

Sección Formación

*Este artículo fue publicado en el número 7-2000, páginas 4 a 15.
Siguiendo la línea de la página Web del INSHT se incluirán los textos íntegros de los artículos
prescindiendo de imágenes y gráficos no significativos.*

Perfiles formativos necesidades de formación en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos españoles

Juan Maestro

Técnico Superior de Prevención

M^a Antonia Montero

Secretaria del Area de Formación

M^a Raquel Rivero

Adjunta del Area de Formación Federación Sindical de Administración Pública de Comisiones Obreras

1. Introducción

Las referencias bibliográficas encontradas nos dan una visión muy sesgada sobre el tema. Estas sólo se preocupan de la formación sobre salud y seguridad de algún colectivo concreto de empleados públicos, casi siempre del sector sanitario (enfermeras, personal de laboratorio o médicos). Solo hemos encontrado una referencia alguna sobre las necesidades de formación de los empleados públicos en general, en un trabajo realizado en España, concretamente en el Instituto Vasco de Salud y Seguridad Laboral (OSLAN), en el que trata de las directrices generales que el gobierno vasco va a seguir en materia de prevención de riesgos laborales con sus trabajadores.

El presente trabajo trata de presentar de forma global cuales son los perfiles formativos y las necesidades de formación de los empleados públicos españoles. Estos resultados deben de servir para que tanto las Administraciones Públicas como los Agentes Sociales que representan a sus trabajadores se propongan como objetivo el adecuar los programas formativos en materia de salud y seguridad en el trabajo a las demandas reales de sus trabajadores.

2. Metodología

Se ha realizado un estudio descriptivo. La muestra ha sido seleccionada por muestreo aleatorio polietápico. Se han realizado cuatrocientos cuestionarios, que es el número de cuestionarios a realizar para un tamaño muestral de 2.106.966 de empleados públicos que trabajan en España. Para el cálculo del número de cuestionarios se han empleado las

tablas estadísticas correspondientes para el cálculo de tamaños muestrales, con un $p=q$ y con una confianza del 95%.

En la primera fase se ha efectuado un análisis prospectivo general, haciendo un estudio de validación de la encuesta. Dicho estudio se realizó en un curso para personal penitenciario organizado por la Dirección General de Instituciones Penitenciarias, entidad colaboradora en este proyecto. Se pasó el cuestionario a un grupo de 25 empleados públicos de prisiones. Una vez entregado el cuestionario, se les informó del proyecto y se les indicó que leyeran el cuestionario, lo rellenaran e hicieran las alegaciones pertinentes, si las preguntas eran o no claras, si se entendían los conceptos, etc. De las conclusiones a las que se llegó con este grupo, se elaboró el cuestionario final que fue remitido a todas las organizaciones participantes para su visualización y adaptación a cada país.

La segunda fase de este periodo consistió en la implementación del cuestionario en España por sectores, según peso específico. Los sectores a tener en cuenta son: El sector administrativo, el sector sanitario, el sector docente, el sector de servicios especiales (policía y fuerzas de seguridad, personal militar, bomberos, personal de prisiones, personal de aduanas, etc.) y sector del personal de oficios (fontaneros, pintores, jardineros, limpieza).

Para el procesamiento de la información y estudio estadístico se utilizará el paquete estadístico SPSS/WIN 9.0.

3. Resultados generales, incluyendo a todos los colectivos

A continuación presentamos los resultados obtenidos en toda la Administración en España. Los cuestionarios han sido repartidos entre todos los organismos de la Administración. Para el cálculo y reparto de los cuestionarios se ha empleado el informe semestral sobre Personal al Servicio de Las Administraciones Públicas, Españolas, editado por el Instituto Nacional de Administración Pública (INAP), que se basa en el registro de todas las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPTs) de todos los organismos de las Administraciones Públicas (Administración del Estado, Administración de las Comunidades Autónomas y Administración Local).

1. Resultados sociolaborales

En este apartado se preguntaba al encuestado sobre distintos aspectos sociolaborales (edad, género, antigüedad en la administración...).

La población del estudio tiene una media de edad de 38,8 años, el 54% son hombres y el 39% mujeres. En cuanto al nivel académico, los resultados se resumen en la tabla 1.

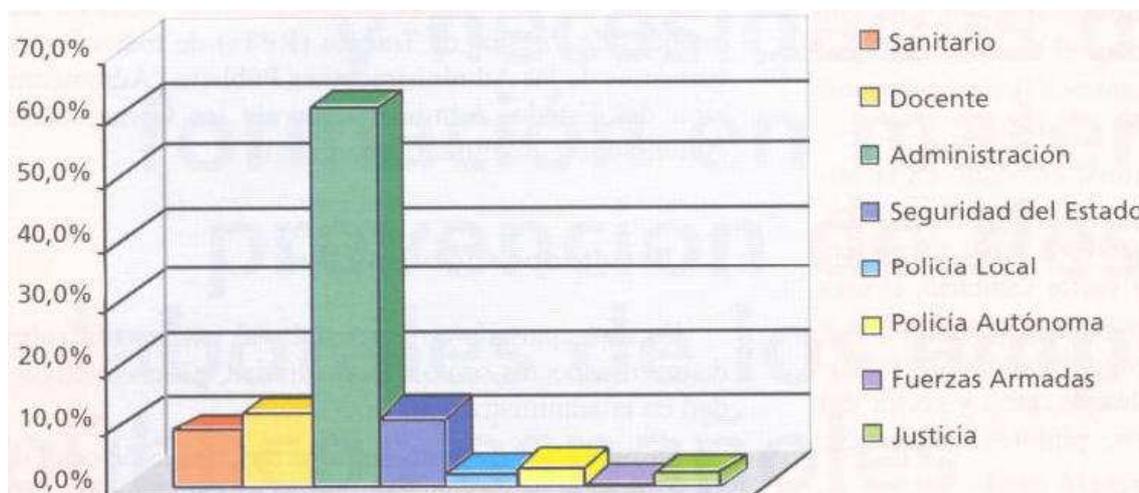
TABLA 1
Nivel académico

Nivel académico	%
Primarios	16,3

Secundarios	9,0
FP 1°	4,5
FP 2°	7,3
COU	24,9
Universitarios Medios	15,5
Universitarios Superiores	1,7

En cuanto al sector de actividad la mayoría de los encuestados, 60,7%, trabajan para la Administración Central, el 8,8% en el sector Sanitario, el 12,1% en el Docente, etc. Los resultados obtenidos podemos observarlos en el gráfico 1.

GRÁFICO 1
Personal encuestado por sector de actividad



Por categorías profesionales el personal Técnico, Administrativo y Auxiliar están representados en torno al 24%, seguido del personal de oficios y por último el personal subalterno y directivos, los resultados obtenidos podemos observarlos en la Tabla 2.

TABLA 2
Categorías profesionales

Categoría Profesional	%
Directivo	1,8%
Técnico	24,6 /%
Administrativo	24,1%

Auxiliar	24,1%
Subalterno	6,7%
Oficios	18,8%

La antigüedad media de trabajo en la administración es de 13,83 años. En cuanto a intervalos la mayoría de la población se encuentra en el intervalo de 6 a 11 años de servicio (el 55,5%). Los resultados obtenidos los podemos observar en el gráfico 2.

En cuanto a las estructuras relacionadas con la prevención, sólo existe comité de salud y seguridad en el 47,2% de los centros de trabajo y en el 78% de los casos los Delegados de Prevención no se han elegido. Y por último el 94,5% de los encuestados está afiliado a alguna organización sindical.

El *perfil del empleado público en España* es el siguiente: varón, de 38 años, con un nivel de estudios preuniversitario, que trabaja en la Administración Central dentro de la categoría del personal técnico o administrativo, con 14 años de servicio, en cuyo organismo no se ha formado el comité de salud y seguridad y no se han elegido a los delegados de prevención.

2. Perfiles formativos

De los encuestados el 67,9% no ha recibido formación en materia de seguridad y salud en el trabajo en los últimos 5 años. Por lo que desde que se aprobó la Ley 31/95, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que transponía al derecho español, la Directiva 89/391/CEE del 12 de junio de 1.989. Sólo se han formado el 31,7% de los trabajadores de las Administraciones Públicas en España.

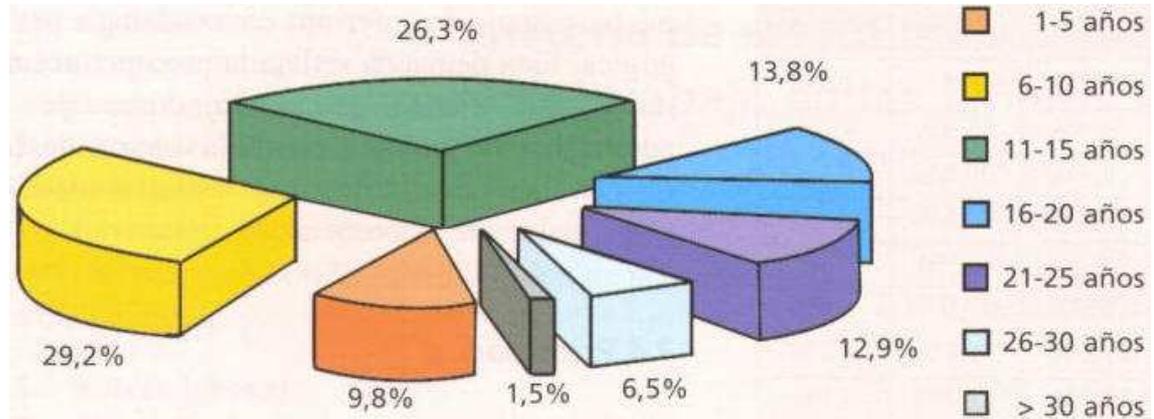
Ahora vamos a describir cual es el perfil formativo general de aquellos empleados públicos que sí recibieron formación en estos últimos 5 años (recordemos que fue al 31,7%). Para determinar los temas hemos seguido los criterios generales para el establecimiento de programas formativos establecidos en el Anexo 111 de RD. 3971/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. Para determinar los temas específicos nos hemos basado en los programas formativos que llevamos desarrollando desde 1992 en las distintas federaciones sindicales del Área Pública de CC.OO.

1. Perfil formativo sobre temas generales

En primer lugar se ha investigado acerca de la formación recibida sobre conceptos básicos. Se entienden como conceptos básicos los referentes "que es trabajo", "qué es salud", "cuáles son los factores de riesgo laborales", que entendemos por enfermedades profesionales y conceptos básicos sobre las normativas legislativas vigentes (normativa local, nacional, europea e internacional). En un alto porcentaje (en torno al 80% de media), los encuestados que sí han efectuado alguna acción formativa, han recibido formación sobre los conceptos básicos señalados

anteriormente. Destacar que el 37,2% de los encuestados no ha recibido formación acerca de las enfermedades relacionadas con el trabajo.

GRÁFICO 2
Años de antigüedad en la Administración



En lo referente a la formación recibida sobre aspectos generales de los riesgos laborales y su prevención, factores de riesgos sobre la seguridad, el medio ambiente de trabajo, la carga física y mental, los riesgos psicosociales, el empleo de equipos de protección individual, los planes de emergencia y evacuación y la vigilancia de la salud, el grupo de riesgos a los que se les ha dedicado más carga lectiva es la de los factores de riesgo relacionados con las condiciones de seguridad (75,4%), frente a los factores de riesgos psicosociales, a los que se les ha dedicado un 48,4% de la carga lectiva

2. Perfil formativo sobre temas específicos

En general los encuestados han declarado en la mayoría de los casos que no han recibido formación específica sobre los temas propuestos, los resultados podemos observarlos en la Tabla 3.

Como observamos en general los empleados públicos españoles no han recibido una formación sobre temas específicos. Los únicos temas que se han impartido de manera más generalizada a los empleados públicos españoles han sido: el uso de equipos de protección individual, los riesgos derivados del empleo de pantallas de visualización de datos, el manejo manual de cargas o formación sobre las lesiones que producen los movimientos repetitivos.

El resto de los temas han sido tratados de manera minoritaria, destacando en mayor medida (en torno al 9%) temas tales como las nuevas tecnologías, las nuevas técnicas pedagógicas, o las técnicas de educación de la voz.

TABLA 3
Formación sobre temas específicos

	sí%	no%	ns/nc%
Educación de la voz	4,7%	93,8%	1,6%
Bournout	9,4%	85,9%	4,7%
Nuevos métodos pedagógicos	9,4%	90,6%	
Nuevas tecnologías	9,4%	90,6%	
Drogodependencias en el trabajo	14,1%	85,9%	
Téc. Afrontamiento del estrés	15,6%	82,8%	1,6%
Nuevos modelos de org. del trabajo	17,2%	79,7%	3,2%
Síndrome del Edf. Enfermo	17,2%	79,7%	3,1%
Seguridad específica	17,7%	80,6%	1,6%
Manejo de enfermos	20,6%	77,8%	1,6%
Enfermedades infectocontagiosas	21,5%	76,9%	1,5%
Radiaciones	21,9%	76,6%	1,6%
Movimientos repetitivos	26,6%	70,3%	31%
Gestión de RR.HH en prevención	27,7%	69,2%	3,1%
Riesgos químicos	29,2%	67,7%	3,1%
Carga mental	32,3%	66,1%	1,6%
Estrés laboral	41,5%	53,8%	4,6%
Planes de emergencias y evacuación	42,4%	54,5%	3,0%
Manejo manual de cargas	48,4%	50,0%	1,6%
PVDs	48,5%	51,5%	
EPIs	53,8%	46,2%	

3. Necesidades de formación

1. Necesidades de formación sobre temas generales

En la mayoría de los casos (en torno al 98%), los trabajadores públicos españoles declaran que es necesaria la formación sobre los temas generales en los términos propuestos.

2. Necesidades de formación sobre temas específicos

En cuanto a las necesidades de formación sobre temas específicos, los resultados obtenidos los podemos observar en la Tabla 4.

Como observamos los trabajadores públicos españoles demandan mayoritariamente una formación mas específica sobre temas relacionados con el estrés laboral y la organización del trabajo, es decir, demandan formación sobre factores de riesgo psicosociales, seguida de formación sobre planes de emergencia y evacuación y seguridad específica, etc., y en menor medida se demanda formación por ejemplo sobre riesgos químicos, manejo de enfermos o metodología pedagógica. Esta demanda refleja la percepción subjetiva que tienen los trabajadores de la administración pública española acerca de los riesgos laborales a los que están sometidos (principalmente psicosociales).

4. Prioridades

Por último se han realizado dos preguntas en las que se ha pedido a los encuestados que prioricen sobre los temas generales y específicos en materia de prevención de riesgos laborales.

Analizando los resultados podemos observar que para los empleados públicos españoles los tres temas generales prioritarios que demandan en su formación sobre prevención de riesgos laborales son por orden de importancia los siguientes:

1. **Trabajo y salud.**
2. **Vigilancia de la salud.**
3. **Factores de riesgo.**

TABLA 4
Necesidades de formación sobre temas específicos

	sí %	no %
1 Estrés laboral	68,7%	31,3%
2 Téc. Afrontamiento del estrés	57,7%	42,3%
3 Planes de emergencias y evacuación	50,8%	49,2%
4 Nuevos modelos de org. del trabajo	45,5%	54,5%
5 Carga mental	45,1%	54,9%
6 Seguridad específica	41,1%	58,9%
7 PVDs	39,0%	61,0%
8 Gestión de RR.HH en prevención	30,9%	69,1%
9 Enfermedades infectocontagosas	30,1%	69,9%
10 Síndrome del Edf. Enfermo	29,3%	70,7%
11 Movimientos repetitivos	28,0%	72,0%
12 EPIs	27,6%	72,4%
13 Educación de la voz	25,6%	74,4%
14 Manejo manual de cargas	25,2%	74,8%
15 Bournout	24,4%	75,6%

16 Drogodependencias en el trabajo	21,5%	78,5%
17 Radiaciones	21,1%	78,9%
18 Riesgos químicos	21,1%	78,9%
19 Nuevos métodos pedagógicos	17,1%	82,9%
20 Manejo de enfermos	16,7%	83,3%

En cuanto a la priorización de las necesidades de formación sobre temas específicos en materia de prevención de riesgos laborales de los empleados públicos españoles, los tres temas específicos prioritarios que demandan en su formación sobre prevención de riesgos laborales son por orden de importancia los siguientes:

4. **Estrés laboral**
5. **Técnicas de afrontamiento del estrés.**
6. **Seguridad específica.**

4. Resultados por colectivos

A continuación presentamos los resultados obtenidos en toda la Administración en España, agrupados en cinco grandes colectivos: Administración del Estado, Personal de la Administración de Justicia, Personal Sanitario, Personal Docente y Personal con actividades relacionadas con la Seguridad (Bomberos, Fuerzas de Seguridad del Estado, Protección Civil).

El hecho de haber realizado esta sectorización y no otra, se debe a la estructuración de esta forma por parte de la Administración Pública en España. Los sectores considerados son homogéneos en cuanto a los factores de riesgo laborales derivados de las respectivas actividades profesionales. Es el grupo de la Administración General del Estado el más heterogéneo debido a la multitud de actividades que se desarrollan en él, pero hemos visto la homogeneidad del grupo en que las condiciones sociolaborales de estos trabajadores públicos son muy parecidas ya que en general se les aplica una política de personal común (convenio único), con respecto al resto de colectivos que son más homogéneos en cuanto a las características sociolaborales de los puestos de trabajo.

1. Resultados sociolaborales

La edad media se sitúa en torno a los 39 años de edad. Los colectivos con una edad media menor son el Sanitario y el de Seguridad, con 37,4 años de edad media.

En los sectores de la Administración del Estado, Administración de Justicia o Docente, el nivel académico es elevado ya que la mayoría de sus empleados poseen una formación preuniversitaria o universitaria (el 69% de media), en el sector Sanitario y en el de Seguridad, hay porcentaje significativo de trabajadores que tienen un nivel académico correspondiente a estudios

primarios, siendo en el sector de Seguridad en donde es más significativo (42,9%).

La mayoría de los empleados públicos de los sectores mencionados son personal contratado fijo, personal funcionario, laboral o estatutario (el 95% de media). El único dato a destacar es que en el sector Sanitario existe un 30,8% de personal contratado.

En el sector de la Administración del Estado, la mayoría de los empleados públicos se encuentran encuadrados dentro de la categoría del personal administrativo, auxiliar y de oficios; en el sector de la Administración de Justicia en su totalidad pertenece a la categoría de administrativo o auxiliar administrativo; en el caso del personal de Seguridad en su mayoría son personal técnico, de oficios o administrativo; en el sector Docente en su mayoría es personal técnico y por último en el sector Sanitario la mayoría es personal auxiliar o subalterno.

En cuanto a las estructuras relacionadas con la prevención, es en el sector de la Administración del Estado y en el de Sanidad en donde han constituido los comités de salud y seguridad y elegido a los delegados de prevención, aunque en un porcentaje muy elevado no existe servicio de prevención. De entre todos los sectores es el de Seguridad en donde todavía no están constituidas las estructuras relacionadas con la prevención. Ver la Tabla 5.

2. Perfiles formativos de los distintos sectores

Por sectores observamos que el sector Docente y el de Seguridad son los que menos formación en materia de seguridad y salud en el trabajo han recibido en los últimos 5 años, por el contrario son los sectores Sanitario y de Administración los que han recibido mas formación en materia de salud y seguridad en el trabajo. Por lo que desde que se aprobó la Ley 31/95, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que transponía al derecho español, la Directiva 89/391/CEE del 12 de junio de 1.989 se han formado de manera desigual los empleados públicos de los distintos colectivos.

TABLA 5
Estructuras relacionadas con la prevención presentes en los distintos sectores de la Administración Pública

Estructura relacionada con la prevención	SECTOR				
	Estado	Justicia	Seguridad	Docente	Sanitario
Comité de Salud y Seguridad propio	60,22%	25,00%	17,20%	16,00%	76,40%
Comité de Salud y Seguridad intercentros	16,30%	0,00%		4,00%	15,40%
Delegado de Prevención	42,30%	25,00%		12,00%	38,50%
	27,6%	0,0%		4,0%	7,7%

Delegado de Personal	56,9%	0,0%		4,0%	46,2%
Comité de empresa	56,10 %	75,00%		20,00%	0,00%
Junta de Personal	13%	0%			15%
Servicio de Prevención propio	0%	0%			0 %
Servicio de Prevención ajeno	0%	0%			0%
Servicio de Prevención mancomunado	87,00%	25%		60%	31%
Sin Servicio de Prevención					

1. Perfil formativo sobre temas generales

En primer lugar se ha investigado acerca de la formación recibida sobre conceptos básicos. Se entienden como conceptos básicos los referentes "qué es trabajo", "qué es salud", "cuáles son los factores de riesgo laborales", "qué entendemos por enfermedades profesionales" y "conceptos básicos sobre las normativas legislativas vigentes (normativa local, nacional, europea e internacional)".

En general todos los colectivos no han recibido una formación adecuada sobre conceptos básicos en materia de prevención de riesgos laborales. Los sectores que menos formación han recibido en estos temas son el Docente, el de Administración, seguidos del de Seguridad, Justicia y por último el que más formación ha reco en este apartado es el sector Sanitario. En cuanto a los módulos formativos tratados en este apartado, los resultados obtenidos por sectores pueden observarse en la Tabla 6. Como podemos observar es el sector de Justicia el que ha recibido una menor carga lectiva sobre conceptos generales en materia de salud y seguridad en el trabajo. El tema con una mayor carga lectiva ha sido el de la legislación en materia de prevención de riesgos laborales. El tema con una menor carga lectiva ha sido el referente a las enfermedades profesionales y a su prevención.

En lo referente a la formación recibida sobre aspectos generales de los riesgos laborales y su prevención, factores de riesgos sobre la seguridad, el medio ambiente de trabajo, la carga física y mental, los riesgos psicosociales, el empleo de equipos de protección individual, los planes de emergencia y evacuación y la vigilancia de la salud. Según al colectivo al que nos referimos existe una mayor carga lectiva para cada grupo de riesgos. Dicha carga lectiva se corresponde con la percepción que cada colectivo tiene acerca de cuales son los factores de riesgo laborales que les afectan en su actividad laboral diaria.

TABLA 6
Formación recibida sobre conceptos básicos

TEMA	SECTOR				
	Estado	Seguridad	Justicia	Docente	Sanitario
Trabajo y salud	91,90%	63,60%	25,00%	100,00%	83,30%
Factores de riesgo	84,40%	75,00%	25,00%	50,00%	83,30%
Enfermedades profesionales	58,10%	66,70%	25,00%	100,00%	50,00%
Legislación	90,90%	90,00%	25,00%	100,00%	100,00%

En cuanto al estudio sobre los elementos básicos de la gestión de la prevención la mayoría de los encuestados declaran no haber recibido formación acerca de los organismos relacionados con la prevención así como de la organización del trabajo preventivo, el tema menos tratado en todos los colectivos, ha sido el de la documentación.

En cuanto a la formación sobre primeros auxilios, la han recibido los empleados públicos de los sectores de Administración, Justicia, Sanitario y Seguridad. En el sector de los Docentes el 92% de los encuestados no sabe o no contesta cuando se le pregunta acerca de si han recibido formación en materia de primeros auxilios. En cuanto a la formación sobre el medio ambiente, la han recibido en distinta proporción los diferentes colectivos, destacando el sector de Seguridad, que declaran haberla recibido en un 38,5% de los casos (puede ser debido a que existe un grupo específico de empleados públicos que pertenecen al colectivo de la Guardia Civil (SEPRONA); que realiza labores de policía ecológica persiguiendo esta clase de delitos.

2. Perfil formativo sobre temas específicos

En general los encuestados han declarado en la mayoría de los casos que no han recibido formación específica sobre los temas propuestos, los resultados podemos observarlos en la Tabla 7.

En el sector de la Administración del Estado, los empleados públicos han recibido formación sobre Temas específicos relacionados sobre todo con temas referentes a las pantallas de visualización de datos, los planes de emergencia y evacuación o los equipos de protección individual. En el sector de Justicia se han impartido principalmente conocimientos relacionados con las enfermedades infecto contagiosas, las pantallas de visualización de datos, la gestión de la prevención, etc. En el sector de Seguridad, los temas específicos tratados se han referido a la impartición de conocimientos sobre los planes de emergencia y evacuación, o el estrés laboral.

TABLA 7
Perfil formativo sobre temas específicos, por colectivos

Tema específico (% respuestas afirmativas)	SECTOR				
	Estado	Justicia	Seguridad	Docente	Sanitario
Manejo manual de cargas	56,4%	25,0%	20,0%		33,3%
Manejo de enfermos	18,4%		20,0%		33,3%
Enfermedades infectocontagiosas	17,9%	25,0%	16,7%		50,0%
Riesgos químicos	38,5%	16,7%	16,7%		
Radiaciones	23,7%		16,7%		50,0%
Estrés laboral	38,5%	25,0%	83,3%	50,0%	33,3%
Téc. Afrontamiento del estrés	13,2%		16,7%		16,7%
Bournout	7,9%		0,0%		0,0%
Bournout	15,8%		16,7%		0,0%
Nuevos modelos de org. del trabajo	36,1%	25,0%	0,0%		16,7%
Carga mental	25,6%	25,0%	33,3%	50,0%	0,0%
Gestión de RR.HH en prevención	69,1%		33,3%		0,0%
Gestión de RR.HH en prevención	7,9%	25,0%	0,0%		0,0%
Educación de la voz	10,5%		0,0%		16,7%
Nuevos métodos pedagógicos	55,0%	25,0%	16,7%		16,7%
Nuevas tecnologías	61,5%	25,0%	33,3%	50,0%	0,0%
PVDs	26,3%		16,7%		16,7%
EPIs	42,5%		50,0%	50,0%	16,7%
Síndrome del Edf. Enfermo	36,8%		0,0%		16,7%
Planes de emergencias y evacuación	10,5%		16,7%		0,0%
Planes de emergencias y evacuación	18,4%		20,0%		0,0%

Movimientos repetitivos					
Drogodependencias en el trabajo					
Seguridad específica					

3. Necesidades de formación por sectores

1. Necesidades de formación sobre temas generales

En cuanto a los temas generales que creen que son necesarios para la formación en materia de prevención de riesgos laborales está resumida en la Tabla 8.

2. Necesidades de formación sobre temas específicos

En cuanto a las necesidades de formación sobre temas específicos sobre los que se demanda formación dependen de cada colectivo. En casi todos los sectores se demanda principalmente formación sobre el estrés en el trabajo o los planes de emergencia. Luego existen particularidades para cada sector en cuanto a la demanda de temas específicos, que reflejan las realidades de la demanda formativa de las distintas categorías profesionales de cada sector (ver tabla 9).

4. Prioridades

En los sectores estudiados como vemos es el de Administración del Estado y Seguridad el tema mas demandado en primer lugar; en cuanto a temas generales, es el de los conceptos básicos sobre Trabajo y Salud. En el sector de Justicia se le da igual importancia a los temas sobre conceptos generales sobre Trabajo y Salud, Factores de riesgo laborales o Planes de emergencia. En el sector Docente el tema más demandado es el relativo a las enfermedades profesionales y en el sector Sanitario el referente a las generalidades sobre los factores de riesgo laborales y su prevención.

El segundo tema prioritario en el sector de Administración del Estado, el Docente y en el Sanitario es el de la Carga mental, len el sector de Justicia los Planes de emergencia, en el Sector de Seguridad, las enfermedades profesionales.

En cuanto al tercer tema prioritario para el sector de Administración del Estado es la organización del trabajo preventivo, para el de Justicia la vigilancia de la salud, para el de Seguridad los primeros auxilios, para el Docente es el de los riesgos psicosociales y para el sector Sanitario, las enfermedades profesionales.

TABLA 8
Necesidades de formación sobre temas generales. Por sectores

Necesidades de formación sobre temas generales (% respuestas afirmativas)	SECTOR				
	Estado	Justicia	Seguridad	Docente	Sanitario
Trabajo y salud					
Factores de riesgo	68,3%	100,0%	91,4%	56,0%	61,5%
Enfermedades profesionales	55,3%	100,0%	90,9%	12,0%	69,2%
Legislación	78,9%	50,0%	91,9%	52,0%	92,3%
Riesgos de Seguridad	49,6%	75,0%	85,7%	24,0%	30,8%
Riesgos ligados al M. Ambiente de Trabajo	43,9	25,0%	89,3%	20,0%	53,8%
Carga mental	54,5%	25,0%	89,3%	40,0%	64,5%
Riesgos psicosociales	71,5%	50,0%	90,3%	60,0	69,2%
Riesgos psicosociales	41,5%	25,0%	86,4%	52,0%	53,8%
Control de riesgos y EPIs	44,7%	50,0%	88,0%	16,0%	69,2%
Planes de emergencias	61,8%	75,0%	89,3%	32,0%	38,5%
Vigilancia: de la Salud	41,5%	75,0%	86,4%	32,0%	38,5%
Gestión básica de la prevención	35,8%	25,0%	86,4%	16,0%	46,2%
Organismos públicos relacionados con la prevención	39,9%	25,0%	83,3%	16,0%	15,4%
Organización del trabajo preventivo	47,2%	25,0%	84,2%	4,0%	92,3%
Documentación	35,0%	25,0%	81,3%	8,0%	23,1%
Documentación	0,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Primeros auxilios	4,00%	25,0%	88,0%	44,0%	69,20%
Trabajo y Medio Ambiente					

Cuando se pregunta que se prioricen los temas que el trabajador considera que son importantes y específicos, cada sector opina de forma diferente sobre cual es el tema específico más importante y que han elegido como primera prioridad, para el sector de la Administración del Estado y el Sanitario es el manejo manual de cargas, para el de Justicia y el Docente, el estrés laboral y para el de Seguridad las enfermedades infectocontagiosas.

Como segunda prioridad sobre temas específicos en los sectores de la Administración del Estado, Seguridad y Docente se señalan como prioritarios los temas relacionados con los factores de riesgos psicosociales (estrés, carga mental y organización del trabajo), en el sector de Justicia, se demanda formación sobre drogodependencias y en el Sanitario formación sobre el manejo de enfermos.

Como tercera prioridad sobre temas específicos en el sector de la Administración del Estado se han decantado por los planes de emergencia, en los sectores de Justicia y Seguridad por los temas de seguridad específica (amenaza de bomba, atentados...), en el sector Docente por el tema de los nuevos métodos pedagógicos y en el Sanitario por el estrés laboral.

Analizando los resultados podemos observar que para los empleados públicos españoles de los diferentes colectivos estudiados, los tres temas específicos prioritarios que demandan en su formación sobre prevención de riesgos laborales son por orden de importancia los siguientes:

1. **Factores de riesgo psicosociales y sus consecuencias.**
2. **Lesiones por manejo manual de carga.**
3. **Seguridad específica.**

TABLA 9
Necesidades de formación sobre temas específicos en los distintos colectivos

Necesidades de formación sobre temas específicos en los distintos colectivos (% respuestas afirmativas)	SECTOR				
	Estadoc	Justicia	Seguridad	Docente	Sanitario
Manejo manual de cargas	56,4%	25,0%	20,0%		33,3%
Manejo de enfermos	18,4%		20,0%		33,3%
Enfermedades infectocontagiosas	17,9%	25,0%	16,7%		50,0%
Riesgos químicos	38,5%		16,7%		16,7%
Radiaciones	23,7%		16,7%		50,0%
Estrés laboral	38,5%	25,0%	83,3%	50,0%	33,3%
Téc. Afrontamiento del estrés	3,2%		16,7%		16,7%
Bournout	7,9%				
Nuevos modelos de org. del trabaja	15,8%		16,7%		
Carga mental	36,1 %	25,0%			16,7%
Gestión de RR.HH en prevención	25,6%	25,0%	33,3%	50,0%	
Educación de la voz	6,9%		33,3%		
Nuevos métodos pedagógicos	7,9%	25,0%			
Nuevas tecnologías	10,5%				16,7%
PVDs	55,0%	25,0%	16,7%		16,7%
EPIs	61,5%	25,0%	33,3%	50,0%	
Síndrome del Edf. Enfermo	26,3%		16,7%		16,7%
Planes de emergencias y evacuación	42,5%				16,7%
Movimientos repetitivos	36,8%		50,0%	50,0%	

Drogodependencias en el trabajo	10,5%		16,7%		16,7%
Seguridad específica	18,4%		20,0%	50,0%	

Resumen: Los temas específicos sobre los que se demanda formación depende de cada colectivo. En casi todos los sectores se demanda principalmente formación sobre el estrés en el trabajo o los planes de emergencia. Luego existen particularidades para cada sector en cuanto a la demanda de temas específicos, que reflejan las realidades de la demanda formativa de las distintas categorías profesionales de cada sector.

5. Bibliografía

1. Health protection: Occupational safety and health. Public Health Rep. 1983;Suppl:69-80.
2. BEDRIKOW, B; ALGRANTI, E.; BUSCHINELLI, J.T.; MORRONE, L.C.: Occupational health in Brazil. Int Arch Occup Environ Health. 1997;70(4):215-21.
3. BLANC, PD.; BECKER, C.E.: Occupational health planning in Israel: a U.S. perspective. Isr J Med Sci. 1992;28(89):500-8.
4. COCKCROFT, A.: AIDS/HIV infection and employment: the role of occupational health services. J Soc Occup Med. 1989;39(2):49-50.
5. FLEISHER, M; SCHWARTZ, M.K.: Strategies of organization and service for the critical-care laboratory. Clin Chem. 1990;36(8 Pt 2):1557-61.
6. FRUMKIN, H.: Camara VdM. Occupational health and safety in Brazil. Am J Public Health. 1991;81(12):1619-24.
7. GAMBERALE, F.; KJELLBERG, A.; AKERSTEDT, T.; JOHANSSON, G.: Behavioral and psychophysiological effects of the physical work environment. Research strategies and measurement methods. Scand J Work Environ Health. 1990;16(Suppl 1):5-16.
8. GOOD, M.J.; GOOD, B.J.: Disabling practitioners: hazards of learning to be a doctor in American medical education [see comments]. Am J Orthopsychiatry. 1989;59(2):303-9.
9. HAGLUND, K.: The occupational hazards of a medical education: hospitals and medical school laboratories are very complex places to work. New Physician. 1982;31(4):18-22.
10. HALLIDAY BELL, J.; PALMER, K.; GRANE, G.: Health and safety behaviour and compliance in electroplating workshops. Occup Med (Lond); 1997.
11. HIDALGO SAN MARTIN, A.: [Planning the teaching of pediatrics in the Community]. Educ Med Salud. 1978;12(1):47-58.
12. HILD, C.M.: Occupational safety and health training in Alaska. Arctic Med Res. 1992;51(Suppl17):82-6.
13. HOELTGE, G.A.: Documentation of safe work practices in the clinical laboratory. Clin Lab Med. 1986;6(4):787-98.
14. INDULSKI, J.A.; BOCZKOWSKI, A.; MIKULSKI, M.: [Actitudes of Polish occupational medicine physicians towards a proposal of requirements for occupational medicine training in Europe]. Med Pr. 1998;49(5):423-38.
15. Indulski, J.A.; Boczkowski, A.; Mikulski, M.: Requirements for occupational medicine training in Europe postulated by Polish professionals. Int J Occup Med Environ Health. 1998;11(3):255-65.
16. KAHAN, E.; LEMESH, C.; PINES. A.; MEHOUDAR. O.; PERETZ, C.; RIBSKI, M.: Workers' right-to-know legislation: does it work? Occup Med (Lond). 1999;49(1):11-5.

17. KENDALL, E.D.; ARONSON, S.S.; GOLDBERG, S.; SMITH, H.: Training for child day care staff and for licensing and regulatory personnel in the prevention of infectious disease transmission. *Rev Infect Dis.* 1986;8(4):651-6.
18. Koda S, Nakagiri S, Toyota M, Yasuda N, Fujimura T, Ohara H. Improving workplace environments and working conditions at worksites providing school lunch service in Japan. *J Hum Ergol (Tokyo).* 1995;24(1):93-101.
19. Landsbergis PA, Cahill J. Labor union programs to reduce or prevent occupational stress in the United States. *Int J Health Serv.* 1994;24(1):105-29.
20. LANGLEY, R.L.; SPRAY, D.D.; DOLEZAL, J.M.: Assessing personal occupational safety and health training for students at U.S. medical schools. *Acad Med.* 1992;67(9):603-5.
21. LOWE, R.; REES, D.: Occupational health nurses and occupational hygiene: a study of South African nurses' attitudes. *Am J Ind Med.* 1996;44(6):288-93.
22. MARTINEZ CASTILLO, A.; ACHUTEGUI BASAGOITI, G.: [Occupational health in the Autonomous Community of the Basque Country. OSALAN-Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales]. *Rev Esp Salud Publica.* 1996;70(4):437-44.
23. MURPHY, D.J.; KIERNAN, N.E.; CHAPMAN, L.J.: An occupational health and safety intervention research agenda for production agriculture: does safety education work? *Am J Ind Med.* 1996;29(4):392-6.
24. OZE, Y.: [Studies on health hazards among cooks providing school lunch service. Report 1. The influence of working conditions in central and school kitchens prevalence of health hazards]. *Sangyo Igaku.* 1984;26(5):414-24.
25. PHILIPP, R.: An evaluation of undergraduate occupational health teaching. *J Soc Occup Med.* 1990;40(4):135-7.
26. SALAZAR, M.K.: Occupational health nursing as a component of baccalaureate nursing education. *J Nurs Educ.* 1987;26(6):255-7.
27. STARY, D.: [Training in the profession of occupational safety]. *Arh Hig Rada Toksikol.* 1996;47(1):41-5.
28. TRIOLO, P.K.: Occupational health hazards of hospital staff nurses. Part II: Physical, chemical, and biological stressors. *Am J Ind Med.* 1989;37(7):274-9.
29. WATTERSON, A.: Occupational health education in the United Kingdom workplace: looking backwards and going forwards? *The Industrial Health Education Society at work 1922-40.* *Br J Ind Med.* 1990;47(6):366-71.
30. YAMADA, S.: [Educational courses for the teaching staffs of exercises for health promotion]. *Sangyo Ika Daigaku Zasshi.* 1991;13(1):53-60.
31. ZAKOCs, R.C.; RÜNYAN, C.W.; SCHULMAN, M.D.; DUNN, K.A.; EVENSEN, C.T.: Improving safety for teens working in the retail trade sector: opportunities and obstacles. *Am J Ind Med.* 1998;34(4):342-50.

NOTA DE LOS AUTORES: Este estudio forma parte del proyecto sobre los perfiles formativos y la detección de necesidades de formación de empleados públicos europeos de Italia, Grecia, Gran Bretaña y España, financiado por la Comunidad Europea dentro del programa Leonardo da Vinci. Este proyecto lo realizamos desde la Federación Sindical de Administración Pública de Comisiones Obreras, conjuntamente con otras cuatro organizaciones sindicales de empleados públicos de Italia, la CSIL y la CGIL, de

Grecia, ADEDY y de Gran Bretaña, UNISON. También participa de manera institucional el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España, que nos ha apoyado y asesorado en la puesta en marcha del proyecto, sin su colaboración no podríamos haberlo realizado.