6
No	80,4	72,5	81,5	82
NO CONTESTA	11	12,5	5,6	12,4

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo por **tipo de contrato** son en su mayoría negativas, con un reparto similar entre los distintos tipos.

Tabla 60.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos por tipo de centro de trabajo

	CENTRO DE TRABAJO				
Frecuencias	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas					
Sí	25	26,5	27	41,7	20
No	60	70,2	73	50	80
NO CONTESTA	15	3,3	0	8,3	0
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme					
Sí	10	20,4	21,6	25	0
No	75	78,5	78,4	66,7	100
NO CONTESTA	15	1,1	0	8,3	0
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a					
Sí	75	26,5	37,8	16,7	60
No	20	72,4	62,2	75	40
NO CONTESTA	5	1,1	0	8,3	0
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas					
Sí	5	7,2	5,4	0	0
No	85	90,1	94,6	91,7	100
NO CONTESTA	10	2,8	0	8,3	0

	CENTRO DE TRABAJO				
Frecuencias	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida					
Sí	30	18,2	18,9	16,7	20
No	65	80,7	81,1	83,3	80
NO CONTESTA	5	1,1	0	0	0
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida					
Sí	25	24,3	21,6	33,3	20
No	70	74	78,4	58,3	80
NO CONTESTA	5	1,7	0	8,3	0
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida					
Sí	0	9,9	2,7	0	0
No	90	89	97,3	100	100
NO CONTESTA	10	1,1	0	0	0

CENTRO DE TRABAJO

Frecuencias	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida					
Sí	10	14,9	10,8	16,7	20
No	80	83,4	86,5	75	80
NO CONTESTA	10	1,7	2,7	8,3	0
Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)					
Sí	5	14,4	13,5	8,3	0
No	85	84	83,8	91,7	100
NO CONTESTA	10	1,7	2,7	0	0
Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)					
Sí	70	30,9	29,7	33,3	80
No	25	67,4	67,6	58,3	20
NO CONTESTA	5	1,7	2,7	8,3	0
Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza					
Sí	5	11,6	13,5	0	0
No	80	86,7	83,8	91,7	100
NO CONTESTA	15	1,7	2,7	8,3	0

CENTRO DE TRABAJO

Frecuencias	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg					
Sí	10	13,8	27	16,7	0
No	80	85,1	70,3	75	100
NO CONTESTA	10	1,1	2,7	8,3	0
Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg					
Sí	0	12,2	13,5	16,7	0
No	85	86,7	78,4	83,3	100
NO CONTESTA	15	1,1	8,1	0	0
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg					
Sí	5	6,1	5,4	8,3	0
No	80	92,8	89,2	83,3	100
NO CONTESTA	15	1,1	5,4	8,3	0
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona					
Sí	5	7,2	10,8	8,3	0
No	80	91,7	86,5	83,3	100
NO CONTESTA	15	1,1	2,7	8,3	0

	CENTRO DE TRABAJO				
Frecuencias	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros					
Sí	0	1,7	2,7	0	0
No	85	95,6	91,9	83,3	100
NO CONTESTA	15	2,8	5,4	16,7	0
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas					
Sí	0	5	2,7	0	0
No	85	90,1	91,9	83,3	100
NO CONTESTA	15	5	5,4	16,7	0

	CENTRO DE TRABAJO				
Frecuencias	Propio	Público	Público gestión indirecta	Privado gestión indirecta	Otros
Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)					
Sí	5	8,8	13,5	0	0
No	75	81,8	75,7	75	100
NO CONTESTA	20	9,4	10,8	25	0

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo por **tipo de centro de trabajo** son en su mayoría negativas. La respuesta negativa destacada, tiene que ver con la utilización de forma intensiva de los dedos (teclados, manuales...).

Tabla 61.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos por actividad como monitor de ocio educativo

Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas

Sí	21,6
No	75,8
NO CONTESTA	2,6

Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme

Sí	19,6
No	79,7
NO CONTESTA	0,7

Pasar gran parte de tu jornada sentado/a

Sí	27,5
No	71,9
NO CONTESTA	0,7

Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas

Sí	5,9
No	91,5
NO CONTESTA	2,6

Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida

Sí	17,6
No	81,7
NO CONTESTA	0,7

Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida

Sí	22,2
No	76,5
NO CONTESTA	1,3

Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida

Sí	8,5
No	90,8
NO CONTESTA	0,7

Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida

Sí	14,4
No	84,3
NO CONTESTA	1,3

Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)

Sí	14,4
No	85
NO CONTESTA	0,7

Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)

Sí	28,8
No	69,9
NO CONTESTA	1,3

Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza

Sí	11,8
No	86,9
NO CONTESTA	1,3

Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg

Sí	16,3
No	83
NO CONTESTA	0,7

Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg

Sí	13,1
No	85,6
NO CONTESTA	1,3

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg

Sí	6,5
No	91,5
NO CONTESTA	2

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona

Sí	7,8
No	90,8
NO CONTESTA	1,3

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros

Sí	2
No	94,1
NO CONTESTA	3,9

Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas

Sí	4,6
No	89,5
NO CONTESTA	5,9

Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)

Sí	7,8
No	83,7
NO CONTESTA	8,5

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su **puesto de trabajo** por puesto de trabajo en especial **monitor de ocio** educativo son en su mayoría negativas. De nuevo la respuesta negativa destacada es la relacionada con la utilización de forma intensiva de los dedos (teclados, manuales...).

Tabla 62.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos por antigüedad en el puesto

	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO		
Frecuencias	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas			
Sí	20,8	30	28,9
No	73,6	69	65,1
NO CONTESTA	5,6	1	6
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme			
Sí	15,3	19	24,1
No	83,3	79	72,3
NO CONTESTA	1,4	2	3,6
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a			
Sí	33,3	27	37,3
No	65,3	73	59
NO CONTESTA	1,4	0	3,6
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas			
Sí	5,6	6	7,2
No	91,7	92	88
NO CONTESTA	2,8	2	4,8

	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO		
Frecuencias	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida			
Sí	13,9	18	25,3
No	84,7	82	72,3
NO CONTESTA	1,4	0	2,4
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida			
Sí	16,7	26	28,9
No	81,9	73	67,5
NO CONTESTA	1,4	1	3,6
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida			
Sí	8,3	5	9,6
No	90,3	94	88
NO CONTESTA	1,4	1	2,4
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida			
Sí	6,9	16	18,1
No	90,3	83	77,1
NO CONTESTA	2,8	1	4,8

	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO		
Frecuencias	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años
Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)			
Sí	8,3	11	19,3
No	88,9	88	77,1
NO CONTESTA	2,8	1	3,6
Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)			
Sí	23,6	35	44,6
No	72,2	65	51,8
NO CONTESTA	4,2	0	3,6
Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza			
Sí	11,1	8	13,3
No	86,1	90	81,9
NO CONTESTA	2,8	2	4,8
Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg			
Sí	4,2	16	24,1
No	93,1	83	72,3
NO CONTESTA	2,8	1	3,6

	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO		
Frecuencias	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años
Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg			
Sí	1,4	13	18,1
No	95,8	84	78,3
NO CONTESTA	2,8	3	3,6
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg			
Sí	2,8	4	10,8
No	95,8	94	83,1
NO CONTESTA	1,4	2	6
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona			
Sí	2,8	8	10,8
No	95,8	90	84,3
NO CONTESTA	1,4	2	4,8
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros			
Sí	1,4	1	2,4
No	93,1	95	92,8
NO CONTESTA	5,6	4	4,8

	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO		
Frecuencias	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas			
Sí	1,4	3	7,2
No	90,3	91	88
NO CONTESTA	8,3	6	4,8

	TIEMPO TRABAJANDO EN EL PUESTO		
Frecuencias	Menos de 1 año	Entre 1 y 5 años	Más de 5 años
Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)			
BASE: TOTAL MUESTRA	72	100	83
Sí	1,4	8	15,7
No	87,5	82	72,3
NO CONTESTA	11,1	10	12

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo por **antigüedad en el puesto** de trabajo son en su mayoría negativas sin que se produzcan diferencias significativas entre los tres tramos.

Tabla 63.
Respuestas a la exposición a factores de riesgos ergonómicos según horas al día trabajadas

Frecuencias	HORAS AL DÍA: 4 Horas o menos	HORAS AL DÍA: Más de 4 horas
Pasar gran parte de tu jornada de pie, sin andar apenas		
Sí	28,6	21,4
No	69,3	67,9
NO CONTESTA	2	10,7
Pasar gran parte de tu jornada caminando, sin posibilidad de sentarme		
Sí	19,6	19,6
No	79,4	73,2
NO CONTESTA	1	7,1
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a		
Sí	26,1	53,6
No	72,4	44,6
NO CONTESTA	1,5	1,8
Pasar gran parte de tu jornada sentado/a en el suelo y/o de cuclillas o de rodillas		
Sí	4,5	12,5
No	92,5	83,9
NO CONTESTA	3	3,6
Adoptar posturas forzadas de cuello (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida		
Sí	14,6	35,7
No	84,4	62,5
NO CONTESTA	1	1,8
Adoptar posturas forzadas de espalda (inclinaciones, desviaciones laterales y giros) de manera repetida o mantenida		
Sí	20,6	37,5
No	77,4	60,7
NO CONTESTA	2	1,8
Elevar las manos por encima de la cabeza de manera repetida o mantenida		
Sí	6,5	10,7
No	92,5	85,7
NO CONTESTA	1	3,6
Doblar una o las dos muñecas de manera repetida o mantenida		
Sí	11,6	23,2
No	85,9	73,2
NO CONTESTA	2,5	3,6

Frecuencias	HORAS AL DÍA 4 Horas o menos	Más de 4 horas
Agarrar o sujetar con fuerza objetos o herramientas con las manos (bandejas, útiles manuales...)		
Sí	11,1	19,6
No	86,9	76,8
NO CONTESTA	2	3,6
Utilizar de forma intensiva los dedos (ej. teclado, útiles manuales...)		
Sí	29,1	55,4
No	68,3	42,9
NO CONTESTA	2,5	1,8
Sostener, presionar o levantar objetos con los dedos en forma de pinza		
Sí	11,6	7,1
No	85,4	89,3
NO CONTESTA	3	3,6
Levantar cargas y/o usuarios de más de 3 kg		
Sí	14,6	17,9
No	83,4	78,6
NO CONTESTA	2	3,6

Frecuencias	HORAS AL DÍA 4 Horas o menos	Más de 4 horas
Transportar cargas y/o usuarios de más de 3 kg		
Sí	12,6	7,1
No	84,9	87,5
NO CONTESTA	2,5	5,4
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios de más de 25 kg		
Sí	5,5	7,1
No	92,5	85,7
NO CONTESTA	2	7,1
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios sin ayuda de otra persona		
Sí	7,5	7,1
No	90,5	87,5
NO CONTESTA	2	5,4
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por encima de los hombros		
Sí	1	3,6
No	94,5	91,1
NO CONTESTA	4,5	5,4

	HORAS AL DÍA	
Frecuencias	4 Horas o menos	Más de 4 horas
Levantar y/o transportar cargas y/o usuarios por debajo de las rodillas		
Sí	3	7,1
No	90,5	87,5
NO CONTESTA	6,5	5,4

	HORAS AL DÍA	
Frecuencias	4 Horas o menos	Más de 4 horas
Empujar y/o arrastrar cargas (carros, cajas, materiales apilados...)		
BASE: TOTAL MUESTRA	199	56
Sí	7,5	12,5
No	81,9	75
NO CONTESTA	10,6	12,5

Las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la ergonomía laboral en su puesto de trabajo **por horas en el puesto de trabajo** son en su mayoría negativas sin que se produzcan diferencias significativas entre los tres tramos. Hay diferencias notables en la pregunta relacionada con si la mayor parte de la jornada se pasa sentado, en la que un 72,4 con jornada inferior a 4 horas ha respondido que no frente al 44,6 de jornada superior, y de nuevo en la pregunta sobre la utilización intensiva de los dedos en la que las personas son menos de 4 horas de jornada han respondido negativamente en un 68,3 frente al 42,9 de la otra franja horaria.

"Cada escuela es un mundo, y en consecuencia cada centro de trabajo debe estar adaptado a ese mundo". "Pueden darse escuelas adaptadas a lo óptimo o todo lo contrario. Nos podemos encontrar con escuelas donde el aula matinal está perfectamente delimitada, o bien tienen los espacios perfectamente adaptados, mientras que en otros casos no tiene un lugar determinado para realizar las actividades o las tareas que corresponden a este área, con lo que a veces para esta misma actividad van rotando por distintos espacios".

Los trastornos músculo esqueléticos son unos trastornos físicos de origen laboral, con unos síntomas más o menos bien definidos y que producen deterioro físico y discapacidad en el trabajador.

Aunque los trastornos músculo esqueléticos (en adelante TME) pueden afectar a cualquier parte del cuerpo, se dan principalmente en: codo y hombro, mano y muñeca, y en la espalda (que corresponden a las zonas cervical, dorsal y lumbar). Por lo tanto, los TME de origen laboral abarcan una amplia gama de enfermedades inflamatorias y degenerativas del sistema locomotor.

Los TME van asociados a los siguientes aspectos:

- Adopción de posturas de trabajo forzadas.
- Estatismo postural.
- Aplicación de fuerzas intensas (incluida la manipulación manual de cargas).
- Aplicación repetida de fuerzas moderadas pero que implican a poca masa muscular.
- Realización de gestos y posturas repetidas.

En el sector de la enseñanza existe un elevado riesgo de que se produzcan lesiones como consecuencia de levantar niños. También pueden aparecer debido la manipulación de cargas.

Los trastornos de las extremidades relacionados con el trabajo también pueden deberse a la demasía de posturas estáticas, así como a la falta de ergonomía de los puestos de trabajo.

El índice de incidencia por sobresfuerzos para el 2011, según *VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, muestra un valor medio de 1.353,6.

El sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural que abarca los CNAE 55, 85, 88 y 93, observamos que a este sector le correspondería un índice de incidencia de 5136,6. Este dato concreto del sector se calcula al sumar los índices de incidencia del conjunto de CNAE que regula este sector.

- CNAE 55 Servicios de Alojamiento 1.709
- CNAE 85 Educación 337’7
- CNAE 88 Actividades de Servicios Sociales sin alojamiento 1.072’7
- CNAE 93 Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento 2.017’2

Estos datos evidencian la creciente importancia del estudio y análisis de los riesgos ergonómicos en el sector, así como la necesidad de cambio en el modo de tratar este tipo de riesgos fundamentalmente debido a la carencia de actividades preventivas específicamente relativas a la ergonomía en las empresas, así como de formación específica para hacer frente a los mismos. El principal problema, es que las empresas no hacen la inversión necesaria para la prevención de riesgos laborales, y menos todavía si los trastornos o riesgos detectados están relacionados con cuestiones ergonómicas.

La mayor parte de la población trabajadora del sector tiene contratos a tiempo parcial y las empresas que los contratan no se plantean realizar inversión en salud laboral en un colectivo que puede pertenecer a la empresa solo unos meses. Sin embargo, las características intrínsecas del sector conllevan un constante un reciclaje de formación de los y las profesionales que lo ocupan, por lo que se hace imprescindible facilitar a las empresas recursos formativos para enriquecer tanto a la persona como al

puesto que desempeña y a la personas usuarias a las que va dirigido el servicio, favoreciendo a su vez la seguridad y salud laboral de los trabajadores y trabajadoras.

El trabajo continuo con ordenadores (Pantallas de Visualización de Datos (PVD)) provoca innumerables problemas, que van desde trastornos musculoesqueléticos (dolores de cuello, espalda, hombros, brazos y manos), hasta dolores de cabeza continuos, problemas visuales y oculares, fatiga mental, etc.

La prevención de los problemas derivados del trabajo con pantallas de visualización de datos, requiere el acondicionamiento ergonómico de los principales elementos materiales del puesto: el equipo informático, el diseño físico del puesto, las condiciones ambientales, el software y la organización del trabajo.

El RD 488/1997, relativo al uso de pantallas de visualización de datos (PDV), establece que un trabajador usuario de pantallas de visualización de datos es: *"Aquél que de forma habitual y durante una parte considerable de su trabajo normal utilice un equipo con pantalla de visualización"*.

Son considerados trabajadores usuarios de equipos con pantalla de visualización de datos, aquellos que superen las 4 horas diarias efectivas, o 20 semanales, con dichos equipos.

El RD 488/1997, relativo al uso de pantallas de visualización de datos (PDV) está destinado a proteger la salud de los usuarios que utilizan estos equipos Esta protección se relaciona con los siguientes riesgos:

- Fatiga física: por la tensión muscular estática y que se manifiesta con síntomas a nivel de la columna vertebral, contracturas, hormigueos y síndrome del túnel carpiano.
- Fatiga visual: molestias oculares, trastornos visuales y trastornos extraoculares.
- Fatiga metal por el esfuerzo intelectual o mental excesivo.

➔ Posibles causas de la exposición a factores de riesgo ergonómico

A continuación, enumeramos las **posibles causas** destacadas por los participantes en este estudio.

- Movimientos bruscos y forzados del cuerpo.
- Permanecer de pie durante un periodo prolongado de tiempo.
- En muchas ocasiones se piensa que el trabajo sedentario delante de un ordenador no supone riesgo. Esta afirmación no es cierta, ya que una utilización incorrecta de los diferentes elementos que intervienen en las tareas que se desarrollan (equipos informáticos, software, mobiliario, etc.), así como la exposición a determinadas condiciones ambientales de ruido, temperatura e iluminación, pueden dar lugar a una serie de patologías que se deben prevenir.
- La manipulación de cargas podrá ocasionar lesiones al trabajador dependiendo del peso y/o volumen de los mismos. También, podrá ocasionar problemas físicos, la colocación de estos y la acce-

sibilidad, es decir, los movimientos, posturas, torsiones, etc. que tendrá que realizar para acceder a materiales, etc.

- Manipular cargas demasiado pesadas y de forma incorrecta durante el desarrollo normal de la actividad que implica movimiento de enseres y mobiliario.

- No tener formación adecuada sobre la forma correcta de manipular cargas.

- Realización de movimientos bruscos (giros bruscos del tronco), durante la manipulación manual de cargas.

- En este sector es muy frecuente levantar o ayudar a levantar a niños con gran frecuencia, desplazando cargas de más de 3 Kg., con el riesgo dorsolumbar asociado.

- Las personas que realizan sus funciones en el sector de odio y animación sociocultural aplican su fuerza física, la mayoría de las veces en posturas forzadas y dolorosas, sobre alumnos con discapacidad psíquica o física.

- Tareas excesivamente variadas teniendo en cuenta el escaso tiempo para su desarrollo. Normalmente el Aula Matinal oscila entre 1h y media y 2 horas.

- No existe un lugar físico específico en el centro educativo para el aula matinal. En muchos centros esta actividad se desarrolla en las aulas docentes y pasillos. Este hecho conlleva que la monitora o monitor, deba preparar cada mañana el aula al inicio y recogerla rápidamente antes del inicio de la actividad lectiva. Así esta causa provoca directamente un incremento en la frecuencia de repetición de muchos movimientos corporales, como inclinar la espalda hacia delante de manera repetida al recoger el aula, ya que son muchas las veces en las que la trabajadora o trabajador debe agacharse al suelo para recoger materiales, o inclinarse para recoger y limpiar las mesas.

- Falta de espacios para ubicar el material empleado. En el espacio físico en el que se desarrolla esta actividad no suelen haber armarios específicos para almacenar el material, por lo que el monitor deben traer de otros espacios de fuera del aula todos los útiles necesarios (por ejemplo, manteles, colores, bandejas...). Esta causa conlleva que a la preparación del aula y la recogida de la misma se le deba dedicar más tiempo, supone desplazamientos innecesarios a un ritmo elevado, manipulación manual de los materiales al menos, levantamientos...

- Falta de medios mecánicos para el transporte de los materiales. Las monitoras y monitores suelen transportar las bandejas con materiales del Aula Matinal a otras zonas del Centro Educativo en las que se guardan hasta el día siguiente, a no ser que existan zonas de almacenamiento en el interior del aula, lo que al menos evitaría desplazamientos largos transportando el material. Esta causa provoca la manipulación manual de cargas dada la falta de medios mecánicos como por ejemplo, carritos.

- Falta de pausas para descanso. Al ser una actividad concentrada en tan poco tiempo, las tareas se aglutinan y provocan tensión muscular dada la repetición continua de los mismos movimientos corporales.

- Mobiliario de dimensiones pequeñas adaptadas a las personas usuarias y no a los y las profesionales. Esta causa es común también para los y las profesionales docentes. Los niños y niñas son de pequeñas dimensiones por lo que el mobiliario está diseñado según sus características físicas. Así, aunque se dispone de silla y mesa para el personal docente, es difícil su uso si se pretende interactuar con los niños y niñas. Esta causa provoca que muchas veces, la monitora o el monitor se siente en sillas muy pequeñas adoptando posturas corporales muy incómodas e inadecuadas, como giro de tronco, inclinar espalda hacia delante incluso para levantarse. En otras ocasiones, optan por trabajar de pie, moviéndose apenas de un lado para otro controlando y apoyando en las tareas manuales, lo que supone inclinar espalda y cuello hacia delante de manera repetida, y muchas veces también mantenida.

- Espacio de trabajo insuficiente. Esta situación común en muchos Centros Educativos, hace que las tareas de preparación y recogida del aula se compliquen, exigiendo la adopción de posturas forzadas de espalda fundamentalmente.

- Ritmo de trabajo elevado. El escaso tiempo para el desarrollo de todas las tareas que conlleva el Aula Matinal, junto con otros problemas como la falta de espacio físico específico para su desarrollo, hacen que el ritmo de trabajo sea muy elevado.

- Ratio elevada. Sin duda el número de niños y niñas en el Aula Matinal es una condición de trabajo que incrementa la exposición a factores de riesgo en general, y también a los ergonómicos. Una ratio más reducida puede hacer el trabajo más placentero y ameno.

- Altura del plano inadecuado, demasiado bajo. En este caso, la altura del plano de trabajo son los propios niños y niñas, cuanto más reducida sea su altura, mayor exposición a factores de riesgo se dará en el puesto por ejemplo, la inclinación de cuello y cabeza hacia delante se incrementará, aumentando con ella la probabilidad de sufrir un daño a la salud.

- Distancias de alcance inadecuadas. El mobiliario empleado en los Centros Educativos, al menos en el Aula Matinal, suele disponerse en forma de cuadrado, por ejemplo, colocando una mesa rectangular frente a otra rectangular, con el objetivo de que los niños y niñas se coloquen alrededor de la mesa e interactúen fácilmente. La disposición de las mesas en cuadrado hace que la monitora o el monitor, deban alargar el tronco para alcanzar los objetos inclinando la espalda hacia delante de manera repetida, estirando el brazo al mismo tiempo.

- Superficies de apoyo para los brazos inadecuadas. Cuando la monitora o el monitor opta por sentarse en las sillas de los niños y niñas carece de apoyos para los brazos, ya que no puede apoyarse en la mesa, también de pequeña altura.

- Existencia de desniveles, escaleras y rampas en los desplazamientos con los niños y niñas por el centro. En muchas ocasiones, las monitoras y monitores caminan hacia atrás mientras controlan la fila de niños y niñas. Además, suelen ser necesarias varias personas para llevar a un grupo, al menos con los niños y niñas de menor edad, ya que ellas mismas deben protegerles a modo de barrera en zonas de riesgo como por ejemplo, rampas sin barandilla, y acompañarles en el movimiento al subir o bajar escaleras.

- Control continuo de los niños y niñas. Tanto si la trabajadora o el trabajador está de pie como sentada, en las tareas de control, gira el tronco y el cuello de forma repetida, al mismo tiempo que inclina la espalda hacia delante o de lado.

- Ambiente ruidoso. Los niños y niñas son un foco de ruido que normalmente aumenta conforme se incrementa el número de personas que ocupan el espacio o bien, cuando se desarrollan determinadas actividades lúdico-educativas.

"Hasta que no se entienda que un monitor de comedor tiene la misma responsabilidad que un profesor en un aula... hasta que esto no se entienda, y lo deben hacer todos los agentes implicados, no se entenderá que hay que poner un número, un ratio por monitor. Y además por temas de responsabilidades".

➔ Posibles medidas preventivas y buenas prácticas

Algunas **soluciones preventivas** que podrían aplicarse en la empresa y que sin duda mejorarían las condiciones ergonómicas son:

- Si debemos permanecer de pie durante un periodo prolongado de tiempo, es importante mantener un pie en alto apoyándolo sobre un reposapiés y alternar un pie tras otro, para reducir la tensión muscular necesaria para mantener el equilibrio.

- El cuerpo tiene que estar erguido en todo momento para prevenir deformaciones de la columna.

- El cuerpo tiene que estar erguido en todo momento para prevenir deformaciones de la columna.

- Para prevenir este tipo de problemas es necesario distribuir correctamente los espacios en el entorno de trabajo, ajustar la silla a nuestras características personales y disponer adecuadamente los elementos de trabajo sobre la superficie de la mesa.

- Es aconsejable cambiar de posición con frecuencia para evitar la fatiga. Además cuando existe estatismo postural, la actividad debe ser interrumpida con pequeñas pausas que permitan el cambio de postura, y por tanto, la recuperación de la fatiga. Se ha demostrado que son mucho más eficaces pausas cortas y muy frecuentes, que las pausas largas separadas en el tiempo.

- Evitar mover en lo posible cargas excesivamente pesadas individualmente. No se deben mover o transportar manualmente cargas pesadas o voluminosas (de más de 25 Kg.) Si se manipulan cargas superiores de 25 Kg se hará con la ayuda de medios mecánicos adecuados y/o se requerirá la ayuda de una segunda persona.

- Utilizar si es posible medios auxiliares para transporte de cargas (p.e.: transporte de cajas con carros).

- Para transportar una carga manualmente primero hay que inspeccionarla para evitar sorpresas desagradables. Se debe comprobar el peso aproximado, partes salientes...

- Se recomiendan cursos de formación en el manejo adecuado de cargas y realizar la vigilancia periódica de la salud.

- Disminuir siempre que se pueda el peso de las cargas a transportar de manera manual

- Almacenar el material en los armarios, bajo criterios de uso, los más frecuentes en zonas intermedias y los menos usados en las zonas más altas o bajas de los armarios.

- Zonas de almacenamiento de los materiales a emplear. Deben estar próximas al lugar de desarrollo del Aula Matinal, siempre y cuando no sea posible ubicarlos en el mismo espacio físico.

- Uso de un espacio exclusivo para el aula matinal. Podría ser un espacio de uso colectivo para otras actividades como la siesta de los niños y niñas de menor edad, ver televisión y el desarrollo de clases extraescolares. Esta solución permitiría además, almacenar todos los materiales necesarios en armarios, sin necesidad de transportarlos cada vez, reduciendo los tiempos de preparación y recogida del aula.

- No cargar con más pesos de los que se puede. Se deben llevar menos y realizar más viajes.

- En el manejo manual de las cargas la posición del cuerpo se ajustará a los siguientes principios:

  - Pies firmemente apoyados y ligeramente separados.

  - Mantener la espalda recta y llevar el peso lo más próximo al cuerpo.

  - Flexionar las rodillas al levantar la carga.

  - Sujetar firmemente la carga con ambas manos, conservando esta posición durante la carga y transporte.

  - Levante la carga con la espalda recta.

  - Mantenga la carga tan cerca del cuerpo como sea posible.

  - Utilice faja lumbar en caso de esfuerzos muy repetidos.

  - Si la pieza a mover es incómoda o plantea dificultad pedir ayuda para transportarla o moverla.

- Emplear mobiliario y útiles con un diseño adecuado y confortable para evitar posturas forzadas. Verificar su buen estado de conservación.

- Disponer las mesas del aula en forma de U. Esta solución permite a la monitora o el monitor moverse, ya sea sentado (silla con ruedas) o caminando, pudiendo interactuar con el conjunto de niños y niñas.

- En posición de sentado, los pies se apoyaran formando un ángulo recto con el suelo, evitando las sillas con aristas cerca de las zonas de las corvas.

- Alternar las posturas de trabajo de pie y sentado.
- Las inclinaciones han de efectuarse con las piernas flexionadas y el tronco recto.
- El entorno de trabajo será amplio y flexible para facilitar los posibles cambios frecuentes de postura.
- Deben evitarse las posturas forzadas y asimétricas.
- Evitar excesos de mobiliario en la zona de trabajo.
- Dotar de instalaciones y equipos de trabajo con características ergonómicas adecuadas al puesto de trabajo (altura adecuada del plano de trabajo, dotación de barandillas móviles en las cunas, sustitución de escalones por rampas, dotación de carritos de transporte de bebés, etc.).
- Utilizar calzado cómodo y que sujete bien el pie.
- Realizar frecuentes estiramientos.
- Durante las pausas, cambiar la posición del cuerpo y efectuar movimientos suaves de estiramiento de los músculos.
- El uso de plantillas para los pies puede mejorar la comodidad y reducir el dolor de la espalda, piernas y pies de personas que deben permanecer de pie todo el día.
- Contar con más personal de apoyo en el Aula Matinal. Esta solución sería muy beneficiosa, al menos en los últimos 15-20 minutos antes del inicio de la docencia.
- Disminuir la ratio de personas usuarias. Es evidente que si disminuimos el número de niños y niñas a cargo de cada monitor o monitora del Aula Matinal, reducimos la exposición a los factores de riesgo ergonómicos y con ello mejoramos sus condiciones de trabajo.
- Eliminar barreras arquitectónicas en los Centros Educativos. Por ejemplo, cuando las monitoras y monitores deben acompañar a los niños y niñas a la entrada a las aulas, deben caminar más o menos distancia hasta allí. En esos trayectos, suelen haber escaleras, rampas y desniveles en general, que pueden llegar a dificultar considerablemente esta tarea, en principio tan sencilla.
- Emplear material absorbente de ruido en la construcción y reforma de los Centros Educativos. Los materiales de construcción a emplear en los Centros Educativos deberían evitar la reverberación del ruido. Esta condición debería tenerse en cuenta en cualquier reforma o nueva construcción que se realice. Por ejemplo, el empleo de barracones como Centros Educativos no es el material más adecuado para evitar los ambientes ruidosos.
- Formación específica sobre ergonomía que permita a las trabajadoras/es identificar los riesgos ergonómicos y prevenirlos. Esta medida complementaria es sin duda necesaria en este colectivo. Es muy escasa la formación recibida en general, y en muchas ocasiones nula.

6. Conclusiones del diagnóstico

Los profesionales del ocio educativo y animación sociocultural, como cualquier otro trabajador, se enfrentan a numerosos riesgos en el ejercicio de su profesión. En nuestros días, ser un profesional de la educación puede conllevar una presión considerable. Un asunto preocupante que requiere de medidas de prevención. A pesar de esto, todavía hoy, socialmente persiste la idea de que quienes trabajan en la enseñanza no se enfrentan a riesgos especialmente dañinos.

Además de la información recogida en esta Guía acerca de los riesgos de su profesión, deben considerarse los riesgos propios de las instalaciones en las que se trabaja. Por ello, se deben conocer y acatar las normas de seguridad y las medidas de emergencia de cada centro de trabajo.

Del diagnóstico sobre riesgos ergonómicos y trastornos asociados en el sector de ocio educativo y animación sociocultural se desprenden conclusiones que son relevantes y de interés sobre las condiciones de trabajo que existe en este sector de actividad.

Por características generales de la muestra:

- El porcentaje de trabajadores y trabajadoras del Grupo III cuya **jornada** laboral diaria es de 4 horas o menos es superior (60,9% hombres; 81,8% mujeres) al de la jornada de más de 4 horas cuya distribución está en un 39,1% para hombres y un 18,2 para mujeres.

- El tramo de **edad** mayoritario por trabajadores (63,0%) y trabajadoras (47,8%) se corresponde al de entre 30 y 45 años.

- Los puestos de trabajo están ocupados mayoritariamente por mujeres que desarrollan su **jornada** diaria fijo de mañana o de tarde (un 65% de las encuestadas). Los porcentajes son similares con respecto al hombre únicamente en el turno fijo de tarde (30,4 % hombre / 30,6 % mujer).

- Por **puesto de trabajo**, el más representado entre el total de personas encuestadas ha sido el de monitor de ocio educativo, con un 61,7% de mujeres y un 52,2 de hombres.

- Por **tipo de contrato**, el más representado entre el total de personas encuestadas ha sido eventual, con un 65,6% de mujeres y un 52,2 de hombres.

- Por **antigüedad**, para el caso de los hombres un 47,8 cuenta con más de cinco años en el puesto; para las mujeres el dato es un 40,2% para un período entre 1 y 5 años. No se alcanzan antigüedades destacables porque se producen permanentes subrogaciones y rotaciones contractuales con mucha frecuencia. Además aunque el convenio establece que deberían ser contratos fijos discontinuos en muy pocas ocasiones se encuentra este tipo de modelo de contratación en este sector, en el que además son muy frecuentas los contratos por horas.

Por su **percepción en cuanto a la aplicación efectiva de la normativa en PRL**:

- Por **sexo y edad**, ha sido mayoritariamente positiva, entre los entrevistados de todas las edades, tanto entre los hombres como entre las mujeres, aunque se observa un mayor predominio de respuestas positivas entre los más jóvenes, especialmente entre los hombres.

- Es mayoritariamente positiva entre mujeres en todos los tramos de **tamaño empresa**, aunque algo menor en las empresas de mayor tamaño. Entre los hombres se observa el predominio de respuestas positivas especialmente en las empresas pequeñas.

- Por **tipo de contrato**, la percepción en lo que a gestión de la prevención y su aplicación se refiere es mayoritariamente positiva entre los trabajadores, tanto hombres como mujeres, con un contrato eventual.

- Por **tiempo en el puesto**, es mayoritaria la precepción positiva entre quienes llevan menos de 1 año en el puesto de trabajo. Se da una proporción mayor entre quienes tienen mayor antigüedad.

- En cuanto al **tipo de jornada**, responden afirmativamente en mayor proporción, los que tienen jornada de duración mayor.

En lo que respecta a **identificación de riesgos relacionados con la seguridad laboral**, las respuestas a las encuestas guardan gran homogeneidad en cuanto a mayoría de respuestas positivas y a la vez en el reparto por sexos. Las únicas respuestas negativas con un cierto peso porcentual se refieren a la escasa realización de simulacros de evacuación y escasas dotaciones de primeros auxilios y disponibilidad de EPI's.

En la identificación de **riesgos relacionados con la higiene industrial**, las respuestas positivas han sido la mayoría. Entre las negativas las encontramos en aspectos de temperatura ambiente, cambios de temperatura, humedad, ambiente térmico, condiciones en las tareas al aire libre y por otro lado ruido y riesgos foniátricos. En este apartado en las respuestas por **sexo** es en donde más igualdad ha habido entre respuestas positivas y negativas.

En la identificación de **riesgos relacionados con la organización del trabajo**, la mayoría de respuestas negativas se dan a preguntas relacionadas con aspectos de contenido no repetitivo del trabajo, autonomía para decidir el momento de las pausas, planificación del trabajo por parte de los jefes y señaladamente negativos en las posibilidades de promoción interna.

Y por último, las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la **ergonomía laboral en su puesto de trabajo** son en su totalidad negativas. Estas respuestas favorecen la idea de **que la práctica totalidad de personas encuestadas consideran que en su centro de trabajo y puesto los riesgos ergonómicos están identificados y minimizados o eliminados**. Resulta curioso este resultado cuando es precisamente en este sector donde las causas de bajas por accidentes laborales y el absentismo están causados principalmente por accidentes relacionados con este tipo de riesgos. Y debido a la alta presencia de mujeres en el sector, son éstas las más perjudicadas.

Y por último, las respuestas de los encuestados en relación a su identificación de riesgos asociados a la **ergonomía laboral en su puesto de trabajo** son en su totalidad negativas. Estas respuestas favorecen la idea de **que la práctica totalidad de personas encuestadas consideran que en su centro de trabajo y puesto los riesgos ergonómicos están identificados y minimizados o eliminados**. Resulta curioso este resultado cuando es precisamente en este sector donde las causas de bajas por accidentes laborales y el absentismo están causados principalmente por accidentes relacionados con este tipo de riesgos. Y debido a la alta presencia de mujeres en el sector, son éstas las más perjudicadas.

- Riesgos ergonómicos derivados fundamentalmente de los ratios y su relación con espacio y mobiliario. Falta de adaptación de los puestos de trabajo.

- Ritmos de trabajo muy altos y desordenados. Es básico el reconocimiento del sector educativo por parte de administraciones públicas, patronales y sindicatos. Como lo es que se entienda que la comunidad educativa forma parte del desarrollo integral de la persona. Son necesarias medidas de regulación del sector que lleven a una definición real de tareas y puestos de trabajo.

- En los centros propios de la entidad que es la que aporta los trabajadores, las comunidades educativas sí pueden ser exigentes con el cumplimiento de medidas preventivas.

Esta Guía está orientada a las personas que desarrollan su actividad laboral como docentes en el sector de ocio educativo y animación sociocultural, y tiene por objeto concienciar y dar a conocer a los trabajadores del sector los riesgos más frecuentes a los que se encuentran expuestos y la forma de actuar para prevenirlos, fomentando la implantación de buenas prácticas de prevención, cuestiones de vital importancia para prevenir las enfermedades profesionales, los accidentes laborales y, en general, cualquier perjuicio en la salud de los trabajadores, dando un paso adelante en la mejora de sus condiciones de vida y trabajo y mejorando así la calidad del sistema educativo

7. ¿Cómo puedes utilizar en tu trabajo la información de esta guía?

¿Perteneces a este colectivo?

¿En tu empresa la dirección nunca te ha preguntado por las condiciones físicas de tu puesto de trabajo?

¿Tienes nociones de qué hacer si se declara un incendio, aún pequeño, en el centro donde trabajas?

¿Conoces la temperatura del aula donde habitualmente trabajas en verano?

¿Recibes toda la información que necesitas para hacer bien tu trabajo?

¿Manipulas cargas de un sitio para otro?

Todas estas condiciones desfavorables pueden mejorarse, **¿qué puedes hacer tú y tus compañeras y compañeros?**

Si en tu centro de trabajo existe representación sindical, dirígete a ella, está facultada para poder realizar propuestas a la dirección de la empresa con el objetivo de intervenir ante los riesgos ergonómicos. Si por el contrario no la hay, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que trabajadores y trabajadoras participen de forma directa en la prevención de la empresa y realicen las propuestas que consideren oportunas y necesarias. En este sentido y en relación a la exposición a riesgos ergonómicos, puedes:

- **Proponer que se analicen las condiciones de vuestros puestos de trabajo.** Y que cuenten con vuestra participación en este análisis. De esta forma tendremos garantizada tu participación y la de tus compañeros y compañeras a través de:

- La recogida de tu percepción acerca de los daños y factores de riesgo de tu puesto de trabajo, mediante la cumplimentación de cuestionario de identificación elaborados específicamente para estos fines.

- La identificación de las causas que originan estos factores de riesgo, participando en las entrevistas y observaciones de tus tareas.

- La búsqueda de soluciones a través de los círculos de prevención

- **Reclamar.** Existen soluciones a los problemas, no aceptes una negación por respuesta, en esta Guía os hemos mostrado que pueden aplicarse medidas técnicas y organizativas, poco costosas a partir de las que pueden obtenerse grandes resultados.

- **Estar alerta ante cualquier manifestación de daño o molestia relacionada con el desarrollo de tu trabajo y acudir a la mutua o al servicio de prevención.** Piensa que tu cuerpo te está mostrando una señal de alarma, hacer prevención significa actuar antes de que ocurra el daño.

- **Contar con ayuda**, no estás solo ni sola, las organizaciones que han hecho posible esta guía pueden acompañarte en esta aventura, ponte en contacto con nosotros.

8. Bibliografía

En el desarrollo de esta Guía se han consultado las siguientes **fuentes de información**:

- Agenda de la Empresa Andaluza. **www.agendaempresa.com/**
- Centro de Información del Comportamiento Empresarial (CICE). Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. **www.observatoriorsc.org**
- Consejería de Economía y Administración pública. **www.juntadeandalucia.es/economiayhacienda**
- Federación Estatal de Organizaciones Empresariales de Ocio Educativo y Animación Sociocultural (FOESC) **http://foesc.org/**
- Instituto Nacional de Estadística. **www.ine.es**
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT. **www.insht.es**
- Ministerio de Economía y Competitividad. **www.mineco.gob.es/**
- Ministerio de Industria, Energía y Turismo. **www.minetur.gob.es**
- Observatorio de enfermedades profesionales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. **www.seg-social.es**
- Observatorio de condiciones de trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social. **www.oect.es/**
- Servicio Público de Empleo (SEPE) **www.sepe.es/**

En el desarrollo de esta Guía se han consultado las siguientes **publicaciones**:

- **I Convenio Colectivo Marco Estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural**. Resolución de 22 de febrero de 2011, de la Dirección General de Trabajo. BOE 8 marzo de 2011, Sec. III. Pág. 26474.

- **II Convenio colectivo marco Estatal Ocio educativo y Animación Sociocultural**. Resolución de 3 de julio de 2015, de la Dirección General de Empleo. BOE 15 de julio de 2015 n º 168, Sec. III. Pág. 58793.

- **VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo 2011**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. (INSHT) **www.insht.es**

- **Cuarta encuesta europea sobre las condiciones de trabajo**. Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo, 2005.

- **Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en los Lugares de Trabajo**. Real Decreto 486/1997 de 14 de abril.

- **Disposiciones mínimas para la protección de la salud y seguridad de los trabajadores expuestos al ruido**. Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo.

- "El convenio de Ocio Educativo mejora la situación laboral de 2.200 trabajadores, según CCOO", Europa Press. **www.malaga21.es**

- **Estudio diagnóstico sobre riesgos ergonómicos y trastornos asociados en el sector de ocio educativo y animación sociocultural**. Madrid: Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, FECCOO, 2013.

- **Informe. Medio siglo de animación sociocultural en España: balance y perspectivas**. Revista Iberoamericana de Educación (OEI). **www.rieoei.org**

- **Informe sobre la Situación Socioeconómica de Andalucía 2006**. Consejo Económico y Social de Andalucía. (CES). Junta de Andalucía. **http://andalucia.comercio.es**

- **Método ERGOPAR**. Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud de CCOO. **www.istas.net**
- **NTP 177: La carga física de trabajo: definición y evaluación**. INSHT.
- **NTP 179: La carga mental del trabajo: definición y evaluación**. INSHT.
- **NTP 318: El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral**. INSHT.
- **NTP 349: Prevención del estrés: intervención sobre el individuo**. INSHT.
- **NTP 445: Carga mental de trabajo: fatiga**. INSHT.
- **NTP 534: Carga mental de trabajo: factores**. INSHT.
- **NTP 575: Carga mental de trabajo: indicadores**. INSHT.
- **NTP 657: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (I): exposición y efectos diferenciales**. INSHT
- **NTP 658: Los trastornos músculo-esqueléticos de las mujeres (II): recomendaciones preventivas.** INSHT
- **Ocupaciones. Material de orientación profesional: monitor/a de educación y tiempo libre**. Servicio Andaluz de Empleo. Consejería de Empleo. Junta de Andalucía. **www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdeempleo**
- **Protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo**. Real Decreto 374/2001, de 6 de abril.

Estudio diagnóstico preventivo y buenas prácticas ergonómicas

en el sector de ocio educativo y animación sociocultural

Asociación Española de Empresas Iniciativa Social y Servicios Sociales

ANESOC

FOESC

UGT FSP Servicios Públicos