

UNIVERSIDAD MIGUEL HERNÁNDEZ
FACULTAD DE MEDICINA
MÁSTER EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



*“RELACIÓN ENTRE FLEXIBILIDAD
EMPRESARIAL Y SATISFACCIÓN LABORAL
DESDE LA PERCEPCIÓN DE LOS TRABAJADORES
EN UNA PYME”*

TRABAJO FINAL DE MÁSTER

Junio - 2015

Autor: Alejandro Badiola Badiola

Tutor: Dr. Fernando Fernández Dobao



"Sólo aquel que prevé es dueño de sus actos"

JW Goethe.

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	pág 6
2. OBJETIVOS.....	pág 8
3. MARCO TEÓRICO.....	pág 9
3.1. El mundo de la PRL y su evolución.....	pág 9
3.2. Flexibilidad como concepto.....	pág 11
3.3. Flexibilidad en el mundo de la prevención.....	pág 12
3.4. Enfoques.....	pág 16
3.5. Dimensiones de la flexibilidad.....	pág 16
3.6. La satisfacción laboral.....	pág 18
3.7. Teorías de la satisfacción laboral.....	pág 19
3.8. Relación entre la PRL, flexibilidad y satisfacción laboral.....	pág 20
3.9. A modo de síntesis.....	pág 21
4. METODOLOGÍA.....	pág 22
5. ANÁLISIS 1.....	pág 24
6. ANÁLISIS 2.....	pág 33
7. DISCUSIÓN.....	pág 39
8. CONCLUSIONES.....	pág 44
9. LIMITACIONES Y PROPUESTAS.....	pág 46
10. BIBLIOGRAFIA.....	pág 47
11. ANEXOS.....	pág 49
12. AUTORIZACIONES.....	pág. 71

RESUMEN

En la actualidad, está adquiriendo una mayor importancia tanto para las organizaciones como para los propios empresarios la presencia de trabajadores altamente motivados y para ello es indispensable medir y sobre todo buscar un equilibrio entre las medidas encaminadas a la *flexibilidad empresarial* y la *satisfacción* de los trabajadores, dentro del mundo de la prevención, ya que esto influirá claramente en la productividad de cada uno de ellos

El objetivo general de este trabajo es comprender y profundizar en los aspectos de la flexiseguridad y de los cambios más relevantes en relación con el clima laboral y la calidad de vida laboral de los trabajadores. La metodología que se ha empleado es cualitativa-descriptiva. A través de ella, se describen y se dan respuesta a ciertas situaciones o interrogantes sobre un tema concreto, particular, y sus posibles soluciones, empleando, en este caso, la técnica de la entrevista y de la búsqueda bibliográfica.

A modo de conclusión podemos señalar que la calidad de vida laboral de los trabajadores supone un punto de inflexión en la creación de un clima laboral óptimo y mediante las diferentes teorías sobre la motivación y satisfacción laboral, se ha observado que en la práctica se aprecia, a grandes rasgos, la relación con la teoría, siendo imprescindible que un trabajador se sienta valorado para crear empleados eficientes y dispuestos a lograr una identidad única entre empresa y trabajador. Se ha tratado de conocer las opiniones de los trabajadores al respecto y qué supone para ellos este concepto y cómo les afecta tanto en su vida laboral como personal.

Palabras clave: *prevención, flexibilidad empresarial, satisfacción, motivación, entrevistas, teorías, competitividad.*

ABSTRACT

Currently it is becoming increasingly important for organizations and employers the presence of high motivated workers and it is therefore essential to measure and to find a balance between measures aimed at business flexibility and worker satisfaction within world of prevention, as this will influence clearly in productivity each of them.

The general aim of this work is to understand and deepen aspects of flexicurity and the most relevant changes in relation to the work climate and the quality of working life of employees. The methodology that has been used is qualitative-descriptive. Through it, are described and response to certain situations or questions on a particular topic and possible solutions are given using, in this case, the technique of the interview and literature search.

In conclusion we note that the quality of working life of employees represents a turning point in creating an optimal working environment and by the different theories on motivation and work satisfaction it has been observed that in practice is seen broadly, the relationship with the theory, being essential that an employee feels valued to create efficient employees and willing to achieve an unique identity between employer and employee. It has tried to know the opinions of workers about it and what it means for them this concept and how it affects them both in their work and personal life.

Keywords: *prevention, business flexibility, satisfaction, motivation, interviews, theories, competitiveness.*

1. INTRODUCCIÓN

Una de las áreas más actuales y complicadas de la prevención de riesgos laborales es la que trata de explicar la relación que tiene las Relaciones Laborales con las políticas de flexibilidad laboral que se están aplicando hoy en día. Existe una gran diversidad y cantidad de teorías que explican tanto la flexibilidad, ya sea estructural, organizativa y funcional, como la motivación laboral de las personas y la relación que tiene el mundo preventivo de las relaciones laborales.

“Si hubiera que señalar una fecha de nacimiento para las actividades de prevención de riesgos laborales, una de las más apropiadas sería la promulgación, el 2 de junio de 1802, de la Health and Morals of Apprentices Act” (Jornada técnica con el título de El futuro de la prevención. NTP 2014) la ley británica que obligaba a los empresarios a mejorar las condiciones de trabajo de los aprendices, reducir su jornada hasta un máximo de 12 horas diarias y darles educación, cuyo equivalente en España fue la ley Benot, de 1873.

A través de este trabajo, no se pretende realizar una revisión exhaustiva de todas y cada una de las teorías existentes, sino que se darán algunas percepciones sobre las bases en las que se ha estudiado, tanto los enfoques por orden cronológico de las diversas teorías del mundo laboral como aquellas referentes a la prevención relacionada con la flexibilidad que se aplica desde los distintos sectores empresariales y agudizados sin duda por la crisis económica.

Las Teorías Laborales han sido objeto de estudio desde los años 50 aproximadamente, es a partir de esos años cuando empiezan a surgir las primeras teorías, aparece el Modelo Neoclásico en el Mercado de Trabajo, el Modelo Keynesiano, el análisis Marxista, el Enfoque Institucionalista, la Escuela de Chicago, el Grupo de Cambridge y por supuesto la Economía Laboral en la actualidad con los nuevos.

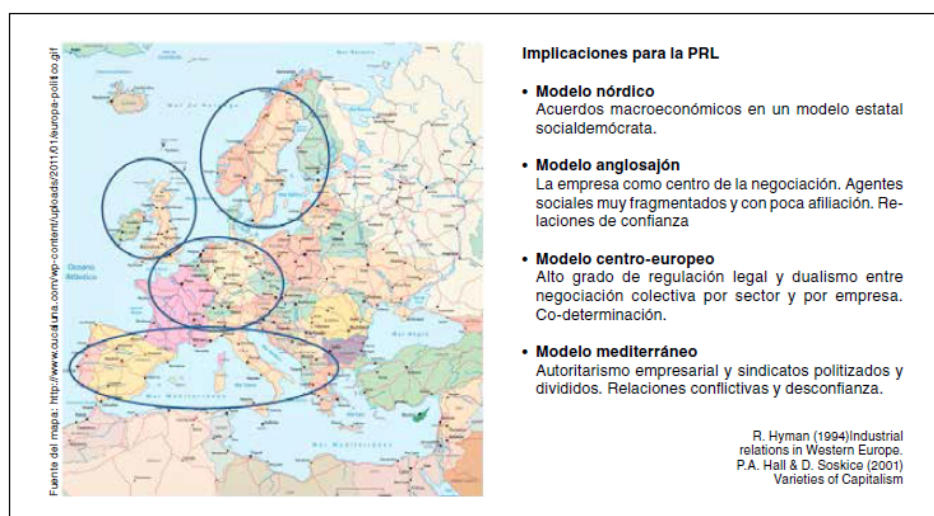


Figura 1. Modelos de Relaciones Laborales en Europa

En un primer momento, la atención se centró en los efectos que la satisfacción laboral ejercía sobre variables como el absentismo, los accidentes laborales, el cambio e

incluso el abandono de la organización o empresa. Posteriormente, dicha atención se centró en la calidad de vida de la que gozaban los trabajadores y en la relación que tenían los trabajadores con el entorno de la prevención de riesgos laborales.

En España culminó con la introducción de la obligatoriedad del aseguramiento de tal manera que eliminaba la necesidad de que los trabajadores litigaran contra su empresario para ser indemnizados por los accidentes sufridos y permitía a los empresarios sustituir un coste incierto por un coste fijo. (Ley Dato, 1900)

Tanto la flexibilidad como la satisfacción laboral son conceptos que determinan en gran medida e influyen de manera positiva o negativa sobre otro tipo de variables preventivas e influye sobre la identidad, el carácter, el desempeño laboral y el clima organizacional.

A partir de este punto deberíamos reflexionar sobre la importancia de las relaciones laborales en su dimensión prevencionista, quizás porque vivimos en un mundo que es considerado con demasiadas rigideces en los mercados y éstas originan falta de competitividad y desempleo, por otro lado, se trataría de aproximar el funcionamiento del Mercado de Trabajo al de otros mercados que supuestamente operan en condiciones más competitivas y por último la mayoría de las reformas laborales que se han llevado a cabo en las economías desde los años 80 están inspiradas en este enfoque.

En la actualidad, está adquiriendo una mayor importancia tanto para las organizaciones como para los propios empresarios la presencia de trabajadores altamente motivados y para ello es indispensable medir y sobre todo buscar un equilibrio entre las medidas encaminadas a la flexibilidad empresarial y la satisfacción de los trabajadores, ya que esto influirá claramente en la productividad de cada uno de ellos, estamos hablando de aumentos de rendimientos como su actitud hacia el trabajo y por lo tanto esto reportará un mayor beneficio para la empresa y un mayor sentimiento de satisfacción para los propios trabajadores.

Por ello, esta línea de investigación basada en la influencia que pueda tener las relaciones laborales en el mundo de la prevención de riesgos laborales aplicada a las empresas y en los trabajadores es necesaria (resulta de gran relevancia práctica), y a través del análisis de algunos casos, se puede comprobar cómo las políticas de prevención utilizadas en una empresa influyen en otros factores laborales.

Este Trabajo Final de Máster se compone de ocho apartados, en el primero, el de la Introducción, se ofrece una panorámica general de los conceptos a tratar a lo largo del trabajo. En el segundo apartado, el del Marco Teórico, se analizan las diferentes teorías y enfoques de las relaciones laborales en torno al concepto de la prevención laboral. En el apartado de Objetivos se presentan las diferentes metas a alcanzar en el presente trabajo. El apartado de Metodología recoge el procedimiento que se ha llevado a cabo para la realización del trabajo. En el apartado de Resultados se presentan los principales hallazgos encontrados. El apartado de Conclusiones sintetiza las ideas principales tras el análisis de los resultados. Finalmente, el apartado de Bibliografía muestra las principales referencias consultadas para terminar con el apartado de Anexos donde se recogen las entrevistas originales.

2. OBJETIVOS

El objetivo general de este trabajo es comprender y profundizar en los aspectos de la prevención y de los cambios más relevantes en relación con el clima laboral y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

En cuanto a los objetivos específicos que se persiguen, podemos señalar los siguientes:

- Estudiar la prevención desde la perspectiva histórica y la relación que tiene con los diferentes enfoques y dimensiones laborales.
- Analizar los factores que influyen en las políticas de prevención, flexibilidad y satisfacción laboral.
- Determinar en qué medida la motivación y satisfacción laboral influyen sobre el clima organizacional y el trabajador.
- Aplicar las diferentes teorías estudiadas a las entrevistas realizadas.

El presente trabajo está basado en diverso material, fundamentalmente en fuentes bibliográficas, normativa jurídica y diversos libros relacionados con los diferentes aspectos que se tratan en el trabajo.

Con las fuentes que suministran la información se pretende ofrecer y exponer lo más razonadamente posible el tema elegido mediante el uso de un vocabulario adecuado y comprensible, ya que, el conocimiento de la materia va ligado a la capacidad explicativa.

3. MARCO TEÓRICO

Actualmente vivimos en un mundo globalizado y cambiante que gira a una velocidad de vértigo y para ello debemos de estar preparados, por ello desde el punto de vista preventivo resulta interesante disponer de sistemas flexibles capaces de adaptarse a nuevas alteraciones o cambios referentes a la protección de los trabajadores.

Debemos de tener en cuenta que la prevención de riesgos no puede quedarse al margen de otros factores del mundo laboral como la *flexibilidad* y sus nuevas políticas de aplicación en los modelos organizativos y laborales. Es decir, debe de producirse una sinergia entre los diferentes factores laborales como la *flexibilidad*, la *motivación* de los trabajadores o la *satisfacción* laboral, y a su vez debe de crearse un feedback entre los mismos, de tal manera que la prevención quede actualizada y a la cabeza de los profundos cambios que se generan en nuestra sociedad y las estructuras sociales que se crean en el entorno.

3.1. EL MUNDO DE LA PRL Y SU EVOLUCIÓN

Para comprender la evolución del trabajo y de la prevención es necesario prestar atención a los factores que están cambiando el mundo del trabajo, ya que suelen ser cambiantes y de naturaleza muy diferente.

Según la NTP 1000 con motivo del cuarenta aniversario del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, organizó una Jornada Técnica con el título “*El futuro de la prevención*”, se centra en tres aspectos fundamentales en el mundo de la prevención, en el ámbito tecnológico, las tecnologías de la información y de la comunicación en general e Internet en particular, están cambiando radicalmente el mundo laboral. La posibilidad de interconexión múltiple y a distancia ofrece mayores posibilidades para trabajos colaborativos, relativiza la importancia del espacio o lugar donde se trabaja y habita e introduce una mayor flexibilidad laboral. En el ámbito político y económico hay que tener en cuenta la globalización económica y el impacto que puede provocar en la prevención y su utilización, teniendo en cuenta que vivimos en un mundo global, este, afecta también a los sistemas de seguridad y salud de los trabajadores y en el caso europeo se produce una tendencia unificada en la prevención de riesgos y su correspondiente normalización y homologación. Por otro lado estos procesos tienden a ejercer una presión a la baja de las condiciones de trabajo, al poner en competencia realidades sociales y laborales muy distintas, favoreciendo situaciones de dumping, lo cual repercute en una creciente flexibilización de las condiciones de trabajo y de empleo.

En este sentido, para el futuro de la prevención de riesgos laborales lo más preocupante es la evolución del ámbito de las relaciones laborales en Europa existe una legislación sobre seguridad y salud laboral de carácter muy avanzado, que establece unos criterios mínimos cuya aplicación y mejora continua se deja en manos de la colaboración entre empresarios y trabajadores.

En el caso de España, la aplicación de esta legislación se ha visto lastrada, por un modelo de RRL caracterizado por una elevada conflictividad, un autoritarismo empresarial y unos sindicatos politizados y divididos.

Si atendemos al Prólogo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:

“La ley de Prevención de Riesgos Laborales significó en una muy buena medida el pago de una deuda que nuestro ordenamiento debía al mundo de las relaciones laborales y, muy en particular, a la adecuación de nuestro país a las numerosas exigencias al respecto de la Unión Europea, de cuya exigente normativa sobre esta materia no hay sólo que destacar la conocida Directiva Marco (Directiva 89/391/CEE) sino un buen número de Directivas de desarrollo que han marcado líneas muy concretas en las diversas materias concernientes a la Seguridad y Salud Laboral.

Respecto a las diferentes dimensiones que engloba la prevención se hace referencia a:

- Seguridad en el trabajo: implantación de las medidas preventivas adecuadas a cada puesto de trabajo para la seguridad y salud de los trabajadores, como;
 - Evaluación de riesgos, planificación de medidas preventivas, control y seguimiento de su implantación.
 - Investigación y análisis de los accidentes y propuesta de medidas preventivas.
 - Realización e implantación de planes de emergencia y de autoprotección.
 - Formación específica del puesto de trabajo derivada de la evaluación de riesgos.
 - Estudios de seguridad en colaboración con prestigiosas instituciones del sector.
 - Seguimiento de la implantación del plan de prevención.
 - Seguimiento del plan de acción y planificación de las actividades preventivas.
 - Valoración de la integración de la prevención.
 - Soporte técnico para la elaboración del procedimiento e instrucciones de trabajo.
- Higiene industrial: Actuación en empresas que por sus características están sometidas a riesgos higiénicos (contaminantes físicos, químicos y biológicos):
 - Estudios y mediciones específicas de agentes físicos, como el ruido, las vibraciones, la iluminación...
 - Estudios y mediciones específicas de contaminantes químicos, como el polvo, el amianto, humos de soldadura...
 - Estudios específicos de agentes biológicos.
 - Asesoramiento en utilización de equipos de protección individual y colectiva.
 - Propuesta de medidas preventivas de enfermedades profesionales.
 - Formación en higiene industrial derivada de los estudios y mediciones específicas.
- Ergonomía y psicología: las condiciones ambientales y psicológicas del trabajo condicionan el correcto desarrollo de la actividad diaria:

- Evaluación de puestos de trabajo a través del análisis de posturas forzadas, movimientos repetitivos, manipulación de cargas.
- Concepción y diseño de puestos de trabajo.
- Formación específica en Ergonomía derivada de los estudios y mediciones específicas.
- Estudio de los factores psicosociales.
- Desarrollo de herramientas en colaboración con institutos tecnológicos y universidades.
- Medicina del trabajo (vigilancia y control de la salud): Velar por la salud del capital humano de una empresa es un factor clave en toda organización y que proporciona claros beneficios:
 - Valoración de las encuestas de riesgos y protocolización de los exámenes de salud.
 - Encuestas de salud.
 - Exámenes médicos en centros propios o en unidades móviles desplazadas hasta la empresa.
 - Estudios epidemiológicos.
 - Campañas de promoción de la salud.
 - Valoración de los trabajadores especialmente sensibles, embarazadas y menores.

3.2. FLEXIBILIDAD: CONCEPTO

No podríamos hablar del *Derecho del Trabajo* ni de la prevención de riesgos sin mencionar un factor tan importante en nuestros días como es la *flexibilidad*, podría decirse que se trata de un fenómeno novedoso o quizás no tanto si nos adentramos en sus comienzos, primeras referencias y relaciones con los diferentes enfoques laborales.

Podemos definir la *flexibilidad* como *la adaptabilidad de la organización productiva para ajustarse a una demanda variable en volumen y composición (fábrica flexible)*. También la podemos considerar como la actitud de los trabajadores para cambiar el puesto de trabajo dentro de la Organización (polivalencia de la mano de obra).

Por otro lado la flexibilidad puede ser vista como la debilidad de las restricciones jurídicas que regulan el contrato laboral de manera que el volumen de empleo se pueda adaptar sin trabas a las necesidades de la empresa (*flexibilidad numérica*). Se trata de una especial sensibilidad de los salarios a la situación económica propia de cada empresa o general (*flexibilidad salarial*) y por último podría verse como la posibilidad de las empresas de sustraerse de una parte de las deducciones fiscales y sociales y, más en general, de liberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión.

Es importante profundizar en el concepto de la flexibilidad por varias razones:

- Porque se ha considerado que la rigidez del mercado de trabajo está en el origen de la falta de competitividad y el desempleo
- Porque se trataría de aproximar el funcionamiento del mercado de trabajo al de otros mercados que supuestamente operan en condiciones más competitivas
- Porque la mayoría de las reformas laborales que se han llevado a cabo en las economías desde los años 80 están inspiradas en este enfoque
- Porque las políticas de flexibilidad afectan profundamente a la aplicación de las medidas preventivas en una empresa, estas puede ser vista como un gasto en vez de una inversión de mejora.

3.3. FLEXIBILIDAD EN EL MUNDO DE LA PREVENCIÓN

En primer lugar nos encontramos con el término “prevención” que por el artículo 3 de la LPRL debe entenderse como:

“el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”

En el marco comunitario (Directiva 89/391/CEE) se entiende como *“conjunto de disposiciones o de medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos profesionales”*

Según la Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral en el capítulo tercero (medidas para favorecer la flexibilidad interna de las empresas como alternativa a la destrucción de empleo), no cabe duda que la mayoría de los contratos que hoy se celebran en España son de carácter temporal y resulta interesante observar como el mercado laboral se ha ido transformando en este aspecto, si antes los trabajadores tenían un solo trabajo para toda la vida, actualmente lo normal es que los trabajadores vayan pasando por varios trabajos dando lugar a su temporalidad e influidas por medidas de flexibilización.

Llegados a este punto, debemos de tener en cuenta los antecedentes legislativos de la prevención de riesgos:

- Adaptación de la realidad socioeconómica a las necesidades empresariales
- Armonización legislativa con los países de nuestro entorno
- Deficiente gestión de los servicios públicos de intermediación

Y además tener en cuenta la normativa comunitaria en el marco legislativo de referencia:

- La Directiva 91/383/CEE por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación de duración determinada.

- La propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos por Empresas de trabajo Temporal

Se trata de analizar si la flexibilidad empresarial que se aplica a las diferentes empresas afecta en este caso a los trabajadores en general y los temporales en particular, ver como afecta a las medidas de prevención, de igualdad de trato, información preventiva, formación y riesgos y por último la vigilancia de la salud.

La regulación de las Empresas de Trabajo Temporal en España representa un hito importante en nuestro marco de relaciones laborales al permitir una figura necesaria para acometer la flexibilidad que precisa el tejido empresarial contemporáneo para conseguir mayores cuotas de productividad y niveles más eficientes en la gestión de personal.

Esta mayor flexibilidad laboral exige como contrapartida el establecimiento de una serie de obligaciones tendentes a garantizar los derechos de los trabajadores contratados bajo este sistema en todos y cada uno de los ámbitos en los que se desenvuelven este tipo de relaciones laborales. Como hemos comentado anteriormente y según el artículo 28 de la LPRL la norma centra su atención en torno a cuatro ejes vertebradores:

- Igualdad de trato
- Información
- Formación
- Vigilancia de la salud

Debemos de tener en cuenta la realidad socioeconómica a las necesidades empresariales, las sociedades modernas, industrializadas y democráticas aspiran al pleno empleo y al máximo bienestar social de sus ciudadanos, lo que sin duda conlleva costes que en ocasiones pueden chocar con los intereses de los empresarios, en algunos casos. Para lograr este complicado equilibrio, el Estado intenta paliar las bolsas de desempleo que el mercado laboral no puede asumir, mediante la adopción de leyes que acertadas o no intentar solucionar los problemas generados por esa falta de dinamismo del mercado laboral, para ello se introducen medidas incentivadas como la flexibilidad laboral, subvenciones mediante prestaciones asistenciales o contributivas para mejorar el poder adquisitivo de las familias. Por su parte, las empresas recurren a la contratación temporal para evitar la sobresaturación de sus estructuras y se contrata mano de obra adicional para atender las necesidades de servicios o funciones concretas, pero en este sentido es donde debemos poner el foco de atención porque debemos de analizar si realmente se asumen las obligaciones preventivas por parte del empresario y si se aplican como deberían.

El deber de velar por la seguridad y la salud de los trabajadores presenta una justificación inmediata, derivada directamente del mandato constitucional contenido en el art. 40.2 de la CE:

“los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados”

Este derecho constitucional ha sido trasladado a su vez a la esfera del derecho laboral, siendo sus mayores exponentes los artículos 4.2.d) y 19.1 ET:

“a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene”

“1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad e higiene.

2. El trabajador está obligado a observar en su trabajo las medidas legales y reglamentarias de seguridad e higiene.

3. En la inspección y control de dichas medidas que sean de observancia obligada por el empresario, el trabajador tiene derecho a participar por medio de sus representantes legales en el centro de trabajo, si no se cuenta con órganos o centros especializados competentes en la materia a tenor de la legislación vigente.

4. El empresario está obligado a facilitar una formación práctica y adecuada en materia de seguridad e higiene a los trabajadores que contrata, o cuando cambien de puesto de trabajo o tengan que aplicar una nueva técnica que pueda ocasionar riesgos graves para el propio trabajador o para sus compañeros o terceros, ya sea con servicios propios, ya sea con la intervención de los servicios oficiales correspondientes.

El trabajador está obligado a seguir dichas enseñanzas y a realizar las prácticas cuando se celebren dentro de la jornada de trabajo o en otras horas, pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en las mismas”

Estas circunstancias jurídicas se traducen en la práctica de implantación preventiva en las empresas y su necesidad de integración en las mismas, conocimiento del lugar y los medios técnicos por las empresas que desarrollan la actividad y por último la realización del control de la salud.

Cuando hablamos de trabajo temporal hacemos referencia a los trabajadores en los que se centra este trabajo (trabajadores de tienda la mayoría de ellos con contrato temporal a los que se les aplica medidas de flexibilización laboral), la igualdad de trato se perfila como el primero de los ejes vertebrados citados anteriormente sobre los que entendemos se asienta la prevención de riesgos laborales, hablamos de igualdad entre los trabajadores indefinidos y los temporales.

La primera de las garantías que establece la LPRL en su artículo 28.1 se refleja de la siguiente manera:

“los trabajadores con relaciones de trabajo temporal o de duración determinada, así como los contratados por empresas de trabajo temporal, deberá, disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud que los restantes trabajadores de la empresa en la que prestan sus servicios”

Otro de los pilares fundamentales en los que se basa la prevención es la de información acerca de los riesgos a los que puedan estar expuestos los trabajadores ya sea por riesgos derivados de las funciones y tareas que realizan como por las propias instalaciones o de las herramientas y maquinaria que puedan emplear a la hora de realizar la actividad laboral que les corresponda, se trata de la denominada *información preventiva.*, que se establece en el artículo 19 de la LPRL:

“en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea su modalidad o duración de esta...”

Por lo tanto a modo de resumen siguiendo la línea del artículo 2.2 del RD 216/1999 se cita que se debe incluir los resultados de la evaluación de riesgos del puesto de trabajo a cubrir siguiendo el orden del último eje referido a la vigilancia de la salud, por ello atenderemos:

- Riesgos laborales de carácter general existentes en el centro de trabajo y que pudieron afectar al trabajador, así como los específicos del puesto de trabajo a cubrir.
- Medidas de prevención a adoptar en relación con los riesgos generales y específicos que pudieran afectar al trabajador, con inclusión de la referencia a los equipos de protección individual que haya que utilizar y que serán puestos a su disposición
- Formación en materia de prevención de riesgos laborales que debe poseer el trabajador
- Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse en relación con el puesto de trabajo a desempeñar, especificando si, de conformidad con la normativa aplicable, tales medidas tienen carácter obligatorio o voluntario para el trabajador y su periodicidad

3.4. FLEXIBILIDAD: ENFOQUES

Dependiendo de la forma de flexibilidad adoptada, se habla de una “flexibilidad ofensiva” acorde con un planteamiento *institucionalista*, es decir la adaptabilidad de la organización productiva y la aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto, y por otro lado puede darse el caso de una “flexibilidad defensiva o pasiva” acorde con un planteamiento *neoclásico*, debilidad de las restricciones jurídicas, sensibilidad de los salarios a la situación económica y que las empresas puedan quitarse activos.

En el periodo *Postfordista* aparece una de las primeras referencias directas a la flexibilidad o mejor dicho medidas de flexibilidad para los trabajadores, cabe recordar que dicho periodo se diferencia del *Fordismo* en que los trabajadores si antes tenían una estructura lineal y en cadena ahora utilizan nuevas tecnologías de información, hacen un especial énfasis en los diferentes tipos de consumidores y aparecen los trabajadores de cuello blanco.

“El motor que genera los cambios recibe el nombre de flexibilidad y es uno más de los que desde la década de los setenta vienen encendiendo en los centros de trabajo. Tal es así que la flexibilidad se considera la característica principal de una forma de producción denominada Postfordista” (Coller, 1997).

Tanto las escuelas regulacionistas como las institucionalistas coinciden al señalar que el mundo del trabajo está cambiando completamente y se está pasando de una producción en masa y en cadena, a una producción basada en las necesidades del mercado y hecha a medida a los gustos y necesidades del consumidor. La diferencia radica en la flexibilidad, la introducción de nuevas tecnologías y la adaptación a los nuevos sistemas productivos. Indican que la flexibilidad en el trabajo implica transformaciones en la forma de organizar la producción y el trabajo, ya que las empresas pasan de un modelo productivo a otro.

3.5. DIMENSIONES DE LA FLEXIBILIDAD

Actualmente se estudian tres tipos de flexibilidad, *la flexibilidad salarial*, *la flexibilidad numérica* y *la flexibilidad funcional*.

La *flexibilidad salarial* tiene como función principal la eliminación de las barreras que hacen que los salarios fluctúen en función de las condiciones macroeconómicas y microeconómicas, esto da lugar a una serie de ajustes en el nivel salarial, es decir en lo que cobra el trabajador a final de mes para así evitar descensos en los márgenes empresariales.

Principalmente se basa en:

- Descentralización e individualización de la negociación colectiva¹
- Supresión de la legislación sobre salarios mínimos.
- Aumento del peso de los componentes variables e individuales del salario.
- Moderación salarial.

La *flexibilidad numérica* tiene como función principal la eliminación de las barreras que impiden que las empresas ajusten sus plantillas a su situación en cada momento que les sea necesario. Sus principales rasgos son:

- Reducir la protección legal contra el despido (abaratamiento, reducción de trámites, ampliación de causas de despido).
- Potenciar la contratación temporal y a tiempo parcial.
- Aumentar la flexibilidad horaria y la variabilidad de la jornada laboral.
- Externalización de las tareas de producción a otras empresas o a Empresas de Trabajo Temporal o a trabajadores autónomos.

Y por último la *flexibilidad funcional*, la cual sería el nexo facilitador de los cambios en la organización del trabajo y su función principal sería la de modificar la asignación de trabajadores a diversas funciones, trata sobre la adaptación a los cambios tecnológicos. Principalmente se producen:

- Cambios en la regulación laboral que permitan la asignación de trabajadores a diversos puestos de trabajo
- Reducción de las categorías profesionales y ampliación de sus contenidos para facilitar la movilidad ocupacional

¹ La negociación colectiva persigue dos objetivos, por una parte sirve para determinar las remuneraciones y las condiciones de trabajo de aquellos trabajadores a los cuales se aplica un acuerdo que se ha alcanzado mediante negociaciones entre dos partes que han actuado libre, voluntaria e independientemente. Por otra parte, hace posible que empleadores y trabajadores definan, mediante acuerdo, las normas que regirán sus relaciones recíprocas.

3.6. LA SATISFACCIÓN LABORAL COMO CONSECUENCIA DE LA PREVENCIÓN EN LA EMPRESA

La Prevención de Riesgos Laborales influye notablemente en la satisfacción laboral de los trabajadores y esta ha sido durante años una de las áreas más estudiadas en el campo de la psicología industrial y organizacional. Esta área de la psicología ha adquirido una gran importancia a lo largo de los años y ello es debido principalmente a que los trabajadores de una organización perciben la satisfacción laboral como el medio a través del cual logran una gran satisfacción personal.

La satisfacción laboral se ha convertido en uno de los aspectos de la calidad de vida laboral que ha generado un mayor interés. En un primer momento, la atención se centró en los efectos que la satisfacción laboral ejercía sobre variables como el absentismo, los accidentes laborales, el cambio o incluso el abandono de la organización. Posteriormente, dicha atención se centró en la calidad de vida laboral de la que gozaban los trabajadores.

Concepto de Satisfacción Laboral

Han sido muchos los autores que han escrito sobre este tema, entre ellos Locke, el cual, considera la satisfacción laboral como *un estado emocional positivo resultante de la valoración del trabajo o de las experiencias laborales*. (Muchinsky,1993). Esta definición hace referencia a que la satisfacción laboral es un concepto global, compuesto por facetas específicas de satisfacción tales como el salario, los compañeros de trabajo, la promoción, las condiciones ambientales de trabajo etc.

Además de definir la satisfacción laboral como estado emocional, también se puede considerar desde otros puntos de vista. Puede ser considerada como actitud generalizada ante el trabajo, teniendo en cuenta que las actitudes responden a un modelo tridimensional: dimensión afectiva, cognitiva y conductual o comportamental. Esta definición indica que las personas que trabajan desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término de satisfacción laboral.

Autores como Lawler, afirman que la satisfacción laboral puede estar constituida por todas las facetas de satisfacción sentidas por el trabajador. Por otro lado, Griffin y Bateman, indican que la satisfacción laboral es un concepto global formado por facetas específicas de satisfacción como son (Chiang et al., 2010):

- El salario
- Satisfacción con el trabajo en sí mismo
- Las relaciones con los compañeros
- Las promociones
- Las condiciones de trabajo
- Los beneficios

Por lo tanto podemos decir que el término satisfacción tiene una relación directa con la prevención de riesgos laborales, es decir, un trabajador que se considere satisfecho es un trabajador en el que aumentará la probabilidad de conductas seguras acordes con las políticas preventivas de una empresa.

Debemos de tener en cuenta que el hecho de que existan políticas de prevención en el entorno laboral no hace que el trabajador de por sí, tenga que estar satisfecho, porque un trabajador actual dará por supuesto que en su puesto de trabajo existen unos mínimos de seguridad y salud laboral. Por lo tanto el cumplimiento de dichas expectativas no genera satisfacción alguna.

Pero por otro lado, la ausencia de estos factores preventivos como por ejemplo la psicología, ergonomía o la seguridad e higiene hará que el trabajador se sienta insatisfecho.

No consideremos la seguridad y salud del trabajador como una fuente de motivación directa. *“Deberías estar contento, tienes unos equipos de protección adecuados, los equipos de trabajo cumplen con la normativa, se te realiza una vigilancia de la salud periódica”*, sino como una fuente de no desmotivación.

Los trabajadores, en general, llegan al puesto de trabajo motivados y es el contenido y contexto del trabajo lo que les hace cuestionar esta motivación.

Por tanto, la presencia de prevención de riesgos laborales no genera satisfacción, y su ausencia sí insatisfacción. Motivemos lo que hay que motivar y sobre todo no desmotivemos lo que no hay por que desmotivar.

3.7. TEORÍAS DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Han sido varias las teorías que se han propuesto para estudiar la satisfacción laboral en las personas, pero debido a que es un concepto complejo y difícil de desarrollar, ninguna de estas teorías ha obtenido una gran confirmación empírica. Además, cada una de ellas analiza distintos aspectos de la satisfacción. En este trabajo se examinarán algunas teorías referentes a la satisfacción laboral.

Teoría Bifactorial de Herzberg

También denominada Teoría de la Motivación-Higiene propone dos clases de factores en el contexto laboral:

- Factores asociados a la satisfacción laboral o también denominados factores de contenido (motivacionales) como pueden ser: el éxito, el reconocimiento, el logro y la responsabilidad
- Factores asociados a la insatisfacción laboral o también denominados factores de contexto (higiénicos) como pueden ser: las condiciones laborales, el salario, la supervisión y la política de la organización

Teoría de Locke

Está compuesta por la teoría de la finalidad y por la teoría de los valores, ya que en un primer momento, Locke presentó la teoría de la finalidad para luego más tarde, completar dicha teoría con los resultados de sus investigaciones y análisis de los valores, presentando de esta manera, la teoría de los valores.

Teoría de la Finalidad

Esta teoría supone que para que un trabajador pueda lograr el éxito en su carrera profesional debe de fijarse una serie de metas u objetivos que desea alcanzar, por lo tanto, estas metas u objetivos constituyen un fin en sí mismos, lo cual, constituye una gran fuente de satisfacción y motivación para el trabajador.

Teoría de los Valores

Esta teoría supone que la satisfacción laboral depende en gran medida de los valores laborales importantes para la persona obtenidos a través del propio trabajo. Para que se produzca la satisfacción laboral debe de existir una conexión entre los valores personales, las posibilidades de conseguir esos valores a través del trabajo y las necesidades reales de la persona. En este caso, el trabajador experimentará una mayor satisfacción laboral cuanto mayor sea dicha conexión.

3.8. RELACIÓN ENTRE LA PRL, MOTIVACIÓN LABORAL Y LA FLEXIBILIDAD EN LA EMPRESA

El nivel de flexibilidad y satisfacción laboral del que goza un trabajador puede tener como ya se ha mencionado anteriormente, efectos positivos sobre el desempeño laboral, pero también pueden darse efectos negativos. Respecto a la prevención para los trabajadores como hemos dicho anteriormente, un trabajador del siglo XXI ya da por hecho que tiene que tener unos mínimos de seguridad y salud laboral garantizados y no por ello debe de tener una satisfacción laboral adicional, pero si en el caso contrario el hecho de no sentirse protegido por un sistema prevencionista que le proteja puede provocar una falta de motivación en el trabajador que afecte a sus niveles de satisfacción laboral. Estos efectos negativos pueden afectar a una serie de variables relacionadas tanto con la motivación como con la satisfacción laboral. Algunas de las variables que pueden verse afectadas pueden ser, el absentismo laboral, la rotación en el trabajo, la actividad sindical, el síndrome del trabajador quemado “*burnout*” o el rendimiento.

Absentismo laboral

Han sido muchos los estudios y las investigaciones que se han elaborado sobre la relación entre satisfacción-motivación y absentismo laboral. La mayoría de estas investigaciones han demostrado que existe una relación directa, negativa y significativa entre tales conceptos. Muchos de estos estudios han tratado de identificar las posibles causas que provocan el absentismo. A la hora de determinar las causas, se ha tenido en cuenta la influencia de aspectos como el género, la atracción que el trabajador siente por

su grupo, y el nivel o estatus profesional. Además, también se ha demostrado que el trabajador puede sufrir este tipo de fenómeno cuando carga con grandes responsabilidades en su trabajo o cuando desempeña tareas de gran dificultad, lo cual conllevará un mayor esfuerzo e implicación en su trabajo. Este gran esfuerzo e implicación puede dar lugar a diversas presiones que causen el absentismo laboral en el trabajador.

Rotación en el trabajo

Al igual que ocurre con el absentismo laboral, la relación existente entre la motivación-satisfacción laboral y la rotación del empleo es una relación directa y positiva. Desde el punto de vista de la rotación laboral, se entiende que los trabajadores más capacitados o más competentes se encuentran mayormente satisfechos en sus puestos de trabajo y como consecuencia de esto, son los que permanecen por más tiempo en sus respectivos trabajos, mientras que los trabajadores menos competentes que se encuentran insatisfechos en sus trabajos son quienes más fácilmente tienden a cambiar de puesto, de empresa o incluso de profesión, lo cual, puede beneficiar tanto a las organizaciones como a los propios empleados.

Síndrome del trabajador quemado o Burnout

Autores como Burke y Greenglass (1987), señalan que el burnout psicológico causa la insatisfacción laboral, en cambio otros autores como (Penn, Romano y Foat, (1988), apuntan que es la satisfacción laboral la causa del burnout psicológico, por lo tanto, la relación entre motivación-satisfacción laboral y burnout está sujeta a controversia. Finalmente, afirman que el burnout psicológico es la causa de la insatisfacción laboral y no a la inversa, teniendo éste un efecto causal negativo sobre la satisfacción laboral.

3.9. A MODO DE SINTESIS

A grandes rasgos podemos recapitular el marco teórico de la siguiente manera, primero hemos definido el concepto de flexibilidad desde un punto de vista teórico y abarcando las diferentes visiones que nos han dado la aplicación de las políticas preventivas dentro de los enfoques laborales. A continuación hemos descrito las tres dimensiones de la flexibilidad para profundizar en el concepto, recordemos que trata sobre la *flexibilidad salarial, numérica y funcional*. Asimismo hemos relacionado la flexibilidad en todas sus vertientes con la satisfacción laboral mediante una serie de teorías al respecto, *teoría bifactorial y teoría de Locke*, y a su vez como afecta la prevención a la eficiencia de los trabajadores, por otro lado hemos intentado analizar las relaciones que tiene la motivación laboral con la flexibilidad de la empresa, viendo aspectos como el absentismo, la rotación y el síndrome del trabajador quemado.

4. METODOLOGÍA

El proceso de la realización del trabajo comienza con la identificación de la cuestión o problemática teórica, es decir, la comprensión y profundización del concepto de la prevención dentro del mundo laboral y como éste ha producido cambios en las relaciones laborales y calidad de vida de los trabajadores. A partir de este punto, la metodología que se ha empleado es cualitativa-descriptiva. A través de ella, se describen y se dan respuesta a ciertas situaciones o interrogantes sobre un tema concreto, particular, y sus posibles soluciones, empleando, en este caso, la técnica de la entrevista y de la búsqueda bibliográfica.

A continuación, se describen con más detalle las características de esta técnica de recolección de datos.

Debemos de tener en cuenta que la entrevista supone la interacción directa entre dos o más personas. Las ventajas de la entrevista son numerosas, entre ellas destaca la posibilidad de mantener una relación interpersonal (que conlleva la influencia recíproca en los individuos implicados), el poder llevar a cabo una observación, la posibilidad de obtener abundante información y evaluar a personas a las que no podrían examinarse por medio de otros instrumentos.

Atendiendo a los diferentes tipos de entrevistas, podemos establecer una clasificación en función del *nivel de estructuración*, según la *directividad*, según los *objetivos* y según la *temporalidad del proceso*.

Probablemente, la clasificación más popular de las entrevistas en función del *grado de estructuración* está basada en la especificación previa de las áreas de evaluación. De este modo, autores como Moreno Rosset (2005) distinguen entre:

- *Entrevistas estructuradas*: el entrevistador se ajusta a un guión establecido y generalmente estandarizado a la hora de hacer preguntas. En este tipo estarían recogidas las entrevistas mecanizadas (en las que el paciente se sitúa ante un ordenador para responder a las preguntas que le formulan) y los cuestionarios guiados por el entrevistador. Así, las pautas de entrevista estructurada favorecen la validez de contenido al asegurarnos que la entrevista cubre todo el universo de contenidos a evaluar (mientras que pautas de entrevista menos estructuradas pueden obviar algunas áreas de contenido).
- *Entrevistas semiestructuradas*: el entrevistador tiene un guión previo con cierto grado de libertad para proponer cuestiones *ad hoc* durante la entrevista, bien ampliando información, bien alterando el curso de las preguntas o la formulación de las mismas. En este caso se trata de equilibrar la ventaja de la flexibilidad de los formatos de entrevista poco estructurados con el inconveniente de la pérdida de fiabilidad con respecto a entrevistas más estructuradas.
- *Entrevistas no estructuradas* (o libres): el entrevistador permite hablar al entrevistado en función de sus propias necesidades, formulando preguntas abiertas, preguntas de amplio espectro, que promueven hablar desde lo que cada uno selecciona para contestar y no desde la concreción a una pregunta muy específica.

Finalmente, Ávila Espada (1992) propone una clasificación en función de los *objetivos* de la entrevista que distingue entre entrevistas iniciales, entrevistas para la identificación de problemas, entrevistas de orientación, entrevistas de terminación, entrevistas en situación de crisis y entrevistas de observación.

En nuestro caso, el tipo de entrevista utilizado para el trabajo consiste en una entrevista semiestructurada, directiva, de investigación y de información complementaria. Para el análisis de las respuestas de la muestra, se ha tenido en cuenta el sexo de los participantes entrevistados, la edad, la posición en la empresa y su nivel socioeconómico. No obstante, los resultados son meramente orientativos ya que son extraídos de una muestra limitada.



5. ANÁLISIS (tipo1)

Esta parte del trabajo supone la realización del análisis sobre los efectos de la aplicación de las actividades preventivas en los trabajadores, sus efectos en la prevención de riesgos laborales. En este caso se ha realizado una entrevista semiestructurada con preguntas cerradas a 4 trabajadores de una misma empresa dedicada al sector textil y venta al detalle, son 19 preguntas que se han realizado a 4 sujetos de una misma tienda, éstos tienen diferentes características correspondientes a los diferentes puestos laborales que desempeñan, edad, sexo y categoría profesional. Dichas cuestiones se han agrupado en cuatro grandes bloques temáticos, el primero de ellos corresponde a la *prevención y la red social*, el segundo de ellos a la *prevención e igualdad en el trabajo*, la *prevención y los recursos humanos como empresa* y por último la *prevención y desregulación del mercado de trabajo*.

Una vez acabadas las preguntas y respuestas se procederá a la realización de una tabla en la cual se cruzarán los grupos mencionados anteriormente con los sujetos entrevistados y su posicionamiento respecto a la prevención, flexibilidad y satisfacción laboral, mediante las palabras clave obtenidas en las entrevistas. Gracias a esta tabla podemos observar si se cumplen o no los enfoques teóricos que hemos plasmado en el trabajo y como ha podido afectar la flexibilidad y la satisfacción laboral en el trabajador dentro del mundo laboral.

(grupo red social)

1. ¿Cómo compatibilizas tu vida personal/familiar con la flexibilidad horaria del trabajo en la tienda?

- a. *la puedo compatibilizar perfectamente*
- b. *me es imposible compatibilizar mi vida personal con la profesional*
- c. *a veces si puedo y en otras ocasiones me resulta difícil compatibilizarlo*

2. ¿Cómo afecta la prevención de tu entorno? (desde el punto de vista del trabajador)

- a. *la prevención afecta de una manera positiva en mi empresa porque me siento más protegido y satisfecho porque se cumple la ley dentro del sector laboral textil*
- b. *no me afecta en absoluto ya que no es imprescindible en mi vida diaria*
- c. *la prevención en mi empresa es escasa y afecta negativamente, ya que el hecho de no realizar la formación necesaria me da a entender que la empresa no se preocupa lo suficiente por sus trabajadores*

3. ¿Influye la prevención de tu empresa de alguna manera? (desde el punto de vista del empresario)

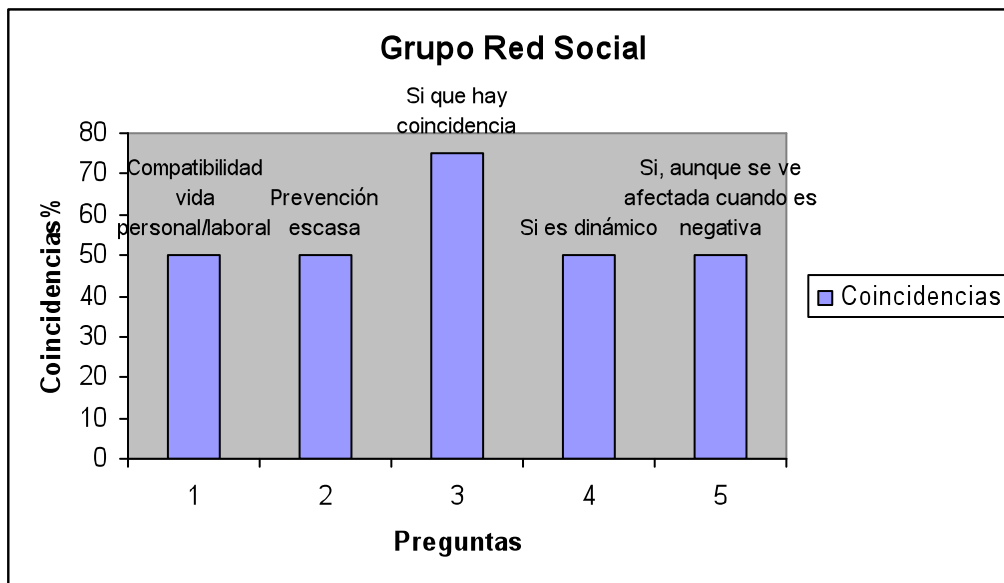
- a. si claro, influye y es necesario en la empresa
- b. no, no influye aunque es necesario aplicar en la empresa
- c. a veces sí pero no se puede aplicar por falta de interés o medios

4. ¿Crees que el mercado donde trabajo es dinámico, si es así, como afecta al mundo preventivo?

- a. si es dinámico ya que el mundo textil es cambiante y va a un ritmo muy rápido, ya que el mundo de la moda va en función de las necesidades de los clientes, así debería ser las políticas preventivas dirigidas a este sector, en este sentido la prevención no está a la altura que debería
- b. si es dinámico y pienso que las políticas preventivas van en sintonía con la velocidad que tienen otras políticas laborales del mismo entorno, en este caso el textil
- c. no es dinámico y la prevención en la empresa no tiene nada que ver con las estrategias tomadas en otros ámbitos o decisiones que se toman en la empresa

5. ¿Crees que la prevención afecta de algún modo a la competitividad laboral?

- a. por supuesto que sí, cuando un trabajador siente que está protegido por parte de la empresa se siente más motivado y a su vez aumenta su eficiencia
- b. si, aunque solo se ve afectada cuando es de manera negativa, cuando un trabajador percibe que no se realizan actividades orientadas a la prevención laboral siente que la empresa no protege lo que debería por lo tanto pierde interés en otros factores laborales que pueden afectar a su competitividad laboral
- c. no, la competitividad no tiene nada que ver con la prevención en una empresa



En la gráfica se puede observar como 2 de cada 4 sujetos contestó a la pregunta 1 que si puede compatibilizar su vida profesional con su vida personal, continuando con la segunda pregunta en la que el 50% contestó que la prevención que se aplica en la empresa desde su percepción es escasa, en cambio 3 de los 4 sujetos piensan que la prevención que se aplica en la empresa es escasa cuando se le pregunta sobre la implantación de la misma, en la pregunta 3 donde se pregunta sobre si influye la prevención (desde el punto de vista del empresario), el 75% opina que si que incide y que el empresario quizás debería de ver más la prevención como una inversión que no como un gasto, además el 50% de los trabajadores piensan que trabajan en un mercado dinámico y cambiantes y que la prevención debería de moverse con la misma agilidad y por último 2 de cada 4 sujetos opina que la prevención afecta de manera negativa cuando no se aplica.

(grupo desregulación)

1. ¿Qué opinas sobre tu trabajo cuando empezaste aproximadamente hace 6 años y ahora? (desde el punto de vista preventivo)

a. antes no se aplicaba ninguna medida preventiva en la empresa y ahora se empiezan a aplicar

b. ni antes ni ahora se aplican medidas preventivas ya que se considera un gasto para la empresa

c. no se aplica lo que se debería, solo lo necesario para que no te pongan sanciones

2. ¿Qué es para ti la incertidumbre en tu trabajo? ¿Cómo te afecta personalmente?

a. es no saber que va a pasar mañana con el trabajo y eso afecta a la prevención porque no te sientes motivado para realizar ninguna actividad preventiva

b. es una motivación para erradicar la incertidumbre y esforzarse más para quitarla de tu vida, intentas aplicar medidas preventivas como otras de la empresa para mejorar en tu día a día

c. me es indiferente ya que si pensara todo el día en la incertidumbre de mi trabajo no haría mis labores diarias, preventivamente hablando realizo lo que me mandan hacer al respecto

3. ¿Crees que tus logros se ven mejor reconocidos en el trabajo actualmente?

a. no, en absoluto, ahora lo que prima es el beneficio por encima del esfuerzo

b. sí, los esfuerzos laborales son el camino para llegar a sentirse realizado independientemente de la situación actual tan difícil que vivimos en términos laborales

c. depende del superior que tengas y de sus capacidades de liderazgo valorará o no tus logros y en función de ello te motivará más o menos

4. ¿Qué opinas sobre el aumento de los contratos temporales en detrimento de los contratos indefinidos, crees que los indefinidos están mejor protegidos que los temporales?

a. pienso que es la consecuencia de la precarización del mercado laboral en general aunque en algunos aspectos puede ser beneficioso para algunos trabajadores pero en líneas generales creo que es algo negativo para los trabajadores

b. los contratos temporales indican que la calidad del empleo ha decrecido en función con otras épocas aunque también es cierto que puede indicar una tendencia de creación de empleo

c. es algo indiferente porque lo que importan es la creación de empleo sin tener en cuenta la calidad del mismo

5. ¿Los trabajadores temporales están peor protegidos que los indefinidos?

a. desde el punto de vista preventivo, claramente están peor protegidos porque no reciben la formación necesaria para el trabajador

b. en este sentido no afecta al trabajador porque tiene la misma formación e información que cualquier otro trabajador que empieza a trabajar en la empresa

c. no se tiene en cuenta porque no se realizan prácticas preventivas necesarias a los trabajadores

6. ¿Qué opinas sobre el hecho de abrir más temprano y cerrar más tarde (ampliación del horario laboral)?

a. la flexibilidad se adapta a las necesidades de los clientes y así se puede demostrar en que las ventas son mayores en esas horas que en otras que es cuando los clientes potenciales están trabajando

b. pienso que es negativo para el trabajador y el cliente, ya que el consumidor se acostumbra a comprar a otras horas y afecta a la vida personal tanto del cliente que compra como del trabajador que atiende

c. es un efecto dominó que afecta a todos los actores laborales, el cliente sale más tarde de su trabajo, va a comprar más tarde a la tienda y el que atiende sale más tarde de su trabajo. Se debe tener en cuenta que si está en una tienda comprando ropa no está en un bar consumiendo, afectando a otros sectores

7. ¿Y de abrir los festivos?

a. es algo positivo porque se atiende la demanda de otro tipo de consumidores como los turistas

b. es negativo porque se pierden otras costumbres dedicadas a vida personal y familiar

c. el verdadero problema es que quien trabaja los festivos son los mismos que trabajan toda la semana, por lo tanto aumenta la carga de trabajo, baja la satisfacción laboral y lo más importante de todo es que no se crean nuevos puestos de trabajo

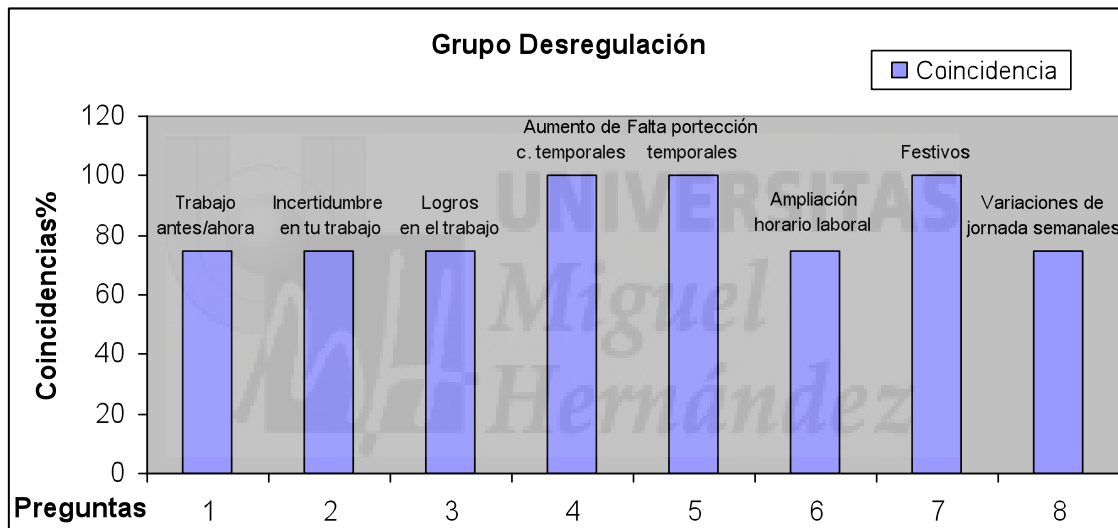
8. ¿Qué opinas sobre las variaciones de jornada semanales sobre las jornadas fijas mensuales que tenías anteriormente, como se aplica en este caso la prevención en tu empresa?

a. a mi las ampliaciones de jornada me viene bien porque puedo compatibilizar mis estudios con el trabajo, esta flexibilidad en mi caso es positiva

b. en mi caso es un trastorno porque no me puedo organizar correctamente y el hecho de que no se hagan actualmente contratos a 40h semanales afecta a mi economía

c. en algunos casos puede ser positivo y en otros no porque, depende de las necesidades de cada trabajador

Entonces la idea es, agrupar estas preguntas en los 4 grupos mencionados anteriormente y con las respuestas de las preguntas saco las palabras clave correspondientes a cada sujeto y cada grupo y luego las cruzo, de tal manera que quedaría así:



En la gráfica correspondiente al grupo desregulación y que conexión tiene con la prevención de riesgos, podemos observar que se han realizado 8 preguntas en este grupo y en líneas generales la sensación generalizada es de unanimidad a la hora de contestar las preguntas, aunque si nos centramos en cada una de las preguntas realizadas, podemos ver las siguientes apreciaciones, en la pregunta 1 (opinión del trabajo antes que ahora) los sujetos responden que ni antes ni ahora se aplican las medidas preventivas. A la pregunta de que es para el trabajador la incertidumbre laboral, 3 de cada 4 sujetos han respondido que afecta a las medidas preventivas porque no se sabe que puede pasar al día siguiente. Por otro lado cuando se trata de valorar los logros la mayoría de los sujetos entrevistados respondieron que los esfuerzos son el camino para llegar a sentirse realizado.

En la pregunta 4 y 5 sobre la temporalidad de los trabajadores, 3 de cada 4 sujetos creen que ha aumentado los contratos temporales frente a los indefinidos y esto a su vez genera una falta de protección, en el caso que nos ocupa de prevención, ya que al ser trabajadores temporales no reciben quizás la formación e información que podrían recibir los trabajadores indefinidos.

Finalmente se observa también que el 75% de los encuestados no ve con buenos ojos la apertura de los festivos, o bien si se realiza se debería de hacer con otras condiciones.

(grupo igualdad)

1. ¿Crees que la prevención y los factores laborales han podido igualar al hombre y a la mujer en el trabajo?

a. si que iguala derechos en el sentido de que equipara algunos derechos preventivos de la mujer con los del hombre (embarazo)

b. no, las políticas preventivas no afectan al género de los trabajadores

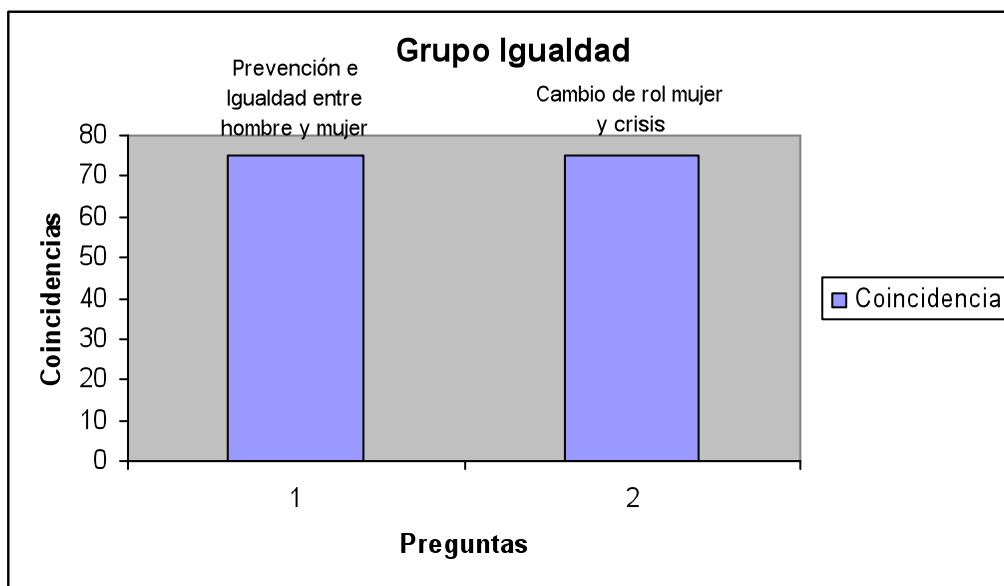
c. en algunos casos sí y en otros no

2. Sabes que en este sector (sector del comercio textil), el papel predominante es el de la mujer, y con la crisis, las nuevas reestructuraciones empresariales han cambiado los roles, ¿qué opinas?

a. es cierto que ha habido un cambio de rol porque a veces el hecho de que sea una mujer quien desempeñe el trabajo, desgraciadamente para algunos empresarios que la mujer se quede embarazada puede ser un problema

b. no es cierto que haya habido un cambio de roles, en mi empresa la mayoría de las trabajadoras son mujeres y las políticas empresariales (entre ellas las de prevención) cubren perfectamente ese aspecto de género

c. las reestructuraciones empresariales afectan a otros factores en la empresa pero no creo que afecte a los trabajadores en si mismo



Respecto a la gráfica correspondiente al grupo igualdad de las dos preguntas realizadas la primera se refiere a la prevención y los factores laborales que han podido igualar al hombre y a la mujer en el trabajo, la respuesta mayoritaria ha sido que las políticas preventivas no afectan al género de los trabajadores, en mi opinión tiene sentido porque si la mayoría de trabajadores son mujeres, directamente es normal que la mayoría de las políticas (posturas, cargas físicas o riesgo por embarazo) vayan dirigidas al sector femenino. Por otro lado en la segunda pregunta cuando se refiere a que en el sector textil el papel predominante es el de la mujer y como afectan los cambios laborales en el mundo del género y de la prevención, la respuesta más contestada fue que si se ha podido dar en algún caso un posible cambio de rol, pero que desgraciadamente y aunque la mayoría de políticas preventivas sean orientadas a la mujer, al no haber puestos directivos ejercidos por mujeres o muy pocas, no se realizan correctamente.

(grupo rrhh)

1. ¿Cómo valoras trabajar en una tienda después de haber terminado una carrera universitaria? (perfiles profesionales) ¿Crees estar capacitado para aplicar nuevas técnicas en tu empresa?

a. es una manera positiva de entrar en el mercado laboral y desde ese punto puedes promocionar a otros puestos más cualificados

b. lo valoro negativamente, ya que antes no tenías que pasar por este paso para llegar a cotas más altas

c. no es valorable ya que lo considero como un efecto de la crisis y lo trato como un factor externo al mundo laboral que no depende de la calificación académica del trabajador

2. ¿Qué piensas sobre el hecho de que hoy puedas trabajar en una tienda con un equipo y mañana estés en otra de la misma compañía pero con compañeros diferentes?

a. creo que es debido a la rotación laboral que se produce debido a la precariedad de los contratos en el sector del textil, la mayoría de los contratos son temporales y no da tiempo a que reciban la formación necesaria en materia preventiva

b. creo que una ocasión de aprender a trabajar con trabajadores de diferentes perfiles laborales y que puede ayudarte para avanzar profesionalmente y personalmente

c. pienso que es una pena que por un lado haya gente competente y no se le valora adecuadamente pero por otro lado otros trabajadores pueden encontrar una manera de aprovechar esos cambios para avanzar en otros aspectos en la tienda

3. ¿Cómo afecta la tecnología en la empresa en la que trabajas? Podrías indicarme algunas ventajas e inconvenientes al respecto? ¿Podría aplicarse dicha tecnología al mundo preventivo? ¿Cómo?

a. claro que afecta la tecnología en mi empresa ya que te ayuda a optimizar procesos como el stock que tenemos en la tienda, o puedes ver las colecciones que te van a llegar y tienes un control de formación e información a los trabajadores desde el punto de vista preventivo

b. afecta a los medios utilizados en la tienda pero respecto a la prevención cuenta más el interés que ponga tu encargado o district manager que la posible tecnología que se pueda aplicar

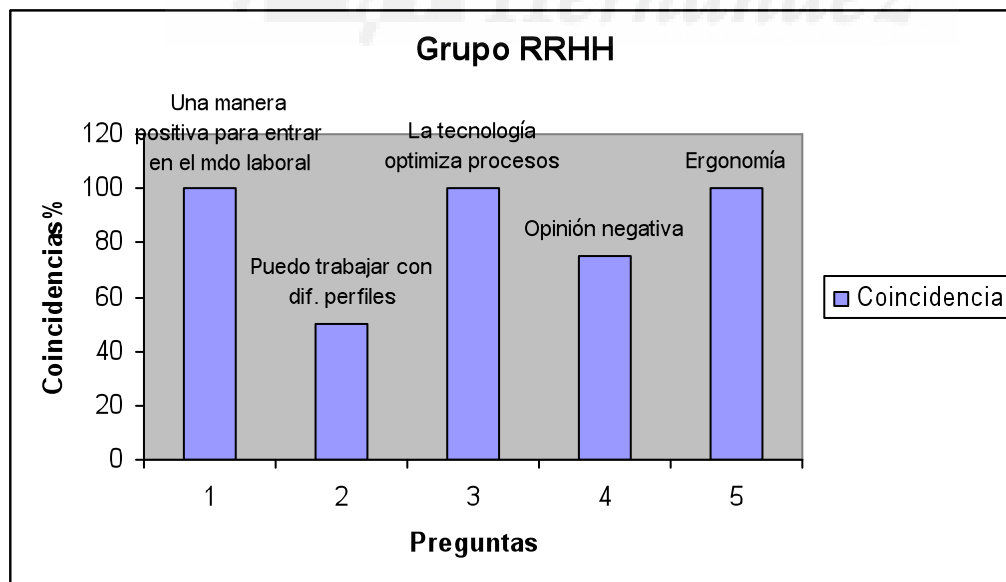
c. no afecta a la venta que se pueda realizar en una tienda y por lo tanto no afecta a las políticas preventivas que se puedan aplicar en una tienda o las medidas que se puedan tomar al respecto para proteger a los trabajadores

4. Antes tenías contacto con los recursos humanos de zona, y ahora dispones de una intranet de la compañía para realizar varias gestiones personalmente (consulta de nóminas, retenciones anuales, variaciones etc.) ¿qué opinas de dicho cambio?

a. es negativo ya que elimina la variable personal o de contacto con la persona, ahora una misma persona de recursos humanos llega a más trabajadores por lo tanto tiene más carga de trabajo y nosotros estamos peor atendidos

b. es positivo porque se puede acceder mejor a tu recursos humanos y evitas el paso de hablar con tu encargado y puede resolver más rápido los problemas que puedan surgirte en la tienda

c. es igual que antes porque aunque cambie el medio al final el fin es el mismo



En la gráfica de grupo de Recursos Humanos, se han realizado 5 preguntas correspondientes a este grupo que relacionan los RRHH (flexibilidad) con las medidas de prevención que se aplican en la empresa.

Respecto a la pregunta de cómo se valora el hecho de trabajar en una tienda después de haber terminado una carrera universitaria (perfiles profesionales), los 4 sujetos contestaron que era un modo positivo de entrar en el mercado laboral, en la pregunta sobre la rotación de los equipos en una tienda 2 de los 4 sujetos contestaron que puede verse como una ocasión para trabajar con perfiles diferentes laborales y que puede ayudarte a avanzar profesionalmente y personalmente.

En la pregunta 3 el 100% de los encuestados cree que la tecnología puede ayudar a optimizar los procesos en la empresa y así ayudar a la implantación de las políticas preventivas.

Respecto a la pregunta 4, de la relación que tenías anteriormente con el RRHH y ahora con la aplicación de nuevas maneras de comunicarse en la empresa (intranet o medios telemáticos), el 75% opina que es algo negativo ya que elimina la variable personal y la importancia del cara a cara.



6. ANÁLISIS (tipo2)

Esta parte del trabajo supone la realización del análisis sobre los efectos de la aplicación de las actividades preventivas en los trabajadores, sus efectos en la prevención de riesgos laborales. En este caso se ha realizado una entrevista semiestructurada con preguntas abiertas a 4 trabajadores de una misma empresa dedicada al sector textil y venta al detalle, son 19 preguntas que se han realizado a 4 sujetos de una misma tienda, éstos tienen diferentes características correspondientes a los diferentes puestos laborales que desempeñan, edad, sexo y categoría profesional. Dichas cuestiones se han agrupado en cuatro grandes bloques temáticos, el primero de ellos corresponde a la *prevención y la red social*, el segundo de ellos a la *prevención y desregulación del mercado de trabajo*, la *prevención y la igualdad* y por último la *prevención y los recursos humanos*.

A continuación se integra cada pregunta realizada en el cuestionario con el grupo correspondiente y se adjunta la respuesta resumida de la transcripción de cada sujeto².

Estas preguntas se agruparán en cuatro grupos que integran lo que he considerado necesaria para realizar mi análisis de campo, que son los siguientes:

a) *prevención y red social*

b) *prevención y desregulación del mercado de trabajo*

c) *prevención e igualdad*

d) *prevención y Recursos Humanos/empresa (flexibilidad)*

Preguntas realizadas:

(grupo red social)

¿Cómo compatibilizas tu vida personal/familiar con la flexibilidad horaria del trabajo en la tienda?

¿Cómo afecta la prevención de tu entorno?

¿Crees que la prevención afecta de algún modo a la competitividad laboral?

¿Crees que el mercado donde trabajo es dinámico, si es así, como afecta al mundo preventivo?

(grupo desregulación)

¿Qué opinas sobre tu trabajo cuando empezaste aproximadamente hace 6 años y ahora? (desde el punto de vista preventivo)

¿Crees que tus logros se ven mejor reconocidos en el trabajo actualmente?

² Tanto las transcripciones como el cuestionario con todas las preguntas realizadas figuran en el apartado de Anexos del presente trabajo.

¿Qué es para ti la incertidumbre en tu trabajo y cómo te afecta personalmente?

¿Qué opinas sobre el aumento de los contratos temporales en detrimento de los contratos indefinidos, crees que los indefinidos están mejor protegidos que los temporales?

¿Los trabajadores temporales están peor protegidos que los indefinidos?

¿Qué opinas sobre el hecho de abrir más temprano y cerrar más tarde?
(ampliación del horario laboral)

¿Y de abrir los festivos?

¿Qué opinas sobre las variaciones de jornada semanales sobre las jornadas fijas mensuales que tenías anteriormente, como se aplica en este caso la prevención en tu empresa?

(grupo igualdad)

¿Crees que la prevención y los factores laborales han podido igualar al hombre y a la mujer en el trabajo?

Sabes que en este sector (sector del comercio textil) el papel predominante es el de la mujer, y con la crisis, las nuevas reestructuraciones empresariales han cambiado los roles ¿qué opinas?

(grupo rrhh)

¿Cómo valoras trabajar en una tienda después de haber terminado una carrera universitaria? (perfiles profesionales)

¿Qué piensas sobre el hecho de que hoy puedas trabajar en una tienda con un equipo y mañana estés en otra de la misma compañía pero con compañeros diferentes?

¿Cómo afecta la tecnología en la empresa en que trabajas?

Antes tenías contacto con los RRHH de zona, y ahora dispones de una intranet de la compañía para realizar las gestiones uno mismo, como por ejemplo la aplicación de los recursos preventivos, consulto de nóminas, retenciones anuales, variaciones ¿qué opinas de dicho cambio?

Una vez acabadas las preguntas y respuestas se procederá a la realización de una tabla en la cual se cruzarán los grupos mencionados anteriormente con los sujetos entrevistados y su posicionamiento respecto a la prevención mediante las palabras clave obtenidas en las entrevistas. Gracias a esta tabla podemos observar si se cumplen o no los enfoques teóricos que hemos plasmado en el trabajo y como ha podido afectar la flexibilidad y la satisfacción laboral en el trabajador y cual es su opinión al respecto.

	<i>SUJETO1</i>	<i>SUJETO2</i>	<i>SUJETO3</i>	<i>SUJETO4</i>
red social	Compaginar Organización Incertidumbre Aplicar Protegido Aplica Preocupa Gasto Inversión Indiferente Involucra Flexibilidad Beneficios Competitividad Equilibrio	Compatible Formación preventiva Aplica Indiferente Involucra Cambiante Rapidez Dinamismo Competitivo Desafección Temporal Artificial	Compaginarlo Familia Acceso Compatible Charlas preventivas Aplica Información Influye Velocidad Actualizada Ritmo Competitividad Proteger Informados	Coincidir Organizarme Aplicación Familia Protegidos Deber Concienciación Proteger Velar Protección Obligación Dinámico Velocidad Competitividad Indefensión
desregulación laboral	Transmitían Crisis Números Derechos Prioritario Incertidumbre Educado Eslabón Valorado Logro eficiente	Rotaciones Aplica Desmoronamiento Educaban Esfuerzo Oportunidad Extinción Incertidumbre Integrado Protegidos	Crisis Desempleo Gasto Seguridad Esfuerzo Presión Experiencia Implicación Identidad Controles	Sanción Incertidumbre Logros Recompensas Objetivos Desconfianza Rotando Información Elección Engaño

	<p>Crisis</p> <p>Precarios</p> <p>Formación</p> <p>Dinámica</p>	<p>Información</p> <p>Formación</p> <p>Consumista</p> <p>Regulacione</p>	<p>Formación</p> <p>Beneficios</p> <p>Reforma laboral</p>	<p>Desprotegidos</p> <p>Incertidumbre</p> <p>Irregular</p>
igualdad	<p>Mujeres</p> <p>Protección</p> <p>Reestructuraciones</p> <p>Oportunidad</p>	<p>Flexibilidad</p> <p>Desigualdad</p> <p>Precarizado</p> <p>Igualdad</p> <p>Problema</p> <p>Embarazada</p> <p>Crisis</p>	<p>Distancias</p> <p>Flexibilidad</p> <p>Sueldo</p>	<p>Condiciones</p> <p>Oportunidades</p> <p>Necesidades</p> <p>Requisitos</p>
RRHH	<p>Curriculums</p> <p>Deterioro laboral</p> <p>Prestigio</p> <p>Status</p> <p>Rotación</p> <p>Equipos</p> <p>Perjuicios</p> <p>Candidato</p> <p>Condiciones</p> <p>Controlar</p> <p>Esfuerzos físicos</p> <p>Fisioterapeuta</p> <p>Formación</p> <p>Persona</p>	<p>Oportunidad</p> <p>Formación</p> <p>Equipo</p> <p>Integración</p> <p>Grupo de trabajo</p> <p>Eficacia</p> <p>Competitivo</p> <p>Perfiles</p> <p>Gestionar</p> <p>Posturas</p> <p>Esfuerzo</p> <p>Piernas</p>	<p>Temporalidad</p> <p>Formadoras</p> <p>Personas</p> <p>Formación</p> <p>Ergonomía</p> <p>Posturas</p> <p>Información</p>	<p>Circunstancias Personales</p> <p>Sofisticado</p> <p>Facilita</p> <p>Agiliza</p> <p>Programas</p> <p>Esfuerzos</p> <p>Psicológicamente</p> <p>Independencia</p> <p>Autonomía</p>

Análisis Global

Una vez observado las palabras que se repiten por los sujetos dentro de cada grupo de preguntas me ha llamado la atención como palabras como **“compaginar”**, **“compatible”**, **“protección”**, **“protección”** y **“competitividad”** son las palabras más utilizadas por los sujetos entrevistados. En mi opinión cuando hablamos de prevención relacionado con la red social, es decir entendiendo red social como las relaciones con la familia, los amigos y los puentes que pueden existir con el mundo del trabajo (prevención laboral), es lógico que las palabras compatibilidad y compaginar sean las más utilizadas ya que es necesario establecer estructuras que hagan de puente entre la vida personal y la laboral, y sin la primera es imposible la segunda. Por otro lado es destacable que otra de las palabras sea la de protección, ya que el trabajador necesita sentir que se siente protegido por la empresa y necesita que en este sentido se cumplan las diferentes actividades preventivas para que pueda ejercer su trabajo. Además de otras palabras como aplicar, en este caso dirigido a la inserción de las políticas preventivas en el mundo laboral, es decir que no solo se quede en papel mojado, el trabajador exige que esas medidas tengan un carácter práctico y no sólo sea algo teórico solo y meramente por cumplimiento de la LPRL y evitar así sanciones.

En el segundo grupo (prevención relacionado con la desregulación laboral) me ha sorprendido la palabra **“esfuerzo”** porque personalmente me imaginaba que saldrían palabras como **“crisis”**, **“incertidumbre”**, **“formación”** e **“información”**, pero en concreto esfuerzo se refiere desde mi punto de vista a que el trabajador intenta no dejarse llevar por la idea derrotista que a lo mejor podía tener en los primeros años de la crisis económica y entiende que a base de esfuerzo puede quizás ser un camino para lograr una mayor estabilidad, obviamente es una sensación subjetiva, pero me ha parecido una apreciación interesante. Por otro lado, la incertidumbre generada por las diferentes medidas de flexibilidad laboral, aunque no puedo decir que todas las medidas de aplicación de estructuras flexibles hayan sido negativas, ya que en algunos casos es una herramienta que para algunos trabajadores ha sido positivo, como horarios más flexibles que ayudan a hacer compatible la vida académica con la laboral, tan necesaria para los jóvenes hoy en día. Por supuesto no podemos dejar de lado la formación e información que he observado en las respuestas de los sujetos, quiero decir, se puede apreciar la necesidad que tienen los diferentes trabajadores en la necesidad de tener o adquirir una formación preventiva para poder aplicar aquellas medidas preventivas, el trabajador es consciente de ello y se nota que quiere llevar a cabo dichas medidas, pero a la vez tiene un sentimientos de falta de predisposición por parte del empresario.

Cuando hablamos de prevención e igualdad, aparecen palabras como **“flexibilidad”** y **“oportunidad”**, y nos preguntamos entonces como puede afectar la flexibilidad a la igualdad laboral entre el hombre y la mujer, es curioso que a medidas que profundizas en cada grupo y lo relacionas con las palabras en común, más dudas te surgen al respecto, la relación que puedo encontrar entre la igualdad de género y la flexibilidad a mi juicio reside en el miedo que puede tener las trabajadoras en este caso, en la aplicación de medidas flexibles (estructuración de plantillas, movilidad geográfica, aumento de la carga de trabajo, cambio de horario, nuevas condiciones salariales) y que jueguen en detrimento de las condiciones de la mujer y que además de los retos que supone ser una mujer trabajadora del siglo XXI (techo de cristal), se añadan condiciones

que aún pongan las cosas más difíciles y aumenten las desigualdades entre hombres y mujeres. Además se observa como la palabra oportunidad juega un papel fundamental ya que es necesario que los trabajadores puedan tener ese acceso al mundo laboral, esa participación que debe ser otorgada a los trabajadores (jóvenes, mujeres, parados en edad de exclusión) para poder demostrar todo lo que se puede dar y así generar riqueza y mantenimiento del sistema del bienestar.

Finalmente y no menos importante el último grupo analizado referido a los recursos humanos y su papel en la prevención de riesgos laborales, observamos como la **“formación”** es fundamental y el nexo en común puede ser a parte del técnico de prevención de la empresa, el RRHH ya que a pesar de que personalmente no considero que sea capaz de tener la formación necesaria para dar cursos preventivos, si puede ser considerado como una herramienta indispensable para conectar las medidas preventivas (formación e información) con el empresario y el trabajador. Es la parte que puede hacer que el sistema se retroalimente (feedback) y puedan salir a la luz los logros que puede conseguir la empresa aplicando medidas preventivas (disminución de bajas por parte del empresario, satisfacción de los trabajadores al sentirse protegido, aumento del rendimiento de los trabajadores).

En conclusión, una vez realizado este análisis puedo decir que para el trabajador una de los aspectos más importante es la necesidad de recibir una formación preventiva necesaria para poder desempeñar su trabajo pero a su vez existe la necesidad que el empresario sea capaz de transmitir que no lo hace por obligación (que es lo que ocurre en la mayoría de los casos) sino que lo hace por un sentido de protección de su empresa, que al final está formada por los trabajadores, proteger a los trabajadores, a las mujeres, a los jóvenes. Al no ser está la realidad percibida por los trabajadores y la aplicación de medidas de desregulación laboral y de medidas de flexibilidad, esto afecta de manera notable a los trabajadores, algunos de manera positiva y otros de manera negativa, este aspecto es importante ya que me he dado cuenta de que la percepción que yo tenía era negativa y he caído en el hecho de que no siempre las medidas flexibles son negativas para el trabajador, y de ahí, su vital importancia de utilizar las diferentes herramientas que tiene el empresario para obtener un equilibrio.

7. DISCUSIÓN

En este apartado se pretende comparar los resultados del análisis realizado con otros informes similares que presentan similitudes con el objeto de estudio.

Informe 1: Gestión práctica de riesgos laborales: Integración y desarrollo de la gestión de la prevención, ISSN 1698-6881, N.º. 23, 2006, págs. 32-36

Promoción conjunta de la seguridad y salud laboral en el sector textil

De acuerdo con un estudio realizado entre 320 trabajadores de empresas valencianas del sector textil, adecuar las metas y objetivos de seguridad al resto de aspectos del manejo y gestión de la seguridad y salud aumentaría el impacto de estas variables sobre la salud del trabajador. De ahí la importancia de las actitudes de los trabajadores hacia la seguridad, no sólo porque ello incide en su propia seguridad, sino también en su salud laboral en términos de bienestar general y satisfacción en el trabajo. En concreto, en la encuesta realizada se supera el 50 por ciento de explicación de la satisfacción en el trabajo, lo que revela que un trabajador en un contexto laboral seguro es un trabajador más satisfecho, tanto globalmente con su trabajo como con el uso de sus capacidades, condiciones y perspectivas en el trabajo.

Informe 2: Fundación Mapfre Vol. 17, n.º 1 Enero/Marzo 2013. Aguirre Zubiaurre Z. Martínez Díaz M. P.

Influencia de la situación laboral en el ajuste familia-trabajo

Si observamos los resultados de este estudio podemos ver como en algunos si que tienen coincidencias en algunos resultados obtenidos en mi análisis, aunque por supuesto teniendo en cuenta el sesgo de la muestra.

De un total de 150 sujetos potenciales a los que se les entregó el cuestionario, la muestra final quedó formada por 34 varones y 33 mujeres. Todos los participantes de este estudio cumplen los siguientes requisitos: vivir en pareja, ser padre/ madre y tener un trabajo remunerado.

Dentro de la muestra podemos establecer dos subgrupos: parejas de doble carrera (86,60%) y parejas tradicionales (13,40%), en las que solo uno de los cónyuges, el varón, tiene un trabajo remunerado.

En la Tabla I se presentan algunas de las características generales de la muestra:

TABLA I. Características sociodemográficas de la muestra

Variables		% Varones	% Mujeres	% Total
Edad Nº hijos	Media	44,53	43,18	43,87
	1	44,10	30,30	37,30
	2	29,40	51,50	40,30
	3	20,60	15,20	17,90
	Más de 3 hijos	5,80	3,00	4,50
Nivel de estudios propios	Sin estudios	3,00	0,00	1,50
	Estudios primarios	18,20	3,00	10,60
	Estudios secundarios	3,00	18,20	10,60
	Formación Profesional	6,10	9,10	7,60
	Diplomados/Técnicos	27,30	15,20	21,20
	Estudios Superiores	42,40	54,50	48,50
Nivel de estudios de la pareja	Sin estudios	3,10	0,00	1,50
	Estudios primarios	9,40	6,10	7,70
	Estudios secundarios	15,60	9,10	12,30
	Formación Profesional	12,50	12,10	12,30
	Diplomados/Técnicos	21,90	24,20	23,10
	Estudios Superiores	37,50	48,50	43,10
Ingresos propios	Hasta 600€	2,90	3,00	3,00
	Entre 600 y 1200€	11,80	12,10	11,90
	Entre 1200 y 1800€	17,60	39,40	28,40
	Entre 1800 y 2400€	38,20	27,30	32,80
	Más de 2400€	29,40	18,20	23,90
Tipo contrato	Fijo	91,20	93,90	92,50
	Temporal	8,80	6,10	7,50
Nº hs/semana trabajadas	Menos de 30 horas	2,90	15,60	9,00
	Entre 30 y 40 horas	5,90	21,90	13,50
	40 horas o más	91,20	62,50	77,50
Turno de trabajo	Mañana	5,90	30,30	17,90
	Mañana y tarde	88,20	69,70	79,10
	Rotativo	5,90	0,00	3,00
Tipo de trabajo	Profesionales y similares	38,20	36,40	37,3
	Altos directivos de empresas públicas o privadas	2,90	0,00	1,50
	Propietarios o gerentes en hostelería, comercio y agricultura	2,90	0,00	1,50
	Cuadros medios	11,80	9,10	10,40
	Personal administrativo y similar	17,60	36,40	26,90
	Capataces y personal encargado en actividades de servicios personales	0,00	6,10	3,00
	Comerciantes, vendedores y similares	5,90	3,00	4,50
	Resto del personal de servicios	2,90	0,00	1,50
	Trabajadores u obreros cualificados y semi-cualificados	11,80	6,10	9,00
	Otros	5,90	3,00	4,50

Tabla de familia y trabajo de 14 ítems elaborada por Grzywacz y Bass, dicha escala está compuesta por cuatro subescalas: conflicto trabajo-familia, facilitación trabajo-familia, conflicto familia-trabajo y facilitación familia-trabajo.

Los resultados se dividen en varias hipótesis:

- Hipótesis 1: mayores niveles de conflicto trabajo-familia se relacionan con variables laborales, menos satisfacción, menor flexibilidad horaria, mayor número de horas trabajadas a la semana, menor autonomía, mayor absentismo, menor rendimiento, mayores intenciones de abandonar la organización y menor apoyo por parte de los supervisores.
- Hipótesis 2: mayores niveles de facilitación trabajo-familia se relacionarán con, una mayor satisfacción laboral, mayor flexibilidad horaria, menor número de horas trabajadas a la semana, mayor rendimiento.

- Hipótesis 3: Las mujeres experimentan mayores niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo que los varones. Esta hipótesis no ha sido confirmada, ya que no existen diferencias estadísticamente significativas en los niveles de conflicto trabajo-familia y conflicto familia-trabajo en función del sexo.

Los cambios sociodemográficos acontecidos durante los últimos años han puesto de manifiesto la necesidad de estudiar la relación existente entre el trabajo y la familia y aquellas variables, de tipo laboral, familiar, personal y social, que dificultan o facilitan el ajuste entre estos dos ámbitos. A continuación se exponen las conclusiones extraídas de este estudio respecto a cada una de las dimensiones que componen el ajuste familia-trabajo.

Se ha encontrado que el conflicto trabajo-familia se relaciona con algunas de las variables laborales estudiadas. Centrándonos en las actitudes hacia el trabajo, los resultados muestran que el conflicto trabajo-familia se relaciona con la satisfacción laboral tal como ha sido informado por distintos autores

Cuando se tiene una jornada laboral muy extensa es difícil implicarse en la realización de las tareas domésticas y de crianza de los hijos, por falta de tiempo o por incompatibilidad de horarios, y es muy probable que el trabajador se encuentre cansado cuando está en casa, aspectos que conllevan la disminución de la calidad del tiempo que se pasa con la familia. Todo ello puede generar numerosas dificultades en las dinámicas familiares, tanto si se atiende a la relación de pareja como a la relación entre padres e hijos.

Informe 3: Revista Capital Humano (Diciembre 2009), nº 107. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas.

Flexibilidad y características psicosociales de los jóvenes

La inserción laboral de los jóvenes depende en buena medida de su conducta hacia el mercado de trabajo. Esa conducta recibe la influencia de numerosos factores personales que conforman su manera de ser, entre ellos los valores, las preferencias laborales y otras características personales como el grado de iniciativa, las creencias, motivaciones y, por supuesto, el estatus y el nivel de estudios.

Este cuaderno complementa la información presentada en el anterior, referida al perfil demográfico de los jóvenes que predomina en cada tipo de trabajo en función de la flexibilidad laboral con la información relativa al comportamiento, actitudes y bienestar de esos jóvenes.

Por último, el análisis de las diferentes facetas de flexibilidad laboral y su relación con aspectos demográficos y psicosociales, ofrece información relevante para comprender cómo actúan los jóvenes ante esas diferentes facetas de flexibilidad.

A continuación se describen las variables recogidas en el cuestionario del Observatorio referidas a las características personales relevantes para el desempeño de los trabajos y los principales resultados obtenidos a partir de los valores medios.

Todas ellas se evalúan en una escala de 1 a 5 (de muy en desacuerdo a muy de acuerdo). Pasividad en la planificación de la carrera: Refleja una forma de actuar según la cual la persona hace únicamente lo que le mandan, abandona en cuanto encuentra dificultades y da respuestas reactivas a las demandas ambientales.

- *Iniciativa*: refleja una conducta en la que el joven realiza su trabajo mejor de lo que formalmente se requiere y lo hace de manera activa y espontánea.

- *Autoeficacia laboral*: se refiere a las creencias en las propias capacidades laborales y se mide mediante afirmaciones como «Soy/era capaz de hacer bien mi trabajo».

En el gráfico 1 se representan las medias de las características personales en el ámbito de la flexibilidad relativa al tipo de contrato: tener un contrato permanente o de funcionario frente a no tenerlo, ser autónomo frente a no serlo, y tener un contrato temporal frente a no tenerlo.

Se observa que los jóvenes autónomos presentan mayor autoeficacia (4,42) que los que tienen empleos fijos (4,21) y temporales (4,11). Además, los permanentes y autónomos muestran niveles de autoeficacia por encima de la media (4,15).

En cuanto a la iniciativa, esta es superior para los contratos fijos o de funcionario (3,85), y junto con los autónomos (3,79) se sitúan por encima de la media (3,68). La pasividad es muy similar en los tres tipos de contratos e inferior a la media.

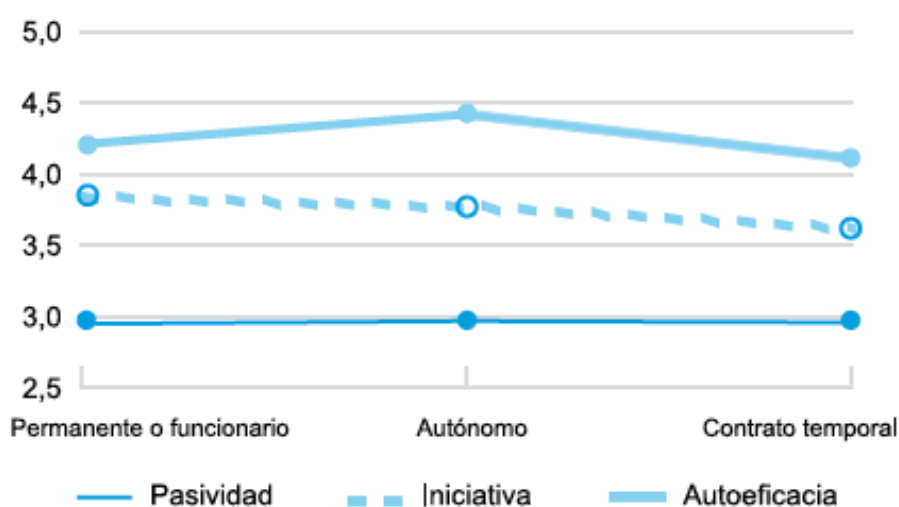


Gráfico 1. Características personales y flexibilidad relativa al tipo de contrato. Media.

En el cuadro 1 se presentan las medias de las características personales para el resto de facetas de flexibilidad laboral. Los empleos con movilidad geográfica muestran, al igual que los empleos fijos y de autónomo, mayor iniciativa (3,81) y autoeficacia (4,28) que la media, siendo estos además significativos, y su nivel de pasividad es de los más bajos (2,85). La dedicación a tiempo parcial y los horarios irregulares presentan valores superiores a la media en pasividad (3,01) e inferiores en iniciativa y autoeficacia, aunque la dedicación es la única faceta en la que la pasividad resulta significativa. Finalmente, los trabajos con reto muestran valores de iniciativa por encima de la media (3,78), siendo estos además significativamente distintos de los que no presentan reto.

Faceta de flexibilidad laboral	Opción flexible o inflexible	Pasividad		Iniciativa		Autoeficacia	
		Media	Significatividad	Media	Significatividad	Media	Significatividad
Flexibilidad dedicación	Tiempo parcial	3,01	*	3,68		4,09	*
	Tiempo completo	2,92		3,75		4,20	*
Flexibilidad horaria	Horario irregular	3,01		3,66	*	4,04	*
	Horario regular	2,94		3,74		4,21	*
Flexibilidad geográfica	Movilidad	2,85		3,81	*	4,28	*
	No movilidad	2,95		3,70		4,14	
Flexibilidad funcional	Versatilidad de tareas	3,02		3,68		4,26	
	Sin cambio de tareas	2,95		3,72		4,14	
Cualificación del trabajo	Infracualificado	2,99		3,66		4,16	
	Adecuado a la cualificación	2,94		3,74		4,14	
Trabajo con reto	Por encima de la cualificación	3,05		3,78	*	4,10	
	Adecuado a la cualificación	2,95		3,71		4,15	
Media		2,98		3,68		4,15	

Las cifras en negrita son valores que se sitúan por encima de la media global

* Test t significativo al nivel del 5% (2 colas): Media significativamente diferente entre la opción flexible e inflexible de la correspondiente faceta de flexibilidad laboral

Fuente del gráfico y cuadro 1: Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes 2008. Bancaja-Ivie

8. CONCLUSIONES

En este trabajo hemos podido observar la relevancia que ha tenido y sigue teniendo la prevención con otros factores muy actuales como la flexibilidad en todas sus dimensiones en el sistema capitalista del mundo en el que vivimos. Se ha profundizado mediante diferentes enfoques y se ha podido desgranar la evolución que han tenido dichas políticas de prevención y como han afectado a los trabajadores.

La calidad de vida laboral de los trabajadores supone un punto de inflexión en la creación de un clima laboral óptimo y mediante las diferentes teorías sobre la motivación y la satisfacción laboral, se ha observado que en la práctica se aprecia a grandes rasgos, la relación de la teoría y la práctica, siendo imprescindible que un trabajador se sienta valorado y protegido para así crear empleados eficientes y dispuestos a lograr una identidad única entre empresa y trabajador.

Las técnicas o medidas de prevención creando sinergias con factores flexibles y satisfacción laboral, son consideramos como herramientas que pueden ayudar a mejorar la competitividad de una empresa incluso a mejorar la economía de un país pero debemos ser cautelosos en cómo y quiénes realizan dicha flexibilidad. Es legítimo que dicho peso recaiga sobre el trabajador, consiguiendo un equilibrio equitativo entre empresario y empleado. Se ha tratado de conocer las opiniones de los trabajadores al respecto y que supone para ellos este concepto y cómo les afecta tanto en su vida laboral como personal.

Además, se ha estudiado la flexibilidad desde su perspectiva histórica y la relación que tiene con los diferentes enfoques dentro del mundo de la prevención, una vez analizados los factores que influyen en las políticas de flexibilización y satisfacción laboral podemos llegar a la conclusión de que actualmente se están aplicando las diferentes dimensiones de la flexibilidad numérica, salarial y estructural sin demasiado éxito, al menos en el trabajo de campo que se ha realizado, ya que no se ha ganado competitividad y si se ha perdido mucho en la satisfacción y motivación de los trabajadores. La pérdida de los contratos indefinidos en pro de los contratos temporales genera una falta de identificación por parte del empleado, y perjudica seriamente a la formación e información de estos trabajadores en materia preventiva.

Escuchamos en las noticias, en la radio, en nuestro entorno palabras como competitividad, empleo y abaratamiento del despido, en mi opinión son utilizadas con demasiada vehemencia. La competitividad se genera a base de esfuerzo y no de recortes, a base de trabajar en como obtener un componente laboral unitario alto como lo hacen otros países de nuestro entorno y no sólo centrándonos en la bajada de salarios y subida de horas para ganar la tan ansiada competitividad. Empleo sí, es importante, primordial para el desarrollo de un país, pero debemos preguntarnos que tipo de empleo queremos y cómo poner las bases para ello, tarea nada fácil.

Finalmente como reflexión apuntar lo visto en mi experiencia de prácticas de empresa en el Servicio de Prevención, por un lado me he dado cuenta de que, desgraciadamente el panorama se reduce a la mera obligación que tiene el empresario en aplicar las medidas correspondientes a su empresa en materia de prevención simple y llanamente para tener sanciones por parte de la autoridad, aunque también he de decir que cuando le haces ver al empresario, la necesidad y la posible eficiencia que puede obtener a la hora de aplicar medidas sencillas de prevención suelen darse cuenta de la importancia que tienen las políticas preventivas, dando lugar a una esperanza en este sector que me compete.

En un futuro nosotros debemos de dar ejemplo con nuestras actitudes prevencionistas y dar a entender con palabras sencillas y acciones empíricas que la prevención no es un gasto, todo lo contrario, es una inversión, en seguridad, en eficiencia, satisfacción y motivación laboral.



9. LIMITACIONES Y PROPUESTAS

En este apartado se describen las limitaciones que el trabajo presenta y se ofrecen unas propuestas de mejora que van a permitir seguir trabajando sobre el tema.

Para la realización del presente Trabajo Final de Máster se ha contado con una muestra de sujetos reducida, suponiendo la principal limitación, lo que nos lleva a que algunas de las conclusiones deban ser tomadas con cautela.

Por otro lado, entre las propuestas futuras, este Trabajo Final de Máster supone un punto de partida para seguir indagando sobre los objetivos señalados, ya que la relación que tiene la prevención sobre factores laborales como la flexibilidad en todas sus vertientes y la satisfacción laboral es algo novedoso y actual, esto hace que como hemos dicho anteriormente en el trabajo, se trate de un ser vivo, cambiante y dinámico, además se debe de tener en cuenta que las políticas flexibles no dependen solo de ellas mismas sino que además los factores externos como las diversas crisis económicas, el desempleo de un país, o factores de índole sociológico hace que se configuren nuevos escenarios a tratar. Y a su vez esto hace que las políticas preventivas a aplicar sean diferentes y se tengan que adaptar a los nuevos tiempos que corren.

En este sentido, sería aconsejable tomar como punto de referencia el objetivo general del presente trabajo para seguir investigando acerca del tema, con una muestra más amplia, con instrumentos validados para tal fin y siguiendo un método experimental que permitiera el contraste de resultados.

No obstante, los resultados aquí presentados nos acercan a una realidad que demanda nuevas soluciones por parte de la empresa en un entorno cada vez más competitivo y globalizado.

10. BIBLIOGRAFÍA

Alcover de la Hera, C.M^a; Martínez Iñigo, D; Rodríguez Mazo, F. y Domínguez Bilbao, R. (2004). *Introducción a la Psicología del Trabajo*. Madrid: Mc Graw Hill.

Atalaya Pisco, M.C. (1999). Satisfacción laboral y productividad. *Revista de Psicología*, 5.

Ávila Espada, A. (1993). *Evaluación en Psicología Clínica*. Salamanca: Amarú.

Chiang, M.; Martín, M^a.J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral* Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

Coller, X. (1997). *La Empresa Flexible. Estudio sociológico del impacto de la flexibilidad en el proceso de trabajo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas. Siglo XXI de España Editores.

Fernández-Ballesteros, R. (2006). *Evaluación Psicológica. Conceptos, métodos y estudio de casos*. Madrid: Pirámide.

Furnham, A. (2001a). Motivación y satisfacción en el trabajo. En Furnham, A. *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones*. (pp.256-331). Oxford University Press.

Furnham, A. (2001b). Cultura y climas corporativos. En Furnham, A. *Psicología Organizacional: El comportamiento del individuo en las organizaciones* (PP.575-626). Oxford University Press.

Furnham, A. Y Goodstein, L.D. (1997). The Organizational Climate Questionnaire (OCQ). The 1997 Annual, vol2, Consulting pp.163-179. Disponible en: <http://carmine.se.edu/cvonbergen/theOrganizationalClimateQuestionnaire.pdf>

Gala León, F y Guillén Gestoso, C. (2010a). Clima Organizativo. En Cascio, A. Y Guillén, C. (Coords). *Psicología del Trabajo. Gestión de los recursos humanos*. Skill Management (pp. 83-96). Barcelona: Ariel.

Guillén Gestoso, C. Y Gala Leon, F. (2010). Motivación y Satisfacción Laboral. En Gómez Sanabria, A.; Benitez Garay, C.; Guillén Gestoso, C.; Gala León, F. Y Lupiani Giménez, M. *Psicología del trabajo para las relaciones laborales* (pp. 195-209). Madrid: Mc Graw Hill.

Ley 31/1995, de 8 de noviembre , de Prevención de Riesgos Laborales (BOE N° 269, de 10 de noviembre de 1995)

Moreno Rosset, C. (2005). *Evaluación psicológica*. Concepto, proceso y aplicación en las áreas del desarrollo y de la inteligencia. Madrid: Sanz y Torres.

Sennett, R. (1998). *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama



11. ANEXOS

Anexo1 (transcripciones)

TRANSCRIPCIÓN SUJETO 1: (mujer de 30 años, dependienta, 5 años en la empresa)

TRANSCRIPCIÓN SUJETO 2: (hombre de 24 años, dependiente, 2 años en la empresa)

TRANSCRIPCIÓN SUJETO 3: (mujer de 30 años, puesto encargada, 5 años en la empresa)

TRANSCRIPCIÓN SUJETO 4: (hombre de 27 años, dependiente, 4 años en la empresa)

(grupo red social)

1. ¿Cómo compatibilizas tu vida personal/familiar con la flexibilidad horaria del trabajo en la tienda?

Sujeto1: A veces es difícil **compaginar** la vida personal con la laboral, ya que en la tienda aunque tenga un turno de 24 horas de contrato base, me suelen hacer variaciones ya sean semanales o mensuales hasta 30 horas a la semana.

No se trata de que no se pueda hacer compatible horarios de jornada completa o media jornada, sino más bien es cuestión de falta de **organización**, si me dicen la variación de jornada dos días antes es un poco complicado estructurar y hacer compatible mi vida personal.

Por ejemplo; si quiero quedar con mi pareja y hacer una pequeña escapada es complicado porque a pesar de tener una jornada reducida tengo que tener en cuenta por un lado la **incertidumbre** de no saber a ciencia cierta los horarios y si los sé los pueden cambiar en cualquier momento y por otro lado a largo plazo es imposible organizar nada porque pueden pedirme que hagan mas horas y aunque legalmente puedo negarme a hacerlas porque están fuera de mi contrato en la práctica no se suele hacer por posibles consecuencias negativas.

Esto a su vez me provoca que no pueda aplicar algunas de las medidas preventivas que me han podido enseñar, porque como no me siento motivado por el hecho de que no puedo disfrutar de mi familia por el tema de los horarios me hace que pierda el interés por otros menesteres, en este caso la prevención.

Sujeto2: En mi caso solo estoy contratado a 16 horas por lo tanto no tengo problemas ya que al estar pocas horas si que puedo hacer compatible mi vida profesional con mi vida personal, al estar a tan pocas horas voy solo tres días por semana y así puedo compatibilizar la tienda con mis estudios universitarios.

También es verdad que al estar pocas horas no le dedico el tiempo que debería a la formación preventiva, por el hecho de que en las reuniones yo no he estado, ya que normalmente se suelen hacer la mañana.

Sujeto3: Pues es un poco complicado, porque tengo una hija y es difícil compaginarlo pero imagino que es lo normal con un contrato a jornada completa, me hubiera gustado poder pedirme la reducción de jornada pero mi pareja esta en paro y no me lo puedo permitir, pero me siento afortunada ya que tengo la ayuda de mi familia que me echa un cable, sino sería imposible hacer compatible mi vida personal con mi vida profesional. A veces da la sensación de que la mujer por el mero hecho de tener hijos no puede tener acceso a un puesto de trabajo más alto, afortunadamente en mi empresa no hay estos problemas ya que la mayoría somos mujeres y vemos esto como lo que es, algo natural y perfectamente compatible con el ascenso profesional.

Cuando en una empresa no se puede hacer compatible tu vida personal con tu vida laboral, normalmente también suelen hacer incompatible las charlas preventivas o la aplicación de medidas de prevención, como mucho te dan un folleto o la encargada fotocopia una serie de protocolos y los pincha en el tablón que tenemos de personal.

Sujeto4: Me resulta complicado, tengo turno de mañanas una semana y turno de tardes otra, con lo que es difícil coincidir con amigos y familia para hacer planes. Además, trabajo los sábados y algunos domingos y festivos al año. Intento hacer planes con tiempo y organizarme con mis compañeros al respecto.

La aplicación de las medidas preventivas es importante para mi, ya que así se pueden evitar males mayores y así puedo seguir disfrutando del poco tiempo que puedo dedicarle a mi familia, pero desgraciadamente lo he aprendido por mi mismo, como por ejemplo como subir cajas por las escaleras al almacén que tenemos en la parte superior, a pesar de que si nos han dado algunas directrices.

2. ¿Cómo afecta la prevención de tu entorno? (desde el punto de vista del trabajador)

Sujeto1: la prevención en mi empresa es un factor fundamental ya que hace que me sienta protegido y pienso que la empresa en ese sentido se preocupa. Desgraciadamente no se aplica como debería y simplemente te dan una directiva o un folleto donde te explican algunos procesos preventivos, y de medidas posturales.

Sujeto2: pienso que no se aplica como se debería, solo te dan un libro donde explica cosas sobre riesgos posturales y manejo de cargas.

Sujeto3: no tengo mucha idea de si se aplica o no la prevención en la empresa, pero también creo que si pienso eso es porque tampoco he recibido la información necesaria al respecto

Sujeto4: afecta en mi entorno en el sentido de que si los trabajadores se sienten protegidos, estos pueden realizar sus trabajos de una manera más eficiente, en ese sentido pienso que es el deber del empresario pero no porque tenga la obligación sino que además debería tener esa concienciación ya que se trata de proteger a su empresa.

3. ¿Influye la prevención en tu empresa? (desde el punto de vista del empresario)

Sujeto1: claro que influye, si no sientes que tu empresa se preocupa por ti, tu no te preocupas por la empresa, eso ha pasado toda la vida. Pero el empresario lo ve como un gasto y no como una inversión que a la larga te puede dar beneficios.

Sujeto2: me es indiferente porque creo que la prevención en la tienda no es necesaria, o desde el punto de vista del empresario en mi opinión, le es indiferente porque en general piensa que con hacer un par de papeles al respecto y que le firmemos la entrega de epis correspondiente, con eso basta, obviamente es un gran error, y si el jefe no se involucra el trabajador menos, porque no dan ejemplo.

Sujeto3: si que influye y cuando no se aplica lo hace de manera muy negativa, el empresario no te da la sensación de que quiera ponerse las pilas, por ejemplo si los departamentos de nóminas, rrhh, ventas, producto etc. suelen tener más de 10 trabajadores en la sede central, el de prevención hasta ahora no tenía a nadie, se ha creado y hay una sola persona para 300 tiendas en toda España, y aún así dando gracias que se ha creado el departamento, hay que evolucionar en muchos sentidos al respecto.

Sujeto4: claro que influye, al empresa tiene que **velar** por la **protección** de sus trabajadores, pero es una **obligación** y derecho nuestro.

4. ¿Crees que el mercado donde trabajo es dinámico, si es así, como afecta al mundo preventivo?

Sujeto1: Totalmente, nos movemos todos los días en base a objetivos, montos totales, históricos, comparaciones y cambios de colecciones, pero eso es una de las cosas que me gusta de mi trabajo, ya que no te da tiempo a aburrirte, si un día estas montando estructuras para una colección de baño al día siguiente estas poniendo precios de bajada, la tienda es mucho más que lo que la gente cree, no somos meros maniquís que nos paseamos, se trabaja muchísimo.

Obviamente afecta al mundo preventivo en el sentido de que si nuestro trabajo va a una **velocidad** de vértigo la prevención o las políticas preventivas deberías de **actualizarse** e ir a la misma velocidad, esto es una quimera.

Sujeto2: Totalmente, es un mercado **cambiante** y lo que hoy es una cosa mañana es otra diferente, trabajamos con productos cambiantes y eso nos da una mayor **rapidez** y visión de las cosas, a veces el problema está en que no nos damos cuenta de que las cosas cambian en segundos y no sabemos adaptarnos, en el mundo de hoy el que mejor se adapte a las circunstancias mas posibilidades tiene de sobrevivir al entorno. La prevención en mi tienda o en la empresa no va ni por asomos acorde con el **dinamismo** que mi puesto requiere.

Sujeto3: Si mucho, es totalmente dinámico y cada vez más, el mundo de la moda va a la **velocidad** de la luz, date cuenta que nosotros vendemos originalidad, vendemos o intentamos vender lo nuevo, lo que nadie lleva y para ello las colecciones cambian a un **ritmo** trepidante, eso me encanta de mi trabajo porque tengo que estar **actualizada** totalmente y eso me da vida.

Sujeto4: Es bastante **dinámico**, al menos así lo percibo. Va cambiando la mercancía, el público también es diferente a diario, las tareas van variando temporalmente, creo que sí un trabajo dinámico.

La **velocidad** que se ejerce en mi mundo laboral debería de ir acompañado al mismo ritmo en otras políticas empresariales como rrhh, ventas, relaciones laborales, gestión de reposición y en este caso prevención, no es así.

5. ¿Crees que la prevención afecta de algún modo a la competitividad laboral?

Sujeto1: Yo creo que la **flexibilidad** en la prevención afecta negativamente al trabajador ya que desmotiva bastante y a veces los empresarios se hacen abanderados de “san flexibilidad” y tienden solo a ver como mejorar los **beneficios** y la **competitividad** de sus empresas sin tener en cuenta las necesidades de los trabajadores, el día que encontremos el **equilibrio** entre las dos cosas encontraremos la solución a la situación laboral en España, y fácil no es.

Sujeto2: Si que afecta a que seas más **competitivo** pero en mi opinión es una competitividad insana, no real, me explico, eres competitivo por necesidad, porque sino te echan a la calle y porque no les cuestas un duro, pero en realidad tienes una gran **desafección** por la empresa y eso afecta a tus motivaciones, desgraciadamente veo esto como un medio **temporal** a largo plazo por la situación pero no te implicas realmente para ganar competitividad, cuando vas a los cursos de motivación se nota todo demasiado **artificial** y hasta los mismos supervisores lo saben, pero bueno la vida es un teatro. Esta competitividad afecta en el sentido de que priorizas cosas y dejas de la lado la prevención.

Sujeto3: La **competitividad** en mi trabajo es el pan del día a día, imagino que otros trabajos también pasa, se compiten entre las tiendas y es algo que la propia empresa favorece, todos los días me mandan una lista con las tiendas que más venden en España y los datos que se han obtenido, hay que saber trabajar bajo presión y ser competitivos pero mi consejo es que hay que serlo con uno mismo para luego poder estar satisfecho consigo mismo. Pero en cambio no se tiene en cuenta ni se es igual de eficiente a la hora de **proteger** a los trabajadores o interesarse si han sido **informados** de que tienen que hacer si tuvieran un accidente in-itinere, si debemos de ir a la mutua, si debemos de avisar a nuestra directora de tienda, es decir no tenemos una figura que en mi opinión el área de prevención debería de hacer o informar.

Sujeto4: Opino que la prevención puede repercutir en una menor **competitividad** del trabajador, ya que ofrece mayores oportunidades a las empresas pero al empleado puede crearle una situación de **indefensión** legal debido a la mayor eventualidad e inseguridad del trabajo.

(grupo desregulación)

6. ¿Qué opinas sobre tu trabajo cuando empezaste aproximadamente hace 6 años y ahora? (desde el punto de vista preventivo)

Sujeto1: Hace 6 años yo no trabajaba en la misma empresa que trabajo actualmente, pero si en el mismo sector y puedo decirte que para nada es lo mismo, las horas que hacíamos de más nos las pagaban como extra, pero en realidad ya no se trata solo de un tema económico, lo más importante para mi, es la manera de cómo los jefes te lo **transmitían**, ellos mismos sabían que en realidad les estabas haciendo un favor, y ahora me da la sensación de que los favores pasados estos años se han convertido en obligaciones, tengo la sensación de que debido a la **crisis** tanto económica como laboral, solo somos **números** sin nombres ni apellidos y sobre todo y más importante si cabe, **sin derechos**, porque si dices algo te tachan como sindicalista y te lo dicen como algo peyorativo y más grave aún está la maldita frase de “ *si no te gusta ya sabes donde está la puerta*”. Respecto a la prevención ni antes se aplicaba ni ahora tampoco, no creo que para la empresa sea un tema **prioritario**.

Sujeto2: Yo no puedo comparar como era la tienda antes pero ahora mismo veo que hay más **rotaciones** en la tienda, que hay muchos contratos de formación y que a veces prefieren gente sin experiencia para poder formarles de una manera determinada. En cuestiones preventivas tengo la sensación que no se **aplica** como se debería, ni antes ni ahora.

Sujeto3: Cuando yo empecé las cosas eran diferentes aunque ya se veía venir que entraba la **crisis** económica y nosotros intuíamos que la cosa iba a bajar mucho, debemos de tener en cuenta que somos un sector servicios y eso es lo primero que se resiente cuando sube el **desempleo** y la gente deja de consumir. La prevención es vista como un **gasto** y no como una inversión, no se aplicaba en mis tiempos y ahora con el ahorro de dinero menos.

Sujeto4: Las cosas han cambiado bastante. Cuando empecé trabajaba menos horas y mi salario era más alto que ahora, teniendo que trabajar más horas al mes. Además, los festivos y domingos no se trabajaban y en el caso de que tuviéramos que abrir (por rebajas, etc.), los pagaban aparte. Hoy en día, los domingos y festivos están incluidos en el contrato de trabajo. El empresario cuando aplica las políticas preventivas lo único que quiere evitar es que le pongan alguna multa o **sanción**, lo hace por dinero más que por seguridad.

7. ¿Qué es para ti la incertidumbre en tu trabajo y cómo te afecta personalmente?

Sujeto1: La **incertidumbre** es no saber que puede pasar mañana con uno mismo, es pensar que hoy eres bueno y mañana ya no vales, es no poder ponerte metas porque el sistema que creías perfecto ya no tiene sentido, es estar **educado** de una manera que ha quedado obsoleta en cuestión de 3 años, es pensar que cogías un trabajo de verano y estás 5 años en él y dando gracias.

Sujeto2: Para mí la incertidumbre es el estado natural de mi generación y el **desmoronamiento** de la mentalidad de hace 10 años, antes te **educaban** para tener una carrera, un trabajo, un sueldo y un piso, ahora la realidad es que ni piso, ni sueldo, y si llegas a los 600 euros eres afortunado porque con eso puedes pagarte la carrera, tener 5 euros en el bolsillo y si el domingo no trabajas puedes salir un rato a dar una vuelta el sábado. La incertidumbre es la salvación de las farmacéuticas de ansiolíticos y antidepresivos.

Sujeto3: La incertidumbre es la falta de **seguridad** en su sentido más amplio, es lo que nunca nos gustaría oír o lo que nos impide pedir un crédito para comprar una casa, lo que perjudica a nuestras vidas personales y lo que te quita el sueño.

Sujeto4: A mi la **incertidumbre** me sirve para no quedarme dormido en los laureles y ponerme las pilas porque hoy puedes gustar y mañana no.

8. ¿Crees que tus logros se ven mejor reconocidos en el trabajo actualmente? ¿Cómo afecta a tu visión preventiva?

Sujeto1: ¿Mis logros?, creo que el mundo del textil y la venta al público es muy difícil **destacar**, imagino que pasará lo mismo en otros sectores, ya sabes, tienes buenos compañeros o malos compañeros, aquellos que te pueden hacer la cama o gente profesional que no necesita menospreciar el trabajo de nadie para resaltar el suyo propio. Por lo general pienso que los logros en mi sector nunca han sido **valorados** ni antes ni ahora, no se dan cuenta de que nosotros somos el **eslabón** más importante de la cadena, porque nosotros somos los que realizamos la venta y estamos en contacto con el cliente y no se dan cuenta que es totalmente necesario que estemos contentas y nos sintamos **valoradas** tanto profesionalmente como personalmente, obviamente la tienda no es un consultorio ni mucho menos, pero si que deberían vernos o al menos hacernos sentir como una parte importante de la empresa y desgraciadamente no es así y eso lo veo en la gente o compañeras que abandonan sus puestos o que van a su trabajo hacen sus horas y poco más, no hay sentido de es mi tienda y lucho por ella.

Respecto al sector de la prevención en mi empresa es importante que se reconozcan los **logros** de los trabajadores, en mi caso hace que sea mas **eficiente** y eso hace que aplique las pocas medidas preventivas que me pueda dar o las busque yo por mi lado.

Sujeto2: Creo que con **esfuerzo** y suerte puedes encontrar algún tipo de **oportunidad** si sabes moverte y tener buenas relaciones, desgraciadamente en nuestro país los contactos a veces son más importantes que la propia profesionalidad del trabajador en cuestión, el esfuerzo importa pero tener codo o buenas influencias puede abrirte muchas puertas y cerrarte otras por supuesto.

Hacen falta buenos profesionales en todos los ámbitos del trabajo y en todos los departamentos de una empresa, en el caso de mi empresa, en la central solo tienen contratada a una persona en el área de prevención y la pobre no da abasto.

Sujeto3: En mi caso los logros si se ven recompensados porque he llegado donde he llegado gracias a que han visto o mejor dicho han premiado ese **esfuerzo** como trabajador, si bien es cierto que hoy en día es mucho más complicado ya que hay mucha **presión** con la venta y los trabajadores están menos preparados porque apenas tienen **experiencia**.

Sujeto4: Antiguamente, se reconocían positivamente los **logros** personales en forma de incentivos económicos, días libres, promoción dentro de la empresa, etc. Actualmente, a raíz de la situación socioeconómica, cada vez son mayores las exigencias laborales y menores las **recompensas** por los **objetivos** alcanzados.

9. ¿Qué opinas sobre el aumento de los contratos temporales en detrimento de los contratos indefinidos, crees que los indefinidos están mejor protegidos que los temporales?

Sujeto1: Va en consonancia con lo anterior, al empeorar las condiciones de trabajo por la **crisis** económica eso ha hecho que los puestos de hoy son **precarios** y dejan mucho que desear y la necesidad hace que la gente no se mueva. Se hacen contratos temporales a chicas jóvenes sin **formación** a poder ser y así los empresarios obtienen deducciones fiscales, eso sí, vamos a exigirle como si fuera una persona como si tuviera una experiencia total, obviamente la cosa suele acabar mal, en el mejor de los casos cubre su contrato como buenamente puede y no vuelve a pisar una tienda nunca. Diciéndote esto imagínate si hablamos de aplicar medidas preventivas, creo que con esto te digo mucho.

Sujeto2: Que los contratos indefinidos se hayan convertido en un animal en peligro de **extinción** genera muchísima **incertidumbre** y eso genera problemas de no sentirte

integrado del todo en la empresa, es decir, que te sientes como que siempre tienes un pie fuera y no acabas de implicarte del todo con la empresa, yo creo que eso los empresarios lo saben pero en el fondo no les importa porque tienen mucha mano de obra barata aunque también pienso que se gastan mucho dinero en formaciones innecesarias como los cursos de venta en Barcelona donde está la sede, o implantación de nuevos sistemas de caja entre otros cursos, no sé hasta qué punto les compensa porque lo que se ahorran por un lado lo gastan por otro.

Sujeto3: Eso genera falta de **implicación** por parte del empleado, el trabajador siente que no pertenece a la empresa, por lo tanto no hace de su tienda un signo de **identidad**, no la tiene como suya propia por ello no la defiende como tal, quizás la culpa sea nuestra por no transmitir a los trabajadores lo importante que son y más siendo ellos que están con el cliente. Además los que son contratados con contratos temporales solo reciben cuando lo hacen una hoja explicando medidas básicas de prevención y ellos firman como que lo ha recibido y ahí acaba la cosa.

Sujeto4: No soy partidario de la acumulación de los contratos temporales, generan cierta **desconfianza** ya que pueden prescindir del trabajador en cualquier momento, creándose situaciones injustas donde los empleados van **rotando** incesantemente del paro a la empresa. Una empresa que tiene rotación te puedo asegurar que lo último que reciben son cursos o formación en materia preventiva.

10. ¿Los trabajadores temporales están peor protegidos que los indefinidos?

Sujeto1: por supuesto, porque no reciben la misma **formación** en prevención que los trabajadores que puedan estar de continuo

Sujeto2: si hablamos desde el punto de vista preventivo, si que están peor **protegidos** porque no reciben ni la **información** ni la **formación** necesaria que deberían

Sujeto3: en teoría no deberían pero hoy en día no se hacen los **controles** preventivos necesarios para obligar a las empresas a realizar la misma **formación** preventiva sin distinciones de su contrato

Sujeto4: no están protegidos igual que los trabajadores indefinidos porque que yo sepa no reciben la **información** como nosotros

11. ¿Qué opinas sobre el hecho de abrir más temprano y cerrar más tarde? (ampliación del horario laboral)

Sujeto1: Ampliar el horario o cerrar más tarde creo que es parte de la **dinámica** del sistema, quiero decir, si nosotros tenemos que cerrar más tarde es porque la gente sale de trabajar más tarde de las oficinas, también es cierto que depende mucho donde trabajes, no es lo mismo trabajar en una tienda de Alicante, donde no puedes salir en verano hasta las 8 de la tarde por el calor que hace a no ser que vayas a un centro comercial, que hacerlo en Bilbao donde pasa lo contrario, a las 8 de la tarde no hay nadie porque la gente está tomando un pintxo antes de ir a casa, para mi el factor **tradición** y **costumbre** también afecta a como se configura la sociedad de cada ciudad, y si cada tienda es un mundo imagínate en cada ciudad.

Sujeto2: No me parece bien y creo que no está dando resultado, económicamente hablo ya que si tu bajas un domingo al centro podrás ver como hay 4 gatos dando vueltas pero ninguno lleva bolsas, otra cosa es en verano, que la gente prefiera estar en un centro comercial o en el centro de la ciudad que disfrutar de la familia. Vivimos en un mundo **consumista** y eso se nota, debería estar agradecido ya que mi madre me dice que no muerda la mano que me da de comer, pero llega un punto que se pasan, en este sentido las **regulaciones** laborales dejan mucho que desear y eso al final se nota.

Sujeto3: No estoy de acuerdo a nivel personal aunque a nivel profesional favorece los **beneficios** de los empresarios, creo que el sistema solo se basa en las necesidades de las empresas sin tener en cuenta a los trabajadores, bendita **reforma** laboral.

Sujeto4: No soy partidario de que la tienda esté abierta los domingos y festivos, y en el caso de que sea inevitable, o bien podrían estar remunerados al margen del sueldo, o bien que fuera **elección** del trabajador a modo de horas extras, no como algo impuesto.

12. ¿Y de abrir los festivos?

Sujeto1: creo que es un error, porque lo vendieron como que iban a contratar más personas para cubrir los domingos y días festivos y al final todo ha quedado en más **carga de trabajo** para el personal habitual, respecto a la prevención las pocas personas que hayan podido contratar no han sido **formados** adecuadamente. Además un domingo cuando te lo venden como que los van a hacer gente contratada expreso y luego ves que eso no es cierto, que además no te lo pagan como festivo, ese día ni trabajas como deberías y las normas preventivas no las aplicas en absoluto.

Sujeto2: los domingos deberían dedicarse a otras actividades como la familia o las relaciones personales, de tal manera que puedan llegar al lunes con otra actitud, considero que es negativo independientemente que seamos una ciudad turística

Sujeto3: que seamos una ciudad turística no quiere decir que los trabajadores no tengamos derecho a descansar, de que me sirve que luego me den un día entre semana si luego no lo puedo disfrutar con la gente que quiero. La prevención si no se aplica entre semana dudo mucho que se aplique los festivos, y si aplica poco los festivos menos.

Sujeto4: quizás desde el punto de vista de contrataciones puede ser positivo para estudiantes u otro tipo de trabajadores pero en realidad no se ha contratado gente, por eso yo personalmente no apruebo esa medida y la considero un engaño, lo malo es que a las personas que en mi empresa han contratado de fin de semana que son pocas a o ninguna no se adoptan medidas de formación preventiva para este grupo de trabajadores que a mi parecer están desprotegidos en este y otros sentidos.

13. ¿Qué opinas sobre las variaciones de jornada semanales sobre las jornadas fijas mensuales que tenías anteriormente, como se aplica en este caso la prevención en tu empresa?

Sujeto1: Mi opinión es que el trabajo de hoy es mucho peor que el de ayer, nos han dicho por activa y por pasiva que es necesario adaptarse a los nuevos tiempos, que la cosa está muy mal y que hay que arrimar el hombro, pero lo que yo veo es que hemos perdido calidad de empleo y hemos renunciado a derechos por miedo a perder nuestro puesto de trabajo. Antes podías tener un contrato base pero te pagaban tus horas extras, tu nocturnidad y te respetaban los festivos, ahora te cambian las horas extras por horas complementarias, trabajas los festivos previo cambio de contrato y que no se te ocurra decir nada porque eres afortunado, ya sabes lo que dicen “en el mundo de los ciegos el tuerto es el Rey” pues aquí pasa lo mismo, con la crisis los que quedamos tenemos que aguantar el chaparrón.

Sujeto2: En mi caso nunca he tenido una jornada fija mensual, bueno quiero decir, tengo mi contrato base a 16 horas pero siempre me han ido variando en función de las necesidades de la tienda, en ese sentido lo veo lógico, a medida que aumenta la demanda de comprar ropa es normal que también se tengan que reforzar los horarios de los empleados para atenderla.

Sujeto3: Mi opinión es que es un verdadero quebradero de cabeza para mí, estoy harta de organizar horarios, de cambiar día y sí y día también los horarios, llega un momento en que no sabe sin en que día estás, hace falta mucha organización y mucha previsión, y por el tipo de trabajo o por la organización de la tienda no tenemos.

Sujeto4: Creo que generan mucha **incertidumbre** en los trabajadores, ya que no nos permite contar con unos ingresos fijos mensuales y el horario es bastante **irregular**. La prevención se explica de una manera muy fácil, es casi inexistente, aunque puedo decir que eso está cambiando y se le está dando la importancia que se merece.

(grupo igualdad)

14. ¿Crees que la prevención y los factores laborales han podido igualar al hombre y a la mujer en el trabajo?

Sujeto1: No, en absoluto. En este sector el 99% de las trabajadoras son **mujeres** independientemente de si el tipo de ropa que vendes es de hombre o de mujer. En este aspecto considero muy importante que la empresa ejerza unas funciones de control en materia preventiva, ya que las mujeres en este caso deberían de tener mayor **protección** en este sentido.

Sujeto2: No, creo que la **flexibilidad** laboral ha creado más **desigualdades** tanto en hombres como en mujeres y ha quitado muchos derechos y **precarizado** las condiciones laborales de ambos sexos por igual, quizás en el mundo textil más a la mujer pero no por el hecho de la **igualdad** en sí, sino porque hay más mujeres trabajando en el sector, ya que tradicionalmente es un sector donde siempre ha habido más mujeres que hombres, de hecho algo que no había visto en otras empresas, aquí si que ocupan puestos directivos mujeres y eso es positivo. En el mundo preventivo a la mujer se la puede ver como un **problema** si se queda **embarazada**, por el tema de aplicación de medidas preventivas, medidas correctoras, adaptación del puesto, horarios etc.

Sujeto3: Para nada, las medidas preventivas agrandan las **distancias** entre hombres y mujeres y además se le suele aplicar una **flexibilidad** mas ofensiva a las mujeres que a los hombres, por ejemplo, yo tenía una profesora que me decía que siempre que a una mujer se le preguntaba en una entrevista de trabajo por cosas personales (si tiene pareja, si tiene hijos, si quiere tenerlos etc.) siempre decía era para mal, nunca era para ayudar siempre utilizaban esos datos para descartar, y te puedo decir que me consta, no digo más. Pasa lo mismo con las preguntas que pueden tener un origen preventivo.

Sujeto4: Sí, ya que permite adaptar las **necesidades** de los empleados a los **requisitos** del trabajo independientemente del sexo (hombre o mujer). Pero si hablamos de la prevención no es lo mismo por las características de cada trabajador, en este caso la mayoría de los trabajadores son mujeres.

15. Sabes que en este sector (sector del comercio textil) el papel predominante es el de la mujer, y con la crisis, las nuevas reestructuraciones empresariales han cambiado los roles ¿qué opinas?

Sujeto1: Quizás desde el punto de vista de las reestructuraciones si que es verdad que hay nuevas incorporaciones, en mi caso, en la tienda donde yo trabajo se han incorporado personas que antes tenían otros puestos como podían ser visual manager o recursos humanos, o se han modificado categorías profesionales. Pero sigue existiendo ese muro donde los puestos directivos siguen siendo ocupados por hombres y ellos son los que deciden la prevención que se aplica o no a las mujeres, que somos la mayoría.

Sujeto2: Personalmente aunque la crisis ha pasado factura, no creo que haya cambiado tanto el modelo de organización de la empresa, es decir, antes cuando yo entré se hacían las cosas de igual manera que ahora y más o menos estaba la misma gente, lo único que ha cambiado es que ahora ya no se contrata a nadie de manera indefinida, las cosas no están para quejas ni reproches, la diferencia es que si antes te dedicabas solo a vender, ahora tienes que vender, reponer, atender, tener el probador limpio, cuadrar y perfilar bien las mesas y hacerlo todo rápido. Por otro lado los jefes siguen siendo hombres y muchas veces pienso que si hubiera una mujer al mando probablemente se aplicaría la prevención desde otro punto de vista, aunque he de decir que la persona que se ocupa del área de prevención es una mujer.

Sujeto3: El modelo puede haber cambiado en el sentido de que con la crisis hay menos puestos a los que ascender o si antes en el departamento de Recursos Humanos eran 3 ahora son 2 y si antes te dedicabas a una cosa ahora con el mismo tiempo, o más, o el mismo sueldo o menos tienes que hacer más cosas, más rápido y mejor, obviamente es imposible, pero los jefes no quieren ni oír esa palabra, por ejemplo tengo compañeras que trabajan en la competencia (Inditex, Zara) en el cual se instaló el año pasado el programa Optimus que se basa en la optimización de recursos a base quitar personal, alargar horarios y demás, el resultado fue el siguiente, las tiendas sin recoger, la reposición sin hacer, la venta por el suelo y los clientes sin atender, a dos personas por tienda me dirás. Aún así sigue siendo la abanderada de nuestro país y el ejemplo a seguir, así nos va.

Sujeto4: Creo que puede ser algo positivo siempre y cuando hombre y mujeres accedan al puesto de trabajo en las mismas condiciones y oportunidades. Cosa que no suele ser lo normal, pero en cuestiones preventivas he de decir que si he observado que se hacen políticas preventivas referidas más a la mujer que al hombre, riesgos psicosociales como protocolos contra el acoso laboral por ejemplo.

(grupo rrhh)

16. ¿Cómo valoras trabajar en una tienda después de haber terminado una carrera universitaria? (perfiles profesionales)

Sujeto1: Quizás antes estaba peor visto, quiero decir, no es que la gente vea mal trabajar en una tienda ni nada por el estilo, me refiero a que antes estaba visto como un trabajo temporal “*mientras me saco la carrera pues tengo un trabajo que me permita tener algo de dinero para ir tirando*”.

Hoy por hoy te puedo decir que veo gente de toda clase que deja sus **curriculums** en la tienda, médicos, abogados, arquitectos...creo que hemos llegado a un punto de **deterioro laboral** impresionante y me da mucha pena como la opción universitaria pierde fuerza día a día, antes tener una carrera universitaria era sinónimo de **prestigio**, **status** social y un buen puesto de trabajo, hoy resulta ciencia ficción.

Sujeto2: Bueno yo propiamente no he acabado, para mi ha sido una **oportunidad** o un lujo haber encontrado este trabajo con la que está cayendo, lo bueno de tener un horario tan flexible y unos horarios tan variables es que puedo compaginarlo con mis estudios y cuando no he podido simplemente con algo de tiempo me he cambiado el turno con alguna compañera y nunca he tenido problema alguno.

Sujeto3: Bueno yo terminé Publicidad y Marketing y desgraciadamente no pude trabajar en lo que me gustaba en ese momento, aunque ahora agradezco estar donde estoy porque me he dado cuenta que también hay otras cosas que me gustan, aunque he de reconocer que al principio me creó un sentimiento de **frustración** que se ha ido convirtiendo en un sentimiento de **resignación**. Antes no estaba bien visto, pero ahora es una bendición.

Sujeto4: Es un sentimiento ambivalente, por una parte me siento afortunado teniendo trabajo y un medio de vida que me permite tener cierta **independencia** y **autonomía** económica, y por otra parte, realmente me gustaría desarrollar todo el potencial en la profesión para la que me he preparado durante varios años.

17. ¿Qué piensas sobre el hecho de que hoy puedas trabajar en una tienda con un equipo y mañana estés en otra de la misma compañía pero con compañeros diferentes?

Sujeto1: La famosa **rotación**, a ver, yo tuve hace poco una reunión informal con mi supervisora y uno de los puntos era este, hablamos de compañías que tienen muchas tiendas por lo tanto muchos sitios donde trabajar, esto implica que vas cambiando de grupo, conoces gente nueva y aprendes a trabajar con **equipos** diferentes, me parece que es bueno para mi y creo que a la larga aprendes a gestionar más tu estilo de trabajo y a amoldarte más a cada situación y entorno de trabajo, me parece una característica fundamental y que me ha venido muy bien adquirirla.

Otra cosa es, cuando estás integrado en tu tienda y por necesidades de la empresa te envían a otra tienda creándote **perjuicios** y problemas con tu entorno familiar o social, en ese sentido el factor o la figura del recursos humanos es fundamental para ver cuales son las necesidades de la empresa y a su vez como puede afectar al trabajador y si se trata del **candidato** adecuado para dicha movilidad, en este sentido la empresa aún está muy verde en este aspecto.

Sujeto2: Por un lado pienso que es algo positivo porque así conoces a gente nueva y aprendes otras maneras de trabajar con otras personas, pero por otro considero que eso puede perjudicar a la **formación** de un **equipo**, la **integración** de un **grupo de trabajo** es fundamental para ganar **eficacia** y poder ser más **competitivos**, ya que cuando llevas trabajando un tiempo con las personas de tu tienda pues sabes cuales son sus puntos débiles y sus puntos fuertes, sabes si se le da mejor la reposición que la venta, o es una persona que en caja cobrando va más rápido, o le puedes poner en la entrada porque controla mejor la merma de la tienda, a veces es mejor conocerse porque eso te permite maximizar las ventajas personales de cada uno y eso es bastante interesante desde mi punto de vista.

Sujeto3: Eso no me parece bien porque yo como encargada pienso que cuesta muchísimo crear un equipo como dios manda y más hoy en día con toda la **temporalidad** que hay, eso es negativo incluso para la empresa en general porque al final te cansas de enseñar siempre lo mismo, nunca ves la obtención de los frutos en tu tienda, de hecho se están creando tiendas **formadoras**.

Sujeto4: No estoy en contra siempre y cuando se tengan en cuenta las **circunstancias personales** y particulares de cada empleado, es decir, hay trabajadores a los que no les importaría trasladarse porque sus circunstancias se lo permiten o incluso son ellos mismos quien lo piden, pero hay otros trabajadores a los que un traslado a otra tienda de otro punto geográfico puede trastocarle en gran medida la vida. En este sentido, considero que debe consultarse y tenerse en cuenta la opinión de los empleados.

18. ¿Cómo afecta la tecnología en la empresa en que trabajas?

Sujeto1: La tecnología en mi caso o en mi opinión ha mejorado mucho las **condiciones** de los trabajadores, en la tienda te ayuda a **controlar** mejor la venta, puedes obtener **indicadores** sobre el ticket medio o la compra realizada media y eso te proporciona eficiencia si sabes utilizar las herramientas correctamente, pero que ocurre, que a veces

se utiliza mal y se ejerce una presión innecesaria o no, depende el enfoque del empresario o el trabajador. A veces puedes estar más pendiente de los datos que de realizar correctamente tus tareas como trabajador, hablamos de realizar correctamente la reposición de la tienda, la recepción de los pedidos en los albaranes, vender y atender como Dios manda a tus clientes y sobre todo algo muy importante y que no se tiene en cuenta que es disfrutar de tu trabajo, puede sonar cursi pero es cierto y sobre todo en trabajos como el mío, es un trabajo cara al público y se nota muchísimo cuando tienes un buen día o cuando tu encargado te hace un cumplido o notas que valora positivamente tu trabajo, es gratificante y ello supone una inyección de moral.

Sujeto2: La tecnología es un factor muy importante en este tipo de empresas ya que puede ayudarte mucho a la hora de conocer los **perfiles** de tus compradores o las franjas horarias donde se vende más, en mi sector pienso que la tecnología no quita puestos de trabajo como a lo mejor en otros sectores.

Sujeto3: La tecnología funciona de maravilla, lo que no lo hace tanto son las **personas** que la utilizan, creo que en este sentido es fundamental una buena **formación** al respecto y no se está dando, y por otro lado la tecnología sería más útil si ayudara al trabajador y no se utilizara en su contra, es solo mi opinión.

Sujeto4: Personalmente creo que el trabajo en la tienda se ha **sofisticado** mucho y en mi caso, me **facilita** y **agiliza** mucho la tarea. También es cierto que los medios van cambiando rápidamente y cuando has conseguido dominar una tarea con la tecnología requerida para ello, cambian de nuevo el sistema.

19. Antes tenías contacto con los RRHH de zona, y ahora dispones de una intranet de la compañía para realizar las gestiones uno mismo, como por ejemplo la aplicación de los recursos preventivos, consulta de nóminas, retenciones anuales, variaciones ¿qué opinas de dicho cambio?

Sujeto1: Creo que es bueno en el sentido de que tienes **acceso rápido** y **confidencial** a tus datos personales y poder ejercer tus **derechos** como trabajador de una manera fácil y sencilla es algo positivo, lo malo, que por el camino esto no va acompañado de otras medidas más **humanizadoras**, ya que al perder la figura del RRHH tampoco puedes expresar otros aspectos importantes que solo se pueden dar **cara a cara**, creo que en este sentido esto incrementa la perfección de que solo somos números de empleados.

Sujeto2: En realidad sigo teniendo contacto con mi RRHH lo único que el tema de las nóminas o las retenciones fiscales me las descargo directamente desde el ordenador, el problema que creo que tiene ahora mismo, es que es una empresa en expansión y en España aún no tienen un buen departamento de RRHH y poco a poco se están dando cuenta de la necesidad de este departamento para **gestionar** adecuadamente las

variaciones de jornada, los problemas de traslados, o rifirafes entre compañeros o encargados etc...

Sujeto3: Ahora mismo solo hay una persona que se dedica a los RRHH en mi empresa, cosa que es una auténtica locura, tu crees que una sola persona desde Barcelona puede llevar perfectamente todas las nóminas, las variaciones de jornada de las 150 tiendas, los traslados, las vacaciones, etc., repetiré la misma respuesta que a los jefes no les gusta, imposible. Mi opinión es negativa.

Sujeto4: En cierta manera facilita mucho estar al día de tus asuntos, ya que no dependes del horario de oficina porque a veces no pueden atendernos, o estamos en la tienda ocupados. Supone un gran avance para la gente que sea capaz de manejarse sin dificultad con este tipo de programas.

20: ¿Qué especialidad de la prevención de riesgos te parece crees que es la más adecuada en tu empresa?

Sujeto1: yo creo que sería la referente a los que cubren los esfuerzos físicos, en mi caso el hecho de cargar y descargar cajas me suele provocar muchos dolores de espalda y eso me provoca que tenga que ir al fisioterapeuta para que me haga masajes una vez a mes.

Sujeto2: pues imagino que será aquella que cubra la parte de golpes, cortes y sobre todo lo que se refiere a las posturas que coge el cuerpo cuando realizamos algún esfuerzo, también por otro lado pasamos muchas horas de pie en la tienda y afecta mucho a la circulación de las piernas y a efecto de piernas cansadas.

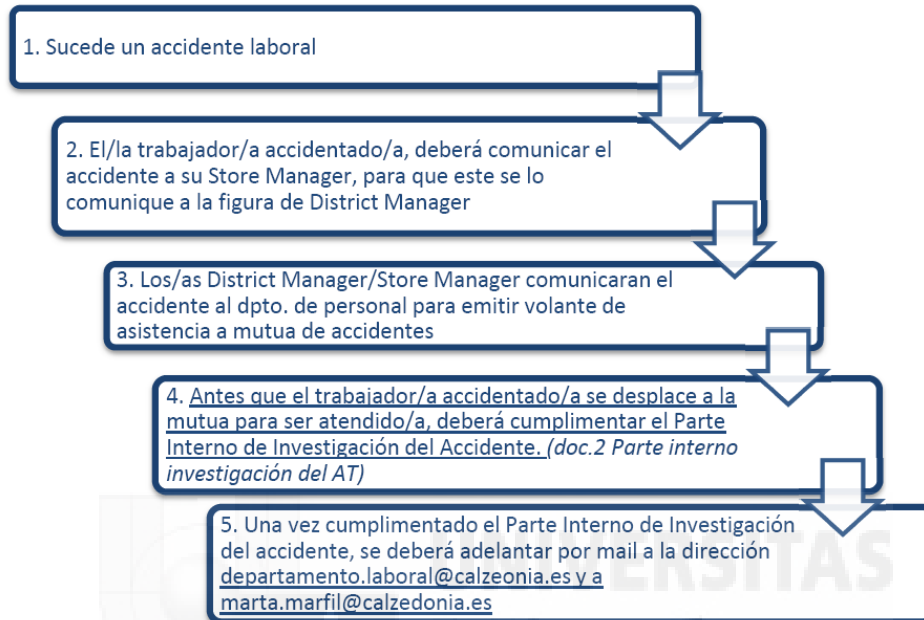
Sujeto3: creo que se llama ergonomía y se refiere a las posturas que podemos adoptar cuando realizamos nuestras labores, en ese sentido considero de vital importancia que la empresa nos proporcione información para que luego no tengamos dolores de espalda por ejemplo, y si desde un principio tuviéramos carteles con dibujos recordando como debemos de coger una caja o como debemos de adoptar una postura antes alguna situación en una tienda , nos vendría muy bien a cada uno.

Sujeto4: la especialidad ideal sería aquella que comprende los esfuerzos que realizamos con cargas cuando viene un camión o tenemos que hacer un inventario, también puede venir bien alguna que nos indique como atender a ciertos clientes en situaciones complicadas, o como nos puede afectar psicológicamente cuando te insultan o te roban etc , desgraciadamente es una situación que se da cada vez más por el tema de la crisis.

Anexo 2 (documentos de prevención que se proporcionan a los trabajadores)

1. Procedimiento de accidente:

PROCEDIMIENTO EN CASO DE ACCIDENTE



Recuerda:

Es obligación de la empresa notificar a la autoridad laboral la ocurrencia de accidentes laborales en los plazos estipulados por ley. En el caso que no se siguieran estos plazos la empresa estaría expuesta a sanciones económicas desde 40€ a 40.985€.

Los plazos para comunicar los accidentes dependen si el accidente provoca baja o no.

Accidentes con baja	En los 5 días hábiles siguientes al accidente
Accidentes sin baja	En los 5 primeros días hábiles del mes siguiente
Accidentes graves	En las 24 horas siguientes

No olvides entregar los partes de baja y confirmaciones al dpto. de personal para que pueda realizar el seguimiento de las bajas.

En caso de dudas a la hora de cumplimentar el parte interno de investigación del accidente, podéis contactar con:

Marta Marfil

Prevención de Riesgos Laborales

T. 627 469 351

marta.marfil@calzedonia.es

2. Registro de entrega de EPIS:

Registro de entrega de Equipos de Protección Individual (EPIS)	Página 1 de 1
---	---------------

Franchising Calzedonia España, S.A.

- **Nombre District Manager:**

- **Punto de venta (clz):**

Según el artículo 17.2 de la LPRL "El empresario deberá proporcionar a sus trabajadores equipos de protección individual adecuados para el desempeño de sus funciones y velar por el uso efectivo de los mismos cuando, por naturaleza de los trabajos realizados, sean necesarios". En cumplimiento del citado artículo se hace entrega de los siguientes EQUIPOS DE PROTECCIÓN INDIVIDUAL:

NOMBRE	MARCA	CERTIFICADO	TIPO	NORMA
Guantes	Rubberex	CE	Natural empolvado	EN-374

Se indica que estos equipos deberán utilizarse durante las tareas de limpieza con los productos químicos domésticos, de los que el centro de trabajo dispone.

Se le comunica al trabajador la obligatoriedad de su utilización y el buen uso del mismo, como también del mantenimiento que comporta, habiendo sido formado e informado de sus condiciones y modo de utilización.

Asimismo, en caso de pérdida involuntaria o pérdida de las condiciones idóneas para su uso, debe comunicarlo inmediatamente a su superior a efectos de su reposición.

Se entrega el equipo de protección individual a los siguientes trabajadores/as:

Nombre completo	Fecha	Firma

3. Protocolos:

INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES	PUESTO: PERSONAL DE TIENDA
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	ELABORADO: MARZO 2015 REV. 0

SEGURIDAD VIAL

Se distinguen dos tipos de accidentes laborales de tráfico:

- Accidente en itinerario es el accidente sufrido por el/la trabajador/a en el desplazamiento desde el domicilio hasta el lugar de trabajo y viceversa, en un tiempo y trayecto lógico y sin interrupciones por tareas no habituales entre el lugar de trabajo y el lugar del accidente.
- Accidente «en misión» es el que tiene lugar durante la jornada laboral, con un medio de transporte propio o de la empresa por desplazamientos de un lugar a otro por motivos profesionales.

Factores que pueden influir en dichos accidentes laborales de tráfico

Factor Humano Es el más importante, la persona es la que conduce el vehículo. Se encuentra implicado entre el 70% y el 90% de los casos.


Factores ambientales Son responsables del 10% al 30% de los accidentes.

- Características físicas en el trazado de la vía: rectas, curvas, asfalto.
- Condiciones meteorológicas: calor, frío, aire, hielo.
- Densidad o fluidez de la circulación.
- Rotoras y señales de circulación.
- Conducción nocturna o deslumbramiento por el sol.

Vehículo A pesar de las mejoras continuas en seguridad, se le atribuye al vehículo entre el 5% y el 13%, muchas veces por mal mantenimiento mecánico del mismo.

Existen otros factores entre los que si que podemos influir de forma positiva, que son lo que se detallan a continuación:

- Alcohol
- Drogas
- Fármacos
- Estrés
- Sueño
- Fatiga
- Imprudencias



Recomendaciones a seguir:

- Respetar las normas de tráfico
- No consumir alcohol si se va a conducir posteriormente
- Evitar la automedicación, ya que algunos medicamentos pueden tener efectos negativos en nuestra capacidad de atención.
- Desconectar de los problemas laborales y personales mientras se conduce.
- Usar el cinturón de seguridad. Su uso disminuye la mortalidad en caso de accidente al 50%.
- No utilizar nunca el móvil, GPS o tablet si no es con un sistema homologado.
- Los vehículos deberán someterse a las revisiones periódicas fijadas por el fabricante.
- Se evitarán los elementos básicos del vehículo (pneumáticos, niveles, señalización, etc.)
- Es obligatorio respetar la señalización de tráfico, en especial los límites de velocidad.
- Conducir en un estado descansado, en posición cómoda y sin forzar la postura. Si se realizan desplazamientos largos, descansar cada dos horas más o menos, bajando del vehículo y estirando las piernas.

INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES	PUESTO: PERSONAL DE TIENDA
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	ELABORADO: MARZO 2015 REV. 0

DECLARACION DE LA POLÍTICA PREVENTIVA DEL GRUPO CALZEDONIA

La Dirección de Grupo Calzedonia consciente de que la Seguridad y la Salud Laboral es implícita a todas las actividades desarrolladas en la compañía, determina el conjunto de actuaciones y responsabilidades precisas para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los/as trabajadores/as frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, en el marco de una política de prevención de riesgos coherente, coordinada y eficaz:

Grupo Calzedonia concibe la seguridad y salud de sus empleados como intrínseca e inherente a todas las modalidades de trabajo, por lo que la seguridad debe ser asumida en cada una de las actividades realizadas, integrándose en toda la línea de mando.

La política de prevención de la empresa está basada en los siguientes criterios:

- El elemento humano es la base de la Empresa, por lo cual, su cuidado se constituye como una prioridad.
- Es preciso disponer los medios necesarios y adecuados para combatir de manera activa cada uno de los accidentes e incidentes laborales, incluyendo los accidentes de seguridad vial.
- Las prácticas de prevención encuadradas dentro de la Seguridad, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Vigilancia de la Salud, constituyen una obligación.
- Toda la línea jerárquica se constituye como responsables de ejecutar y fomentar prácticas adecuadas a la prevención y seguridad laboral. El grado de responsabilidad será en función del nivel jerárquico que cada cual ocupe dentro del organigrama de la Empresa.
- La materialización de un accidente no debe considerarse una cuestión de azar, sino como el resultado de uno o varios condicionantes que deberán ser analizados e investigados para lograr su eliminación o control.

La meta que perseguirá Grupo Calzedonia es la de fomentar una auténtica cultura, sentimiento y espíritu de prevención de los riesgos en el trabajo en toda la plantilla, con el fin de asegurar el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas y optimizar las condiciones de trabajo para mantener la integridad y salud de sus trabajadores/as.

Grupo Calzedonia adoptará los medios necesarios para la difusión e implantación de esta política de prevención.


FRANCHISING CALZEDONIA ESPAÑA, S.A.

INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES	PUESTO: PERSONAL DE TIENDA
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	ELABORADO: MARZO 2015 REV. 0

Riesgos del puesto **Medidas preventivas**


Manipulación Manual de Cargas

- Utiliza medios auxiliares para transportar las cargas (carros, montacargas, ...)
- En el momento de hacer las reposiciones no se deberán sobrecargar las sacos.
- Si el peso es excesivo, pide ayuda a algún/a compañero/a
- Antes de coger la carga, comprueba que el recorrido está libre de obstáculos.
- Utiliza escalera para alcanzar aquellas cargas que queden por encima de tus hombros.



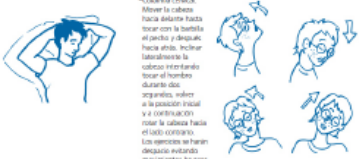
Como manipular una carga:

- Aproximarse la carga al cuerpo
- Asegurar el buen apoyo de los pies, manteniéndolos ligeramente separados
- Agacharse flexionando las rodillas, manteniendo la espalda recta
- Levantar la carga utilizando los músculos de las piernas y no de la espalda
- Coger firmemente la caja con las dos manos
- Mantener la carga próxima al cuerpo
- En elevaciones con giro, procura orientar los pies en vez de girar la cintura
- Evita movimientos bruscos y giros de la espalda cuando manipules cargas



ESTIRAMIENTOS:

- Estiramiento para el cuello:
 - Colocarse cómodo
 - Mover la cabeza hacia delante hasta tocar con la barbilla el pecho y después:
 - Hacia atrás: inclinar lentamente la cabeza intentando tocar el hombro durante diez segundos, volver a la posición inicial y a continuación rotar la cabeza hacia el lado contrario.
 - Los ejercicios se harán alternando miembros para mantener el flujo.



INFORMACIÓN DE RIESGOS LABORALES	PUESTO: PERSONAL DE TIENDA
SERVICIO DE PREVENCIÓN PROPIO	ELABORADO: MARZO 2015 REV. 0

INCENDIOS - COMO MANEJAR UN EXTINTOR

Puntos a tener en cuenta:

- Un extintor es sólo eficaz en la primera etapa del fuego
- Debe emplearse el extintor adecuado al fuego para obtener respuesta
- En fuegos al aire libre, nos deberemos colocar de espaldas al viento

Tipos de fuego:

- CLASE A: Materiales sólidos
- CLASE B: Líquidos
- CLASE C: Gases
- CLASE D: Metales

Tipos de extintores:

- AGUA
- POLVO
- ANHIDRICO CARBÓNICO CO2
- OTROS

Forma de utilización de un extintor:

- Quita la anilla de seguridad
- Dirige la manguera o boquilla hacia la base del fuego
- Presiona la palanca de disparo dirigiendo hacia la base del fuego
- Mover la manguera/boquilla en zig-zag y avanzando a medida que las llamas se vayan apagando
- Si el fuego es de sólidos (clase A), una vez apagada la llama asegurarse de que las brasas no pueden reiniciar el fuego
- Si el fuego es de líquidos (clase B) no es conveniente lanzar un chorro de agua directamente sobre el líquido, ya que podría calentar el agua y producir salpicaduras
- En caso de fuego eléctrico (CLASE C), se deberá cortar de inmediato el suministro de tensión e actuar con extintores de CO₂, NUNCA UTILIZAREMOS AGUA.

Actuaciones ante una emergencia:

- Desconecta los aparatos eléctricos que estés utilizando.
- Abandona tu zona de trabajo, dejando todas las puertas cerradas.
- No obstruyas los accesos.
- Dirígete a la salida más cercana.
- No utilices los ascensores (si existen)
- Informa a toda persona, que se ha dado la orden de evacuación y que debe dirigirse a la salida más cercana.
- Una vez en el exterior, dirígete al punto de encuentro establecido



4. Procedimiento de trabajadora embarazada:

CALZEDONIA

TEZENIS

intimissimi

OUTLET

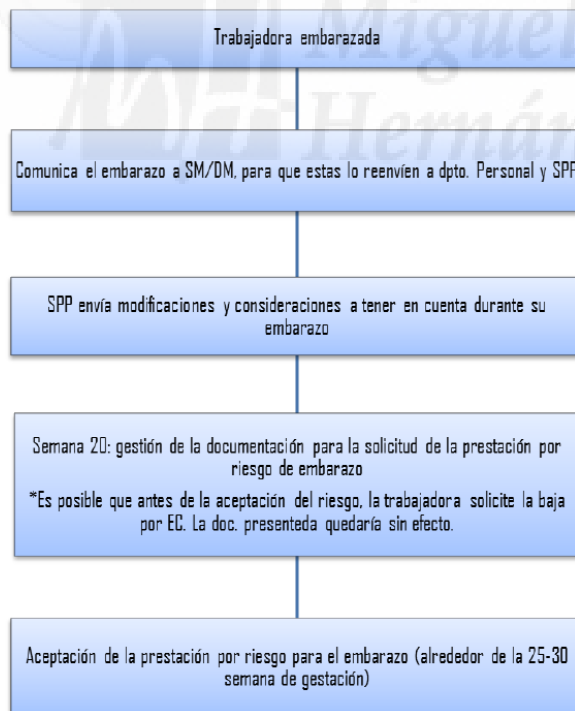
PROCEDIMIENTO EN SITUACIONES DE TRABAJADORAS EMBARAZADAS

1. OBJETO/ALCANCE

Todos los niveles de la empresa deberán garantizar de manera específica la protección a trabajadoras en situación de embarazo. Es por esto que las trabajadoras embarazadas deberán comunicar su situación por escrito, desde el momento que tengan conocimiento de su nueva situación.

2. PROCEDIMIENTO

- I. La trabajadora comunica su nuevo estado de embarazo a la Store Manager/District Manager, de forma escrita, mediante:
 - a. Anexo 1 de comunicación del embarazo
 - b. Certificado de su médico (P10)
- II. Store Manager/District Manager, harán llegar los documentos a:
 - a. Dpto. Personal (departamento.laboral@calzedonia.es)
 - b. Servicio de Prevención Propio (prl@calzedonia.es)
- III. El Servicio de Prevención Propio enviará carta con los aspectos a tener en cuenta durante la jornada laboral mientras la trabajadora se encuentre embarazada.
- IV. En la semana 20 del embarazo, el dpto. de personal iniciará los trámites con mutua para solicitar la prestación por riesgo de embarazo.
 - a. Enviar evaluación del puesto a la Mutua Fremap
 - b. Enviar formularios de solicitud de prestación por riesgo de embarazo a Mutua Fremap
- V. Esperar respuesta por parte de la mutua con fecha de aceptación del riesgo.




5. Propaganda preventiva:

-28 abril 2015- Día Mundial de la seguridad y salud en el trabajo

Prevé y
cuidate

Servicio de
Prevención
Propio



1 de abril de 2015:
Se constituye el Servicio de Prevención Propio




¿Qué es un Servicio de Prevención Propio?
Área de la organización que trabaja para hacer más seguro el día a día en el trabajo, detectar riesgos y aplicar medidas para evitarlos.

¿Debemos hacer algo en los puntos de venta?
En principio no hay cambios, únicamente se recibirán visitas a tienda que tratarán de buscar puntos fuertes y débiles para más tarde ser informados a la plantilla y así poder mejorar!

Sugerencias/dudas:
prl@calzedonia.es

Consejos Preventivos:

- ☞ Revisa periódicamente tus **hábitos en el trabajo** y piensa en si pueden generarte riesgos
- ☞ Utiliza las **herramientas adecuadas** a cada tarea. Si detectas algún equipo en mal estado comunicalo a tu responsable para que se pueda buscar una solución
- ☞ **Cuida de tus compañer@s**, ayudando a evitar que se realicen actuaciones inseguras y fomenta la cultura preventiva.
- ☞ Ante cualquier **duda y/o sugerencia**, comunicalo a la Store Manager o District Manager para que pueda trasladarlo al Servicio de Prevención Propio
- ☞ Próximamente recibiréis en tienda una carpeta donde encontrareis **más información sobre la prevención de riesgos**.
- ☞ Además, a partir de ahora, también se aprovechará el apartado de **documentación de Shoppy** para haceros llegar más documentación relacionada con la PRL.

12. AUTORIZACIONES

1. Autorización Empresa:

Los documentos que se reflejan en este trabajo han sido debidamente autorizados por la empresa.

Firma del responsable de la empresa


TEZENIS
C/ Gran Vía, 39
48009 BILBAO
Telf. 944 740 702

Firma del alumno





2. Autorización Tutor:



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

D. Fernando Fernández Dobao, Tutor del Trabajo Fin de Máster, titulado “Relación entre flexibilidad empresarial y satisfacción laboral desde la Prevención de Riesgos Laborales” y realizado por el estudiante D. Alejandro Badiola Badiola.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 16 de Junio de 2015

Fdo.: Fernando Fernández Dobao
Tutor TFM

AGRADECIMIENTOS

Quiero manifestar mi más sincero agradecimiento en la realización del presente Trabajo Final de Máster, en primer lugar, a mi tutor, el Prof. Dr. Fernando Fernández Dobao, por sus consejos y recomendaciones; y en segundo lugar, a los participantes que de forma voluntaria y desinteresada, han contribuido a los resultados del mismo.





Firma del alumno:

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, overlapping strokes.

