

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales



ESTRATEGIAS EFECTIVAS Y ENFOQUES
ESPECÍFICOS PARA LLEGAR A LOS
TRABAJADORES MENORES DE 25 AÑOS
EN EL ÁMBITO LABORAL

TRABAJO FIN DE MÁSTER

CURSO: 2023/2024

AUTOR: Antonio Sánchez Navarro
DIRECTORA: Elisa Nofre Subirats



INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

D./D^a. **ELISA NOFRE SUBIRATS**, Tutor/a del Trabajo Fin de Máster, titulado **ESTRATEGIAS EFECTIVAS Y ENFOQUES ESPECÍFICOS PARA LLEGAR A LOS TRABAJADORES MENORES DE 25 AÑOS EN EL ÁMBITO LABORAL** y realizado por el estudiante **Antonio Sánchez Navarro** hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 27/05/2024

MARIA ELISA
ROSA NOFRE
SUBIRATS -

Firmado digitalmente
por MARIA ELISA ROSA
NOFRE SUBIRATS -

Fecha: 2024.05.27
12:21:36 +02'00'

Fdo.: Elisa Nofre Subirats
Tutor/a TFM



MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
Campus de Sant Joan - Carretera Alicante-Valencia Km. 87
03550 San Juan (Alicante) ESPAÑA Tfno: 965919525
E-mail: masterpri@umh.es

Resumen:

Este trabajo tiene por objetivo analizar las distintas estrategias y enfoques de la prevención de riesgos laborales en trabajadores menores de 25 años, para poder determinar qué estrategias y enfoques son los más efectivos y adecuados para estos trabajadores. Para lograr este objetivo, se analiza la bibliografía disponible, se realizan encuestas a trabajadores y profesores de formación profesional, se intenta en lo posible dar datos fiables que puedan apoyar o desmentir ciertas ideas o teorías preestablecidas. Un aspecto sorprendente del tema es que, aunque en general se acepta que los trabajadores jóvenes sufren más accidentes, aún no se comprende completamente por qué ni cómo abordar esta situación. Finalmente se intentan establecer qué estrategias y enfoques son en los que hay que incidir para reducir la siniestralidad en los trabajadores menores de 25 años y se dan unas recomendaciones en la formación en PRL.

Palabras clave: prevención de riesgos laborales, estrategias, enfoques, menores de 25 años, jóvenes.

Abstract

This work aims to analyse the different strategies and approaches to occupational safety and health for workers under 25 years old, in order to determine which strategies and approaches are the most effective and suitable for these workers. To achieve this goal, available literature is analysed, surveys are conducted with workers and vocational training teachers, and efforts are made to provide reliable data that can support or refute certain predetermined ideas or theories. What is surprising about the topic is that, although there is a general consensus that young workers undergo more accidents than others, it is not completely understood why and how to tackle this situation. Finally, the strategies and approaches that need to be addressed to reduce the accident rate in workers under 25 are identified, and recommendations are provided for OSH training.

Keywords: occupational safety and health, strategies, approaches, under 25 years old, youth.

Índice:

1. Introducción.....	9
1.1. Contexto y justificación.....	9
1.2. Objetivos a alcanzar.....	11
1.3. Metodología y materiales propuestos.....	11
2. Marco teórico.....	13
2.1. Concepto de prevención de riesgos laborales.....	13
2.2. Importancia de la formación en prevención de riesgos laborales para trabajadores jóvenes.....	13
2.3. El proceso de aprendizaje-formación en PRL y la edad.....	15
2.4. Tipo de riesgos laborales.....	17
3. Estrategias y enfoques en prevención de riesgos laborales.....	19
3.1. Estrategias efectivas en prevención de riesgos laborales.....	21
3.2. Enfoques específicos en prevención de riesgos laborales.....	23
3.3. Menores de 25 años y estrategias efectivas para mejorar las condiciones de trabajo.....	25
3.4. Diferentes enfoques según el punto de vista sobre el problema de la siniestralidad laboral en menores de 25 años.....	28
3.4. Percepción sobre las estrategias más eficientes y enfoques específicos con menores de 25 años en PRL de profesores de FP.....	29
4. Invisibilidad de la problemática de los riesgos laborales en menores de 25 años.....	39
4.1. Comentario de los resultados de la encuesta sobre percepción de riesgo de los trabajadores menores de 25 años.....	41
5. Consecuencias negativas del trabajo según el rango de edad.....	43
5.1. Enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo por rango de edad.....	44
6. Trabajadores expuestos a efectos adversos para su salud física por edad.....	46
7. Riesgos psicosociales para trabajadores menores de 25 años.....	49
7.1. Riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías.....	51
8. Propuesta para detectar riesgo psicosociales relacionados con la TIC.....	53
9. Propuestas de intervención con los trabajadores menores de 25 años en PRL.....	56
10. Conclusiones.....	58
11. Referencias bibliográficas.....	61

ANEXO I: Ficha divulgativa FD-54.....	65
ANEXO II: Encuestas a trabajadores.....	67
ANEXO III: Encuestas a Profesores.....	70
ANEXO IV: Fpsico 4.1 modificado.....	75



Índice de tablas

Tabla 1: Trabajadores menores de 25 años.....	9
Tabla 2: Accidentes con lesiones de trabajadores en un año.....	10
Tabla 3: Defunciones según la causa de muerte 2022.....	27
Tabla 4: Tasa de mortalidad por accidentes de tráfico.....	27
Tabla 5: Estrategia en PRL más necesaria de reforzar menos de 25 años.....	31
Tabla 6: Estrategia en PRL menos necesaria de trabajar con menos de 25 años.....	32
Tabla 7: Enfoque en PRL más adecuado con menos de 25 años.....	34
Tabla 8: Resultados de encuestas sobre percepción de riesgo menos de 25.....	39
Tabla 9: Enfermedades provocadas/empeoradas por el trabajo por rango de edad.....	44
Tabla 10: % de enfermedades provocadas/empeoradas por el trabajo por edad.....	45
Tabla 11: Porcentaje de ocupados expuestos a efectos adversos para su salud física...	47



Índice de figuras

Figura 1: Estrategia en PRL más necesaria de reforzar menos de 25 años.....	32
Figura 2: Estrategia en PRL menos necesaria de trabajar con menos de 25 años.....	33
Figura 3: Enfoque en PRL más adecuado con menos de 25 años.....	35
Figura 4: Enfoque en PRL más difícil de llevar a cabo con menores de 25 años.....	36
Figura 5: ¿Asumen más riesgo los trabajadores menores de 25 años?.....	40
Figura 6: ¿Los menos de 25 años son destinados a trabajos con más riesgo?.....	40
Figura 7: ¿Los menores de 25 años aprenden diferente?.....	41
Figura 8: Especial protección a los trabajadores menores de edad.....	43



1. Introducción.

1.1. Contexto y justificación

La inspiración de este Trabajo de Fin de Máster, TFM, sobre cómo formar a trabajadores menores de 25 años en prevención de riesgos laborales surge al observar la necesidad de llegar a un segmento específico de la fuerza laboral que enfrenta distintos desafíos en su entorno laboral; es decir, los trabajadores menores de 25 años. Según el Instituto Nacional de Estadística, INE, (2024), son 1.159.700 trabajadores, lo que representa aproximadamente el 6,43% de todos los trabajadores. Aunque esta cifra pueda parecer relativamente baja, estos jóvenes trabajadores son el futuro de nuestra fuerza laboral, por lo tanto, es vital proporcionarles las habilidades necesarias para un desempeño efectivo y para mantener condiciones de trabajo saludables. En la Tabla 1 se puede observar que los porcentajes de trabajadores menores de 25 años de ambos sexos son similares al porcentaje que representan los trabajadores menores de 25 años en el total.

Tabla 1

Trabajadores menores de 25 años en comparación con el total por sexo.

	Total	%
Ambos sexos	18.035.500	
De 16 a 24 años	1.159.700	6,43%
Hombres	9.274.000	51,42%
De 16 a 24 años	620.000	6,69%
Mujeres	8.761.500	48,58%
De 16 a 24 años	539.800	6,16%

Nota. INE (2024)

Cabe señalar que este grupo de trabajadores podría estar expuesto a riesgos singulares debido a su inexperiencia, escasa formación en prevención y posiblemente falta de conciencia sobre los peligros presentes en su entorno laboral. Si más del 2% de las personas de 16 a 74 años ocupadas o que trabajaron en el último año tuvieron accidentes que produjeron lesiones y que ocurrieron durante la jornada laboral o en trayectos (INE, 2024), (véase Tabla 2), lo que supone la necesidad, de desarrollar medidas preventivas y de seguridad laboral efectivas dirigidas a este grupo de edad, población formada por 1.159.700 personas (INE, 2024). Haciendo uso de los datos anteriores, se puede estimar que más de 20.000 trabajadores que sufrieron accidentes

laborales o problemas de salud relacionados con el trabajo son trabajadores menores de 25 años, a pesar de contar con unas aptitudes físicas muy superiores a las de otros trabajadores de mayor edad.

Tabla 2

Accidentes con lesiones de trabajadores en un año.

	Total		Hombres		Mujeres	
	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje	Valor absoluto	Porcentaje
Total	23.094.900	100	12.318.200	100	10.776.700	100
Ninguno	22.513.100	97,48	11.947.100	96,99	10.566.000	98,04
Algún accidente	551.500	2,39	348.900	2,83	202.600	1,88
No sabe / No contesta	30.300	0,13	22,1	0,18	8,1	0,08

Nota. INE (2024). Datos actualizados a finales de 2023.

En un artículo publicado por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo [EU-OSHA] (2020) concluye:

Las estadísticas muestran que los jóvenes de edades comprendidas entre los 18 y los 24 años de edad son más proclives a sufrir accidentes de trabajo graves que otros adultos mayores. Pueden estar expuestos a condiciones de trabajo deficientes que lleven al desarrollo de enfermedades profesionales mientras son todavía jóvenes o en un momento posterior de sus vidas.

No podemos olvidar las obligaciones morales y legales de los empleadores y los organismos gubernamentales de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores, independientemente de su edad. Y especial cuidado con los trabajadores menores de edad, “el artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, determina la posibilidad de que los trabajadores menores de edad (mayores de 16 años y menores de 18 años), puedan celebrar un contrato de trabajo.” Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia [ISSL-CARM] (2010).

Es necesario proporcionar a los jóvenes una educación y suficiente información que los capacite para enfrentar las dificultades futuras. Específicamente en el caso de la prevención de riesgos laborales (PRL), se debe ofrecer una formación adecuada a los jóvenes sobre seguridad y salud en el trabajo desde el momento en que se exponen por

primera vez al entorno laboral, con el fin de ayudar a reducir los riesgos evitables a lo largo de toda su vida laboral

1.2. Objetivos a alcanzar.

Los objetivos generales a alcanzar dentro en este TFM son:

- Determinar estrategias efectivas y enfoques específicos para formar en PRL a trabajadores menores de 25 años.
- Indagar sobre los riesgos laborales que más afectan a trabajadores con menos de 25 años.
- Encontrar pautas adecuadas en PRL para menores de 25 años.

Los objetivos específicos son:

- ☐ Identificar las distintas estrategias y enfoques para formar en PRL.
- ☐ Señalar todas las estrategias y enfoques para formar en PRL las más adecuadas para trabajadores menores de 25 años.
- ☐ Conocer los riesgos físicos donde la siniestralidad de los trabajadores menores de 25 años destacan.
- ☐ Indagar cómo prevenir los distintos riesgos físicos donde destaque la siniestralidad de nuestros trabajadores menores de 25 años.
- ☐ Explorar las diferentes pautas para formar a trabajadores en PRL.
- ☐ Valorar de las posibles pautas para formar a trabajadores en PRL cuales son las más indicadas para menores de 25 años.
- ☐ Saber los riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores.
- ☐ Evaluación de riesgos psicosociales a los trabajadores menores de 25 años.

1.3. Metodología y materiales propuestos.

La metodología elegida para realizar este TFM, ESTRATEGIAS EFECTIVAS Y ENFOQUES ESPECÍFICOS PARA LLEGAR A LOS TRABAJADORES MENORES DE 25 AÑOS EN EL ÁMBITO LABORAL, es:

- Encuestas a trabajadores de más y de menos de 25 años para obtener información sobre si creen necesario una diferenciación de la formación en PRL entre trabajadores de más de 25 años y de menos. Se realizaron un total de 100 encuestas, 74 a trabajadores de más de 25 años y 26 a trabajadores de menos de 25 años. Pocas preguntas y concisas, para darnos una idea de

si los trabajadores, creen que hay diferencias entre los riesgos laborales y si creen que deben formarse de forma distinta, según tengan más o menos de 25 años.

- Entrevistas a profesores de Formación Profesional, que tienen a alumnos con más de 25 años y con menos de 25 años, con los cuales desarrollan dinámicas muy cercanas a las de un puesto de trabajo y tienen que formar en PRL. En estas entrevistas, se intentará que nos aporten estrategias efectivas y enfoques específicos en PRL a menores de 25 años.
- Revisión bibliográfica relacionada con la formación para adultos, jóvenes trabajadores y estudios relacionados con la PRL según la edad.
- Revisión bibliográfica de fuentes oficiales relacionadas con la PRL.
- Análisis de datos sobre estrategias y enfoques en PRL, así como sobre la distribución de trabajadores y riesgos laborales según la edad.

Los materiales propuestos son encuesta en Google Forms, entrevistas personales, repositorio bibliográfico de la UMH RediUHM, información de web de instituciones oficiales relacionadas con RPL, consulta de libros en bibliotecas públicas y de institutos de secundaria y formación profesional.



2. Marco teórico.

2.1. Concepto de prevención de riesgos laborales.

Una definición de la prevención de riesgos laborales podría ser el conjunto de medidas y acciones destinadas a evitar o minimizar los riesgos derivados del trabajo, protegiendo la salud y la seguridad de los trabajadores en el entorno laboral. Su objetivo primordial es prevenir accidentes laborales, enfermedades profesionales y cualquier otro tipo de daño físico o psicológico que pueda surgir como resultado de la actividad laboral.

El principio fundamental establece que cada individuo, al desempeñar una actividad laboral, tiene derecho a un entorno laboral seguro y saludable. Por lo tanto, tanto los empleadores como los trabajadores tienen el deber compartido de asegurar que las condiciones laborales sean seguras y saludables. En este sentido, se reconoce que la protección y preservación de la salud en el ámbito laboral no solo son derechos, sino también responsabilidades que recaen en todos los involucrados en el proceso productivo.

La PRL engloba una amplia gama de acciones y medidas destinadas a salvaguardar la integridad física y mental de los trabajadores en su entorno laboral. Entre estas medidas se incluyen:

- Identificar y evaluar los riesgos.
- Planificar la prevención.
- Establecer un control y seguimiento.
- Formar e informar.
- Participación y consulta.

Nos enfocaremos en abordar estos aspectos de la PRL, especialmente dirigidos a los trabajadores menores de 25 años.

2.2. Importancia de la formación en prevención de riesgos laborales para trabajadores jóvenes.

Los jóvenes son la sangre nueva encargada de aportar energía, creatividad y dinamismo a las empresas. Sin embargo, al igual que cualquier otro trabajador, son vulnerables a los riesgos laborales, especialmente debido a su inexperiencia y falta de conocimientos sobre seguridad y salud en el trabajo. Por esta razón, la formación en PRL es fundamental para proteger a estos trabajadores, que comienzan o llevan pocos años en el mundo laboral.

La formación en PRL ofrece a los trabajadores jóvenes la oportunidad de adquirir un entendimiento suficiente y necesario de los riesgos asociados a su actividad laboral, así como las medidas preventivas para evitar accidentes y enfermedades profesionales. Esto les permite desenvolverse de manera más segura y eficaz en el entorno laboral.

Uno de los aspectos más críticos de la formación en PRL para los trabajadores jóvenes es aumentar su conciencia sobre la importancia de la seguridad laboral. Comprender los riesgos potenciales a los que están expuestos es el primer paso para poder prevenirlos. El objetivo es que se vuelvan más conscientes de su entorno laboral y más proactivos en la adopción de medidas preventivas.

Otro fin de la formación en PRL es dotar a los trabajadores las habilidades necesarias para reconocer y responder adecuadamente a situaciones de emergencia, como incendios, accidentes e incluso saber cómo utilizar los equipos de protección individuales.

No podemos subestimar la importancia de la formación en PRL para los trabajadores jóvenes, ya que tiene la capacidad de fomentar una cultura de seguridad en el trabajo. Estos jóvenes trabajadores pueden ser cruciales para contribuir a crear un entorno laboral donde la seguridad y la salud sean valores fundamentales.

Además, considerando opiniones cualificadas:

Al ser nuevos en el lugar de trabajo, los jóvenes carecen de experiencia y a veces de la suficiente madurez física y psicológica. Es posible que no se tomen lo suficientemente en serio los riesgos a los que se enfrentan. Entre otros factores que ponen a los jóvenes en gran peligro se incluyen:

- Carecer de cualificaciones y formación.
- Desconocer las obligaciones de su empleador así como sus propios derechos.
- Carecer de confianza para expresarse cuando surge un problema.
- Los empresarios no reconocen la protección adicional que necesitan los trabajadores jóvenes. EU-OSHA (2020).

Y por último, es importante recordar que dentro de los jóvenes trabajadores, hay trabajadores menores de edad para los cuales existen regulaciones legales específicas:

- Unas condiciones especiales de su trabajo
- Una serie específica de derechos y deberes en materia de PRL.
- Unas limitaciones a su contratación en trabajos que presenten riesgos específicos.

Todo lo anterior está recogido y detallado en la ficha divulgativa FD-54 del ISSL-CARM (2010).

2.3. El proceso de aprendizaje-formación en PRL y la edad.

Desde el mismo instante de su incorporación al entorno laboral, el ser humano está inmerso en un proceso de aprendizaje continuo en relación con la PRL. Su capacidad de absorción de conocimientos y su adaptación a las normativas y procedimientos de seguridad no cesa a lo largo de su trayectoria profesional, aunque en ciertas circunstancias, como en situaciones de estrés laboral extremo o falta de conciencia sobre los riesgos, puede obstaculizar este proceso. En contraste con otros animales, donde los comportamientos están mayormente guiados por instintos y respuestas automáticas, el comportamiento humano en el ámbito laboral está influenciado por la educación, la formación y las normativas de seguridad.

Como señala Julian Luengo (2004) la especie humana, posee dos particularidades esenciales para la adquisición de esos patrones de comportamiento, estas son la plasticidad cerebral y la capacidad de educatividad.

Según Pascual-Leone et al. (2005) se pueden definir los conceptos anteriores como:

- La plasticidad cerebral se refiere a la capacidad del cerebro para reorganizarse estructural y funcionalmente en respuesta a experiencias, aprendizaje y cambios en el entorno. Esta capacidad permite que el cerebro se adapte y se modifique a lo largo de la vida, tanto en términos de conexiones neuronales como de funciones cognitivas.
- La capacidad de educabilidad se refiere a la habilidad de un individuo para adquirir conocimientos, habilidades y comportamientos a través del proceso educativo. Esta capacidad implica la disposición y la capacidad de aprender y desarrollarse en diferentes áreas, ya sea mediante la educación formal, la experiencia práctica, la observación o el aprendizaje autodirigido.

La mayoría de los estudios sobre la plasticidad cerebral concluyen que disminuye a medida que envejecemos, aunque sostienen que incluso en la vejez no se pierde por completo. Por lo tanto, debe considerarse como un factor diferenciador al trabajar en PRL con trabajadores menores de 25 años, a diferencia de aquellos de mayor edad.

La educabilidad y la edad de los trabajadores en la formación en PRL son otros factores que no podemos descartar, ya que diversos estudios han demostrado que los trabajadores jóvenes pueden tener una mayor flexibilidad cognitiva y disposición para aprender nuevas habilidades, mientras que los trabajadores mayores pueden contar con una ventaja en términos de experiencia acumulada, pero pueden presentar una capacidad de adaptación más limitada.

Además de lo anterior y debido al tema que nos ocupa, la relación entre la percepción del riesgo y la edad puede variar según diferentes factores, incluyendo el desarrollo cognitivo, la experiencia y la cultura.

Antes que nada, es importante definir qué entendemos por riesgo. Según la British Medical Association Guide (1987), el riesgo es “una expresión de la probabilidad de que pueda ocurrir algún suceso no placentero” (pág 13). Otros autores ofrecen definiciones muy similares. Sin embargo, no podemos olvidar que al actuar, las personas no evaluamos directamente la probabilidad de que ocurra algo, sino que consciente o inconscientemente asignamos un grado de riesgo a las situaciones que enfrentamos, y lo mismo sucede en el ámbito laboral.

Aquí hay algunas formas, comúnmente aceptadas, en las que la edad puede influir en la percepción de riesgo:

- **Experiencia:** A medida que las personas envejecen, suelen acumular más experiencia en diversas situaciones de la vida. Esta experiencia puede ayudarles a reconocer y evaluar mejor los riesgos, lo que podría llevar a una percepción del peligro más precisa, aunque del mismo modo al realizar una actividad que entraña un riesgo muchas veces, tu percepción de ese riesgo es menor.
- **Factores socioculturales:** La percepción del riesgo también puede estar influenciada por factores socioculturales, como las normas sociales, las expectativas de comportamiento en diferentes grupos de edad o la importancia que se le dé a ese riesgo en nuestro entorno social. Por ejemplo, los jóvenes pueden ser más propensos a participar en comportamientos arriesgados debido a la presión de grupo o a la búsqueda de emociones.

- Cambios físicos: A medida que las personas envejecen, pueden experimentar cambios físicos que afectan su percepción del riesgo. Por ejemplo, la disminución de la agudeza visual o auditiva puede hacer que algunas personas sean menos conscientes de los peligros en su entorno y por ellos tengan que ser más cautos.

La relación entre la percepción del riesgo y la edad es compleja y puede estar influenciada por muchos y variados factores. Si bien es posible que las personas mayores tengan una mayor experiencia que les permita evaluar mejor algunos riesgos, esta experiencia les puede hacer infravalorar otros. No podemos ignorar que la percepción del peligro puede variar ampliamente entre individuos de todas las edades.

2.4. Tipo de riesgos laborales.

Existen diferentes tipos de riesgos laborales a los que los trabajadores pueden estar expuestos. Aunque algunos expertos los clasifican en siete categorías, hemos optado por la clasificación en cinco categorías principales, ya que es la más utilizada. Las cinco categorías de riesgos laborales son:

- Riesgos Físicos.
- Riesgos Químicos.
- Riesgos Biológicos.
- Riesgos Ergonómicos.
- Riesgos Psicológicos.

Según Julieth Roxana Calderón (2017), el riesgo físico se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, como la carga física, el ruido, la iluminación, la radiación ionizante, la radiación no ionizante, la temperatura elevada y la vibración.

Para Agustín González (2005), los riesgos químicos “son aquellos relacionados con el manejo inadecuado, almacenamiento y transporte de productos o sustancias peligrosas. Los más importantes son: Gases y Vapores, Líquidos, Partículas (Polvos, Humos, Neblinas)”.

En opinión de Adriana Arenas-Sánchez (2011), el riesgo biológico es la posibilidad de contraer una infección por un patógeno que puede ocurrir a través de lesiones en la piel como pinchazos, cortes o rasguños, o por el contacto de sangre, tejidos u otros fluidos corporales potencialmente contaminados con membranas mucosas o piel

lesionada (por heridas o dermatitis). También se debe tener en cuenta el contacto prolongado y en áreas extensas de piel intacta.

Los riesgos ergonómicos definidos por el Centro de Ergonomía Aplicada, CENEA, (2019), “son la probabilidad de desarrollar un trastorno musculoesquelético debido, o incrementada, por el tipo e intensidad de actividad física que se realiza en el trabajo”.

Los riesgos psicosociales según el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo, en adelante INSST, (2023), son aquellos elementos presentes en el entorno laboral y la organización del trabajo que pueden tener un impacto negativo en la salud mental y el bienestar emocional de los trabajadores. Estos factores pueden incluir el estrés laboral, la sobrecarga de trabajo, la falta de control sobre las tareas, el acoso laboral y la inseguridad en el empleo, entre otros. Gestionar adecuadamente estos riesgos es crucial para mantener un ambiente laboral saludable y promover el bienestar de los empleados.



3. Estrategias y enfoques en prevención de riesgos laborales.

Tomamos como referencia para determinar las estrategias en PRL el INSST, organismo español científico-técnico especializado en PRL de la Administración General del Estado, que indica las distintas estrategias que se pueden tomar en PRL:

- 1) Estrategias para eliminar o reducir los riesgos.
 - a) Información de los riesgos en los lugares de trabajo.
 - b) Formación inicial y continuada de los trabajadores.
 - c) Instrucciones de trabajo.
 - d) Señalización de Seguridad.
 - e) Equipos de protección individual y ropa de trabajo.
- 2) Estrategias para el control del riesgo.
 - a) Inspecciones y revisiones de seguridad.
 - b) Mantenimiento preventivo.
 - c) Observaciones del trabajo.
 - d) Orden y limpieza en los lugares de trabajo.
 - e) Vigilancia de la salud de los trabajadores.
 - f) Control de riesgos higiénicos
 - g) Control de riesgos ergonómicos y psicosociológicos.
 - h) Comunicación de riesgos detectados y sugerencias de mejora.
 - i) Seguimiento y control de las medidas correctoras.
 - j) Permisos para trabajos especiales.
- 3) Estrategias frente a cambios previsibles.
 - a) Nuevos proyectos y modificaciones de instalaciones, procesos o sustancias.
 - b) Adquisiciones de máquinas, equipos de trabajo y productos químicos.

- c) Consignación de instalaciones y equipos circunstancialmente fuera de servicio.
 - d) Perfiles profesionales.
 - e) Contratación y subcontratación: trabajo, personas y equipos.
 - f) Accesos de personal y vehículos foráneos.
 - g) Seguridad de residuos.
- 4) Estrategias frente a sucesos previsibles.
- a) Plan de emergencia.
 - b) Primeros auxilios.
 - c) Investigación y análisis de accidentes/incidentes. Control de la siniestralidad (Manual de Procedimientos de Prevención en Riesgos Laborales, INSST, 2003, págs 51-232).

Los enfoques clásicos en PRL son el primario, el secundario y el terciario. El enfoque primario busca evitar que los riesgos se materialicen, el secundario implica la detección y tratamiento temprano de los problemas de seguridad y salud, y el terciario se centra en mitigar las consecuencias de los accidentes y enfermedades laborales. No obstante, no vamos a proponer estos enfoques, debido a que el enfoque primario abordará la estrategia 1, el secundario se ocupará de las estrategias 2 y 3, y el terciario se enmarcará en la estrategia 4."

Además de los enfoques clásicos, existen diversas alternativas que se pueden considerar al abordar la PRL. Algunas de estas opciones son:

- Enfoque proactivo: Anticipar los riesgos y tomar medidas para evitarlos.
- Enfoque basado en el comportamiento: Observar el comportamiento de los trabajadores y ver cómo influye en la seguridad.
- Enfoque holístico: Trabajar de forma conjunta la seguridad física, el bienestar mental y emocional de los empleados.
- Enfoque de gestión de riesgos: Desarrollar procesos y estructuras organizativas para minimizar riesgos y garantizar el cumplimiento de leyes y regulaciones.

3.1. Estrategias efectivas en prevención de riesgos laborales.

Aunque el Manual de Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales establece una secuencia para las diferentes estrategias, es importante tener en cuenta que este orden no necesariamente refleja la efectividad relativa de cada una, sino que es la secuencia lógica de las acciones en la actividad preventiva. Es crucial reconocer que la efectividad de un proceso no radica en su implementación, sino más bien en llevarlo a cabo de manera correcta, en este sentido, las Notas Técnicas en Prevención, en adelante NPT, constituyen un recurso indispensable para un técnico en PRL, para garantizar la adecuada ejecución de las diferentes estrategias.

La colección de Notas Técnicas de Prevención (NTP) se inició en 1982 con la vocación de convertirse en un manual de consulta indispensable para todo prevencionista y obedece al propósito del Instituto de facilitar a los agentes sociales y a los profesionales de la PRL herramientas técnicas de consulta.

(INSST)

En términos generales las NTP no tienen carácter vinculante ni son de obligado cumplimiento. La empresa está sujeta a cumplir con las disposiciones normativas correspondientes en cada momento, ya sean estatales, autonómicas o locales. La colección de NTP tiene como propósito no solo facilitar el cumplimiento de estas obligaciones, ofreciendo orientación técnica para la implementación práctica de las leyes, sino también ofrecer una directrices encaminadas a mejorar la acción preventiva y su puesta en práctica.

La colección de NTP abarca las diferentes áreas disciplinarias, se abordan los distintos aspectos temáticos relacionados con las cuatro disciplinas preventivas, así como otros temas esenciales para asegurar un cumplimiento adecuado del marco normativo, tales como la gestión de la prevención de riesgos laborales, la formación e información, las técnicas y métodos específicos de análisis y evaluación, entre otros.

1. Estrategias para eliminar o reducir los riesgos:

Es una de las razones básicas de la prevención conseguir reducir a cero o minimizar en medida de lo posible la probabilidad de que un determinado riesgo se materialice. Un ejemplo de NTP que nos puede ayudar a este fin es la NTP 239 (1990), que nos indica

los riesgos de uso de escaleras manuales, los tipos y características de escaleras manuales y cómo se deben utilizar para reducir riesgos.

2. Estrategias para el control del riesgo:

Una vez que se identifican los riesgos y se eliminan o reducen en lo posible, es necesario tener un control sobre el riesgo. Un ejemplo de NPT que nos puede orientar cómo debemos proceder para controlar un riesgo puede ser la NTP 223 (1989), donde se indica los procedimientos adecuados para controlar el riesgo en trabajos en recintos confinados.

3. Estrategias frente a cambios previsibles:

Los cambios previsibles, como son los cambios en la normativa, tecnología o mercado, pueden tener un impacto significativo en los riesgos a los que están expuestos los trabajadores, bien sea por introducir nuevos riesgos, aumentar los existentes o por permitir la reducción o eliminación de alguno o algunos de ellos. En este caso la NTP 558 (2000), Sistema de gestión preventiva: declaración de principios de política preventiva, muestra cómo debe ser el ciclo de mejora continua del sistema preventivo, a través del cual podremos ir integrando los cambios normativos, tecnológicos, etc e ir adaptando y mejorando toda la estructura preventiva que ya tenemos.

4. Estrategias frente a sucesos previsibles:

Algunos sucesos son previsibles pero inevitables, como desastres naturales, fallos de infraestructura o accidentes sobrevenidos. Las NTP a menudo proporcionan una serie de directrices para la preparación y respuesta a estos sucesos, es el caso de la NTP 1179 (2023), Protectores de la cabeza: cascos forestales y de rescate técnico, proporciona comparaciones entre diferentes tipos de cascos e indica el correcto modo de uso, sirviendo como guía para seleccionar la mejor protección para la cabeza en trabajos forestales o de rescate.

En resumen, la efectividad de estas estrategias reside en su aplicación adecuada y coordinada, dentro de un proceso de actualización y mejora constante. La PRL tiene que hacer uso de los avances en seguridad laboral, a la vez que se va ajustando a las necesidades cambiantes del entorno laboral.

3.2. Enfoques específicos en prevención de riesgos laborales.

A diferencia de lo expuesto en el caso de las estrategias los enfoques específicos determinan de qué forma ha de entenderse la prevención para que sea efectiva.

- Enfoque proactivo:

Según la Real Academia Española, en adelante RAE, proactivo/a es “que toma activamente el control y decide qué hacer en cada momento, anticipándose a los acontecimientos” (2023).

La prevención en modo alguno puede ser una improvisación o una reacción apresurada ante el último incidente o última normativa que se tiene que aplicar.

Con un enfoque proactivo la prevención tiene que anticipar los riesgos y tomar medidas preventivas antes de que ocurran incidentes o accidentes laborales. El objetivo principal es identificar y abordar los riesgos potenciales antes de que se conviertan en problemas reales. Esto implica una determinadas acciones preventivas y predictivas que buscan evitar la materialización de incidentes en lugar de simplemente reaccionar después de que ocurran.

Este enfoque proactivo conlleva una serie de acciones, como la identificación anticipada de riesgos, la implementación de medidas preventivas adecuadas, el establecimiento de una cultura de seguridad en la empresa y la búsqueda constante de mejoras en el ámbito de la prevención.

Para llevar a cabo este enfoque proactivo de manera efectiva, es necesario contar con el asesoramiento de trabajadores experimentados que puedan ofrecer su perspectiva sobre la viabilidad, eficacia o conveniencia de una determinada acción o medida preventiva.

- Enfoque basado en el comportamiento:

La observación de cómo actúan los trabajadores en su lugar de trabajo es muy importante pues nos permite detectar comportamientos o conductas inseguras. Un gran

número de accidentes y lesiones laborales son el resultado de comportamientos inseguros o inadecuados.

En este enfoque, se busca conocer qué comportamientos se dan, con el fin de modificar y mejorar aquellos que no son adecuados en términos de prevención, e incentivar y reforzar los comportamientos más convenientes y responsables por parte de los trabajadores.

El enfoque basado en el comportamiento implica unas acciones, como pueden ser comprender los factores humanos que contribuyen a los accidentes, analizar los comportamientos de los trabajadores en el lugar de trabajo en función de la situación, conocer la visión de los trabajadores de determinadas comportamientos o situaciones, establecer unas normas y expectativas muy claras sobre qué tiene que ser la seguridad en el trabajo y establecer la idea que la prevención es una cuestión de todos los trabajadores.

- Enfoque holístico:

En el preámbulo de la constitución de la Organización Mundial de la Salud, en adelante OMS, (1946) se expone que “La salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

El enfoque holístico hace patente que la seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo no se limitan únicamente a las condiciones físicas de los trabajadores, sino que también se deben atender los aspectos mentales, emocionales y sociales de estos.

Este enfoque holístico entraña una serie de acciones, como garantizar la integridad física de los trabajadores, vigilar los aspectos psicosociales y la salud mental de los trabajadores, reducir el estrés laboral y favorecer la conciliación familiar y laboral, así como incentivar relaciones positivas en el trabajo.

Tratar la salud y la seguridad como áreas separadas es un error en el que no se debe caer, ya que, la interrelación entre la salud física, mental y emocional de los trabajadores, pues está íntimamente relacionada como reconoce Navinés, (2016), en el artículo titulado Estrés laboral: Implicaciones para la salud física y mental.

Y por último, pero no menos importante, hay que tener en cuenta que “los riesgos psicosociales impactan negativamente el rendimiento laboral” López (2022).

- Enfoque de gestión de riesgos:

La Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales es la manifestación expresa del compromiso que en materia de prevención asume una empresa. Es una de las partes de la organización empresarial que forma un conjunto de acciones sistemáticas y que posibilitan el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

(Marina Díaz, 2015, pág 2)

Marina en su trabajo fin de máster, sobre la gestión en prevención de riesgo laborales, precisa las acciones que conlleva el enfoque de gestión de riesgos, que son: planificar, organizar, ejecutar y controlar la actividad preventiva. Para ello, es necesario tener en cuenta y gestionar los recursos humanos, económicos y materiales.

3.3. Menores de 25 años y estrategias efectivas para mejorar las condiciones de trabajo.

Antonio López Peláez (2009), doctor en Psicología, plantea una perspectiva relevante sobre la escasa investigación en este tema, destacando la falta de visibilidad de los riesgos laborales para ciertos colectivos de trabajadores. Añade que esta invisibilidad se agrava por la errónea percepción de que los jóvenes, debido a su fortaleza física, pueden hacer frente a cualquier riesgo. Además, López Peláez señala la relación entre la precariedad laboral, la siniestralidad y la edad, destacando que la mayoría de los trabajadores accidentados son jóvenes con poca experiencia, contratos temporales y una carga laboral significativa.

Antonio López Peláez, propone las siguientes estrategias para mejorar las condiciones de trabajo de los jóvenes:

1. Visualizar los riesgos laborales de los jóvenes en su inserción en el mercado laboral.

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales entre los jóvenes suelen derivarse de las tareas que desempeñan. Por ello, es crucial actuar para lograr una

integración laboral efectiva de estos trabajadores, lo que podría ayudar a reducir los niveles de estrés y mejorar su salud, tanto en el ámbito laboral como en su vida cotidiana.

Señala la relación de:

- Los problemas de salud y un trabajo muy intenso y del trabajo repetitivo.
- La exposición a factores físicos de riesgo y puestos de trabajo mal diseñados.

También indica que:

- El trabajo se hace cada vez más intenso.
- Los trabajadores temporales tienen mayor exposición a los riesgos.

2. Intervenir para reducir los accidentes de tráfico de los jóvenes.

Los conductores con menos de 25 años tienen más probabilidades de sufrir un accidente de tráfico que cualquier otro grupo de edad. En España, los accidentes de tráfico son la principal causa de lesiones y mortalidad entre los jóvenes. Hay quienes señalan como causas principales de esta alta tasa de accidentes de tráfico en menores de 25 años la falta de motivación para practicar una conducción segura, así como la propensión a conducir de manera peligrosa por diversas razones.

Según afirma Sylvia Longas (2024), las autoescuelas reclaman medidas en los exámenes de conducir para reducir la siniestralidad vial, como la introducción de preguntas sobre vídeos de percepción de riesgo o la acreditación de haber conducido por vías convencionales, donde se producen la mayoría de los accidentes de tráfico. A pesar de esto, señala que las autoescuelas no ven clara ni la forma ni la viabilidad de implementar estas medidas en el modelo actual de obtención del permiso de conducción.

Dentro de todas las medidas que se proponen, en general y en particular para conductores menores de 25 años, se destacan: evitar la conducción distraída, contrarrestar el exceso de velocidad y la conducción arriesgada, usar los cinturones de seguridad y evitar beber alcohol y conducir, según el National Institutes of Health, NIH (2017).

Analizando los datos sobre la mortalidad y las causas de muerte en el grupo de edad de 15 a 24 años, según el INE (2024) con datos del año 2022, mostrados en la Tabla 3, se puede ver que el número total de muertes, así como las muertes consecuencia de

accidentes de tráfico o accidentes en el transporte, son muy elevadas en este grupo de edad, representando alrededor de 1 de cada 9 muertes, una cifra notablemente superior en comparación con otros rangos de edad. Es aún más llamativo en el caso de los hombres, cuyo número de fallecidos por accidente de tráfico u otros accidentes de transporte es considerablemente mayor que el de las mujeres.

Tabla 3

Defunciones según la causa de muerte

	Todas las edades	De 15 a 24 años
Total	464.417	1219
Hombres	234.362	864
Mujeres	230.055	355
Total accidentes de tráfico	1.815	200
Hombres	1.411	161
Mujeres	404	39
Total otros accidentes de transporte	227	17
Hombres	193	13
Mujeres	34	4

Nota. INE (2024). Datos de 2022.

Para agravar aún más el problema anterior, el grupo de edad de 15 a 24 años muestra una tasa de mortalidad por accidentes de tráfico ligeramente superior al resto de la población, como se puede observar en la Tabla 4, teniendo en cuenta que los datos se muestran en tanto por cien mil. Además, en la Tabla 4 también se observa que las tasas de mortalidad son más altas en hombres que en mujeres.

Tabla 4

Tasa de mortalidad por accidentes de tráfico

Grupo por edad	Tanto por 100.000
Total de todas las edades	3,798
Hombres	6,023
Mujeres	1,659
Total de 15 a 29 años	4,254
Hombres	6,661
Mujeres	1,719

Nota. INE (2024). Datos de 2022.

Begoña Murguialday (2022), elaboró un informe para la DGT sobre la seguridad vial con perspectiva de género con datos desde el 2015 al 2019. Con las siguientes conclusiones:

- Las víctimas más graves en accidentes de tráfico son principalmente hombres (72%).
- En víctimas no hospitalizadas, el 59% son hombres y el 41% mujeres.
- El vehículo implicado en el accidente varía según el sexo: en los hombres destacan como conductores de motocicletas (35%) y turismos (28%), mientras que las mujeres se ven afectadas principalmente como pasajeras en turismos (41%) y como peatonas (36%).
- En cuanto al uso del cinturón de seguridad, las mujeres conductoras de turismos y furgonetas lo utilizan más (93%) que los hombres (83%).
- Los hombres presentan tasas más altas de positividad en alcohol y drogas.

3.4. Diferentes enfoques según el punto de vista sobre el problema de la siniestralidad laboral en menores de 25 años.

Que la siniestralidad laboral de los menores de 25 años es más elevada que la del resto de trabajadores no parece ser motivo de discusión por nadie, pero según se trate de una parte interesada, u otra hay opiniones diferentes de las causas y las responsabilidades. En la revista Seguridad y Salud en el trabajo (2006), nº 36 del INSST, entonces el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, INSHT, recoge algunas opiniones.

Según Dolors Hernández Navarro (2006), Secretaria de Salud Laboral y Medio Ambiente Comisión Ejecutiva Confederal de UGT, la situación se debe a que algunos empresarios desprecian el cumplimiento de las obligaciones preventivas. De hecho, en muchos accidentes se han detectado falta de medidas preventivas adecuadas, como la ausencia de evaluaciones de riesgo o la falta de implementación de medidas preventivas a pesar de detectar riesgos. Esto, junto con la predominante precariedad laboral en los menores de 25 años, caracterizada por trabajos temporales de corta duración, parece ser la principal razón de esta alarmante situación.

Muy distinta es la opinión de Pilar Iglesias, Jefa del Área de Seguridad Social y Prevención de Riesgos Laborales del Departamento de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, CEOE. Ella atribuye la alta siniestralidad a que los jóvenes tienden a subestimar los riesgos debido a su percepción

menos desarrollada del peligro, a la falta de experiencia, a una formación poco sólida, a la predisposición a asumir más riesgos para demostrar su valía, al fomento de valores riesgosos por parte de la sociedad y, en el caso de menores de 20 años, a no haber completado su desarrollo físico.

3.4. Percepción sobre las estrategias más eficientes y enfoques específicos con menores de 25 años en PRL de profesores de FP.

De las estrategias propuestas en el apartado 3.1 y de los enfoques sugeridos en el apartado 3.2, resulta interesante conocer el parecer de profesionales cualificados y en activo implicados en la formación de trabajadores. Estos profesionales, en su quehacer diario, trabajan de forma directa e indirecta en PRL y tienen alumnos tanto mayores como menores de 25 años, lo que los convierte en una fuente de consulta solvente.

Con la intención manifiesta de conocer su parecer sobre las estrategias y enfoques propuestos se les pasa la siguiente entrevista:

1. ¿Eres hombre o mujer? *
2. ¿En qué rango de edad estás? *
 - a. Menor de 45 años
 - b. Mayor de 45 años
3. Piensas que es más necesario que se refuerce en los trabajadores menores de 25 años la estrategia de...*
 - a. Eliminar o reducir los riesgos.
 - b. Control del riesgo.
 - c. Afrontar cambios previsibles.
 - d. Afrontar sucesos previsibles.
 - e. NS/NC.
4. Breve razón de la respuesta anterior.
5. Crees que es menos necesario trabajar con los trabajadores menores de 25 años la estrategia de...*
 - a. Eliminar o reducir los riesgos.
 - b. Control del riesgo.

- c. Afrontar cambios previsibles.
 - d. Afrontar sucesos previsibles.
 - e. NS/NC.
6. Breve razón de la respuesta anterior.
7. En el caso de los enfoques en PRL, el que crees que es más adecuado para los trabajadores menores de 25 años es el...*
- a. Proactivo.
 - b. Basado en el comportamiento de los trabajadores.
 - c. Holístico.
 - d. Gestión de riesgos.
 - e. NS/NC.
8. Breve razón de la respuesta anterior.
9. Crees que es menos necesario trabajar con los trabajadores menores de 25 años la estrategia de...*
- a. Proactivo.
 - b. Basado en el comportamiento de los trabajadores.
 - c. Holístico.
 - d. Gestión de riesgos.
 - e. NS/NC.
10. Breve razón de la respuesta anterior.
11. Sugerencias para mejorar la PRL en las empresas con los trabajadores menores de 25 años.

Las preguntas marcadas con * han de tener respuesta. Además, se incluye un resumen de los distintos tipos de estrategias y enfoques en PRL, acorde al tratamiento que hemos seguido, con el fin de evitar otras interpretaciones.

Se pide colaboración a más de 200 profesores de formación profesional, pero sólo responden a la encuesta 26 profesores, predominando los hombres (18) y los mayores de 45 años (17).

En la pregunta sobre qué estrategia en PRL es más necesaria reforzar con los trabajadores menores de 25 años, las respuestas en la expuestas en la Tabla 5 muestran que por mayoría contestan: a) Eliminar o reducir los riesgos.

Tabla 5

Estrategia a reforzar con trabajadores menores de 25 años

Respuestas	A	B	C	D	NS/NC
TOTAL	14	5	0	8	0
Hombres	10	4	0	4	0
Mujeres	4	0	0	4	0
Mayores 45	10	4	0	3	0
Menores 45	4	0	0	5	0
Hombres + 45	7	4	0	1	0
Mujeres + 45	3	0	0	2	0
Hombres - 45	3	0	0	3	0
Mujeres - 45	1	0	0	2	0

Nota. Elaboración propia. 2024

Las razones aportadas para optar por a) Eliminar o reducir los riesgos, son:

- Es de vital importancia que el empresario al inicio de la actividad laboral informe a los trabajadores de los riesgos específicos y generales del puesto que desempeña. Además de informar y formar sobre el puesto de trabajo.
- En los centros de trabajo no suele haber personal, ni tiempo para formación, para poder dar información a los trabajadores más nuevos, sobre riesgos laborales, equipos de protección individual, etc.
- Prever situaciones de riesgo ayuda a evitarlos.
- Porque considero que es imprescindible.
- Hay que reforzar los conocimientos iniciales en materia de PRL porque no están acostumbrados.

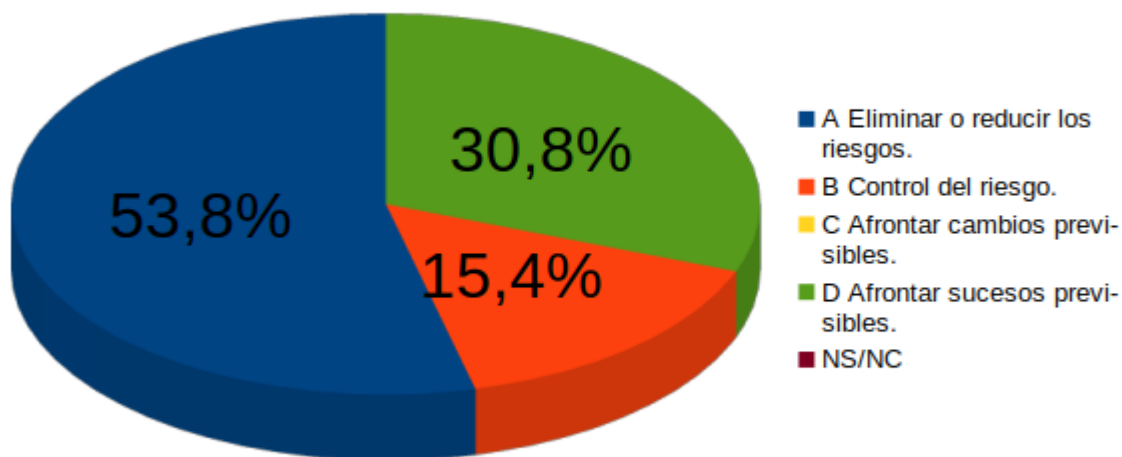
La segunda opción más valorada es d) Afrontar sucesos previsibles, dado que:

- La actuación correcta tras un accidente puede salvar vidas o evitar graves secuelas al accidentado.

Para ilustrar de forma más clara qué estrategia consideran los profesores de FP que debe reforzarse con los trabajadores menores de 25 años, utilizamos la Figura 1, en la que se muestran los resultados en un diagrama de sectores circulares.

Figura 1

Estrategia en PRL más necesaria de reforzar menos de 25 años



Nota: Elaboración propia. 2024.

A la pregunta sobre qué estrategia en PRL es menos necesaria trabajar con los trabajadores menores de 25 años, véase Tabla 6, por mayoría, contestan que a) Eliminar o reducir los riesgos.

Tabla 6

Estrategia poco necesaria de trabajar con trabajadores menores de 25 años

Respuestas	A	B	C	D	NS/NC
TOTAL	4	6	13	3	0
Hombres	2	4	11	1	0
Mujeres	2	2	2	2	0
Mayores 45	1	5	8	3	0
Menores 45	3	1	5	0	0
Hombres + 45	1	4	6	1	0
Mujeres + 45	0	1	2	2	0
Hombres - 45	1	0	5	0	0
Mujeres - 45	2	1	0	2	0

Nota. Elaboración propia. 2024.

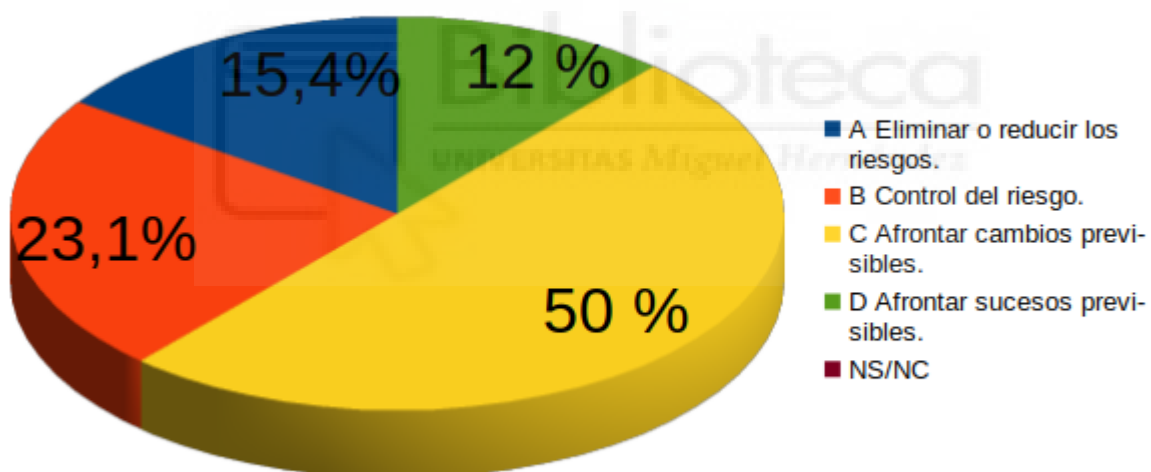
La mayoría cree que es menos necesario trabajar la estrategia c) Afrontar cambios previsibles, y dan las siguientes razones:

- Ante cualquier cambio en el puesto de trabajo que pueda suponer un riesgo para el trabajador el empresario deberá informar al trabajador.
- En los talleres, no todos los días se hacen modificaciones de instalaciones, se adquieren nuevas máquinas o equipos de trabajo.
- A los empleados les suele venir impuesto desde sus superiores.
- Considero más importantes el resto de estrategias.
- Todas son importantes, pero por descartes, se puede trabajar a posteriori después de las demás estrategias.

Con la intención de visualizar qué estrategia consideran los profesores de FP que es menos necesario reforzar con los trabajadores menores de 25 años, utilizamos la Figura 2, en la que también utilizamos un diagrama de sectores circulares.

Figura 2

Estrategia poco necesaria de trabajar con trabajadores menores de 25 años



Nota: Elaboración propia. 2024.

En lo que respecta a las estrategias, no separamos por rangos de edad ni por sexo, pues las opiniones mayoritarias son similares. No sucede lo mismo en el caso de los enfoques.

En las respuestas a la pregunta sobre el enfoque en PRL que les parece más adecuado para trabajadores menores de 25 años, véase Tabla 7, se selecciona mayoritariamente la primera opción: a) Proactivo.

Tabla 7

Enfoque en PRL más adecuado con menos de 25 años

Respuestas	A	B	C	D	NS/NC
TOTAL	11	5	5	2	3
Hombres	8	3	3	2	2
Mujeres	3	2	2	0	1
Mayores 45	7	5	0	2	3
Menores 45	4	0	5	0	0
Hombres + 45	5	3	0	2	2
Mujeres + 45	2	2	0	0	1
Hombres - 45	3	0	3	0	0
Mujeres - 45	1	0	2	2	0

Nota. Elaboración propia. 2024.

Las razones para decantarse por el enfoque proactivo, respuesta A, son:

- Es muy importante que el trabajador sepa cómo actuar antes situaciones de riesgo para prevenirlo.
- Estos jóvenes están empezando su vida laboral y deben tomar medidas preventivas, para evitar posibles accidentes laborales.
- Prever riesgos ayuda a adquirir experiencia para evitarlos.

Hay que señalar que, a esta pregunta, más de un 11% responde 'no sabe' o 'no contesta', todos en el grupo de mayores de 45 años, lo que supone casi un 18% de dicho grupo. En el grupo de menores de 45 años, la respuesta más repetida es el enfoque holístico, respuesta C, que no es elegido por ningún profesor mayor de 45 años, indicando que:

- El bienestar físico y mental de los trabajadores está íntimamente relacionado, es necesario que los más jóvenes sean conscientes de ello.
- La salud física y mental son indisociables.
- Me parece fundamental en estas edades el comportamiento mental, social y emocional para evitar posibles riesgos.

El enfoque basado en el comportamiento de los trabajadores, opción B, aunque solo seleccionado por los mayores de 45 años, está bastante presente, dando las siguientes razones:

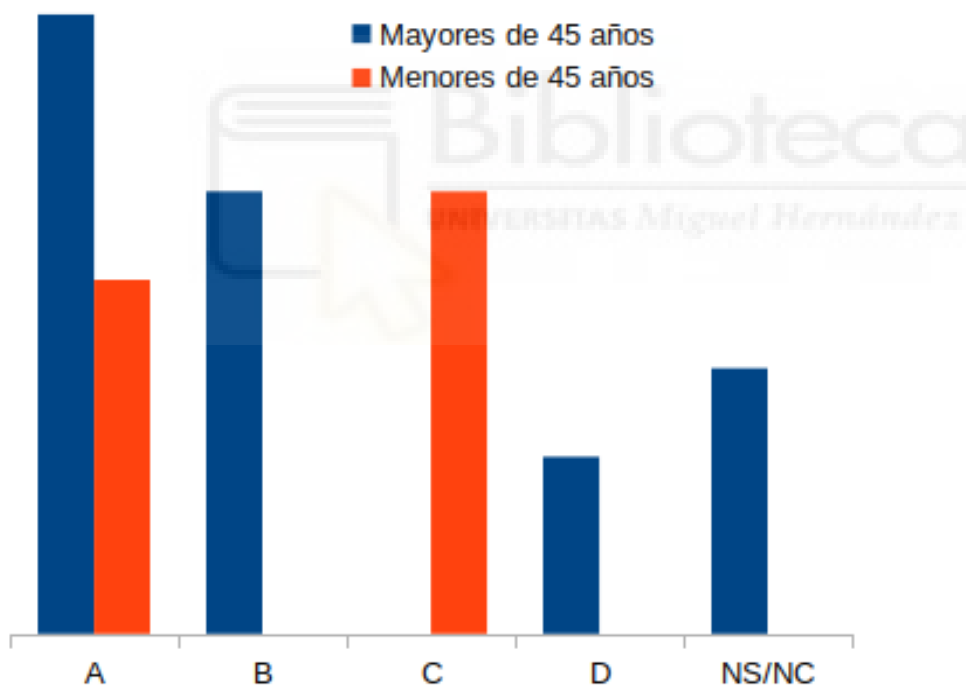
- Considero que las personas menores de 25 años no ven el riesgo y actúan de forma más irracional.
- La mayoría de los accidentes suelen partir de un comportamiento o actitud no del todo adecuada.

La opción D, enfoque en gestión de riesgos, es la menos votada como el enfoque más adecuado en PRL para los trabajadores menores de 25 años.

Se presenta la Figura 3 con el objetivo de contrastar visualmente las diferencias de opinión sobre cuál enfoque en PRL es el más adecuado para los menores de 25 años, según los profesores de FP, tanto menores como mayores de 45 años.

Figura 3

Enfoque en PRL más adecuado con menos de 25 años



Nota: Elaboración propia. 2024.

La última cuestión que se les plantea es cuál es el enfoque les parece más complicado llevar a cabo con trabajadores menores de 25 años, los resultados se muestran en la Tabla 8.

Tabla 8

Enfoque en PRL más complicado de llevar a cabo con menos de 25 años

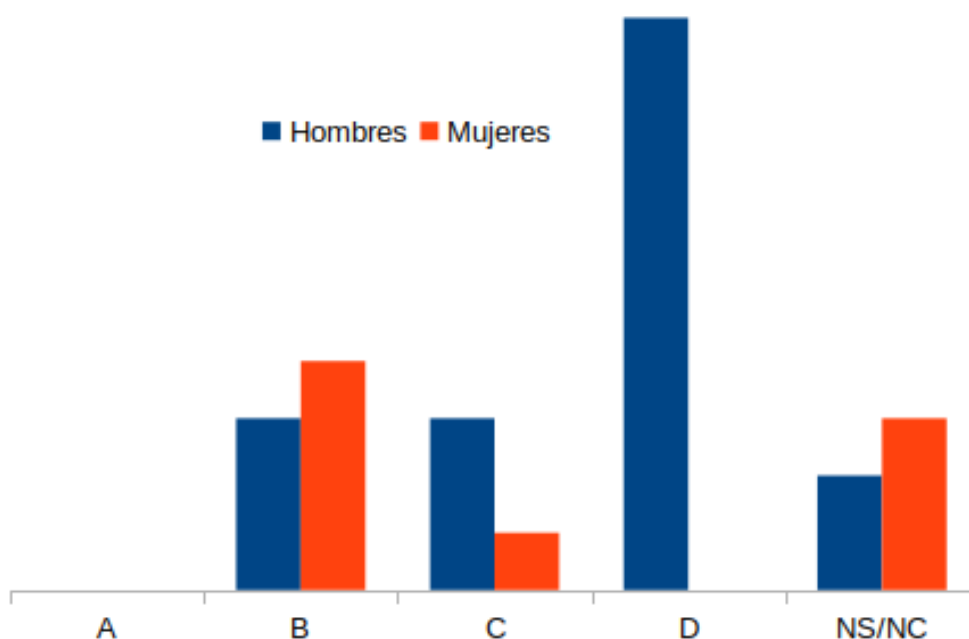
Respuestas	A	B	C	D	NS/NC
TOTAL	0	7	4	10	5
Hombres	0	3	3	10	2
Mujeres	0	4	1	0	3
Mayores 45	0	5	1	7	4
Menores 45	0	2	3	3	1
Hombres + 45	0	3	0	7	2
Mujeres + 45	0	2	1	0	2
Hombres - 45	0	0	3	3	0
Mujeres - 45	0	2	0	0	1

Nota. Elaboración propia. 2024.

Según las respuestas, la mayoría de los hombres cree que el enfoque en PRL más complicado de llevar a cabo es el enfoque de la gestión de riesgos. En cambio, ni una sola mujer selecciona esa respuesta; ellas eligen mayoritariamente que el enfoque más complicado de llevar a cabo es el enfoque basado en el comportamiento de los trabajadores. En la Figura 4 se observa la diferencia en las opiniones según el sexo.

Figura 4

Enfoque en PRL más complicado de llevar a cabo con menos de 25 años

*Nota:* Elaboración propia. 2024.

Las razones dadas para escoger el enfoque de la gestión de riesgo como el más complicado de llevar a cabo son:

- En los talleres se les da una formación formación general, no suele existir una organización empresarial en acciones sistemáticas.
- Todo lo que sea normativa y papeleo supone un rechazo, al menos de entrada.
- Es el empresario quien tiene la responsabilidad de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores.

Y las razones expuestas para considerar que el enfoque basado en el comportamiento de los trabajadores es el más complicado de llevar a cabo son:

- Porque se necesita mucha experiencia para analizar el comportamiento de los trabajadores.
- El comportamiento de los trabajadores es diferente cuando saben que están siendo observados.
- Es complicado analizar y sacar conclusiones del comportamiento de los trabajadores si no pasas mucho tiempo con ellos.
- No siempre actúan de la misma manera; sus acciones suelen ser causales y consecuencia de varias situaciones, lo cual creo que es difícil de abordar.

Nadie opina que el enfoque proactivo, opción A, sea el más complicado de llevar a cabo con trabajadores menores de 25 años, y casi el 20 % de los encuestados responde 'no sabe' o 'no contesta'.

La última solicitud dirigida a los entrevistados consiste en que proporcionen una serie de sugerencias destinadas a mejorar la PRL en empresas con trabajadores menores de 25 años. Este aspecto del estudio busca recopilar ideas y sugerencias de profesionales cualificados:

- Dar información a los trabajadores sobre los riesgos de su puesto de trabajo.
- Formación e información.
- La observación de cómo actúan los trabajadores, seguridad y bienestar emocional en sus lugares de trabajo.
- Usando la gamificación para ver determinadas actuaciones y ejemplificar consecuencias.
- Más formación en materia de PRL, con cierta periodicidad y con sesión de recordatorio.
- Formación y concienciación.

- Muchas señales luminosas indicativas, incluso en el suelo, porque sus miradas cada vez son más cabizbajas.

Las sugerencias más recurrentes apuntan hacia la necesidad de proporcionar una mayor formación y más información a los trabajadores menores de 25 años en materia de Prevención de Riesgos Laborales. Este énfasis reiterado destaca la importancia de capacitar a esta población laboral joven sobre los riesgos inherentes a sus funciones, así como sobre las medidas preventivas necesarias para salvaguardar su seguridad y bienestar en el lugar de trabajo.



4. Invisibilidad de la problemática de los riesgos laborales en menores de 25 años.

Para poder comprobar si realmente existe un problema de invisibilidad de los riesgos laborales en menores de 25 años en la sociedad, se lleva a cabo una encuesta con tres preguntas, diferenciando las respuestas de los trabajadores mayores y menores de 25 años. Dado que el objetivo es evaluar únicamente la percepción de la sociedad sobre este tema, se formulan tres preguntas bastante escuetas:

- a. ¿Crees que los trabajadores con menos de 25 años asumen más riesgos en el trabajo que los demás?
- b. Los trabajadores de menos de 25 años, ¿suelen estar destinados a trabajos de mayor riesgo que los demás?
- c. A la hora de aprender, ¿crees que hay diferencias entre los trabajadores de menos de 25 años y los demás?

Para realizar las encuestas, se entrevistó a trabajadores del Noroeste Murciano, la Comarca de Huéscar (norte de la provincia de Granada) y las poblaciones del este de la provincia de Ciudad Real. Esta selección se basó en mis circunstancias personales y laborales con el objetivo de obtener una muestra representativa de la realidad española. Se procuró distribuir las encuestas de manera que reflejara la distribución de la población en los diferentes sectores. Se encuestaron a 100 personas, de las cuales 74 eran trabajadores mayores de 25 años y 26 eran menores de 25 años.

Los resultados se recogen en la Tabla 8, separando los resultados según los trabajadores encuestados son mayores o menores de 25 años.

Tabla 8

Resultados encuestas sobre percepción de riesgo menores de 25 años

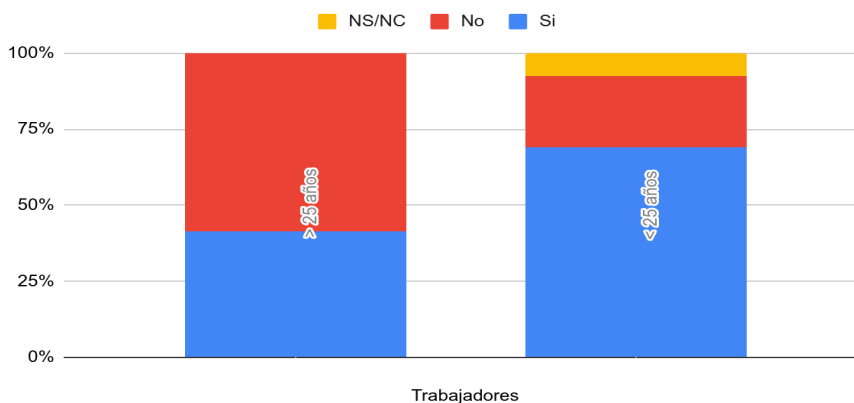
Encuestados	Mayores de 25 años			Menores de 25 años		
Pregunta	Si	No	NS/NC	Si	No	NS/NC
1ª	31	43	0	18	6	2
2ª	31	35	8	19	7	0
3ª	32	32	12	7	8	11

Nota. Elaboración propia. 2024.

Los resultados de la primera pregunta se muestran en la Figura 5, en un gráfico de columnas apiladas sobre el porcentaje. Esto facilita la distinción entre el punto de vista de los trabajadores mayores de 25 años y los menores de 25 años.

Figura 5

Percepción de que los menores de 25 años asumen más riesgos en el trabajo.

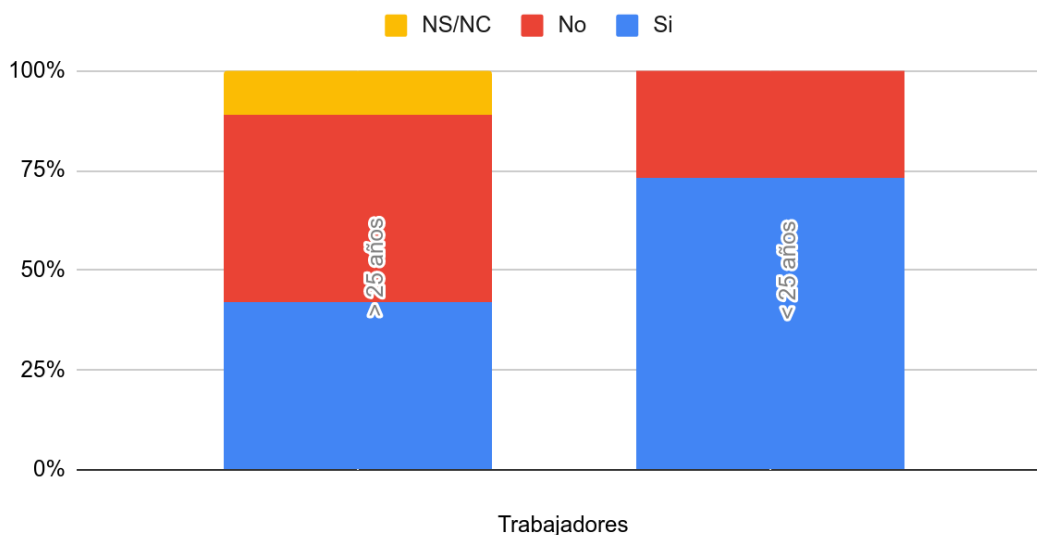


Nota: Elaboración propia. 2024.

Las respuestas a la segunda pregunta se presentan en la Figura 6, utilizando el mismo estilo de gráfica que en la primera pregunta para una mejor comparación visual.

Figura 6

Percepción de que los menores de 25 años se les destina a puestos de mayor riesgo.

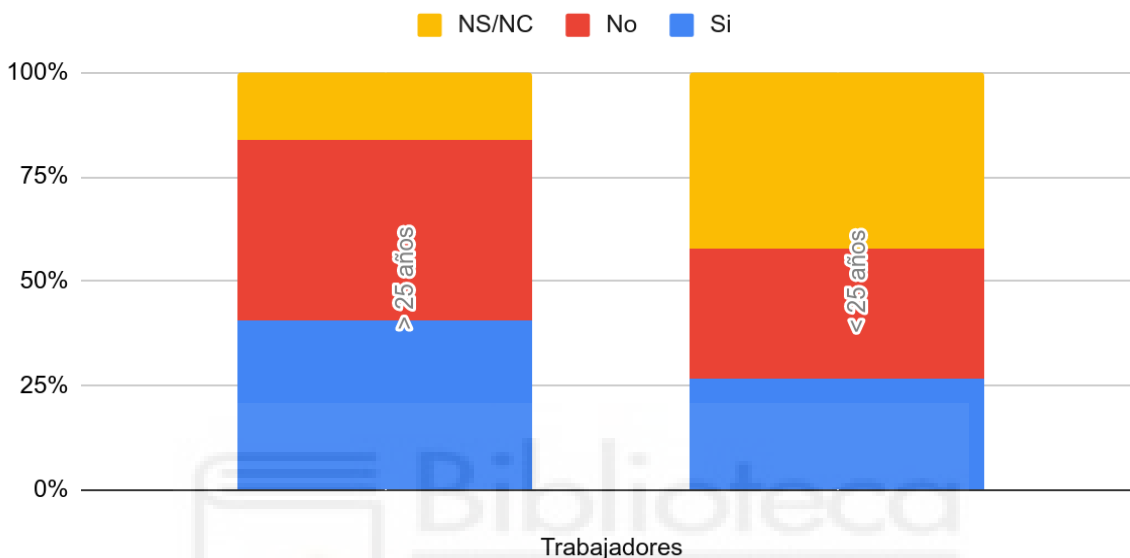


Nota: Elaboración propia. 2024.

Las respuestas a la tercera, y última, se representan en la Figura 7 usando el mismo tipo de gráfico de las dos figuras anteriores. Se pregunta si se percibe que existen diferencias en la forma de aprender entre los menores de 25 años y los demás, lo que podría plantear una necesidad de enfoques formativos diferentes en Prevención de Riesgos Laborales (PRL) para este grupo específico.

Figura 7

Percepción de que los menores de 25 años y los demás aprenden de modo distinto.



Nota: Elaboración propia. 2024.

4.1. Comentario de los resultados de la encuesta sobre percepción de riesgo de los trabajadores menores de 25 años.

La encuesta tiene como finalidad explorar si existe una percepción de invisibilidad del problema de la siniestralidad laboral en los menores de 25 años. Dado que plantear esta pregunta de manera directa puede resultar difícil o sesgado, se intenta detectar indicadores que puedan revelar la conciencia sobre este problema.

Ante la pregunta si los menores de 25 asumen más riesgos en el trabajo, no se especifica en la pregunta si es porque ellos quieran asumir los o si por el contrario les son sobrevenidos. Entre los mayores de 25 años, la mayoría cree que los menores de 25 años no asumen más riesgos, pero la cuestión está bastante equilibrada. Entre los menores de 25 años, la mayoría opina de forma clara lo contrario, que asumen más riesgos y unos pocos no tienen una opinión clara al respecto.

En la segunda pregunta, parece que entre los mayores de 25 años la opinión está dividida, con un número significativo que no toma una postura clara en ningún sentido. Por otro lado, entre los menores de 25 años, una mayoría contundente cree que sí se les encomiendan tareas con mayor riesgo. Esto indica una percepción diferencial entre ambos grupos respecto a la asignación de tareas laborales..

En la última pregunta sobre si hay diferencias entre la forma de aprender de los menores de 25 años y el resto de trabajadores, en ambos grupos de edad se da un empate técnico entre los que opinan que sí y los que no, y son numerosos los casos que no se decantan ni por una opción ni por otra.

En base a lo anterior, podemos afirmar que en ambos grupos de edad hay un empate técnico entre los que opinan que sí hay diferencias en formar a menores de 25 años y a mayores de 25 años y los que no, y también hay un número considerable de personas que no se decantan por ninguna opción claramente. Esto sugiere que la percepción sobre las diferencias en la forma de aprender entre ambos grupos no es clara ni uniforme.



5. Consecuencias negativas del trabajo según el rango de edad.

Aquí enfocaremos la cuestión desde el punto de vista de las enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo y la exposición a efectos adversos para la salud física. Para nuestro objetivo no nos basaremos en datos estadísticos del INE. Sin embargo, el rango de edad considerado va de los 16 años a los 24 años, y es importante recordar que los trabajadores menores de edad cuentan con protección especial en el ámbito laboral. Para más detalles, consultar el Anexo I donde se ilustra la idea de cómo debería ser la inserción laboral de los menores de edad, como se muestra en la Figura 8.

Figura 8

Especial protección a los trabajadores menores de edad.



Nota: Creación propia. 2024.

En el folleto divulgativo FD-54 (2010) se expone que:

La Directiva 94/33 CEE de 22 de junio, prohíbe la contratación de menores en los siguientes supuestos:

- En trabajos, que superen de manera objetiva sus capacidades físicas o psicológicas.
- Los trabajos que supongan exposición a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias.

- Las actividades que impliquen exposición nociva a radiaciones.
- Las tareas que presenten riesgos de accidentes, que por la falta de consciencia, experiencia o formación de los jóvenes, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Las actuaciones que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruido o vibraciones.

(ISSL-CARM, pág 2)

5.1. Enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo por rango de edad.

Para entender mejor la prevalencia de enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo, es crucial comparar entre los trabajadores mayores de 25 años y los menores. Esto se puede observar en la Tabla 9, donde se detallan las personas con este tipo de enfermedades en ambos grupos.

Tabla 9

Enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo

	Total	1 enfermedad	2 o más enfermedades	1 o más enfermedades	Ninguna	NS / NC
TOTAL	5.785.800	1.704.700	296.200	2.000.900	3.519.100	265.700
16-24	136.100	35.100	2.700	37.800	93.000	5.300
Hombres	2.759.900	823.400	125.200	948.600	1.678.500	132.800
16-24	76.100	16.200	1.000	17.200	54.900	4.000
Mujeres	3.025.900	881.200	171.100	1.052.300	1.840.700	133.000
16-24	60.000	18.900	1.700	20.600	38.100	1.300

Nota. INE (2024). Datos del último trimestre de 2023, de los 12 meses anteriores.

Al echar un vistazo rápido a la Tabla 9, se nota que la incidencia de 2 o más enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo está significativamente por debajo del promedio general. Sin embargo, la comparación con estos datos puede resultar complicada. Para obtener una visión más clara y precisa, es necesario recurrir a la Tabla 10, donde se muestra el porcentaje de personas afectadas por enfermedades relacionadas con el trabajo.

Tabla 10

Porcentaje de enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo

	Total	1 enfermedad	2 o más enfermedades	1 o más enfermedades	Ninguna	NS / NC
TOTAL	100 %	29,46 %	5,12 %	34,6 %	60,82 %	4,59 %
16-24	100 %	25,81 %	1,97 %	27,8 %	68,33 %	3,9 %
Hombres	100 %	29,84 %	4,54 %	34,4 %	60,82 %	4,81 %
16-24	100 %	21,29 %	1,33 %	22,6 %	72,11 %	5,26 %
Mujeres	100 %	29,12 %	5,65 %	34,8 %	60,83 %	4,39 %
16-24	100 %	31,53 %	2,78 %	34,3 %	63,53 %	2,17 %

Nota. INE (2024). Datos del último trimestre de 2023, de los 12 meses anteriores.

Sin tener en cuenta la protección especial otorgada a los trabajadores menores de edad en el ámbito laboral, lo que debería influir en la disminución del número y porcentaje de trabajadores menores de 25 años afectados por enfermedades provocadas o empeoradas por el trabajo, los datos muestran que, en general, los trabajadores menores de 25 años sufren menos de estas enfermedades en comparación con el conjunto de los trabajadores.

Al examinar la Tabla 10 desglosada por género, es importante señalar que el porcentaje de mujeres menores de 25 años que reportan haber experimentado alguna o varias enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo en los últimos 12 meses es considerablemente mayor que el de los hombres en el mismo grupo de edad. Esta disparidad no se refleja en la comparación general entre mujeres y hombres en cuanto a la incidencia de estas enfermedades.

6. Trabajadores expuestos a efectos adversos para su salud física por edad.

Los riesgos físicos en el entorno laboral pueden adoptar múltiples formas, como la exposición a niveles elevados de ruido, vibraciones, temperaturas extremas, radiaciones y otros factores similares. Estos elementos tienen el potencial de causar efectos perjudiciales para la salud de los trabajadores, que pueden variar desde lesiones físicas menores hasta enfermedades crónicas de mayor gravedad. Es fundamental identificar y mitigar estos riesgos para garantizar un entorno laboral seguro y saludable para todos y cada uno de los empleados.

Al igual que en el apartado 5.1., es importante tener en cuenta que la especial protección otorgada a los trabajadores menores de edad puede influir en la reducción de los porcentajes de exposición adversa para su salud física en el grupo de menores de 25 años. Es fundamental considerar estas medidas de protección al analizar los riesgos laborales y sus efectos en la salud de los trabajadores más jóvenes.

Nos centramos en los riesgos físicos para la salud, en concreto de los siguientes riesgos:

1. Adopción de posturas dolorosas o agotadoras.
2. Movimientos repetitivos de manos o brazos.
3. Manejo de cargas pesadas.
4. Ruido o fuerte vibración.
5. Sustancias químicas, polvo, vapores, humos o gases.
6. Actividades que implican un gran esfuerzo visual.
7. Resbalones, tropezones y caídas.
8. Uso de máquinas o herramientas manuales (se excluyen vehículos).
9. Uso de vehículos (en el curso del trabajo, se excluye en trayectos al/desde el trabajo).
10. Algún otro factor de riesgo para la salud física no mencionado anteriormente.

(INE, 2024)

En la Tabla 11, presentamos el porcentaje de ocupados expuestos a efectos adversos para su salud física, clasificados según el factor con mayor efecto negativo por grupo de edad. Los números se corresponden con el listado anterior, que se encuentra en la penúltima columna. La columna titulada "Sin" indica el porcentaje de trabajadores que no están expuestos a un factor de riesgo importante para su salud física.

Tabla 11

Porcentaje de ocupados expuestos a efectos adversos para su salud física, según el factor con mayor efecto negativo por grupo de edad.

	Total	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Sin	NS / NC
TOTAL	100 %	19,34 %	10,98 %	9,95 %	2,67 %	5,55 %	12,32 %	3,04 %	3,38 %	5,07 %	3,15 %	23,96 %	0,61 %
16-24	100 %	12,66 %	10,94 %	12 %	1,51 %	5,16 %	8,71 %	4,33 %	4,73 %	4,53 %	2,4 %	31,34 %	1,69 %
Hombres	100 %	18,11 %	8,33 %	11,48 %	3,63 %	6,79 %	11,35 %	3,52 %	4,82 %	7,71 %	2,59 %	21,02 %	0,65 %
16-24	100 %	10,14 %	9,73 %	16,13 %	1,54 %	6,12 %	8,26 %	5,44 %	5,94 %	7,26 %	2,2 %	25,28 %	1,94 %
Mujeres	100 %	20,79 %	14,14 %	8,13 %	1,53 %	4,07 %	13,47 %	2,47 %	1,67 %	1,92 %	3,81 %	27,44 %	0,56 %
16-24	100 %	15,91 %	12,5 %	6,67 %	1,46 %	3,92 %	9,3 %	2,89 %	3,17 %	0,99 %	2,65 %	39,18 %	1,36 %

Nota. INE (2024). Datos del último trimestre de 2023, de los 12 meses anteriores. El significado de cada número está en la página anterior.

Sin olvidar que los trabajadores menores de edad deben recibir una especial protección en el trabajo, según el INE, se observa que en general, los trabajadores menores de 25 años muestran una menor exposición a efectos adversos para su salud física, excepto en los siguientes casos:

- Manejo de cargas pesadas.
- Resbalones, tropezones y caídas.
- Uso de máquinas o herramientas manuales (se excluyen vehículos)

Llama la atención que en el caso de manejo de cargas pesadas (3) y de resbalones, tropezones y caídas (7), se observa que son los trabajadores hombres menores de 25 años los que parecen estar más expuestos a este riesgo, mientras las mujeres menores de 25 años, su porcentaje debajo del de todos los trabajadores. En especial en el caso de cargas pesadas el porcentaje de hombres menores de 25 años casi duplica al general y en cambio las mujeres menores de 25 años es relativamente bajo.

En el caso de máquinas o herramientas manuales (8) si están los trabajadores de menos de 25 años, y son más elevados dentro de su rango de edad tanto en hombres como en mujeres.

Como apunte adicional, al mirar los resultados separados por sexos observamos que el riesgo físico por movimientos repetitivos de manos o brazos (2), el porcentaje de expuestos menores de 25 años es ligeramente más alto que el total de hombres.



7. Riesgos psicosociales para trabajadores menores de 25 años.

Según la EU-OSHA, las exigencias actuales del mundo laboral, las largas horas de trabajo, la presión social, el alto coste de la vida y las condiciones laborales en general, junto con el entorno social y familiar, pueden tener efectos negativos en los trabajadores y en especial para los trabajadores menores de 25 años. Estos efectos pueden manifestarse en forma de depresión, ansiedad, trastornos del sueño, estrés y, como consecuencia, falta de motivación, descontento e inestabilidad laboral, entre otros problemas. Estos desafíos no solo afectan la salud física y mental de los jóvenes trabajadores, sino que también pueden tener un impacto en la productividad de las empresas. En particular, esto se observa con frecuencia en el sector de servicios, donde estos factores de riesgo psicosocial son especialmente relevantes.

La EU-OSHA (2023) en el informe *Exposición a los riesgos psicosociales y efectos en la salud mental de las personas trabajadoras europeas con un bajo nivel socioeconómico* expone que el empleo es un determinante social clave de la salud y puede tener amplias consecuencias en la salud física y mental de los empleados. Se ha identificado que los principales riesgos psicosociales en el trabajo incluyen áreas como las demandas laborales, el control, el apoyo, las relaciones, los cambios y la seguridad laboral y financiera.

En la revisión bibliográfica se presentan mediante tres categorías diferentes, que incluyen varios aspectos de la asociación entre la exposición a exposición a riesgos psicosociales y los resultados de salud mental en la población. Estas son:

1. El estado socioeconómico, sociodemográfico y ocupacional de los trabajadores, y las conexiones entre los diferentes grupos de trabajadores vulnerables expuestos a riesgos psicosociales y la salud mental.
2. Organización del trabajo y las interacciones sociales en el lugar de trabajo para sectores industriales con grandes proporciones de trabajadores, y los factores de riesgo asociados con las interacciones sociales en el lugar de trabajo (por ejemplo, violencia de terceros, acoso laboral y acoso sexual).
3. Calidad del empleo (inseguridad laboral y precariedad del empleo), y la salud mental.

Algunos estudios han encontrado un impacto mayor de los riesgos psicosociales y la precariedad laboral en la salud mental entre los hombres que entre las mujeres como el publicado por Ferrante (2019).

Son numerosos los estudios que sugieren que los hombres son más vulnerables al empleo precario, pero las largas horas de trabajo afectan más la salud mental de las mujeres. Campos-Serna (2013) señala que hay diferencias por sexo en la exposición a condiciones laborales, como trabajos físicamente exigentes para hombres y trabajos con más demandas emocionales para mujeres.

Shields (2021) señala que industrias como el turismo y la hostelería, donde trabajan muchos jóvenes, se anticipan mayores riesgos de condiciones laborales psicosociales deficientes, presión laboral, falta de apoyo e inseguridad laboral para los jóvenes trabajadores. Los trabajadores jóvenes también enfrentan una mayor vulnerabilidad al acoso laboral y conflictos en el trabajo en comparación con los trabajadores mayores.

Hay estudios que señalan que los jóvenes inmigrantes, tanto de primera como de segunda generación están más expuestos a niveles más altos de estrés laboral y bajo apoyo, incluso después de controlar la ocupación y las condiciones laborales. En contraste, Diaz-Bretones (2020) afirma que en trabajadores inmigrantes en España encontró que estos reportaron un mejor bienestar mental en comparación con la población nativa, sin embargo, también destaca el aumento de la discriminación y el acoso laboral experimentado por los trabajadores inmigrantes.

Houle (2011) relaciona el acoso sexual en el lugar de trabajo a edades de 16 a 26 años, con los síntomas depresivos a edades de 30 a 31 años.

Los estudios consultados resaltan que los trabajadores jóvenes al experimentar violencia en el lugar de trabajo, baja calidad psicosocial del trabajo y bajo control laboral tienen impactos negativos en la salud mental de los jóvenes. Al intentar evaluar esta asociación con el género, la discapacidad, el origen inmigrante y étnico, y el nivel de desarrollo del país y cómo pueden influir en la relación entre las condiciones de trabajo y los resultados de salud mental entre los jóvenes, deberían llevar a reducciones en las desigualdades en salud, pero lo dificultan los factores de confusión que aparecen al evaluar los riesgos psicosociales y la salud mental.

Los estudios sobre la relación entre condiciones laborales y salud mental en jóvenes en su mayoría se basan en estudios propios, por lo que habría que tener en cuenta el sesgo potencial, en los criterios de inclusión y exclusión, y mejorar la recolección. Además, muchos de los estudios se basaron en medidas subjetivas, lo que podría afectar los resultados.

No podemos sacar conclusiones claras y concisas debido a variaciones en las exposiciones y resultados de los estudios consultados.

7.1. Riesgos psicosociales asociados a las nuevas tecnologías.

La NTP 1122 y 1123 (2018) nos advierten que el uso generalizado de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el entorno laboral ha experimentado un rápido crecimiento, hace menos de un siglo desde el considerado el primer ordenador ENIAC. Ahora además de los ordenadores, los smartphones y las tabletas, que han pasado a formar parte integral de la vida cotidiana en el trabajo, y que esto supone factores de riesgo psicosociales que puedan generar daños a la salud del trabajador, así como un descenso de la productividad, del rendimiento laboral, etc.

El uso de las TIC en el ámbito laboral ofrece una serie de aspectos potencialmente positivos:

- Rapidez y ahorro de tiempo de trabajo.
- Mayor productividad.
- Facilidad para la comunicación sincrónica y asincrónica entre trabajadores.
- Flexibilidad laboral y autonomía.
- Deslocalización del trabajo.
- Acceso a información ilimitada.
- Compartir conocimientos y movilidad de contenidos.
- Digitalización de la información y documentación.
- Reducción de costes empresariales.
- Flexibilización de los tiempos de trabajo.
- La realización de varias tareas a la vez.
- Mejora en la atención al cliente.
- Las TIC pueden facilitar la inserción en el mercado laboral de personas con movilidad reducida, cuidadores de dependientes, y personas que viven lejos del centro de trabajo, entre otros.

El uso de las TIC en el ámbito laboral también presenta una serie de aspectos potencialmente negativos:

- Incremento del ritmo de trabajo y la exigencia de rapidez, generando estrés y presión para los trabajadores.
- Pérdida de control sobre el ritmo de trabajo, los clientes o los objetivos pueden dictar el ritmo de trabajo.

- Dependencia tecnológica, una dependencia excesiva de la tecnología para realizar el trabajo, no impide realizar el trabajo ante cualquier problema técnico.
- Mayor carga mental de los trabajadores y aumentando la posibilidad de cometer errores.
- Reducción del contacto social real, no llegar a poder tener delante a tu interlocutor puede provocar sensaciones de aislamiento y soledad.
- Prolongación de la jornada laboral, al poder trabajar en cualquier momento y lugar puede llevar a una prolongación de la jornada laboral, interfiriendo en la vida social fuera del trabajo.
- Dificultad para desconectar, la conexión constante puede dificultar la desconexión del trabajo fuera del horario laboral, afectando el tiempo de descanso y recuperación.
- Adicción al trabajo y a las TIC, poder tener acceso constante al trabajo puede contribuir al desarrollo de adicciones al trabajo y al uso excesivo de la tecnología.
- Sobrecarga de información, el acceso a grandes cantidades de información puede generar una sobrecarga cognitiva y dificultar la gestión eficiente de la misma.
- Riesgo de pérdida de información valiosa, un fallo humano o técnico puede en un instante hacer desaparecer en un segundo la información.
- Desafíos en la coordinación y comunicación, una mala o inadecuada gestión puede afectar la eficiencia y la colaboración en el trabajo.
- La ausencia de regulación en relación con el trabajo digital y la desconexión digital puede generar problemas en la gestión del tiempo de trabajo y la protección de los derechos de los trabajadores.
- Localizaciones inadecuadas para trabajar puede afectar la salud y el bienestar de los trabajadores.

8. Propuesta para detectar riesgo psicosociales relacionados con la TIC.

Una vez determinadas los riesgos psicosociales de los menores de 25 años y observando las preguntas del programa de evaluación de factores psicosociales (FPSICO 4.1) creado por el INSST, es gratuito y a disposición a todos, con esta aplicación se evalúa:

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad/contenido del trabajo.
- Participación/supervisión.
- Interés por el trabajador/compensación.
- Desempeño del rol.
- Relaciones y apoyo social.

Aunque en los factores mencionados anteriormente puede haber indicios de riesgos psicosociales con relación a las TIC, no son explícitos. Las preguntas originales se pueden consultar en el ANEXO IV: Fpsico 4.1 modificado.

Todas las preguntas que se incluyen por defecto en FPsico 4.1 tienen 4 posibles respuestas graduadas en una escala de ponderación, por ejemplo:

- ☐ Siempre o casi siempre
- ☐ A menudo
- ☐ A veces
- ☐ Nunca o casi nunca

En otras preguntas la escala es diferente, como cuando se refiere a participación, a modo de ejemplo:

- ☐ Puedo decidir
- ☐ Se me consulta
- ☐ Sólo recibo información
- ☐ Ninguna participación

Para poder determinar de forma explícita si hay riesgos psicosociales relacionados con el uso de las TIC, propongo añadir una serie de preguntas y mantener la misma escala de graduación. Las preguntas y las posibles respuestas son:

- A. ¿Con qué frecuencia trabajas fuera del horario laboral o llevas trabajo a casa utilizando dispositivos electrónicos (ordenador, teléfono móvil, etc.)?
- ☐ Siempre o casi siempre.
 - ☐ A menudo.
 - ☐ A veces.
 - ☐ Nunca o casi nunca.
- B. ¿Te resulta difícil desconectar del trabajo fuera del horario laboral debido a la constante disponibilidad de comunicación a través de dispositivos electrónicos?
- ☐ Siempre o casi siempre.
 - ☐ A menudo.
 - ☐ A veces.
 - ☐ Nunca o casi nunca.
- C. ¿Has experimentado algún tipo de estrés o ansiedad relacionado con la necesidad de estar constantemente conectado a dispositivos electrónicos para el trabajo?
- ☐ Siempre o casi siempre.
 - ☐ A menudo.
 - ☐ A veces.
 - ☐ Nunca o casi nunca.
- D. ¿Te has sentido presionado/a para responder rápidamente a correos electrónicos, mensajes o llamadas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral?
- ☐ Siempre o casi siempre.
 - ☐ A menudo.
 - ☐ A veces.

☐ Nunca o casi nunca.

E. ¿Has experimentado alguna vez dificultades para conciliar tu vida laboral y personal debido a la facilidad para trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las tecnologías de la información?

☐ Siempre o casi siempre.

☐ A menudo.

☐ A veces.

☐ Nunca o casi nunca.

F. ¿Sientes que las tecnologías de la información han incrementado la carga de trabajo o la presión para cumplir con los objetivos laborales en un tiempo determinado?

☐ Siempre o casi siempre.

☐ A menudo.

☐ A veces.

☐ Nunca o casi nunca.



9. Propuestas de intervención con los trabajadores menores de 25 años en PRL.

En base a todo lo expuesto en este trabajo, podemos proponer que para mejorar la PRL con trabajadores menores de 25 años, es fundamental abordar varios aspectos críticos. Este grupo a menudo carece de formación e información adecuada, presenta una mayor incidencia de accidentes de tráfico con consecuencias graves, especialmente entre los hombres, enfrenta riesgos específicos relacionados con el manejo de cargas, y está expuesto a riesgos psicosociales, principalmente debido a la precariedad laboral. A continuación, se presentan algunas propuestas concretas para mejorar la PRL en este grupo de trabajadores:

1. Programas de formación y capacitación:

- Cursos iniciales obligatorios: Implementar cursos obligatorios sobre PRL al incorporarse al trabajo, como parte del recibimiento a la empresa, enfocados en los riesgos específicos del puesto y medidas preventivas.
- Formación continua: Ofrecer programas de formación continua adaptados a las necesidades de los trabajadores jóvenes, con sesiones periódicas de actualización.
- Simulaciones y talleres prácticos: Realizar simulaciones de situaciones de riesgo y talleres prácticos para mejorar la comprensión de los procedimientos de seguridad.

2. Campañas de concienciación y sensibilización:

- Charlas y seminarios: Realizar charlas y seminarios en PRL para visualizar la importancia de la seguridad en el trabajo y en la carretera.
- Material Informativo: Distribuir folletos, videos y guías prácticas sobre seguridad laboral y prevención de accidentes de tráfico.
- Testimonios y casos reales: Utilizar testimonios y casos reales de accidentes laborales y accidentes de tráfico, menores de 25 años, para sensibilizar a los trabajadores sobre los peligros, la importancia de la prevención y que a ellos también les puede pasar.
- Formación en conducción segura: Ofrecer cursos de conducción segura y concienciar sobre los riesgos específicos de accidentes de tráfico.
- Fomento del transporte público: Incentivar el uso de transporte público o transporte compartido para reducir la exposición a riesgos de tráfico.

3. Mejora de las Condiciones de Trabajo:

- Ergonomía: Implementar medidas ergonómicas para reducir el riesgo de lesiones relacionadas con el manejo de cargas..
- Equipos de protección individual (EPI): Proveer y asegurarse del uso adecuado de EPI, como cascos, guantes, cinturones lumbares y calzado de seguridad.
- Tecnología y automatización: Utilizar tecnología y equipos automatizados para reducir la carga física y el riesgo asociado.

4. Evaluación y Supervisión Constante:

- Feedback y mejora continua: Establecer canales de comunicación para que los trabajadores puedan dar feedback sobre las medidas de seguridad y proponer mejoras.
- Mentoría y supervisión: Asignar mentores experimentados para guiar a los trabajadores jóvenes y supervisar su cumplimiento de las normas de seguridad.

5. Gestión de riesgos psicosociales:

- Identificación y evaluación: Realizar evaluaciones periódicas de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, prestando especial atención a la precariedad laboral y sus efectos en la salud mental de los trabajadores jóvenes.
- Intervenciones preventivas: Implementar medidas preventivas para abordar los riesgos psicosociales, como mejorar las condiciones contractuales, reducir la inseguridad laboral y promover un ambiente de trabajo justo y respetuoso.
- Apoyo y recursos: Proporcionar recursos y apoyo para ayudar a los trabajadores a hacer frente al estrés, la ansiedad y otros problemas de salud mental relacionados con la precariedad laboral.
- Fomento del equilibrio laboral y personal: Promover prácticas que fomenten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, días de descanso y programas de apoyo emocional.

Implementar estas propuestas podría ayudar a reducir los riesgos laborales y mejorar la seguridad y el bienestar de los trabajadores menores de 25 años, lo que a su vez contribuiría a crear un entorno de trabajo más seguro y saludable. Además, al mejorar las condiciones laborales y promover la prevención de riesgos, se podría aumentar la productividad y el rendimiento en el lugar de trabajo.

10. Conclusiones

Los trabajadores menores de 25 años representan más del 6% de la fuerza laboral en España. El número de hombres es ligeramente mayor que el de mujeres, reflejó la tendencia observada en el conjunto de la población activa.

Los trabajadores con edades comprendidas entre los 18 y los 25 años son quienes experimentan el mayor número de accidentes graves en el lugar de trabajo o en los desplazamientos in itinere. Además, los trabajadores menores de edad, aquellos que tienen entre 16 y 18 años, deben contar con condiciones de protección laboral especiales.

Los jóvenes aportan frescura y nuevas ideas al mundo laboral, pero su falta de experiencia puede exponerlos a riesgos laborales, debido entre otros factores a:

- Falta de habilidades y conocimientos sobre PRL.
- Desconocimiento de obligaciones y derechos en términos de PRL.
- Sensación de invulnerabilidad.
- Adopción de conductas más arriesgadas.

Las estrategias en PRL, ya sea para eliminar o reducir los riesgos, controlar los riesgos ante cambios previsibles o sucesos previsibles, encuentran su efectividad en su correcta aplicación y coordinación dentro de un proceso de actualización y mejora constante. Las Normas Técnicas de Prevención (NTP) juegan un papel fundamental para alcanzar este objetivo.

Como enfoques específicos en PRL señalamos el proactivo, el basado en el comportamiento, el holístico y el de gestión de riesgos. Según los profesores de Formación Profesional, para trabajadores menores de 25 años, el enfoque proactivo es el más adecuado, seguido por el holístico y el basado en el comportamiento. Es esencial que los jóvenes trabajadores puedan anticipar y prevenir accidentes o enfermedades laborales futuras, reconociendo la interconexión entre el bienestar físico y mental. Finalmente, un comportamiento responsable en el trabajo es necesario e indispensable para garantizar la seguridad tanto personal como la ajena.

En opinión de los profesores de formación profesional, la estrategia en PRL que más habría que reforzar en las empresas debería ser la proactiva, mientras que la menos necesaria sería la de afrontar cambios previsibles. Consideran que el enfoque en PRL más adecuado es el proactivo. Sin embargo, dependiendo de si se les pregunta a hombres o mujeres, creen que el enfoque en PRL más complicado de llevar a cabo con trabajadores menores de 25 años es el de gestión de riesgos o el basado en el comportamiento de los trabajadores, respectivamente.

Dentro de todos los riesgos señalados, parece comprobado que la siniestralidad vial afecta de manera particular a los trabajadores menores de 25 años, tanto en los desplazamientos desde y hacia el trabajo como en los trayectos durante las horas de trabajo, y más acusado en el caso de los hombres.

Partes radicalmente opuestas, como los representantes sindicales y los representantes de los empresarios, afirman que existe un problema de siniestralidad laboral y enfermedades laborales entre los menores de 25 años. Sin embargo, mientras los primeros atribuyen esta responsabilidad a los empleados y a la sociedad, los segundos la sitúan principalmente en los empresarios. Por otra parte, hay quienes sostienen que existe un problema de invisibilidad de los riesgos laborales en menores de 25 años, pero basándonos en las encuestas realizadas y en numerosos estudios sobre el tema, lo podemos descartar.

Contrata con lo anterior los datos estadísticos del INE, que indican que los trabajadores menores de 25 años sufren menos enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo en comparación con el conjunto de los trabajadores y están menos expuestos a riesgos para su salud física en general, es importante destacar que el porcentaje de mujeres menores de 25 años que reportan sufrir enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo es considerablemente mayor que el de los hombres en el mismo grupo de edad. Además, los hombres menores de 25 años parecen estar más expuestos a cargas pesadas y resbalones/tropezones/caídas, mientras que las mujeres menores de 25 años muestran un menor riesgo en estos dos aspectos.

Los profesores de formación profesional creen mayoritariamente que, para la mejora de la PRL en los trabajadores menores de 25 años, es necesario proporcionarles mayor información y formación.

En lo que respecta a los riesgos psicosociales, parece que los jóvenes menores de 25 años están muy expuestos a la precariedad laboral y a la falta de conciliación entre el trabajo y la vida personal.

En la búsqueda de información me han sorprendido varias cuestiones:

Primero, las condiciones tan restrictivas para contratar a un trabajador de entre 16 y 18 años, aunque siendo menor de edad, estas restricciones son lógicas y coherentes para proteger su bienestar y desarrollo.

Segundo, en el caso de los trabajadores con empleos menos cualificados, sorprende que, a pesar de que a priori se esperaría encontrar más diferencias entre los riesgos que

enfrentan los trabajadores más jóvenes y los más experimentados, los estudios indican que no existen diferencias significativas en este aspecto.

Finalmente, al buscar información sobre los riesgos psicosociales que enfrentan los jóvenes, observé que casi todos los estudios se centraban en la relación con las drogas. Considero que esto no refleja de manera realista la totalidad de los problemas psicosociales que enfrenta esta población, dejando de lado otros factores importantes como el estrés laboral, el acoso y la presión social.

Durante la realización de este trabajo, me he enfrentado a numerosas dificultades que han supuesto desafíos significativos en el proceso de investigación. En primer lugar, se ha evidenciado una marcada escasez de información relevante en relación con el tema abordado. Esta falta de datos ha dificultado la recopilación de evidencia sólida y actualizada, lo que ha requerido un esfuerzo adicional para obtener una comprensión completa y precisa del tema.

Además, se ha observado una proliferación de artículos que presentan sus conclusiones de manera dogmática, sin respaldo suficiente o adecuado. Estos documentos, en lugar de ofrecer un análisis riguroso respaldado por evidencia empírica, optan por afirmaciones carentes de fundamentos sólidos, lo que compromete la fiabilidad y la credibilidad de sus hallazgos.

Otro obstáculo encontrado ha sido la presencia de artículos que proporcionan una cantidad abrumadora de datos, pero carecen de una organización coherente o un contexto claro. Esta sobreabundancia de información desordenada dificulta la identificación de los puntos clave y la extracción de conclusiones significativas, lo que ha requerido un proceso de selección y síntesis minucioso para discernir la relevancia y utilidad de los datos proporcionados.

11. Referencias bibliográficas.

¿Cuáles son algunas soluciones conocidas para evitar la conducción arriesgada?. (2017). *National Institutes of Health (NIH)*. Recuperado de: <https://espanol.nichd.nih.gov/salud/temas/driving/informacion/soluciones>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2020). Portal web de la EU-OSHA. *Los jóvenes y la seguridad y salud en el trabajo*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/themes/young-workers>

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2023). Portal web de la EU-OSHA. *Psychosocial risk exposure and mental health outcomes of European workers with low socioeconomic status*. Recuperado de: <https://osha.europa.eu/es/publications/psychosocial-risk-exposure-and-mental-health-outcomes-european-workers-low-socioeconomic-status>

Aleixo P. A., Summer k. (2015). *Memory for biopsychology material presented in comic book format*, p. 79-88. <https://doi.org/10.1080/21504857.2016.1219957>

Arenas-Sánchez, A., y Pinzón-Amado, A. (2011). Riesgo biológico en el personal de enfermería: una revisión práctica. *Revista cuidar*, 2(1), 216-224. <https://doi.org/10.15649/cuidarte.v2i1.60>

Arestre, A. M. et al. (2003). Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). (s.f.). Portal web del INSST. *Manual de procedimientos de prevención de riesgos laborales*. 51-232. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

British Medical Association Guide (1987). *Living with risk*. Chichester: British Medical Association.

Calderón, J. R., et al. (2017). Aspectos importantes acerca del riesgo físico en el trabajo. *Boletín Informativo CEI*, 4(3), 68–70. Recuperado de: <https://revistas.umariana.edu.co/index.php/BoletinInformativoCEI/article/view/1475>

Campos-Serna, J., et al. (2013). Gender inequalities in occupational health related to the unequal distribution of working and employment conditions: A systematic review. *International Journal for Equity in Health*, 12, Article 57. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-12-57>

Centro de Ergonomía Aplicada, CENEA. (2024). *¿Qué son los riesgos ergonómicos?—Guía definitiva*. Recuperado de: <https://www.cenea.eu/>

Crece con seguridad. (2006). *Seguridad y salud en el trabajo*, 39, 30–29. Recuperado de: www.insst.es

Díaz-Bretones, F. D., Jain, A., Leka, S., y García-López, P. A. (2020). Psychosocial working conditions and well-being of migrant workers in Spain. *International Journal of Environmental. Research and Public Health*, 17(7), Article 2547. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072547>

Díaz García, M. (2015). *Acciones que posibilitan el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de prevención de riesgos laborales: La gestión en P.R.L.*

Ferrante, G., et al. (2019). Is the association between precarious employment and mental health mediated by economic difficulties in males? Results from two Italian studies. *BMC Public Health*, 19, Article 869. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-7243-x>

Gonzalez, A., Floría, P. M., y Maestre, D. G. (2005). *Manual para el técnico en prevención de riesgos laborales*. FC Editorial.

Houle J. N., et al. (2011). The impact of sexual harassment on depressive symptoms during the early occupational career. *Soc Ment Health* 1(2):89–105.

Instituto de Seguridad y Salud Laboral de la Región de Murcia (ISSL-CARM) (2010). Portal web del ISSL-CARM. *LOS TRABAJADORES MENORES DE EDAD Y LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES*. Ficha divulgativa FD-54. Recuperado de: <https://www.carm.es>.

Instituto Nacional de Estadística (INE). Portal web del INE, Mercado Laboral, resultados nacionales. <https://www.ine.es>.

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Portal web del INSST, Notas Técnicas de Prevención - NTP. Recuperado de: <https://www.insst.es/ntp-notas-tecnicas-de-prevencion>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (1989). Portal web del INSST. *NTP 223 - Trabajos en recintos confinados*. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (1990). Portal web del INSST. *NTP 239 - Escaleras manuales*. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2000). Portal web del INSST. *NTP 558 - Sistema de gestión preventiva*. Recuperado de: <https://www.insst.es>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2018). Portal web del INSST. *NTP 1122 - Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (I): nuevas formas de organización del trabajo*. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2018). Portal web del INSST. *NTP 1123 - Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) (II): factores de riesgo psicosocial asociados a las nuevas formas de organización del trabajo*. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). Portal web del INSST. *NTP 1179 - Protectores de la cabeza: Cascos forestales y de rescate técnico*. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) (2023). Portal web del INSST. *Riesgos Psicosociales*. Recuperado de: <https://www.insst.es/>

Longás, S. (2024). Estos son los cambios que piden las autoescuelas en los exámenes teórico y práctico de conducir para reducir los accidentes de tráfico. *El Economista*.

López, M. T. T., et al. (2022). Rendimiento Laboral del Personal de Salud Mental Relacionado con el Riesgo Psicosocial. *European Scientific Journal (Kocani)*, 11. <https://doi.org/10.19044/esipreprint.11.2022.p15>

López Peláez, A., y Segado Sánchez-Cabezudo, S. (2009). *Jóvenes, accidentes debidos al tráfico y riesgos laborales estrategias para mejorar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo*. Ministerio de Igualdad, Instituto de la Juventud.

Luengo, J. (2004). La educación como hecho. *Teorías e instituciones contemporáneas de educación*. Madrid: Biblioteca Nueva.

Murguialday B., et al. (2022). *Estudio de la seguridad vial desde la perspectiva de género*. Dirección General de Tráfico, DGT. Recuperado de: <https://www.dgt.es>

Navinés, R., et al. (2016). Estrés laboral: implicaciones para la salud física y mental. *Medicina clínica*, 146(8), 359–366.
<https://doi.org/10.1016/j.medcli.2015.11.023>

Organización Mundial de la Salud, OMS. (1946). *Constitución*. Recuperado de: <https://www.who.int/es/about/accountability/governance/constitution>

PASCUAL-LEONE, A., AMEDI, A., FREGNI, F., & MERABET, L. B. (2005). The plastic human brain cortex. *Annual Review of Neuroscience*, 28(1), 377–401.

<https://doi.org/10.1146/annurev.neuro.27.070203.144216>

Real Academia Española. (2023). *Diccionario de la lengua española* (23ª ed.).

Shields, M., et al. (2021). How do employment conditions and psychosocial workplace exposures impact the mental health of young workers? A systematic review. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology*, 56(7), 1147-1160.

<https://doi.org/10.1007/s00127-021-02077-x>



ANEXO I: Ficha divulgativa FD-54



Los menores de edad y el trabajo

El artículo 6 del Estatuto de los Trabajadores, determina la posibilidad de que los trabajadores menores de edad (mayores de 16 años y menores de 18 años), puedan celebrar un contrato de trabajo.

Condiciones especiales de su trabajo

Nuestro ordenamiento jurídico y con respecto a estos trabajadores, establece una serie de previsiones en consideración a su falta de experiencia, inmadurez y desarrollo todavía incompleto.

- Prohibición de realizar trabajos nocturnos.
- No pueden hacer horas extraordinarias.
- No podrán realizar más de ocho horas diarias de trabajo efectivo, incluyendo el tiempo dedicado a la formación.
- Si la jornada diaria continuada, excede de cuatro horas y media, deberá establecerse un periodo de descanso durante la jornada, no inferior a 30 minutos.
- La duración del descanso semanal será como mínimo de dos días ininterrumpidos.
- Derecho a una especial protección de su seguridad y salud en el trabajo.



Derechos y obligaciones en prevención de riesgos laborales

El empresario, además de cumplir las obligaciones establecidas para el resto de trabajadores, ante la presencia de un trabajador menor deberá de manera inexcusable:

- Evaluar el puesto de trabajo, antes de la incorporación del menor.
- Reevaluar el puesto de trabajo ante cualquier modificación importante de las condiciones de trabajo.
- La evaluación de riesgos tendrá por objeto
 - Determinar la naturaleza, el grado y la duración de la exposición existente.
 - Identificar los agentes, procesos o condiciones de trabajo que pueden poner en peligro la seguridad o salud de estos trabajadores.



- Tener en cuenta las especiales condiciones de los trabajadores menores (falta de experiencia, inmadurez para valorar los riesgos existentes o potenciales y su desarrollo todavía incompleto)
- Que en caso alguno se trate de alguna de las actividades prohibidas para su desarrollo por los menores de edad, conforme a lo dispuesto en el Decreto de 26 de julio de 1.957, en vigor conforme a lo dispuesto en la Disposición Derogatoria única de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.
- En el caso de que los menores deban manejar equipos de trabajo como prensas, guillotinas, cizallas, sierras de cinta o circulares, taladros mecánicos, o cualquier máquina, herramientas o útiles o realizar el trabajo a excesivas velocidades, mediante una evaluación de riesgos adecuada y con la adopción de los oportunos dispositivos de seguridad, se eviten totalmente el peligro de accidentes.
- Tendrá en cuenta, que no realicen trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.

- Informará no sólo a estos jóvenes, sino también a sus padres o tutores, que hayan completado su voluntad, contractual, conforme a lo dispuesto en el artículo 7 del Estatuto de los Trabajadores, tanto de los posibles riesgos existentes en su puesto de trabajo, como de las medidas adoptadas para la prevención de su seguridad y salud.
- En ningún caso podrán realizar los trabajos en actividades o industrias determinados como peligrosos en el decreto de 26 de julio de 1.957, en vigor conforme a lo dispuesto en la letra b) de la Disposición Derogatoria Única de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, que queda derogado en los aspectos de su normativa relativos al trabajo de mujeres.



Limitaciones a la contratación de jóvenes menores de 18 años en trabajos que presenten riesgos específicos

La Directiva 94/33 CEE de 22 de junio, prohíbe la contratación de menores:

- En trabajos, que superen de manera objetiva sus capacidades físicas o psicológicas.
- Los trabajos que supongan exposición a agentes tóxicos, cancerígenos, que produzcan alteraciones genéticas hereditarias.
- Las actividades que impliquen exposición nociva a radiaciones.
- Las tareas que presenten riesgos de accidentes, que por la falta de consciencia, experiencia o formación de los jóvenes, no puedan identificarlos o prevenirlos.
- Las actuaciones que pongan en peligro su salud por exponerles a frío o calor, ruido o vibraciones.



En nuestro derecho positivo, las prohibiciones a la contratación de los menores de edad, están determinadas en el Decreto de 26 de julio de 1957

- 1) Prohíbe el trabajo en las industrias y actividades determinadas en el anexo del decreto, con arreglo a un triple criterio de clasificación, actividad prohibida, motivo de la prohibición y condiciones particulares de la prohibición. El alcance de la prohibición, en unos casos se refiere al desempeño del trabajo y en otros a la simple presencia en los lugares en los que exista exposición al agente nocivo. Así se veda el trabajo a los menores, en 236 actividades laborales, comprendiendo entre ellas, actividades agrícolas y ganaderas (Vgr. operaciones de matanza de reses mayores y descuartizamiento...), industrias forestales (Vgr. tala y poda de árboles, corte y aserrado de troncos), trabajos en minas y canteras, actividades de metalurgia y trabajos del hierro y otros metales (Vgr. galvanizado del hierro), industrias químicas, actividades de construcción (Vgr. trabajo en andamios), industrias de la madera (Vgr. corte pulido, lijado y torneado de maderas), industrias textiles (Vgr. limpieza, cardado y bando en grande de cáñamo y esparto), industrias de confección, vestido y tocado, en industrias de cueros y pieles (Vgr. fabricación de curtidos), industrias de alimentación, bebida y tabaco (Vgr. fabricación de licores espirituosos), industrias de papel y carbón, artes gráficas, agua gas y electricidad, servicios de transporte, servicios de higiene y limpieza y otros servicios (Vgr. pompas fúnebres).

- 2) No permite el engrase, limpieza o reparación de máquinas o mecanismos peligrosos
- 3) Impide el manejo de máquinas, utensilio o herramientas, cuya manipulación entrañe un peligro notorio e accidentes, salvo que exista un dispositivo de seguridad que aparte totalmente el peligro.
- 4) Trabajos a más de cuatro metros de altura, salvo que se realice sobre suelo estable y continuo y que se hallen adecuadamente protegidos.
- 5) Trabajos que resulten inadecuados para la salud de los trabajadores por implicar exceso de esfuerzo físico o ser perjudiciales a sus circunstancias personales
- 6) Trabajos de empuje, arrastre o transporte de cargas, que superen los límites establecidos en el Decreto.

Incumplimientos



La trasgresión de las normas sobre trabajo de menores contempladas en la legislación laboral, se encuentra calificada como infracción muy grave, en el artículo 8.4 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La no observancia de las normas específicas de protección de la seguridad y salud de los menores, se encuentra calificada como infracción muy grave, en el artículo 13.2 de la ley de infracciones y sanciones en el orden social.

En el caso de que la vulneración afecte al artículo 8.4 citado la sanción estará, comprendida entre 6.251 € y 187.515 €. La trasgresión del artículo 13.4, puede suponer una sanción, entre 40.986 € y 819.780 €.

Legislación

- ✚ Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (B.O.E. de 10 de noviembre).
- ✚ Real Decreto Legislativo 1/1995 de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (B.O.E. del 29)
- ✚ Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, que aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (B.O.E. del 8).
- ✚ Decreto de 26 de julio de 1957 (B.O.E. de 26 de agosto)
- ✚ Directiva 94/33 CE del Consejo de 22 de junio de 1.994



FD-54 2010

ANEXO II: Encuestas a trabajadores

Trabajadores

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Tienes menos de 25 años? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si Salta a la pregunta 2
☐ No Salta a la pregunta 5

Trabajadores con menos de 25 años

2. ¿Crees que los trabajadores con menos de 25 años asumen más riesgos en el trabajo que los demás? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No
☐ NS/NC

3. ¿Los trabajadores de menos de 25 años suelen estar destinados a trabajos de mayor riesgo que los demás? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No
☐ NS/NC

4. A la hora de aprender, ¿crees que hay diferencias entre los trabajadores de menos de 25 años y los demás? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No
☐ NS/NC

Trabajadores con más de 25 años

5. ¿Crees que los trabajadores con menos de 25 años asumen más riesgos en el trabajo que los demás? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No
☐ NS/NC

6. Los trabajadores de menos de 25 años suelen estar destinados a trabajos de mayor riesgo que los demás *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
☐ No
☐ NS/NC

7. A la hora de aprender, ¿crees que hay diferencias entre los trabajadores de menos de 25 años y los demás? *

Marca solo un óvalo.

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ NS/NC

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios



ANEXO III: Encuestas a Profesores

Profesores

Estrategias y enfoques en PRL para trabajadores menores de 25 años

* Indica que la pregunta es obligatoria

1. ¿Eres hombre o mujer? *

Marca solo un óvalo.

☐ Hombre

☐ Mujer

2. ¿En qué rango de edad estás? *

Marca solo un óvalo.

☐ Menor de 45 años

☐ Mayor de 45 años

Distintos tipos de estrategias en PRL.

Estrategias para eliminar o reducir los riesgos.

- Información de los riesgos en los lugares de trabajo.
- Formación inicial y continuada de los trabajadores.
- Instrucciones de trabajo.
- Señalización de Seguridad.
- Equipos de protección individual y ropa de trabajo.

Estrategias para el control del riesgo.

- Inspecciones y revisiones de seguridad.
- Mantenimiento preventivo.
- Observaciones del trabajo.
- Orden y limpieza en los lugares de trabajo.
- Vigilancia de la salud de los trabajadores.
- Control de riesgos higiénicos
- Control de riesgos ergonómicos y psicosociológicos.
- Comunicación de riesgos detectados y sugerencias de mejora.
- Seguimiento y control de las medidas correctoras.
- Permisos para trabajos especiales.

Estrategias frente a cambios previsibles.

- Nuevos proyectos y modificaciones de instalaciones, procesos o sustancias.
- Adquisiciones de máquinas, equipos de trabajo y productos químicos.
- Consignación de instalaciones y equipos circunstancialmente fuera de servicio.
- Perfiles profesionales.
- Contratación y subcontratación: trabajo, personas y equipos.
- Accesos de personal y vehículos foráneos.
- Seguridad de residuos.

Estrategias frente a sucesos previsibles.

- Plan de emergencia.
- Primeros auxilios.
- Investigación y análisis de accidentes/incidentes. Control de la siniestralidad.

3. Piensas que es más necesario que se refuerce en los trabajadores menores de 25 años la estrategia de... *

Marca solo un óvalo.

- ☐ a) Eliminar o reducir los riesgos.
- ☐ b) Control del riesgo.
- ☐ c) Afrontar cambios previsibles.
- ☐ d) Afrontar sucesos previsibles.
- ☐ e) NS/NC.

4. Breve razón de la respuesta anterior.

5. Crees que es menos necesario trabajar con los trabajadores menores de 25 años la estrategia de... *

Marca solo un óvalo.

- ☐ a) Eliminar o reducir los riesgos.
- ☐ b) Control del riesgo.
- ☐ c) Afrontar cambios previsibles.
- ☐ d) Afrontar sucesos previsibles.
- ☐ e) NS/NC.

6. Breve razón de la respuesta anterior.

Enfoques en PRL.

Enfoque Proactivo:

Anticipar los riesgos y tomar medidas preventivas antes de que ocurran incidentes o accidentes laborales.

Enfoque basado en el comportamiento:

La observación de cómo actúan los trabajadores en su lugar de trabajo es muy importante pues nos permite detectar comportamientos o conductas inseguras.

Enfoque holístico:

La seguridad y el bienestar en el lugar de trabajo no se limitan únicamente a las condiciones físicas de los trabajadores, sino que también se deben atender los aspectos mentales, emocionales y sociales de estos.

Enfoque de Gestión de Riesgos:

Es una de las partes de la organización empresarial que forma un conjunto de acciones sistemáticas y que posibilitan el cumplimiento de las obligaciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

7. En el caso de los enfoques en PRL, el que crees que es más adecuado para los trabajadores menores de 25 años es el... *

Marca solo un óvalo.

- ☐ a) Proactivo.
- ☐ b) Basado en el comportamiento de los trabajadores.
- ☐ c) Holístico.
- ☐ d) Gestión de riesgos.
- ☐ e) NS/NC.

8. Breve razón de la respuesta anterior.

9. En el caso de los enfoques en PRL, el que te parece más difícil de llevar a cabo con los trabajadores menores de 25 años es el... *

Marca solo un óvalo.

- ☐ a) Proactivo.
- ☐ b) Basado en el comportamiento de los trabajadores.
- ☐ c) Holístico.
- ☐ d) Gestión de riesgos.
- ☐ e) NS/NC.

10. Breve razón de la respuesta anterior.

11. Sugerencias para mejorar la PRL en las empresas con los trabajadores menores de 25 años.

Este contenido no ha sido creado ni aprobado por Google.

Google Formularios

ANEXO IV: Fpsico 4.1 modificado



Este cuestionario tiene como objetivo conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo. Para contestarlo, piensa en el puesto donde has trabajado más tiempo durante los últimos 12 meses.

Tu opinión es muy importante, contesta con sinceridad. El cuestionario es anónimo y se garantiza la total confidencialidad de las respuestas.

Tras leer atentamente cada pregunta, marca la respuesta que consideres más adecuada. Sólo es posible elegir una única respuesta.

ES IMPRESCINDIBLE CONTESTAR TODAS LAS PREGUNTAS
MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

A. ¿Con qué frecuencia trabajas fuera del horario laboral o llevas trabajo a casa utilizando dispositivos electrónicos (ordenador, teléfono móvil, etc.)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

B. ¿Te resulta difícil desconectar del trabajo fuera del horario laboral debido a la constante disponibilidad de comunicación a través de dispositivos electrónicos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

C. ¿Has experimentado algún tipo de estrés o ansiedad relacionado con la necesidad de estar constantemente conectado a dispositivos electrónicos para el trabajo?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

D. ¿Te has sentido presionado/a para responder rápidamente a correos electrónicos, mensajes o llamadas relacionadas con el trabajo fuera del horario laboral?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

E. ¿Has experimentado alguna vez dificultades para conciliar tu vida laboral y personal debido a la facilidad para trabajar en cualquier momento y lugar gracias a las tecnologías de la información?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

F. ¿Sientes que las tecnologías de la información han incrementado la carga de trabajo o la presión para cumplir con los objetivos laborales en un tiempo determinado?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No trabajo en turnos rotativos

	1
	2
	3
	4
	5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

	1
	2
	3
	4

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

	1
	2
	3
	4

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

	1
	2
	3
	4

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

	1
	2
	3
	4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

13a. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

- No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

13b. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

- No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

- No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

- No hay información
Insuficiente
Es adecuada

	1
	2
	3

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

- Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

- Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

- Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

Muy clara
Clara
Poco clara
Nada clara

	1
	2
	3
	4

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | ☐ | 1 |
| Regulares | ☐ | 2 |
| Malas | ☐ | 3 |
| No tengo compañeros | ☐ | 4 |

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | ☐ | 1 |
| Con frecuencia | ☐ | 2 |
| Constantemente | ☐ | 3 |
| No existen | ☐ | 4 |

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | ☐ | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | ☐ | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | ☐ | 3 |
| No lo sé | ☐ | 4 |

20. ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | ☐ | 1 |
| A menudo | ☐ | 2 |
| A veces | ☐ | 3 |
| Nunca | ☐ | 4 |



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- Muy alta
Alta
Media
Baja
Muy baja

	1
	2
	3
	4
	5

23. ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

24. ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva
Elevada
Adecuada
Escasa
Muy escasa

	1
	2
	3
	4
	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

29. En tu trabajo, ¿tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

30. En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34b. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5



MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

	1
	2
	3
	4

37. El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario?:

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

	1
	2
	3
	4

38. En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

	1
	2
	3
	4

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIALCUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?**

- No es muy importante
Es importante
Es muy importante
No lo sé

	1
	2
	3
	4

40a. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- Siempre o casi siempre
A menudo
A veces
Nunca o casi nunca
No tengo, no trato

	1
	2
	3
	4
	5

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

- Adecuadamente
Regular
Insuficientemente
No existe posibilidad de desarrollo profesional

	1
	2
	3
	4

**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES****42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?**

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
	4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- Muy adecuada
- Suficiente
- Insuficiente en algunos casos
- Totalmente insuficiente

	1
	2
	3
	4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

- Muy satisfecho
- Satisfecho
- Insatisfecho
- Muy insatisfecho

	1
	2
	3
	4

