

/ RELATÓRIO E1.1

Diagnóstico Organizacional y de las Condiciones de Trabajo. Resultados WinWork

2026





Ficha Técnica

Título del Manual:

Diagnóstico Organizacional y de las Condiciones de Trabajo. Resultados de WinWORK

Proyecto:

ProyectoWinWORK: Creación de Entornos de Trabajo Saludables para la Promoción de la Calidad de Vida y el Bienestar en los Lugares de Trabajo

Código del Proyecto:

0258_WINWORK_6_P

Programa de Financiación:

Programa de Cooperación Interreg VI-A España-Portugal (POCTEP) 2021-2027

Beneficiario Principal:

Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (E2S | P.PORTO)

Socios del Proyecto:

- > Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
- > Asociación Empresarial de Portugal – AEP (Portugal)
- > Instituto Politécnico de Guarda (Portugal)
- > Universidad de Coimbra (Portugal)
- > Universidad de Salamanca (España)
- > Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (España)
- > Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Badajoz (España)

Responsable de la Coordinación del Proyecto:

Joana Santos, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)

Coordinación Editorial:

Carla Carvalho, Universidad de Coimbra (Portugal)
Lisete Mónico, Universidad de Coimbra (Portugal)
Ana Pinto, Universidad de Coimbra (Portugal)
Mariana Ferraz, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Joana Santos, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)

Autores:

Carla Carvalho, Universidad de Coimbra (Portugal)
Lisete Mónico, Universidad de Coimbra (Portugal)
Ana Pinto, Universidad de Coimbra (Portugal)
Mariana Ferraz, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Joana Santos, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Alfonso Fernández Montero, Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (España)
Carlos Carvalhais, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Ermelinda Marques, Instituto Politécnico de Guarda (Portugal)
InésFarfán, Universidad de Salamanca (España)
José C. Sánchez, Universidad de Salamanca (España)
Juan A. Sánchez-Margallo, Fundación Centro de Cirugía de Mínima Invasión Jesús Usón (España)
Luis Polo-Ferrero, Universidad de Salamanca (España)
Natalina Casanova, Instituto Politécnico de Guarda (Portugal)
Nuno Rocha, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Paulo Carvalho, Escuela Superior de Salud del Instituto Politécnico de Oporto (Portugal)
Roberto Méndez-Sánchez, Universidad de Salamanca (España)
Telma Margarida Alves, Universidad de Coimbra (Portugal)

Fecha de Publicación: 2026

Versión: Versión 1.0

Idioma: Portugués

ISBN: 978-989-9226-35-7

DOI: <https://doi.org/10.26537/ediesutporto.258>

Índice



1.0 / Contexto	10
2.0 / Objetivo y Estructura del Informe	12
3.0 / Resultados	14
3.1 / Caracterización general de las organizaciones: Portugal y España	15
3.2 / NTP 639: Promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad	18
3.3 / Cuestionario de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo	35
3.4 / Cuestionario de Clima de Seguridad	40
4.0 / Consideraciones Finales	44

Índice de Tablas



Tabla 01 / Caracterización general de las organizaciones (Portugal y España) (287 Respuestas) —————	15
Tabla 02 / Estrategia y Compromiso de la Dirección: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) ———	18
Tabla 03 / Estrategia y Compromiso de la Dirección: Puntuaciones medias para Portugal y España (287 Respuestas) —————	19
Tabla 04 / Recursos Humanos y Organización del Trabajo: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) ——	21
Tabla 05 / Recursos Humanos y Organización del Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal y España (287 Respuestas) —————	22
Tabla 06 / Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) —————	24
Tabla 07 / Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal y España (287 Respuestas) —————	24
Tabla 08 / Responsabilidad Social: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) —————	26
Tabla 09 / Responsabilidad Social: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 Respuestas) —————	27
Tabla 10 / Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) —————	28
Tabla 11 / Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 Respuestas) —————	29
Tabla 12 / Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal e España (287 Respuestas) —————	31
Tabla 13 / Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 Respuestas) —————	32
Tabla 14 / Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) —————	35
Tabla 15 / Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 Respuestas) —————	37
Tabla 16 / Clima de Seguridad: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 Respuestas) —————	40
Tabla 17 / Clima de Seguridad: Puntuaciones medias para Portugal y España (287 Respuestas) —————	41

Índice de Figuras



Figura 01 / Puntuaciones medias y errores estándar de los descriptores de la Estrategia y Compromiso de la Dirección en Portugal y España —————	20
Figura 02 / Diagramas de cajas y bigotes de los descriptores de la Estrategia y Compromiso de la Dirección en Portugal y España —————	20
Figura 03 / Puntuaciones medias y errores estándar de los descriptores de Recursos Humanos y Organización del Trabajo en Portugal y España —	23
Figura 04 / Diagramas de cajas y bigotes de los descriptores de Recursos Humanos y Organización del Trabajo en Portugal y España —————	23
Figura 05 / Puntuaciones medias y errores estándar de los descriptores de la Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España —————	25
Figura 06 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España —————	26
Figura 07 / Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Responsabilidad Social en Portugal y España —————	27
Figura 08 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Responsabilidad Social —————	28
Figura 09 / Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España —————	30
Figura 10 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España —————	30
Figura 11 / Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España —————	33
Figura 12 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo —————	33
Figura 13 / Representación gráfica de las puntuaciones medias en las 6 áreas de Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España —————	34
Figura 14 / Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo en Portugal y España —	39
Figura 15 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo en Portugal y España —————	39
Figura 16 / Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Clima de Seguridad en Portugal y España —————	42
Figura 17 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Clima de Seguridad en Portugal y España —————	43

O1 / Contexto



La región transfronteriza es un territorio en el que es fundamental desarrollar programas de intervención innovadores e inclusivos que promuevan la mejora de las condiciones laborales y la salud y el bienestar de los trabajadores, involucrando a las partes interesadas y permitiendo el intercambio de conocimientos entre empresas de Portugal y España. El trabajo ocupa un lugar muy importante en la vida de cualquier persona, por lo que los lugares de trabajo son entornos propicios para la promoción de la salud y la actividad física. Las intervenciones en estos lugares deben, en una primera fase, caracterizar las políticas organizativas implementadas, los factores de riesgo relacionados con el entorno de trabajo, las exigencias físicas y mentales del trabajo y las estructuras/equipos de apoyo disponibles. Las diferencias entre las actividades económicas y las características del trabajo desarrollado en la región transfronteriza exigen la definición de intervenciones que se centren en el desarrollo de las competencias de las partes interesadas para que se produzcan cambios efectivos en el comportamiento en materia de salud.

El proyecto WinWORK, financiado por el Programa de Cooperación Transfronteriza España-Portugal (POCTEP) 2021-2027, tiene como objetivo promover la salud y el bienestar en los lugares de trabajo, mediante una intervención multidisciplinar e innovadora con la participación de las partes interesadas. Así, WinWORK tiene como objetivo implementar acciones para potenciar el cambio de comportamientos en materia de salud y desarrollar competencias, recurriendo a los principios de la ergonomía, la promoción de la actividad física y la prevención de riesgos psicosociales, mediante la aplicación de herramientas virtuales inmersivas adaptadas a las exigencias físicas y mentales del trabajo.

O2 / Objetivo y Estructura del Informe

Este informe presenta los datos relativos al Diagnóstico Organizacional y de las Condiciones de Trabajo dirigido a los líderes de las organizaciones y recopilados a través de un cuestionario en línea. Para llevar a cabo esta encuesta se recurrió a la red de contactos de la Asociación Empresarial de Portugal (AEP) y la Cámara de Comercio de Badajoz.

Este informe está estructurado de la siguiente manera: comienza con la caracterización general de la muestra, seguida de la presentación de los resultados del cuestionario «NTP 639: Promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad». A continuación, se describen los resultados del cuestionario sobre Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo y, a continuación, los resultados del cuestionario sobre Clima de Seguridad. Por último, se presentan las principales conclusiones del estudio realizado.

O3 / Resultados



3.1 / Caracterización General de las Organizaciones: Portugal y España

La caracterización general de las organizaciones de Portugal y España se presenta en la tabla 01. Los datos permiten identificar diferencias y similitudes entre Portugal y España, lo que facilita una mejor comprensión de los datos relativos a los líderes (datos sociodemográficos) y al perfil general de las organizaciones.

Tabla 01 /
Caracterización general de las organizaciones (Portugal y España) (287 respuestas)

	PORTUGAL (N=109)			ESPAÑA (N=178)		
	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)
SEXO						
Masculino	43	39.4		119	66.9	
Femenino	66	60.6		59	33.1	
EDAD	22 a 78 años		47.57 (10.59)	23 a 63 años		47.16 (9.51)
TITULACIÓN ACADÉMICA						
Educación Primaria	0	0.0		1	0.6	
Educación Secundaria/Técnica-Profesional (12º curso)	10	9.2		7	3.9	
Educación Superior (Grado o Licenciatura)	68	62.4		152	85.4	
Posgrado o Máster	29	26.6		15	8.4	
Doctorado	2	1.8		59	1.7	
NUTS (Portugal)				NUTS (España)		
Alentejo (Alto Alentejo, Alentejo Central, Baixo Alentejo, Alentejo Litoral)	3	2.8		Badajoz (Extremadura)	111	62.4
Centro de Portugal (Beiras e Serra da Estrela, Beira Baixa, Viseu Dão-Lafões, Região de Aveiro, Região de Coimbra, Médio Tejo, Região de Leiria, Oeste)	34	31.2		Cáceres (Extremadura)	44	24.7
Norte de Portugal (Alto Minho, Cávado, Ave, Área Metropolitana do Porto, Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Douro, Terras de Trás-os-Montes)	70	64.2		Salamanca (Castilla y León)	5	2.8
Lisboa	1	0.9		Valladolid (Castilla y León)	2	1.1
Minho	1	0.9		Otras	16	9.2
ANTIGÜEDAD EN EL PUESTO (en años)	0.3 a 40 años		9.94 (9.77)	0.5 a 40 años		12.85 (8.96)

	PORTUGAL (N=109)			ESPAÑA (N=178)		
	n	%	M (DP)	n	%	M (DP)
POSICIÓN EN LA ORGANIZACIÓN						
Mandos Intermedios (ejemplos: directores del departamento de recursos humanos, directores)	56	51.4		75	42.1	
Dirección (ejemplos: gerencia, administración, etc)	53	48.6		103	57.9	
SEGURIDAD – MODALIDAD DE LA EMPRESA:						
Servicio de seguridad en el trabajo externo a la Organización	71	65.2		97	54.5	
Servicio de seguridad en el trabajo interno a la Organización	38	34.8		81	45.5	
SALUD – MODALIDAD DE LA EMPRESA:						
Servicio de salud en el trabajo externo a la organización	84	77.1		104	58.4	
Servicio de salud en el trabajo interno a la organización	25	22.9		74	41.6	
TAMAÑO DE LA EMPRESA						
Granempresa (más de 250 trabajadores)	15	13.8		8	4.5	
Mediana Empresa (entre 50 y 250 trabajadores)	38	34.9		20	11.2	
Pequeña Empresa (entre 10 y 50 trabajadores)	26	23.9		56	31.5	
Microempresa (menos de 10 trabajadores)	30	27.5		94	52.8	
FUNCIÓN						
Administración	7	6.4		14	7.9	
Asesor de la dirección	2	1.8		7	3.9	
CEO	5	4.6		13	7.3	
Jefe/responsable de sección	7	6.4		38	21.3	
Coordinación	3	2.8		9	5.1	
Dirección	32	29.4		12	6.7	
Gerente	17	15.6		42	23.6	
Otro	11	10.1		17	9.6	
Representante de la dirección	4	3.7		0	0.0	
Propietario	4	3.7		21	11.8	
Recursos Humanos	17	15.6		5	2.8	

En el estudio participaron 287 organizaciones, 109 de Portugal y 178 de España. Al observar la Tabla 1, donde se encuentra un análisis detallado de la muestra de los encuestados, se puede observar que:

I. En Portugal:

Las mujeres constituyen la mayoría de los encuestados (60,6 %) y su nivel académico es de enseñanza superior (62,4 %) y posgrado, máster y doctorado (28,4 %). Las edades de los encuestados oscilan entre los 22 y los 78 años, con una media de aproximadamente 48 años. La NUT más representativa en la muestra es la del norte de Portugal (con 70 encuestados de 109), seguida de la NUT del centro de Portugal (con 34 encuestados de 109). La antigüedad media en el puesto que desempeñan estos trabajadores ronda los 10 años. En cuanto a la posición en la organización, la muestra está equilibrada (el 51,4 % son mandos intermedios y el 48,6 % son miembros de la dirección).

En cuanto a la seguridad, en relación con la modalidad en la empresa, el 65,2 % de los encuestados indica que el servicio de seguridad en el trabajo es externo a la organización; y el 77,1 % de los encuestados mencionó que, en lo que respecta a la salud, la modalidad del servicio de salud en el trabajo también es externa a la organización.

De los encuestados, solo el 13,8 % pertenecía a grandes empresas (con 250 trabajadores o más) y el 34,9 % a medianas empresas (entre 50 y 250 trabajadores). Las funciones desempeñadas por nuestros encuestados, más representativas en la muestra, fueron: «Dirección» (con un 29,4 %), «Gerente» y «Recursos Humanos» (cada una con un 15,6 %).

II. En España:

Los encuestados masculinos son mayoría (66,9 %) y su nivel de formación académica corresponde principalmente a estudios superiores (85,4 %) y de posgrado, máster y doctorado (10,1 %). Las edades de los participantes oscilan entre los 23 y los 63 años, con una media aproximada de 47 años. La NUTS más representativa de la muestra es Badajoz (Extremadura), con un 62,4 %, seguida de la NUTS de Cáceres (Extremadura), con un 24,7 %. La antigüedad media en el puesto que desempeñan estos trabajadores es de alrededor de 13 años. En cuanto a la posición dentro de la organización, el 57,9 % pertenece a la “Dirección” y el 42,1 % a la “Jefatura Intermedia”.

En relación con la modalidad de la empresa y en lo que respecta a la seguridad, el 54,5 % de los encuestados indica que el servicio de seguridad y salud en el trabajo es externo a la organización; asimismo, el 58,4 % de los participantes señala que, en lo relativo a la salud, la modalidad del servicio de salud en el trabajo también es externa a la organización.

De los encuestados, el 52,8 % pertenece a microempresas (con menos de 10 trabajadores) y el 31,5 % a pequeñas empresas (con un número de trabajadores comprendido entre 10 y 50). Las funciones desempeñadas por los encuestados españoles más representativas de la muestra fueron: “Gerente” (23,6 %), “Jefe/Responsable de Sección” (21,3 %) y “Propietario” (11,8 %).

3.2 /

NTP 639: Promoción de la Salud en el Trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad

Área 01. Estrategia y Compromiso de la Dirección

Las Tablas 02 y 03 y las Figuras 01 y 02 presentan los resultados relativos al Área 01, «Estrategia y Compromiso de la Dirección».

Tabla 02 /

Estrategia y Compromiso de la Dirección:

Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 respuestas).

ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
ÍTEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
1.a. Se han formulado por escrito los principios en los que se basa la política de promoción de la salud en el trabajo, siendo visible el compromiso activo de la dirección y demás estructura jerárquica a través de su comportamiento habitual y su práctica de gestión.	12.8	25.7	27.5	33.9	7.3	44.4	34.8	13.5
1.b. Se ha integrado la PST en la estructura y procesos de la organización.	6.4	26.6	30.3	36.7	8.4	44.4	30.3	16.9
1.c. Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación...) para el desarrollo de intervenciones de PST.	7.3	27.5	31.2	33.9	7.3	44.4	27.0	21.3
1.d. La dirección revisa de forma periódica el desarrollo y los resultados de las intervenciones en PST.	12.8	32.1	28.4	26.6	7.3	46.1	24.2	22.5
1.e. La PST se tiene en cuenta en los programas de formación tanto inicial como continua, incidiendo especialmente en los directivos y mandos de la organización.	10.1	27.5	30.3	32.1	5.1	46.1	27.0	21.9
1.f. Foram disponibilizados cuidados, ajuda ou serviços de saúde ao pessoal (tais como locais de descanso, cantina, instalações para exercício, assistência social...)	2.8	26.6	28.4	42.2	6.7	46.1	25.3	21.9

NOTA: 1-D. No empezado 2-C. Algún progreso 3-B. Progreso considerable 4-A. Alcanzado totalmente

Tabla 03 /

Estrategia y Compromiso de la Dirección: puntuaciones medias para Portugal y España (287 respuestas)

ESTRATEGIA Y COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
1.a. Se han formulado por escrito los principios en los que se basa la política de promoción de la salud en el trabajo, siendo visible el compromiso activo de la dirección y demás estructura jerárquica a través de su comportamiento habitual y su práctica de gestión.	1	4	2.83	1.04	2.54	0.82
1.b. Se ha integrado la PST en la estructura y procesos de la organización.	1	4	2.97	0.95	2.56	0.87
1.c. Se han asignado los recursos necesarios (presupuesto, personal, formación, tiempo de dedicación...) para el desarrollo de intervenciones de PST.	1	4	2.92	0.95	2.62	0.90
1.d. La dirección revisa de forma periódica el desarrollo y los resultados de las intervenciones en PST.	1	4	2.69	1.01	2.62	0.91
1.e. La PST se tiene en cuenta en los programas de formación tanto inicial como continua, incidiendo especialmente en los directivos y mandos de la organización.	1	4	2.84	0.99	2.66	0.88
1.f. Se han puesto a disposición del personal servicios de atención o ayuda o de salud (como lugares de descanso, cantina, facilidades para el ejercicio, ayudas sociales...)	1	4	3.10	0.89	2.62	0.90
TOTAL:			2.89	0.85	2.60	0.77

Esta dimensión del cuestionario tuvo como objetivo evaluar la percepción de los responsables jerárquicos respecto a su implicación en la promoción de la salud en el lugar de trabajo. **En Portugal**, la distribución de las respuestas mostró que los niveles 3B y 4A concentran la mayoría de las respuestas en todos los ítems, con la excepción del ítem 1.d. En este caso, los encuestados respondieron mayoritariamente en el nivel 2C (32,1 %), lo que revela que esta práctica, aunque presente, aún no se encuentra completamente desarrollada. **En España**, se observó una concentración significativa de las respuestas en los niveles 2C (entre el 44,4 % y el 46,1 %) y 3B (entre el 24,2 % y el 34,8 %) en todos los ítems. Esta distribución indica que las prácticas relacionadas con la promoción de la salud en el trabajo están implementadas, pero todavía no se han alcanzado en su totalidad.

Los datos presentados en las tablas 2 y 3 ponen de manifiesto claras diferencias entre Portugal y España en lo que respecta a la «Estrategia y Compromiso de la Dirección». En términos generales, Portugal presenta puntuaciones medias más elevadas, destacando la provisión de cuidados y servicios de salud (ítem 1.f), lo que sugiere un mayor grado de desarrollo de las políticas en este ámbito. Por el contrario, España muestra una tendencia hacia respuestas más moderadas, lo que refleja una percepción menos afirmativa del grado de implicación de la dirección.

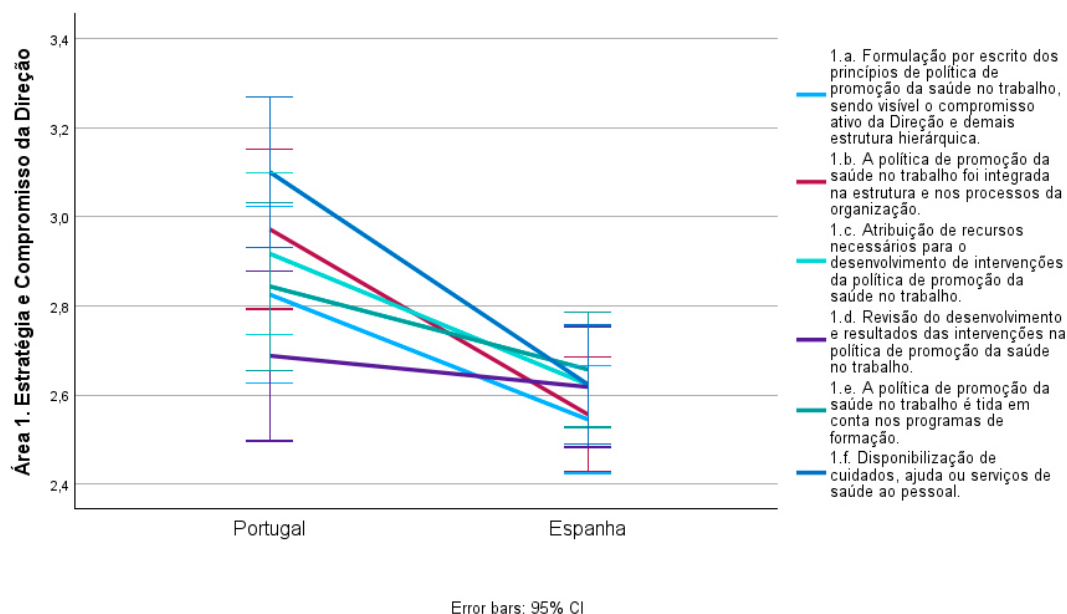


Figura 01 /

Puntuaciones medias y errores estándar de los descriptores de la Estrategia y Compromiso de la Dirección en Portugal y España

El análisis comparativo entre Portugal y España revela **una mayor dispersión de las respuestas en Portugal**, lo que indica una **mayor variabilidad entre las organizaciones** en cuanto a la implementación de las prácticas del Área 1, «Estrategia y Compromiso de la Dirección». En contraste, los datos de España muestran una **evaluación más uniforme**, aunque con medias ligeramente inferiores.

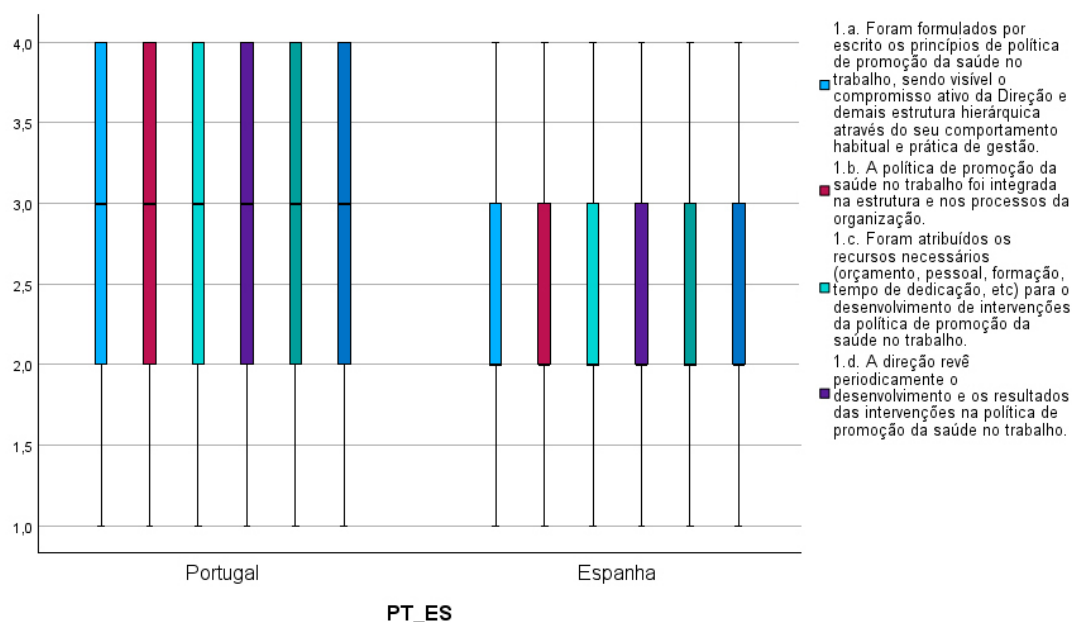


Figura 02 /

Diagramas de cajas y bigotes de los descriptores de la Estrategia y Compromiso de la Dirección en Portugal y España

Área O2. Recursos Humanos y Organización del Trabajo

Las Tablas 04 y 05 y las Figuras 03 y 04 presentan los resultados relativos al Área 02, "Recursos Humanos y Organización del Trabajo".

Tabla 04 /

Recursos Humanos y Organización del Trabajo:

Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 respuestas)

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
2.a. Se adecúan las capacidades del personal (incluidas las relacionadas con la salud) al puesto de trabajo o tareas a desempeñar o se realizan acciones para que adquiera/mejoren dichas capacidades.	0.0	17.4	44.1	38.5	2.8	44.9	26.4	25.8
2.b. Se ha organizado el trabajo de forma que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas.	1.8	17.4	45.0	35.8	3.4	40.4	28.1	28.1
2.c. Se ofrecen programas de formación en salud y bienestar a los empleados.	4.6	25.7	42.2	27.5	7.3	48.3	24.7	19.7
2.d. Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de PST.	8.3	35.8	32.1	23.9	9.0	49.4	25.3	16.3
2.e. La dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta y apoya a los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo.	0.0	18.3	33.9	47.7	4.5	42.7	22.5	30.3
2.f. Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la reincorporación de los trabajadores después de una ausencia prolongada por enfermedad.	6.4	22.0	35.8	35.8	6.7	43.8	25.3	24.2
2.g. Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal con la laboral.	5.5	17.4	37.6	39.4	4.5	42.1	29.8	23.6

NOTA: 1-D. No empezado 2-C. Algún progreso 3-B. Progreso considerable 4-A. Alcanzado totalmente

Tabla 05 /

Recursos Humanos y Organización del Trabajo: puntuaciones medias para Portugal y España (287 respuestas)

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
ÍTEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
2.a. Se adecúan las capacidades del personal (incluidas las relacionadas con la salud) al puesto de trabajo o tareas a desempeñar o se realizan acciones para que adquiera/mejoren dichas capacidades.	1	4	3.21	0.72	2.75	0.87
2.b. Se ha organizado el trabajo de forma que las exigencias del mismo no sean ni escasas ni excesivas.	1	4	3.15	0.77	2.81	0.89
2.c. Se ofrecen programas de formación en salud y bienestar a los empleados.	1	4	2.93	0.85	2.57	0.89
2.d. Los trabajadores participan activamente en la toma de decisiones y el desarrollo de las acciones de PST.	1	4	2.72	0.92	2.49	0.87
2.e. La dirección y demás estructura jerárquica tiene en cuenta y apoya a los trabajadores, promoviendo un buen clima de trabajo.	1	4	3.29	0.76	2.79	0.93
2.f. Existen mecanismos y medidas especiales para asegurar la reincorporación de los trabajadores después de una ausencia prolongada por enfermedad.	1	4	3.01	0.92	2.67	0.92
2.g. Se han instaurado medidas específicas para la conciliación de la vida personal con la laboral.	1	4	3.11	0.89	2.72	0.87
TOTAL:			3.69	0.67	2.69	0.76

El Área 02 del cuestionario tuvo como objetivo recopilar datos sobre la implicación de los recursos humanos en la estrategia de organización del trabajo, en particular en lo relativo al equilibrio de las exigencias laborales, la participación de los trabajadores y el apoyo a la conciliación entre la vida personal y profesional.

En **Portugal**, la distribución de las respuestas muestra un predominio de los niveles 3B y 4A en la mayoría de los ítems, con la excepción del ítem 2.d, en el que el 35,8 % de los encuestados respondió en el nivel 2C. Este resultado sugiere que, aunque la práctica está presente, aún no se encuentra plenamente desarrollada. En **España**, se observa una concentración significativa de las respuestas en el nivel 2C (entre el 40,4 % y el 49,4 %) en todos los ítems, lo que indica que las prácticas de promoción de la salud en el trabajo se encuentran en proceso de implementación, pero todavía no han alcanzado un nivel consolidado.

Las puntuaciones medias refuerzan esta diferencia, siendo sistemáticamente superiores en Portugal. Destacan los valores más elevados en los ítems relacionados con el apoyo de la jerarquía y la organización equilibrada del trabajo. La media total en Portugal (3,69) es significativamente superior a la de España (2,69), lo que sugiere una mayor integración de prácticas que valoran la salud en el entorno laboral.

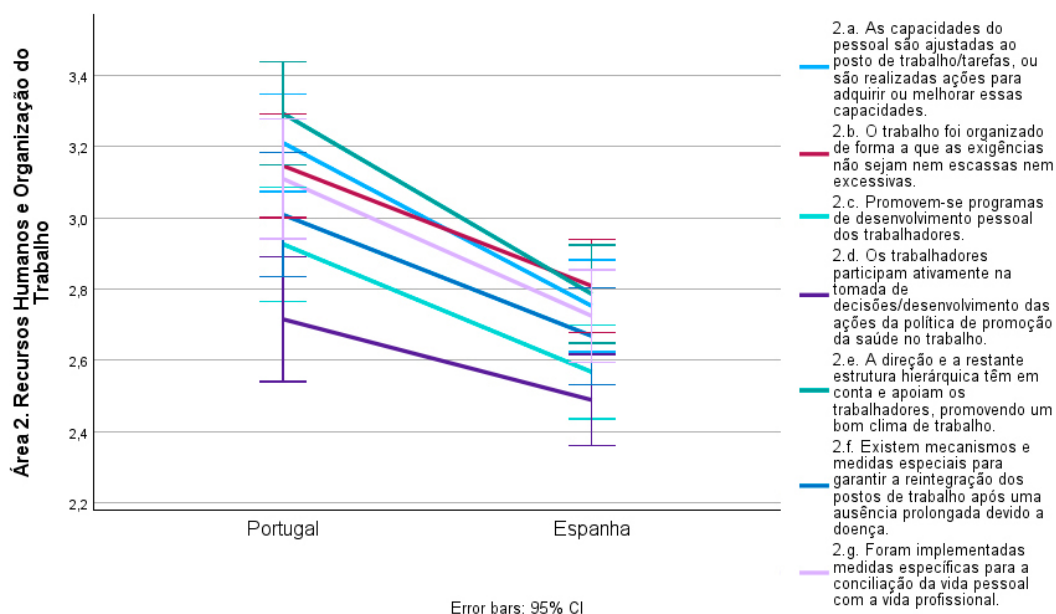


Figura 03 /

Puntuaciones medias y errores estándar de los descriptores de Recursos Humanos y Organización del Trabajo en Portugal y España

A partir del análisis de la Figura 03 se puede observar que Portugal presenta medias superiores a las de España en todas las dimensiones evaluadas. No obstante, se aprecia una mayor dispersión de las respuestas en Portugal, lo que refleja variaciones entre las organizaciones. En contraste, España muestra resultados más homogéneos, aunque con medias inferiores. La participación de los trabajadores en la toma de decisiones (2.d) se presenta como el punto más débil en ambos países, lo que indica la necesidad de reforzar la implicación de los empleados en las políticas de promoción de la salud en el trabajo.

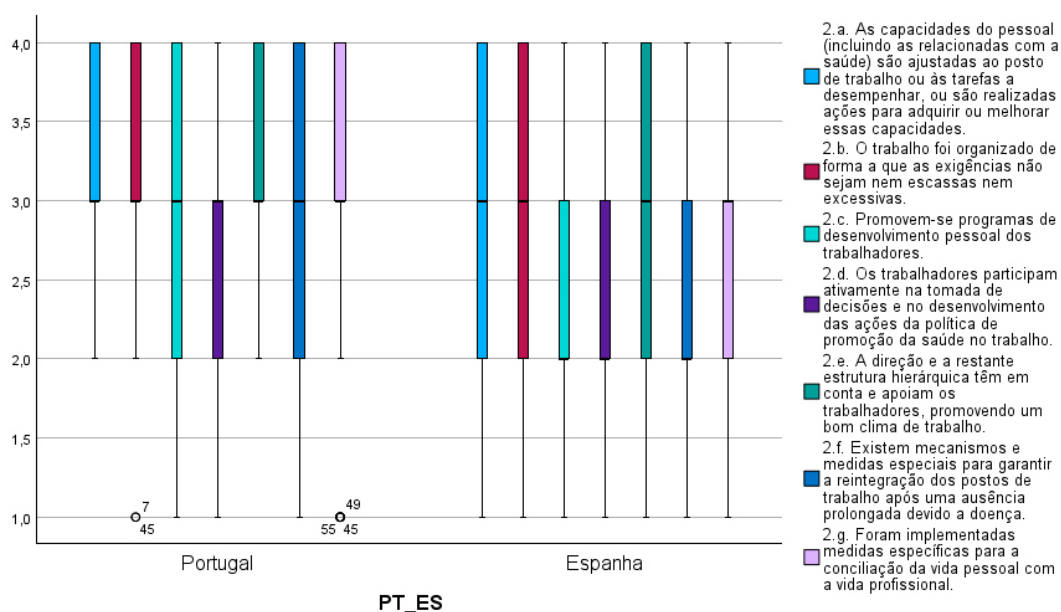


Figura 04 /

Diagramas de cajas y bigotes de los descriptores de Recursos Humanos y Organización del Trabajo en Portugal y España

Área O3. Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo

Las Tablas 06 y 07 y las Figuras 05 y 06 presentan los resultados relativos al Área 03, “Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo”.

Tabla 06 /

Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo:

Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 respuestas).

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
3.a. Las acciones de PST se planifican y comunican a través de toda la organización.	8.3	24.8	29.4	37.6	5.6	41.6	28.1	24.7
3.b. Las acciones de PST se basan en un análisis periódico y actualizado de la información disponible sobre datos de salud: como estrés laboral, indicadores de salud, quejas, factores de riesgo, índices de siniestralidad, ausencias por enfermedad, expectativas de todos y cada uno de los integrantes de la organización, especialmente de los trabajadores.	11.9	33.9	30.3	23.9	9.0	44.9	29.2	16.9
3.c. Se informa a todos los trabajadores de los proyectos de PST mediante unos canales ágiles y adecuados de comunicación interna.	11.0	26.6	28.4	33.9	7.9	42.1	27.0	23.0

NOTA: 1-D. No empezado 2-C. Algún progreso 3-B. Progreso considerable 4-A. Alcanzado totalmente

Tabla 07 /

Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Puntuaciones medias en Portugal y España (287 respuestas)

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
3.a. Las acciones de PST se planifican y comunican a través de toda la organización.	1	4	2.96	0.98	2.72	0.90
3.b. Las acciones de PST se basan en un análisis periódico y actualizado de la información disponible sobre datos de salud: como estrés laboral, indicadores de salud, quejas, factores de riesgo, índices de siniestralidad, ausencias por enfermedad, expectativas de todos y cada uno de los integrantes de la organización, especialmente de los trabajadores.	1	4	2.66	0.97	2.54	0.88

RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
ÍTEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
3.c. Se informa a todos los trabajadores de los proyectos de PST mediante unos canales ágiles y adecuados de comunicación interna.	1	4	2.85	1.02	2.65	0.92
TOTAL:			2.83	0.92	2.64	0.83

El Área 03 tiene como objetivo evaluar el grado de planificación y comunicación de las acciones de promoción de la salud dentro de las organizaciones. En Portugal, los resultados muestran una mayor dispersión en las prácticas organizativas, con un predominio de los niveles 3B y 4A en la mayoría de los ítems, con la excepción del ítem 3.b, que presentó un mayor porcentaje de respuestas en el nivel 2B (33,9 %). El ítem 3.a destaca, con un 37,6 % de los encuestados afirmando que la comunicación de las acciones está totalmente alcanzada. En contraste, en España, las respuestas se concentran en el nivel 2C, con más del 40 % de las respuestas.

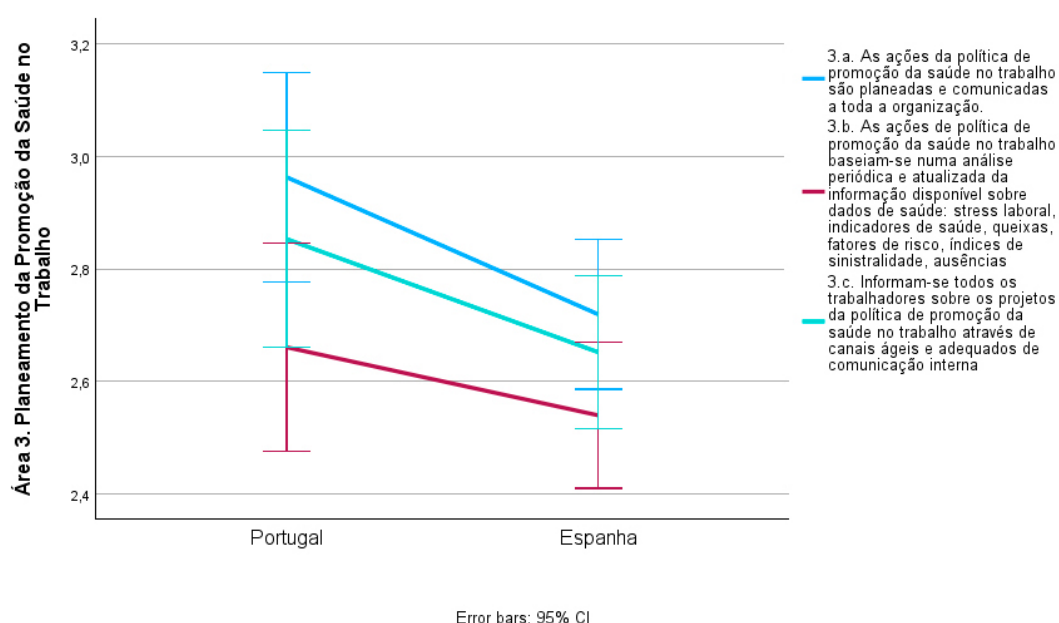


Figura 05 /

Puntuaciones medias y errores estándar de los descriptores de la Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España

Del análisis de la Figura 5 se observa que, en general, Portugal presenta **medias ligeramente superiores** en todos los indicadores, lo que sugiere una percepción más positiva de la planificación de la promoción de la salud en el trabajo en comparación con España. A pesar de estas medias más elevadas, se destaca una **mayor dispersión** de las respuestas en Portugal que en España, lo que sugiere la existencia de diferencias significativas entre las distintas organizaciones.

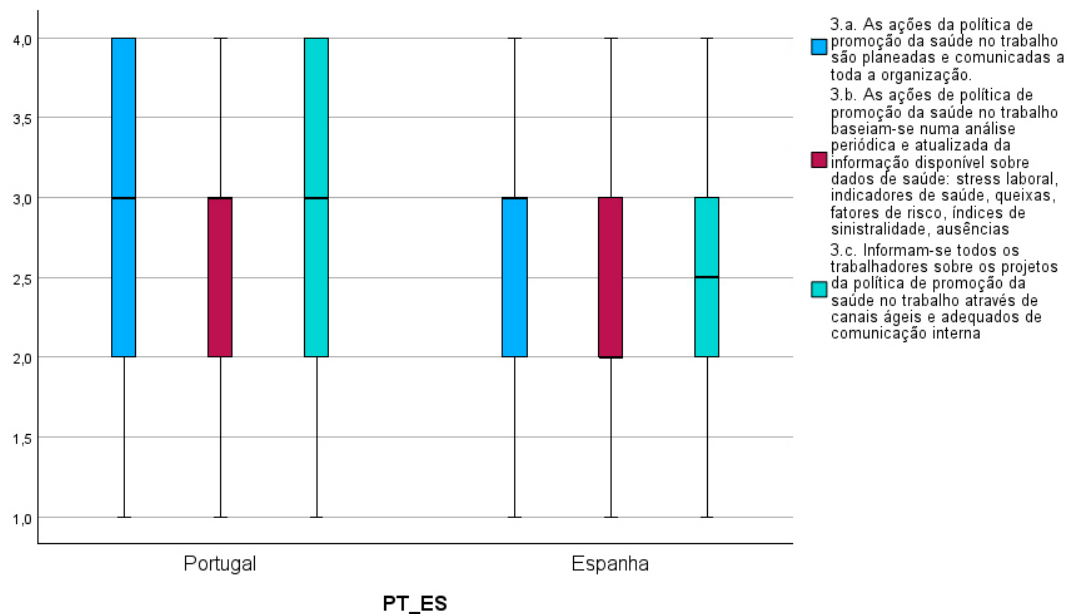


Figura 06 /
Caixas de bigodes para os descritores de Planeamento da Promoção da Saúde no Trabalho em Portugal e Espanha

Área 04. Responsabilidad Social

Las Tablas 08 y 09 y las Figuras 07 y 08 presentan los resultados relativos al área 04, "Responsabilidad Social".

Tabla 08 /
Responsabilidad Social: frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 respuestas)

RESPONSABILIDAD SOCIAL	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
ÍTEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
4.a. La organización ha tomado medidas concretas (ej. A través de un programa de protección ambiental) para prevenir los efectos nocivos de su actividad sobre la población y el ambiente.	12.8	25.7	27.5	33.9	8.4	46.1	29.2	16.3
4.b. La organización colabora con otras entidades e instituciones en programas de salud laboral y apoya de forma activa iniciativas sociales o relacionadas con la salud.	7.3	26.6	33.0	33.0	11.8	50.6	25.3	12.4

NOTA: 1-D. No empezado 2-C. Algún progreso 3-B. Progreso considerable 4-A. Alcanzado totalmente

Tabla 09 /

Responsabilidad Social: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 respuestas)

RESPONSABILIDAD SOCIAL			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
ÍTEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
4.a. La organización ha tomado medidas concretas (ej. A través de un programa de protección ambiental) para prevenir los efectos nocivos de su actividad sobre la población y el ambiente.	1	4	2.83	1.04	2.53	0.86
4.b. La organización colabora con otras entidades e instituciones en programas de salud laboral y apoya de forma activa iniciativas sociales o relacionadas con la salud.	1	4	2.92	0.94	2.38	0.85
TOTAL:			2.87	0.93	2.46	0.78

El Área 04 “Responsabilidad Social” tiene como objetivo evaluar las acciones desarrolladas por las organizaciones en el ámbito de su responsabilidad social. En Portugal, se observa una clara tendencia hacia respuestas más positivas, con una concentración significativa en los niveles 3B y 4A. En el ítem 4.a, por ejemplo, el 33,9 % de los encuestados indicó que las medidas medioambientales están totalmente implementadas. El ítem 4.b, que aborda el apoyo a iniciativas sociales y de salud, también presenta valores elevados en el nivel 4A (33,0 %), reflejando la participación activa de las organizaciones portuguesas en estas áreas. En España, la mayoría de las respuestas se mantiene en los niveles 2C y 3B, con especial relevancia en el ítem 4.b, donde el 50,6 % de los participantes indica que el apoyo social se encuentra solo en la fase de “algún progreso”.

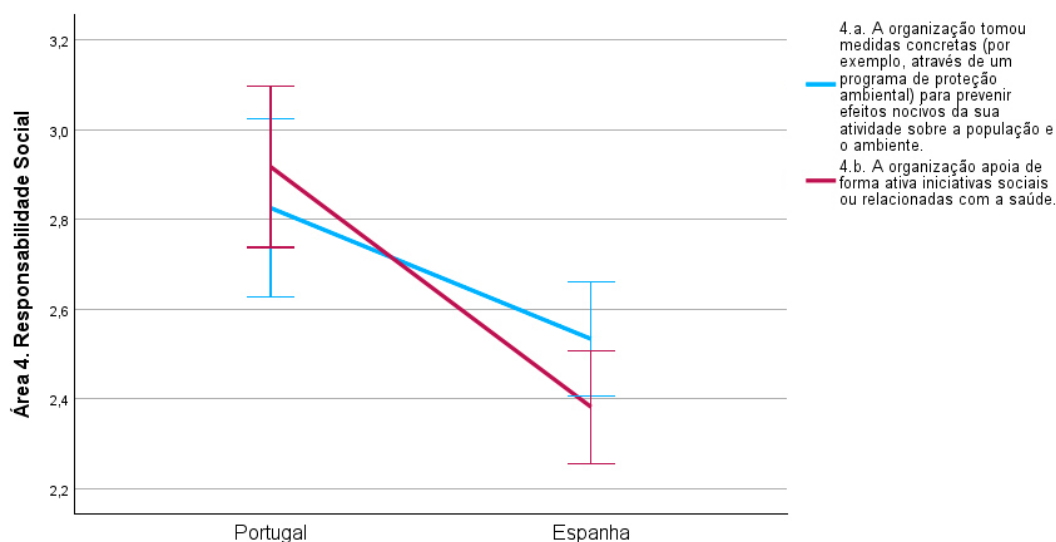


Figura 07 /

Error bars: 95% CI

Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Responsabilidad Social en Portugal y España

La Figura 07 muestra que Portugal presenta medias superiores a España en las dos dimensiones evaluadas en esta área. En Portugal, se observa una mayor dispersión de las respuestas, especialmente en la dimensión 4.b, lo que refleja desigualdad en la implementación de estas prácticas entre las organizaciones. En España, los resultados son más homogéneos, pero con medias más bajas, lo que sugiere una menor consolidación de las acciones de responsabilidad social.

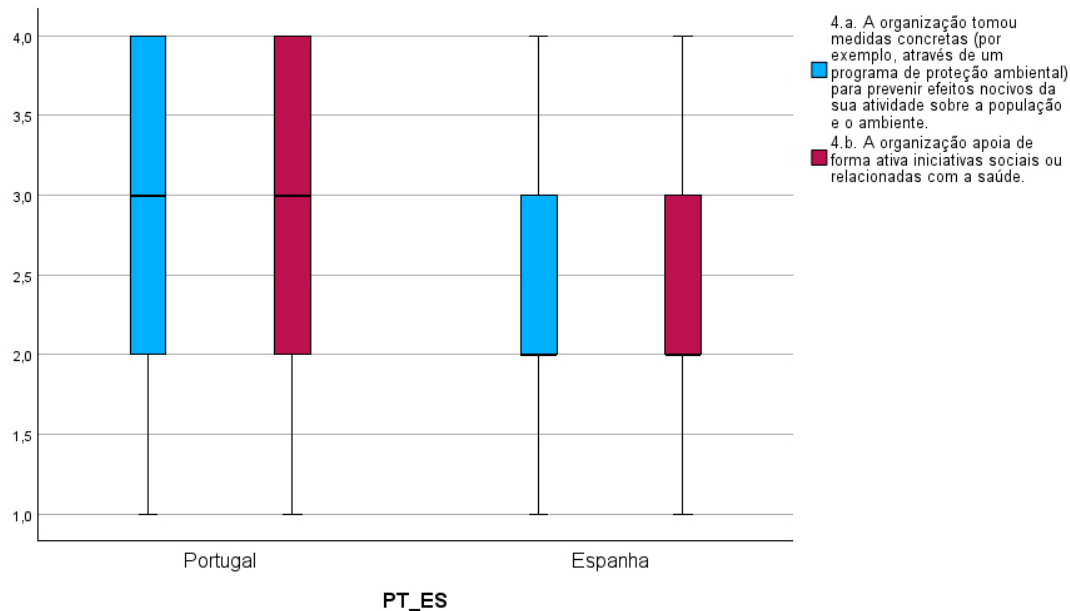


Figura 08 / Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Responsabilidad Social

Área O5. Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo

Las Tablas 10 y 11 y las Figuras 9 y 10 presentan los resultados relativos al Área O5, “Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo”.

Tabla 10 / Desenvolvimento da Promoção da Saúde no Trabalho: Frequências relativas das opções de resposta para Portugal e Espanha (287 respostas)

DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
ÍTEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
5.a. Se ha designado un responsable o grupo de personas responsables de la planificación, vigilancia y evaluación de las intervenciones de PST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización.	17.4	23.9	32.1	26.6	11.8	47.2	22.5	18.5
5.b. Existe un sistema de recogida periódica de información (interna y externa) necesaria para la planificación y desarrollo de las acciones de PST.	13.8	33.9	28.4	23.9	11.2	48.3	23.0	17.4
5.c. Se han definido los destinatarios y unos objetivos cuantificables para todas las intervenciones de PST.	21.1	28.4	29.4	21.1	10.1	49.4	24.7	15.7

5.d. En las intervenciones de PST se consideran e interrelacionan las actuaciones a nivel del individuo, de las condiciones de trabajo y de la organización.	11.0	37.6	33.0	18.3	9.6	45.5	29.2	15.7
5.e. Se ha establecido un plan de evaluación sistemática y de mejora continua.	13.8	30.3	33.9	22.2	6.7	49.4	28.1	15.7

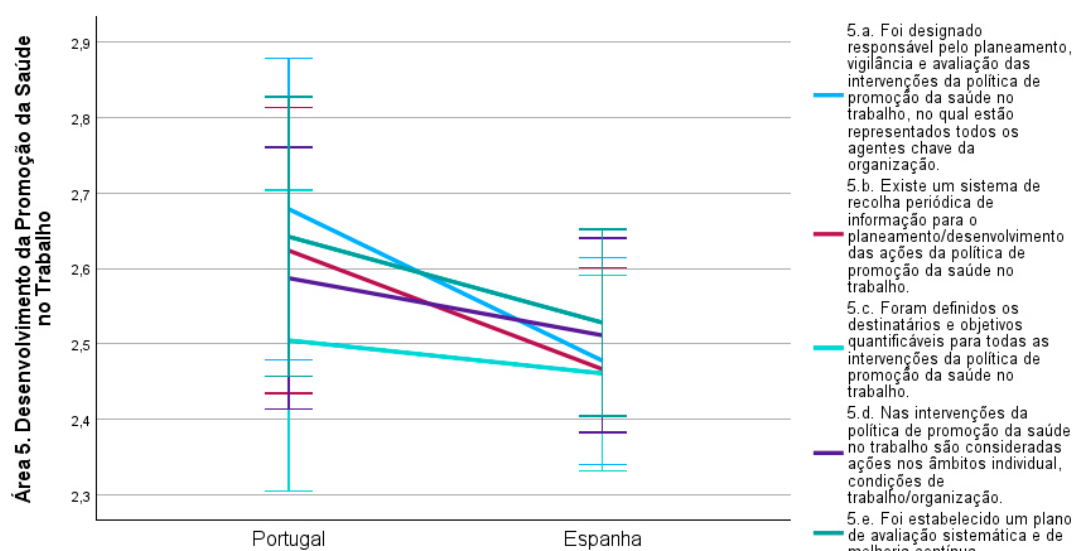
NOTA: 1-D. No empezado 2-C. Algún progreso 3-B. Progreso considerable 4-A. Alcanzado totalmente

Tabla 11 /

Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 respuestas)

DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
ÍTEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
5.a. Se ha designado un responsable o grupo de personas responsables de la planificación, vigilancia y evaluación de las intervenciones de PST en el que se hallan representados todos los agentes clave de la organización.	1	4	2.68	1.05	2.48	0.93
5.b. Existe un sistema de recogida periódica de información (interna y externa) necesaria para la planificación y desarrollo de las acciones de PST.	1	4	2.62	1.00	2.47	0.91
5.c. Se han definido los destinatarios y unos objetivos cuantificables para todas las intervenciones de PST.	1	4	2.50	1.05	2.46	0.88
5.d. En las intervenciones de PST se consideran e interrelacionan las actuaciones a nivel del individuo, de las condiciones de trabajo y de la organización.	1	4	2.59	0.92	2.51	0.87
5.e. Se ha establecido un plan de evaluación sistemática y de mejora continua.	1	4	2.64	0.98	2.53	0.84
TOTAL:			2.61	0.90	2.49	0.79

A través del análisis de las Tablas 10 y 11 sobre el desarrollo interno de las políticas de promoción de la salud, se constata que en Portugal las respuestas se distribuyen de forma similar entre los niveles 2C y 3B, con valores más destacados en el nivel 3B, especialmente en el ítem 5.e, relativo a la existencia de un plan de evaluación continua (33,9 %). En España, la mayoría de las respuestas se sitúa en el nivel 2C, como se observa en los ítems 5.c y 5.e, donde el 49,4 % de los encuestados indicó que aún se encuentra en fase inicial respecto a la definición de los destinatarios y objetivos para las intervenciones de la política de promoción en el trabajo, así como para el establecimiento de un plan de evaluación sistemática y de mejora continua.



Error bars: 95% CI

Figura 09 /
Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España

Del análisis de la Figura 09 se observa que Portugal presenta medias más elevadas, en comparación con España, en todas las dimensiones evaluadas en esta área. Se aprecia una mayor dispersión de las respuestas en Portugal, mientras que en España los resultados son más homogéneos, pero con medias más bajas en todos los indicadores.

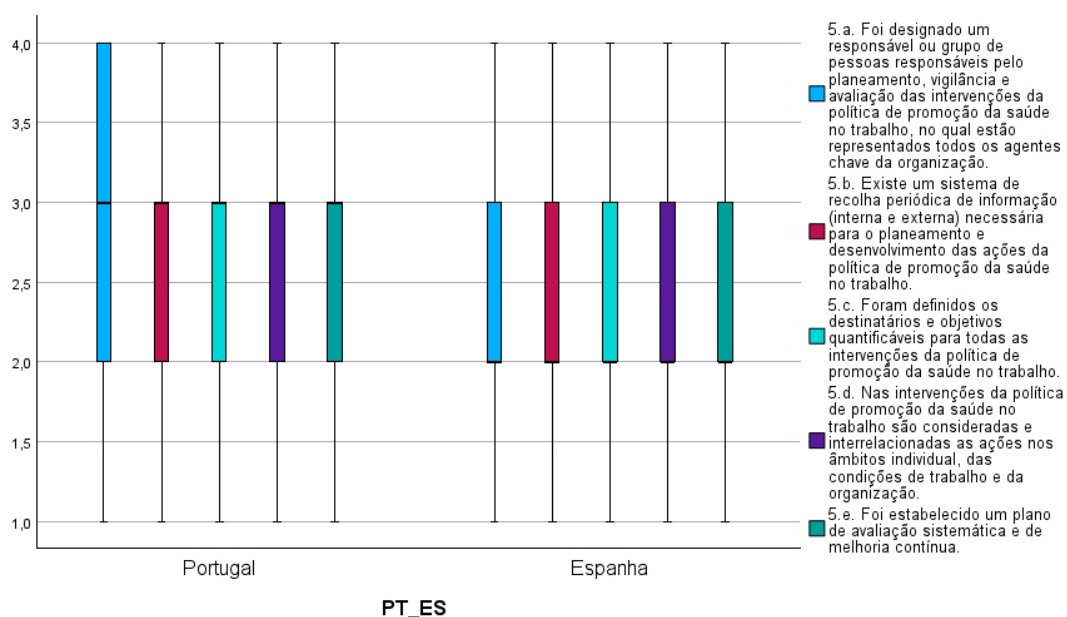


Figura 10 /
Diagramas de Cajas e Bigotes para los descriptores de Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España

Área O6. Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo

Las Tablas 12 y 13 y las Figuras 11 y 12 presentan los resultados relativos al Área O6, "Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo".

Tabela 12 /

Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo:

Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal e España (287 respuestas)

RESULTADOS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
ÍTEMS	1D	2C	3B	4A	1D	2C	3B	4A
6.a. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de los clientes (en lo concerniente a productos/servicios).	34.9	25.7	20.2	19.3	5.6	50.6	26.4	17.4
6.b. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de las personas de la organización (condiciones de trabajo/ organización del trabajo, estilo de mandoy oportunidades para la participación, esquemas de salud y seguridad etc.).	21.1	28.4	24.8	25.7	7.3	50.6	28.7	13.5
6.c. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en otros indicadores de salud como el absentismo, la siniestralidad, la mejora de las condiciones de trabajo, el número de sugerencias hechas y tenidas en cuenta, la participación en el programa para la mejora de los estilos de vida, el nivel de riesgo.	23.9	30.3	22.9	22.9	6.2	51.1	26.4	16.3
6.d. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en los indicadores económicos (retención del personal, productividad, estudios coste/ beneficio, etc.).	26.6	32.1	22.0	19.3	6.2	54.5	25.8	13.5

NOTA: 1-D. No empezado 2-C. Algún progreso 3-B. Progreso considerable 4-A. Alcanzado totalmente

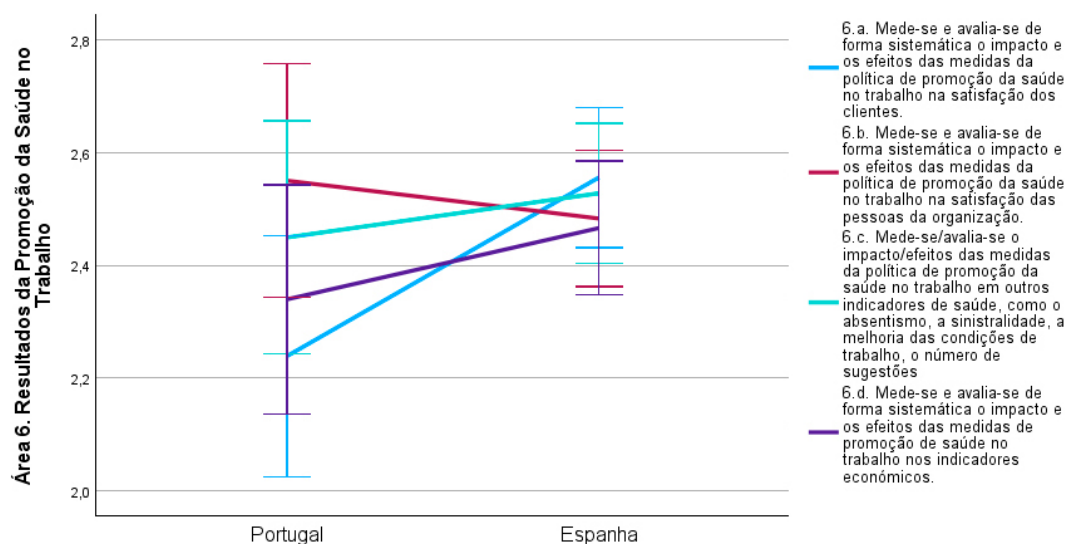
Tabla 13 /

Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 respuestas)

RESULTADOS DE LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
6.a. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de los clientes (en lo concerniente a productos/servicios).	1	4	2.24	1.13	2.56	0.84
6.b. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en la satisfacción de las personas de la organización (condiciones de trabajo/ organización del trabajo, estilo de mando y oportunidades para la participación, esquemas de salud y seguridad etc.)	1	4	2.55	1.09	2.48	0.82
6.c. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en otros indicadores de salud como el absentismo, la siniestralidad, la mejora de las condiciones de trabajo, el número de sugerencias hechas y tenidas en cuenta, la participación en el programa para la mejora de los estilos de vida, el nivel de riesgo.	1	4	2.45	1.09	2.53	0.84
6.d. Se mide y evalúa de forma sistemática el impacto/efectos de las medidas de PST en los indicadores económicos (retención del personal, productividad, estudios coste/ beneficio, etc.).	1	4	2.34	1.07	2.47	0.80
TOTAL:			2.39	1.03	2.51	0.76

El Área 06, “Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo”, tuvo como objetivo evaluar si las organizaciones miden los impactos reales de las acciones de promoción de la salud en los diferentes ámbitos: satisfacción de clientes y trabajadores, indicadores de salud y de desempeño económico.

En este caso, se observa una inversión de la tendencia verificada en los análisis anteriores: España presenta resultados medios ligeramente superiores en casi todos los ítems. En Portugal, las respuestas están bastante dispersas, con mayor peso en los niveles 1D y 2C. En el ítem 6.a, por ejemplo, el 34,9 % de los encuestados indica que aún no han iniciado la medición de la satisfacción de los clientes. En España, las respuestas muestran mayor uniformidad en los niveles 2C y 3B, destacándose el ítem 6.d, donde el 54,5 % indica algún progreso en la medición de los indicadores económicos.



Error bars: 95% CI

Figura 11 /
Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España

Al analizar la Figura 11, se observa que en todas las dimensiones evaluadas en esta área del cuestionario, las puntuaciones medias son más altas en Portugal que en España. Por el contrario, las respuestas obtenidas por las organizaciones en Portugal presentan una mayor variabilidad, lo que indica diferencias entre las organizaciones. En España, los datos son más consistentes.

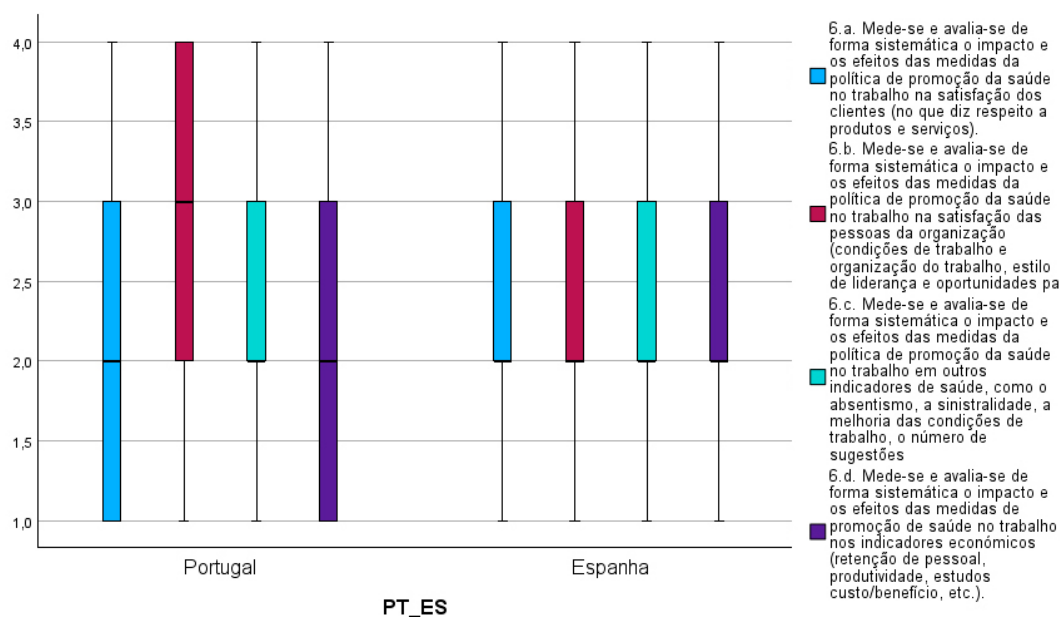


Figura 12 /
Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo

La Figura 13 presenta las puntuaciones medias para las 6 áreas del NTP 639: Promoción de la salud en el trabajo: cuestionario para la evaluación de la calidad.

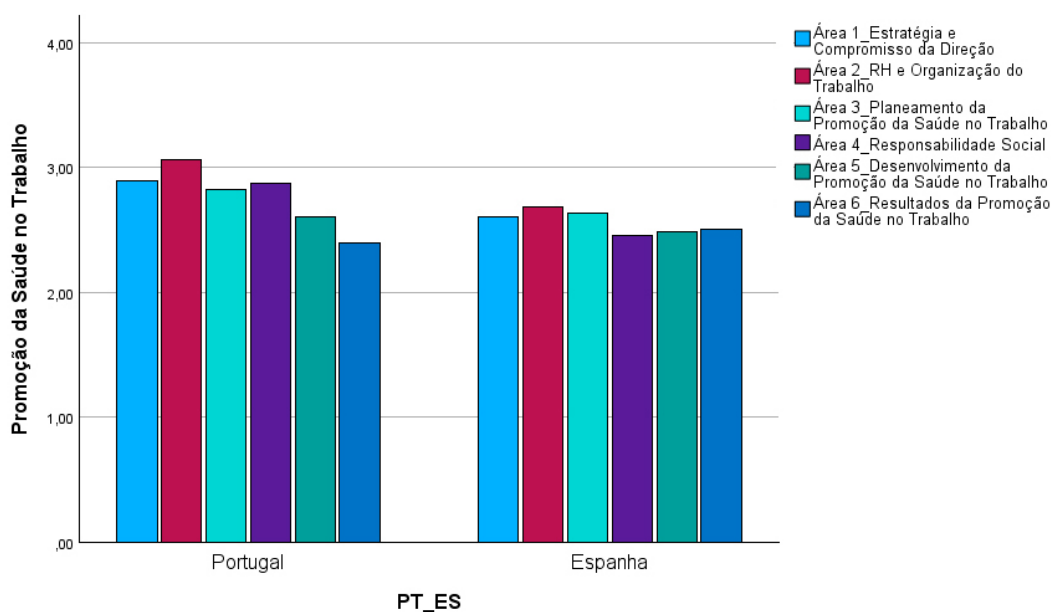


Figura 13 /
Representación gráfica de las puntuaciones medias en las 6 áreas de Promoción de la Salud en el Trabajo en Portugal y España

La Figura 13 compara los niveles de implementación de la Promoción de la Salud en el Trabajo entre Portugal y España, basándose en 6 áreas: Estrategia y Compromiso de la Dirección, Recursos Humanos y Organización del Trabajo, Planificación de la Promoción de la Salud en el Trabajo, Responsabilidad Social, Desarrollo de la Promoción de la Salud en el Trabajo y Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo.

En términos generales, Portugal presenta puntuaciones medias superiores en casi todas las áreas analizadas, destacándose el Área 2 “Recursos Humanos y Organización del Trabajo”, que muestra un mayor desarrollo en comparación con España. También se observaron diferencias positivas para Portugal en las Áreas 1 y 4. Por otro lado, el Área 6 “Resultados de la Promoción de la Salud en el Trabajo” es la única en la que España presenta puntuaciones medias superiores a Portugal, lo que podría indicar una mayor eficiencia en la obtención de resultados, incluso con menor inversión o implementación en las demás áreas.

3.3 / Cuestionario de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo

Las Tablas 14 y 15 y las Figuras 14 y 15 presentan los resultados relativos al cuestionario de “Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo”.

Tabla 14 /

Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 respuestas)

LIDERAZGO EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	PORTUGAL (N=109)					ESPAÑA (N=178)				
ÍTEMS	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT
1. Siempre elogio cuando el trabajo se realiza de acuerdo con las normas de seguridad.	6.4	6.4	13.8	42.2	31.2	6.7	28.7	22.5	13.5	28.7
2. Considero seriamente cualquier sugerencia que realizan los trabajadores para mejorar la seguridad.	8.3	0.9	1.8	41.3	47.7	6.7	17.4	29.8	14.6	31.5
3. Me acerco a los trabajadores durante el trabajo para debatir cuestiones de seguridad.	7.3	10.1	17.4	37.6	27.5	9.0	28.7	19.1	16.9	26.4
4. Me incomoda cuando los trabajadores ignoran las reglas de seguridad, incluso las menores.	7.3	7.3	18.3	38.5	28.4	6.7	19.7	23.0	13.5	37.1
5. Noto más cuando un trabajador viola una norma de seguridad.	8.3	9.2	22.9	40.4	19.3	6.7	23.6	28.1	14.6	27.0
6. Siempre que no haya accidentes, no me importa cómo se haga el trabajo.	62.4	25.7	3.7	5.5	2.8	36.0	30.3	18.0	7.9	7.9
7. Cuando aumenta la presión, prefiero que el equipo trabaje más rápido que seguir estrictamente las reglas.	56.9	29.4	6.4	3.7	3.7	34.8	32.0	17.4	8.4	7.3

LIDERAZGO EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO	PORTUGAL (N=109)					ESPAÑA (N=178)				
ÍTEMS	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT	1DT	2D	3NC ND	4C	5CT
8. Presto menos atención a las cuestiones de seguridad que la mayoría de los demás líderes de esta empresa.	56.9	22.0	10.1	7.3	3.7	38.2	30.3	18.5	7.3	5.6
9. Simplemente hago un seguimiento de los principales problemas de seguridad e ignoro los problemas rutinarios.	47.7	33.9	8.3	6.4	3.7	31.5	35.4	23.6	6.2	3.4
10. Mientras el trabajo se ajuste al cronograma, no me importa cómo se logró.	60.6	23.9	5.5	4.6	5.5	36.0	34.8	16.9	6.7	5.6

1DT - Estoy completamente en desacuerdo 2D - No estoy de acuerdo 3NC ND - No estoy en desacuerdo ni de acuerdo 4C - Estoy de acuerdo 5CT - Estoy completamente de acuerdo

Analizando la Tabla 14 sobre Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo, y con respecto a Portugal, podemos observar que para el ítem 1, el 42,2 % de los encuestados indicó estar de acuerdo con la afirmación "Siempre elogio cuando un trabajo se realiza de acuerdo con las normas de seguridad."

En relación con el ítem 2, el 47,7 % de los encuestados respondió estar muy de acuerdo con la afirmación "Considero seriamente cualquier sugerencia de los trabajadores para mejorar la seguridad."

Para el ítem 3, "Abordo a los trabajadores durante el trabajo para discutir cuestiones de seguridad", el 37,6 % respondió "de acuerdo" y el 27,5 % "muy de acuerdo" (65,1 % de acuerdo).

Con respecto al ítem 4, "Me irrita con los trabajadores que ignoran las normas de seguridad, incluso las menores", en la muestra portuguesa, el 38,5 % indicó "de acuerdo" y el 28,4 % "muy de acuerdo" (66,9 % de acuerdo con este ítem).

Para el ítem 5, "Observo con mayor frecuencia cuando un trabajador viola alguna norma de seguridad", se constató que el 40,4 % de los encuestados estuvo de acuerdo con la afirmación y el 19,3 % muy de acuerdo (59,7 % de acuerdo con este ítem).

En cuanto al ítem 6, el 62,4 % de los encuestados indicó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación "Mientras no haya accidentes, no me importa cómo se realiza el trabajo."

Respecto al ítem 7, el 56,9 % de los encuestados también respondió estar totalmente en desacuerdo con la afirmación "Siempre que aumenta la presión, quiero que trabajemos más rápido en lugar de seguir las normas."

Para el ítem 8, "Presto menos atención a los problemas de seguridad que la mayoría de los demás supervisores en esta empresa", se constató que el 56,9 % de los encuestados también respondió estar totalmente en desacuerdo.

Con respecto al ítem 9, el 47,7 % de los encuestados respondió estar totalmente en desacuerdo con la afirmación “Solo presto atención a los problemas de seguridad importantes e ignoro los problemas rutinarios.”

Por último, más de la mitad de la muestra (60,6 %) indicó estar totalmente en desacuerdo con la afirmación “Mientras el trabajo esté dentro del cronograma, no me importa cómo se haya logrado.”

En relación con España, y analizando la Tabla 14 sobre Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo, podemos observar que para el ítem 1, la muestra de encuestados está claramente dividida, con un 28,7 % en desacuerdo y un 28,7 % totalmente de acuerdo con la afirmación “Siempre elogio cuando un trabajo se realiza de acuerdo con las normas de seguridad.”

En relación con el ítem 2, el 31,5 % de los encuestados respondió estar totalmente de acuerdo y el 29,8 % ni de acuerdo ni en desacuerdo con la afirmación “Considero seriamente cualquier sugerencia de los trabajadores para mejorar la seguridad.”

Para el ítem 3, “Abordo a los trabajadores durante el trabajo para discutir cuestiones de seguridad”, la muestra española vuelve a estar dividida, con un 28,7 % “en desacuerdo” y un 26,4 % “totalmente de acuerdo”.

Con respecto al ítem 4, “Me irrita con los trabajadores que ignoran las normas de seguridad, incluso las menores”, la muestra española se encuentra nuevamente dividida, con un 37,1 % “totalmente de acuerdo” y un 23,0 % “ni de acuerdo ni en desacuerdo”.

Para el ítem 5, “Observo con mayor frecuencia cuando un trabajador viola alguna norma de seguridad”, se constató una división de los encuestados, de los cuales un 28,1 % indicó “ni de acuerdo ni en desacuerdo” y un 27,0 % “totalmente de acuerdo”.

En cuanto al ítem 6, el 36,0 % de los encuestados indicó “totalmente en desacuerdo” y el 30,3 % “en desacuerdo” con la afirmación “Mientras no haya accidentes, no me importa cómo se realiza el trabajo” (66,3% de desacuerdo con el ítem).

Respecto al ítem 7, el 34,8 % de los encuestados también respondió “totalmente en desacuerdo” y el 32,0 % “en desacuerdo” con la afirmación “Siempre que aumenta la presión, quiero que trabajemos más rápido en lugar de seguir las normas” (66,8 % de desacuerdo con el ítem).

Para el ítem 8, “Presto menos atención a los problemas de seguridad que la mayoría de los demás supervisores en esta empresa”, se constató que el 38,2 % de los encuestados respondió “totalmente en desacuerdo” y el 30,3 % “en desacuerdo” (68,5 % de desacuerdo con el ítem).

En relación con el ítem 9, el 35,4 % de los encuestados respondió “en desacuerdo” y el 31,5 % “totalmente en desacuerdo” con la afirmación “Solo presto atención a los problemas de seguridad importantes e ignoro los problemas rutinarios” (66,9 % de desacuerdo con el ítem).

Por último, con respecto al ítem 10, el 36,05 % de los encuestados indicó “totalmente en desacuerdo” y el 34,8% “en desacuerdo” con la afirmación “Mientras el trabajo esté dentro del cronograma, no me importa cómo se haya logrado” (70,8 % de desacuerdo con el ítem).

Tabla 15 /

Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo: Puntuaciones medias para Portugal e España (287 respuestas)

LIDERAZGO EN MATERIA DE SEGURIDAD EN EL TRABAJO			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
ÍTEMS	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
1. Siempre elogio cuando el trabajo se realiza de acuerdo con las normas de seguridad.	1	5	3.85	1.13	3.29	1.33
2. Considero seriamente cualquier sugerencia que realizan los trabajadores para mejorar la seguridad.	1	5	4.19	1.12	3.47	1.28
3. Me acerco a los trabajadores durante el trabajo para debatir cuestiones de seguridad.	1	5	3.68	1.19	3.23	1.35
4. Me incomoda cuando los trabajadores ignoran las reglas de seguridad, incluso las menores.	1	5	3.73	1.17	3.54	1.34
5. Noto más cuando un trabajador viola una norma de seguridad.	1	5	3.53	1.15	3.31	1.28
6. Siempre que no haya accidentes, no me importa cómo se haga el trabajo.	1	5	1.61	0.99	2.21	1.23
7. Cuando aumenta la presión, prefiero que el equipo trabaje más rápido que seguir estrictamente las reglas.	1	5	1.68	1.01	2.21	1.22
8. Presto menos atención a las cuestiones de seguridad que la mayoría de los demás líderes de esta empresa.	1	5	1.79	1.12	2.12	1.17
9. Simplemente hago un seguimiento de los principales problemas de seguridad e ignoro los problemas rutinarios.	1	5	1.84	1.06	2.15	1.04
10. Mientras el trabajo se ajuste al cronograma, no me importa cómo se logró.	1	5	1.71	1.12	2.11	1.14
FACTOR 1 - ACCIÓN			3.80	0.93	3.37	1.21
FACTOR 2 - EXPECTATIVA			1.72	0.84	2.16	1.05
TOTAL:			2.76	0.58	2.76	0.71

NOTA: FACTOR 1 - Ítems 1 a 5 FACTOR 2 - Ítems 6 a 10 (senreverso)

Analizando la Tabla 15 sobre Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo, para Portugal se observa que la media más alta es de 4,19 (DE=1,12) para el ítem 2, “Considero seriamente cualquier sugerencia de los trabajadores para mejorar la seguridad” (perteneciente al Factor 1 – Acción). La media más baja es de 1,61 (DE=0,99) para el ítem 6, “Mientras no haya accidentes, no me importa cómo se realiza el trabajo” (perteneciente al Factor 1 – Acción). La media del Factor 1 “Acción” es de 3,80 (DE=0,93), y la media del Factor 2 “Expectativa” es de 1,72 (DE=0,84), resultando en una media total de 2,76 (DE=0,56).

En cuanto a España, se observa que la media más alta es de 3,54 (DE=1,34) para el ítem 4, “Me irrita con los trabajadores que ignoran las normas de seguridad, incluso las menores” (perteneciente al Factor 1 – Acción). La media más baja es de 2,11 (DE=1,14) para el ítem 10, “Mientras el trabajo esté dentro del cronograma, no me importa cómo se haya logrado” (perteneciente al Factor 2 – Expectativa). La media del Factor 1 “Acción” es de 3,37 (DE=1,21), y la media del Factor 2 “Expectativa” es de 2,16 (DE=1,05), resultando en una media total de 2,76 (DE=0,71).

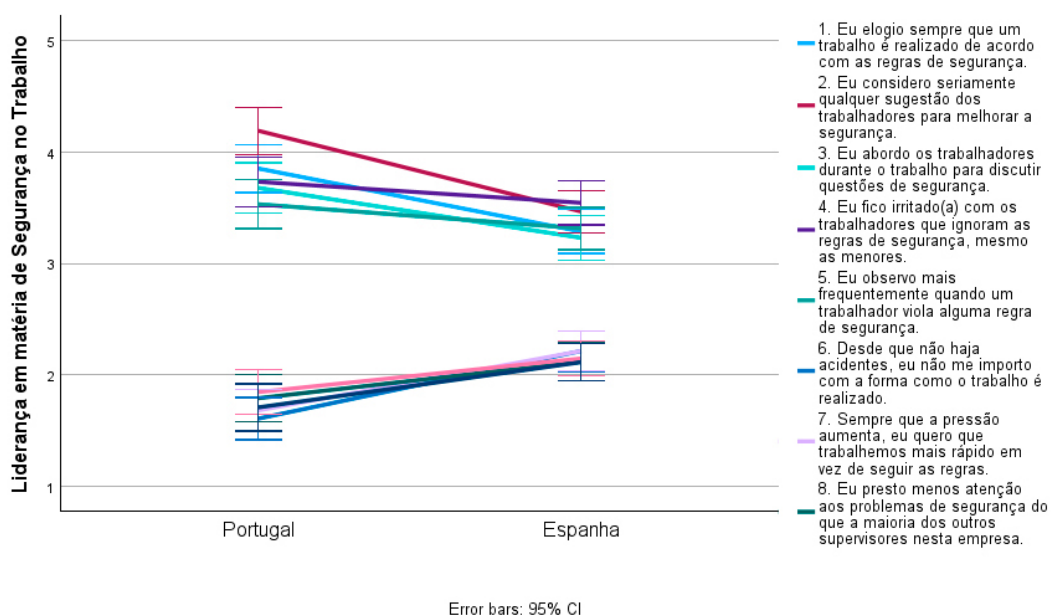


Figura 14 /
Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo en Portugal y España

Al analizar la Figura 14 – Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo en Portugal y España –, se observa que, atendiendo a los descriptores de liderazgo en España y Portugal, Portugal presenta una mayor asimetría en comparación con España, donde los resultados se sitúan entre las opciones de respuesta 2 y 4. En el caso de Portugal, el ítem con la puntuación media más baja es el ítem 6, “Mientras no haya accidentes, no me importa cómo se realiza el trabajo” (perteneciente al Factor 1 – Acción), y el ítem con la puntuación media más alta es el ítem 2, “Considero seriamente cualquier sugerencia de los trabajadores para mejorar la seguridad” (perteneciente al Factor 1 – Acción). En cuanto a España, el ítem con la media más baja es el ítem 10, “Mientras el trabajo esté dentro del cronograma, no me importa cómo se haya logrado” (perteneciente al Factor 2 – Expectativa), y el ítem con la media más elevada es el ítem 4, “Me irrita con los trabajadores que ignoran las normas de seguridad, incluso las menores” (perteneciente al Factor 1 – Acción).

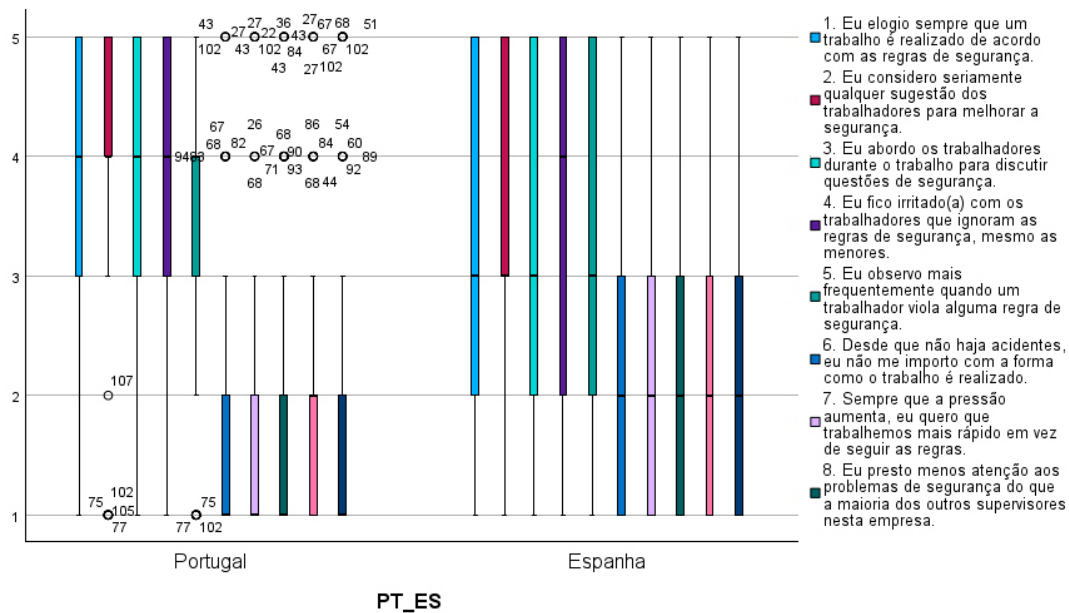


Figura 15 /
Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Liderazgo en materia de Seguridad en el Trabajo en Portugal y España

3.4 / Cuestionario de Clima de Seguridad

Las Tablas 16 y 17 y las Figuras 16 y 17 presentan los resultados relativos al cuestionario de “Clima de Seguridad”.

Tabla 16 /
Clima de Seguridad: Frecuencias relativas de las opciones de respuesta para Portugal y España (287 respuestas)

CLIMA DE SEGURIDAD	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
	1DT	2D	3C	4CT	1DT	2D	3C	4CT
1. Los nuevos trabajadores aprenden rápidamente lo que se espera respecto a buenas prácticas en salud y seguridad.	7.3	9.2	57.8	25.7	5.1	36.0	48.9	10.1
2. Los trabajadores son informados cuando no siguen buenas prácticas en salud y seguridad.	9.2	6.4	47.7	36.7	5.1	36.5	32.6	25.8

CLIMA DE SEGURIDAD	PORTUGAL (N=109)				ESPAÑA (N=178)			
ÍTEMS	1DT	2D	3C	4CT	1DT	2D	3C	4CT
3. Los trabajadores y la Dirección trabajan juntos para garantizar condiciones más seguras.	5.5	9.2	49.5	35.8	3.9	32.0	42.7	21.3
4. No hay soluciones fáciles cuando está en juego la salud de los trabajadores.	4.6	9.2	25.7	60.6	12.4	28.7	31.5	27.5
5. La seguridad y salud de los trabajadores es una prioridad para la Dirección.	4.6	8.3	22.9	64.2	7.9	32.0	19.7	40.4
6. Los trabajadores se sienten cómodos al informar sobre problemas de seguridad.	7.3	7.3	23.9	61.5	6.7	34.8	25.8	32.6

LEGENDA:

1DT. Estoy completamente de acuerdo 2D. Estoy de acuerdo 3C. No estoy de acuerdo 4CT. Estoy completamente en desacuerdo

Del análisis de la Tabla 16 relativa al Clima de Seguridad y con respecto a **Portugal**, se puede observar lo siguiente:

Para el ítem 1, el 57,8 % de los encuestados portugueses respondió “de acuerdo” con la afirmación “Los nuevos trabajadores aprenden rápidamente lo que se espera de ellos en relación con las buenas prácticas de salud y seguridad.”

En relación con el ítem 2, “Los trabajadores son informados cuando no siguen buenas prácticas de salud y seguridad”, la muestra se distribuyó entre un 47,7 % “de acuerdo” y un 36,7 % “totalmente de acuerdo” (84,4% de acuerdo con la afirmación).

En cuanto al ítem 3, “Los trabajadores y la Dirección trabajan juntos para garantizar condiciones más seguras”, nuevamente la muestra se dividió entre un 49,5 % “de acuerdo” y un 35,8 % “totalmente de acuerdo” (85,3 % de acuerdo con la afirmación).

Respecto al ítem 4, “No hay concesiones cuando la salud de los trabajadores está en juego”, el 60,6 % de los encuestados indicó estar “totalmente de acuerdo” con la afirmación.

En relación con el ítem 5, “La salud y seguridad de los trabajadores es una prioridad para la Dirección”, se constató que el 64,2 % de los encuestados indicó estar “totalmente de acuerdo” con la afirmación.

Por último, para el ítem 6, “Los trabajadores se sienten cómodos para informar sobre los problemas de seguridad”, se verificó que el 61,5 % de los encuestados señaló estar “totalmente de acuerdo” con la afirmación.

Del análisis de la Tabla 16 relativa al Clima de Seguridad y con respecto a **España**, se puede observar lo siguiente:

Para el ítem 1, la muestra de encuestados se dividió entre un 48,9 % que respondió “de acuerdo” y un 36,0 % que respondió “en desacuerdo” con la afirmación “Los nuevos trabajadores aprenden rápidamente lo que se espera de ellos en relación con las buenas prácticas de salud y seguridad.”

En relación con el ítem 2, “Los trabajadores son informados cuando no siguen buenas prácticas de salud y seguridad”, la muestra se dividió entre un 36,5 % “en desacuerdo” y un 32,6 % “de acuerdo” con la afirmación.

En cuanto al ítem 3, “Los trabajadores y la Dirección trabajan juntos para garantizar condiciones más seguras”, nuevamente la muestra se dividió entre un 42,7 % “de acuerdo” y un 32,0 % “en desacuerdo” con la afirmación.

Respecto al ítem 4, “No hay concesiones cuando la salud de los trabajadores está en juego”, el 31,5 % de los encuestados indicó estar “de acuerdo” con la afirmación, mientras que el 28,7 % señaló estar “en desacuerdo” con la misma.

En relación con el ítem 5, “La salud y seguridad de los trabajadores es una prioridad para la Dirección”, se observó que el 40,4 % de los encuestados indicó estar “totalmente de acuerdo” con la afirmación y el 32,0 % “en desacuerdo”.

Por último, para el ítem 6, “Los trabajadores se sienten cómodos para informar sobre los problemas de seguridad”, se constató que el 34,8 % de los encuestados señaló estar “en desacuerdo” y el 32,6 % “totalmente de acuerdo” con la afirmación.

Tabla 17 /

Clima de Seguridad: Puntuaciones medias para Portugal y España (287 respuestas)

CLIMA DE SEGURIDAD			PORTUGAL (N=109)		ESPAÑA (N=178)	
	MIN.	MÁX.	M	DP	M	DP
1. Los nuevos trabajadores aprenden rápidamente lo que se espera respecto a buenas prácticas en salud y seguridad.	1	5	3.02	0.80	2.64	0.73
2. Los trabajadores son informados cuando no siguen buenas prácticas en salud y seguridad.	1	5	3.12	0.89	2.79	0.89
3. Los trabajadores y la Dirección trabajan juntos para garantizar condiciones más seguras.	1	5	3.16	0.81	2.81	0.81
4. No hay soluciones fáciles cuando está en juego la salud de los trabajadores.	1	5	3.42	0.84	2.74	1.00
5. La seguridad y salud de los trabajadores es una prioridad para la Dirección.	1	5	3.47	0.83	2.93	1.02
6. Los trabajadores se sienten cómodos al informar sobre problemas de seguridad.	1	5	3.39	0.91	2.84	0.96
TOTAL:			3.26	0.72	2.79	0.71

Del análisis de la Tabla 17, relativa al Clima de Seguridad: Puntuaciones medias para Portugal y España, se observa lo siguiente: Tanto en Portugal como en España, la media más elevada se registra en el ítem 5, “La salud y seguridad de los trabajadores es una prioridad para la Dirección” (Portugal con una media de 3,47 y una DE=0,83; España con una media de 2,93 y una DE=1,02).

Del mismo modo, tanto en Portugal como en España, la media más baja se observa en el ítem 1, “Los nuevos trabajadores aprenden rápidamente lo que se espera de ellos en relación con las buenas prácticas de salud y seguridad” (Portugal con una media de 3,02 y una DE=0,80; España con una media de 2,64 y una DE=0,73).

En términos globales, para Portugal la media de la escala es de 3,26 (DE=0,72), siendo 1 el valor mínimo y 4 el valor máximo, mientras que para España la media de la escala es de 2,79 (DE=0,71).

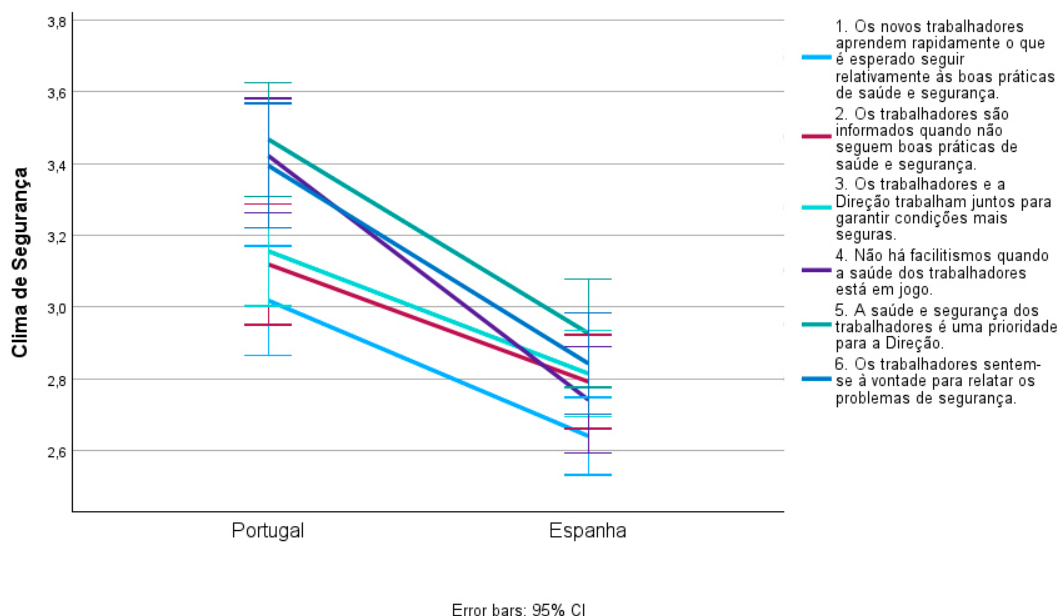


Figura 16 /

Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Clima de Seguridad en Portugal y España

Del análisis de la Figura 16 – Puntuaciones medias y errores estándar para los descriptores de Clima de Seguridad en Portugal y España – se observa que las puntuaciones medias relativas al clima de seguridad percibido por los encuestados portugueses son globalmente más elevadas (por encima del punto intermedio de la escala – Ni de acuerdo ni en desacuerdo), en comparación con las percepciones de los encuestados españoles, que se sitúan por debajo de dicho punto intermedio. Tanto en Portugal como en España, la media más baja se observa en el ítem 1, “Los nuevos trabajadores aprenden rápidamente lo que se espera de ellos en relación con las buenas prácticas de salud y seguridad”. Asimismo, tanto en Portugal como en España, la media más elevada se registra en el ítem 5, “La salud y seguridad de los trabajadores es una prioridad para la Dirección”.

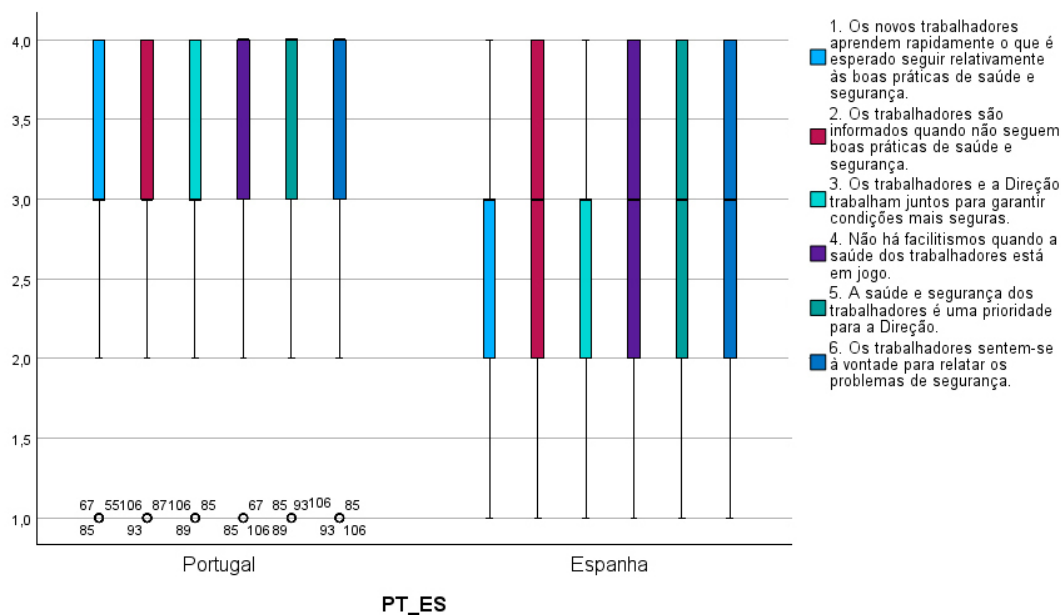


Figura 17 /

Diagramas de caja y bigotes para los descriptores de Clima de Seguridad en Portugal y España

04 / Consideraciones Finales



La utilización de estos cuestionarios en las muestras portuguesa y española permite extraer algunas conclusiones preliminares. El análisis de los cuestionarios revela diferencias entre los encuestados de Portugal y España.

Portugal:

La mayoría de los encuestados son mujeres (60,4 %), con formación superior (62,4 %) y posgrado (28,4 %). Las edades oscilan entre los 22 y los 78 años, con una media de 48 años. La región más representada es el Norte (70 encuestados), seguida del Centro (34 encuestados). La antigüedad media en el puesto es de aproximadamente 10 años. En cuanto a la posición en la organización, existe un equilibrio entre mandos intermedios (51,4 %) y miembros de la Dirección (48,6 %). En relación con la seguridad en el trabajo, el 65,2 % indica que el servicio es externo, y el 77,1 % señala lo mismo respecto al servicio de salud. Solo el 13,8 % pertenece a grandes empresas, y las funciones más comunes son Dirección (29,4 %), gerentes y gestores o miembros del Departamento de Recursos Humanos (ambos con un 15,6 %).

Espanha:

La mayoría de los encuestados son hombres (66,9 %), con formación superior (85,4 %) y posgrado (10,1 %). Las edades varían entre los 23 y los 63 años, con una media de 47 años. La región más representada es Badajoz (62,4 %), seguida de Cáceres (24,7 %). La antigüedad media en el puesto es de 13 años. En la organización, el 57,9 % pertenece a la Dirección. En cuanto a la seguridad en el trabajo, el 54,5 % indica que el servicio es externo, y el 58,4 % señala lo mismo para el servicio de salud. La mayoría trabaja en microempresas (52,8 %) o pequeñas empresas (31,5 %). Las funciones más representadas son gerentes (23,6 %), jefes/responsables de sección (21,3 %) y propietarios (11,8 %).

En lo que respecta al análisis del **Liderazgo en Seguridad en el Trabajo**, los resultados muestran diferentes patrones de respuesta entre Portugal y España.

Portugal:

- > EL 42,2% siempre elogia el cumplimiento de las normas de seguridad.
- > EL 47,7% considera seriamente las sugerencias para mejorar la seguridad.
- > EL 65,1% aborda a los trabajadores para discutir cuestiones de seguridad.
- > EL 66,9% se irrita cuando se ignoran las normas de seguridad.
- > EL 59,7% observa las infracciones de las normas de seguridad.
- > La mayoría está totalmente en desacuerdo con que la seguridad solo importe en caso de accidentes (62,4%), con que la productividad deba prevalecer sobre las normas (56,9 %) y con prestar menos atención a la seguridad que otros supervisores (56,9 %).
- > EL 60,6% está totalmente en desacuerdo con que el cumplimiento de los plazos justifique desatender la seguridad.

España:

- > Se observan opiniones divididas respecto a elogiar el cumplimiento de las normas (28,7 % en desacuerdo y 28,7 % totalmente de acuerdo).
- > El 31,5 % considera seriamente las sugerencias para mejorar la seguridad.
- > Existe división en cuanto a abordar a los trabajadores para discutir la seguridad (28,7 % en desacuerdo y 26,4 % totalmente de acuerdo).
- > El 37,1 % se irrita cuando se ignoran las normas de seguridad.
- > Se observa división en las respuestas sobre la observación de infracciones (27,0 % totalmente de acuerdo y 28,1 % ni de acuerdo ni en desacuerdo).
- > El 66,3 % está en desacuerdo con que la seguridad solo importe en caso de accidentes.
- > El 66,8 % rechaza la idea de que la presión justifique ignorar las normas.
- > El 68,5 % está en desacuerdo con prestar menos atención a la seguridad que otros supervisores.
- > El 70,8 % está en desacuerdo con que cumplir los plazos justifique descuidar la seguridad.

Los datos muestran un **mayor consenso en Portugal** sobre la importancia de la seguridad en el trabajo, mientras que **en España se observa una mayor división de opiniones**.

El análisis del **Clima de Seguridad** también revela diferencias entre Portugal y España.

Portugal:

- > El 57,8 % está de acuerdo en que los nuevos trabajadores aprenden rápidamente las buenas prácticas de seguridad.
- > El 84,4 % afirma que los trabajadores son informados cuando no siguen las buenas prácticas.
- > El 85,3 % considera que los trabajadores y la Dirección colaboran para mejorar la seguridad.
- > El 60,6 % está totalmente de acuerdo en que no hay concesiones cuando la salud está en juego.
- > El 64,2 % considera que la salud y seguridad es una prioridad para la Dirección.
- > El 61,5 % se siente totalmente cómodo para informar sobre problemas de seguridad.

España:

- > Las opiniones están divididas respecto al aprendizaje de buenas prácticas: el 48,9 % está de acuerdo y el 36,0 % en desacuerdo.
- > Se observa división en cuanto a informar a los trabajadores que no siguen las buenas prácticas: el 36,5 % está en desacuerdo y el 32,6 % de acuerdo.
- > El 42,7 % cree que existe colaboración entre trabajadores y Dirección, mientras que el 32,0 % está en desacuerdo.
- > El 31,5 % está de acuerdo en que no hay concesiones cuando la salud está en juego, mientras que el 28,7% está en desacuerdo.
- > El 40,4 % considera que la salud y seguridad es una prioridad de la Dirección, mientras que el 32,0 % está en desacuerdo.
- > El 34,8 % no se siente cómodo para informar sobre problemas de seguridad, mientras que el 32,6 % está totalmente de acuerdo.

Los resultados muestran un **mayor consenso positivo en Portugal** en relación con la seguridad en el trabajo, mientras que **en España existe una mayor división de opiniones y un menor nivel global de acuerdo**.

 **WinWork**



Interreg
Espanha-Portugal



Cofinanciado por
la Unión Europea
Cofinanciado pela
União Europeia



P.PORTO

ESCOLA
SUPERIOR
DE SAÚDE



POLI
TÉCNICO
QUÍMICO



UNIVERSIDADE D
COIMBRA



ASSOCIAÇÃO
EMPRESARIAL
DE PORTUGAL

Cámara
Batalha



UNIVERSIDAD
DE SALAMANCA



Centro de Gestão de Inovação Tecnológica
Instituto Superior Técnico
Jardim da Silva

winwork.pt