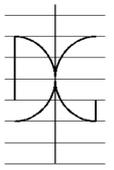




UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Ingeniería de la Construcción y de
Proyectos de Ingeniería Civil

Evaluación general de riesgos psicosociales en una
empresa de automoción en la provincia de Valencia.

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

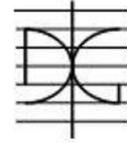
AUTOR/A: López Quiles, José Manuel

Tutor/a: Llorca Pellicer, Marta

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



DEPARTAMENTO
DE INGENIERÍA DE
LA CONSTRUCCIÓN
Y DE PROYECTOS DE
INGENIERÍA CIVIL

UNIVERSITAT POLITÈCNICA DE VALÈNCIA

Dpto. de Ingeniería de la Construcción y de
Proyectos de Ingeniería Civil

Evaluación general de riesgos psicosociales en una
empresa de automoción en la provincia de
Valencia.

Trabajo Fin de Máster

Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales

AUTOR/A: López Quiles, José Manuel

Tutor/a: Llorca Pellicer, Marta

CURSO ACADÉMICO: 2021/2022

INDICE

Resumen	4
<i>Resum</i>	5
Summary	6
Introducción	7
Justificación	11
Objeto	14
Objetos.....	14
Marco teórico	14
Marco Jurídico	21
Ámbito Internacional	22
Ámbito <i>Nacional</i>	23
Normas técnicas	24
Material, Método e Instrumento	26
Descripción de la Muestra Utilizada	26
<i>Empresa</i>	26
<i>Muestra</i>	32
Método	36
Descripción del Instrumento Utilizado	40
<i>Tiempo de Trabajo (TT)</i>	40
<i>Autonomía (AU)</i>	41
<i>Carga de Trabajo (CT)</i>	42
<i>Demandas Psicológicas (DP)</i>	44
<i>Variedad/Contenido (VC)</i>	44
<i>Participación/Supervisión (PS)</i>	45
<i>Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)</i>	45
<i>Desempeño de Rol (DR)</i>	46
<i>Relaciones y Apoyo social (RAS)</i>	46
Interpretación de Resultados	47
Procedimiento Seguido Para la Obtención de <i>la</i> Muestra	48
Resultados.....	51
Resultados.....	51
Análisis de Resultados.....	70
Medidas Preventivas.....	75
Planificación de Medidas Preventivas	79

Conclusiones.....	80
Referencias.....	84

INDICE GRÁFICOS

Gráfico 1. Total vehículos a nivel nacional.....	09
Gráfico 2. Total vehículos en Valencia	10
Gráfico 3. Coches fabricados en 2018.....	11
Gráfico 4. % de trabajadores según sexo.....	27
Gráfico 5. % de trabajadores según contrato	27
Gráfico 6. Participación.....	34
Gráfico 7. Área a la que pertenecen	34
Gráfico 8. Planta a la que pertenecen	35
Gráfico 9. Puesto que ocupa.....	35
Gráfico 10. Tipo de trabajador.....	36
Gráfico 11. Resultados agrupados de los factores de riesgo	53
Gráfico 12. Resultados de los factores de riesgos en cada departamento.....	63

INDICE TABLAS

Tabla 1. Unidades de análisis.....	32
Tabla 2. Niveles de riesgos.....	48
Tabla 3. Planificación Evaluación Psicosocial.....	49
Tabla 4. Planificación reunión con trabajadores área/planta.....	51
Tabla 5. Resultados agrupados	57
Tabla 6. Resultados comparativos de los factores de riesgos en cada unidad de aná. .	69
Tabla 7. Resultados comparativos por unidad de análisis.....	70
Tabla 8. Planificación medidas preventivas	79
Tabla 9. Organigrama Planta 1-2	92
Tabla 10. Organigrama planta 3.....	93
Tabla 11. Organigrama Planta 4.....	94
Tabla 12. Organigrama Planta HQ.....	95

INDICE FIGURAS

Figura 1. Jerarquía Marco Normativo PRL	22
Figura 2. Organigrama Planta 1-2	29
Figura 3. Organigrama Planta 3	30
Figura 4. Organigrama Planta 4	31

INDICE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Componentes Inyectora.....	89
---	----

Resumen

La realización de este trabajo versa sobre la evaluación de riesgo psicosocial llevada a cabo en una empresa de automoción en la provincia de Valencia.

El presente escrito aspira a conocer el estado psicosocial en el que se encuentran los trabajadores de la empresa en función de la relación entorno-persona en base a los factores de riesgos a los que están expuestos.

En el estudio se ha realizado una descripción de los puestos de trabajo a evaluar, se han identificado los factores de riesgos, se han evaluado esos factores de riesgos que son percibidos como negativos por los trabajadores y se han analizado, extrayendo las conclusiones para planificar las medidas preventivas oportunas.

La evaluación se ha realizado mediante el instrumento construido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, bajo el nombre de *Fpsico 4.0. Método de Evaluación Factores Psicosociales*.

Como se verá a lo largo del trabajo, en las áreas unidades de análisis, el factor de riesgo que más se repite es el de Autonomía, Participación/Supervisión, Interés por el Trabajador/Compensación y Desempeño de Rol. Todo ello, como se verá, genera una falta de iniciativa, motivación, sentimiento de realización y productividad, que repercutido en la persona trabajadora son fuentes de generación de riesgos, lo que conlleva el deterioro de la salud del trabajador.

Palabras clave: *Riesgo laboral, psicología aplicada, evaluación de riesgo psicosocial, daños derivados del trabajo, factores de riesgo psicosociales.*

Resum

La realització d'aquest treball versa sobre l'avaluació de risc psicosocial duta a terme en una empresa d'automoció a la província de València.

El present escrit aspira a conèixer l'estat psicosocial en el qual es troben els treballadors de l'empresa en funció de la relació entorn-persona sobre la base dels factors de riscos als quals estan exposats.

En l'estudi se ha realitzat una descripció dels llocs de treball a avaluar, se han identificat els factors de riscos, se han avaluat aqueixos factors de riscos que són percebuts com a negatius pels treballadors i se han analitzat, extraient les conclusions per a planificar les mesures preventives oportunes.

L'avaluació se ha realitzat mitjançant l'instrument construït per l'Institut Nacional de Seguretat i Salut en el Treball, sota el nom de Fpsico 4.0. Mètode d'Avaluació Factors Psicosocials.

Com es veurà al llarg del treball, en les àrees unitats d'anàlisi, el factor de risc que més es repeteix és el d'Autonomia, Participació/Supervisió, Interés pel Treballador/Compensació i Acompliment de Rol. Tot això, com es veurà, genera una falta d'iniciativa, motivació, sentiment de realització i productivitat, que repercutit en la persona treballadora són fonts de generació de riscos, la qual cosa comporta la deterioració de la salut del treballador.

Paraules clau: Risc laboral, psicologia aplicada, avaluació de risc psicosocial, danys derivats del treball, factors de risc psicosocials

Summary

The realization of this work deals with the psychosocial risk assessment carried out in an automotive company in the province of Valencia.

This study aims to know the psychosocial state in which the workers of the company depending on the relationship between the environment and person based on the risk factors to which they are exposed.

In the study, a description of the jobs to be evaluated has been made , a description of the jobs to be evaluated has been made, the risk factors have been identified, those risk factors that are perceived as negative by the workers have been evaluated and they have been analyzed, extracting the conclusions to plan the appropriate preventive measures.

The evaluation has been carried out using the instrument built by the National Institute of Safety and Health at Work, under the name of *Fpsico 4.0. Method of Evaluation Psychosocial factors*.

As will be seen throughout the work, in the areas of analysis units, the risk factor that is most repeated is that of Autonomy, Participation/Supervision, Interest in the Worker/Compensation and Role Performance. All this, as will be seen, generates a lack of initiative, motivation, feeling of fulfillment and productivity, which impacted on the worker are sources of risk generation, which leads to the deterioration of the worker's health.

Keywords: Occupational risk, applied psychology, psychosocial risk assessment, work-related harm, psychosocial risk factors.

Introducción

La Organización Internacional del Trabajo (1999.OIT), define el trabajo como “el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos”.

Siguiendo con definiciones de órganos internacionales, La Organización Mundial de la Salud (1948) (en adelante OMS), define esta como, “*un completo estado de bienestar en los aspectos físicos, mentales y sociales*” y *no solamente la ausencia de enfermedad*”.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2010) los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

Con alguna de las definiciones claves en el sector de la Prevención de Riesgos Laborales (de ahora en adelante PRL), se puede abordar la identificación de los factores que la globalización acentúa. El concepto de factor psicosocial es definido por la OIT (2006) como “*aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo relacionada con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo*”.

Esta globalización en el sector automovilístico se hace presente en cuanto a las nuevas formas de organización, y al sistema productivo para mantener su nivel de competitividad en cuanto a, calidad/cantidad exigida en un mundo basado en mercados transnacionales favorecidos por las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC's).

El sistema de competencia global, enfocada en la sociedad del riesgo (Beck, 1998), ha supuesto la introducción de nuevos avances tecnológicos, lo que ha supuesto un aspecto positivo en

el sistema productivo, eliminando a su vez algunos riesgos que antes estaban presentes en los distintos puestos de trabajo. A su vez, esos avances tecnológicos van ligados a nuevos sistemas organizativos que han favorecido el auge de nuevos riesgos emergentes o acrecentando los que ya estaban asentados, siguiendo la sociedad del riesgo (Beck, 1998).

El trabajo, como bien se ha definido, ocupa una parte fundamental en la vida de las personas, pues a lo largo del día, la mayoría pasa más horas en sus puestos de trabajo que disfrutando de su tiempo libre. La gran cantidad de horas de trabajo junto con las condiciones en los puestos de trabajo es un factor relevante en cuanto a la salud del trabajador.

Debido a esas variaciones comentadas y al impacto que tiene la presencia de unas condiciones que son percibidas cada vez más como negativas por los trabajadores hace que los riesgos de origen psicosocial, objeto de estudio, hayan cobrado un nuevo protagonismo dentro del grupo de los llamados nuevos riesgos emergentes, debido al impacto que tiene ya no solo en la salud del trabajador, sino en los costes privados y públicos. Como refleja la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, *“estos cambios en el mundo del trabajo tienen un impacto elevado en el entorno psicosocial de trabajo y causan un incremento en la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales en el trabajo”* (EU-OSHA, 2018).

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, tensión o respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser riesgos psicosociales, con el riesgo, valga la redundancia, de tener efectos negativos sobre la salud (Peiró, 1993).

Los efectos comentados, aparecen a lo largo del estudio enfocado en el sector industrial, concretamente en el sector de la automoción.

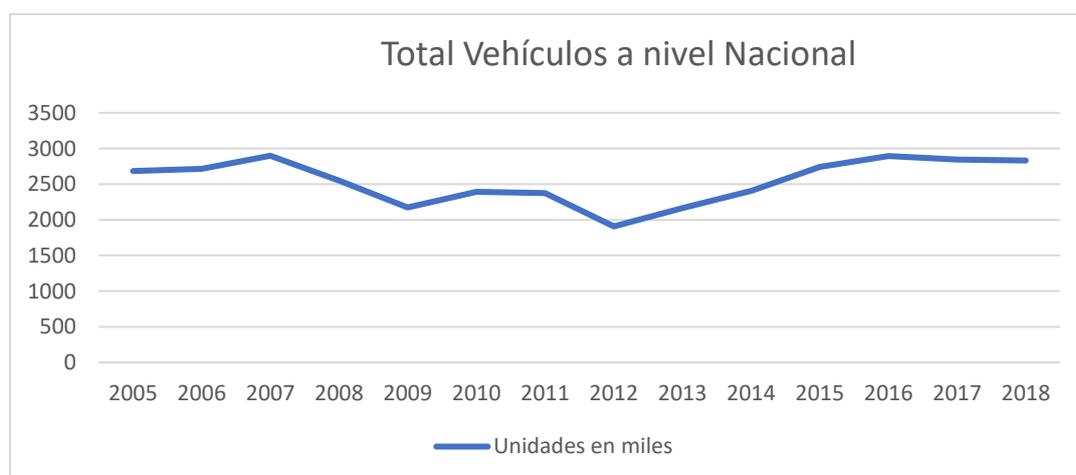
El sector de la automoción está constituido por dos subsectores: la fabricación de vehículos a motor y la fabricación de equipos y componentes para la automoción, industria que abarca el estudio llevado a cabo.

La clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de 2009 encasilla al subsector estudiado en el código 2229 – Fabricación de otros productos de plástico.

La facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de León en su estudio sobre la crisis automovilística del 2008 relata la caída de Lehman Brothers en 2008, donde la **economía** mundial entró en recesión, el comercio y el PIB mundial se redujeron. Varios sectores se vieron inmediatamente afectados y numerosas empresas cayeron en la bancarrota. Desde entonces el mercado español se encuentra en una fase de recuperación. En el Gráfico se observa la caída del mercado automovilístico, acentuándose en el año 2009 y volviendo a disminuir en el 2012. Si bien se percibe una recuperación del sector a partir del 2012, igualándose a los niveles existentes antes de la crisis del 2008.

Gráfico 1.

Total vehículos a nivel nacional

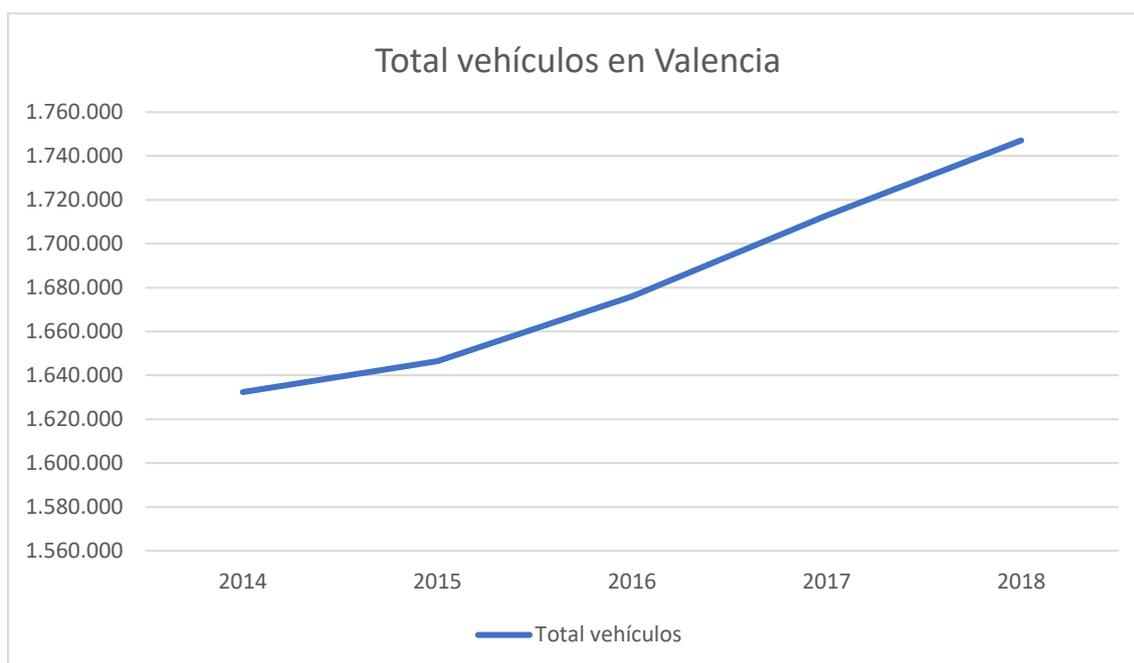


Fuente: Elaboración propia a través del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

En la Comunidad Valenciana, concretamente en Valencia, según el Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MINCOTUR) (2016) el incremento en la producción de automóviles ha sufrido una subida año tras año (Gráfico 2), llegando a alcanzar casi la mitad de la producción a nivel nacional.

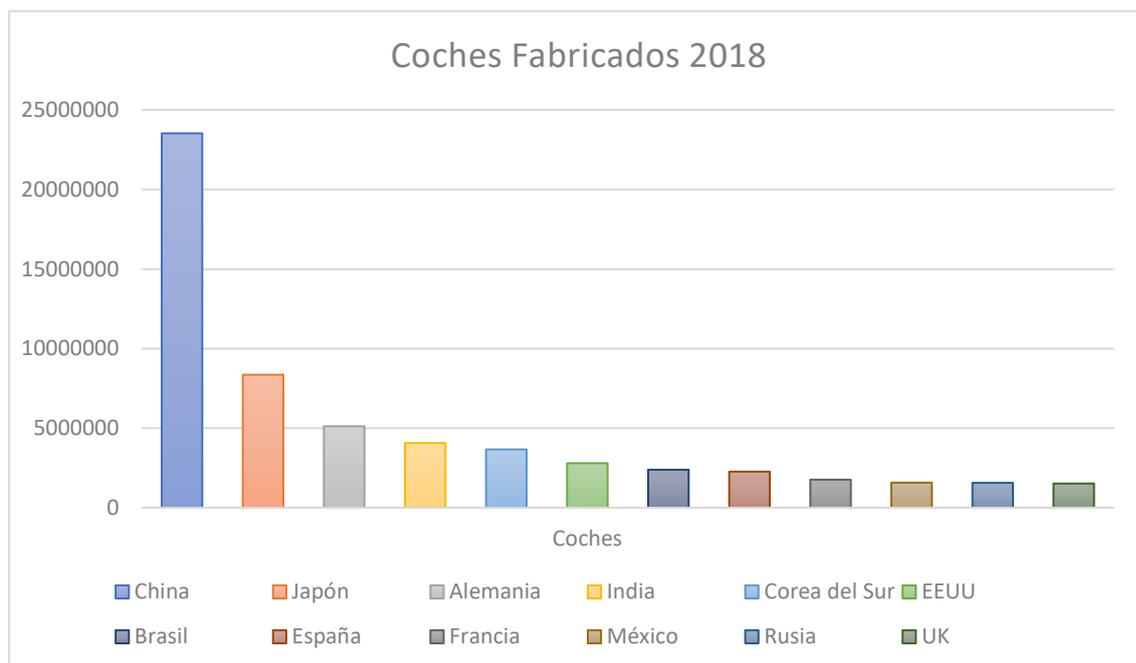
Gráfico 2.

Total vehículos en Valencia



Fuente: Elaboración propia a través del Ministerio del Interior y Seguridad Vial

En el marco internacional, en datos del año 2018 de la Organización Internacional de Producción de Vehículos de Motor (OICA), España se encuentra en el octavo puesto por delante de grandes potencias como Francia y Reino Unido. (Gráfico 3)

Gráfico 3.*Coches fabricados en 2018*

Fuente: Elaboración propia a través de la Organización Internacional de Producción de Vehículos de Motor (OICA),

Estos datos muestran la importancia que tiene dicho sector en el tejido productivo del país.

Justificación

Se observa un aumento de los estudios de los riesgos psicosociales en el sector de la automoción, tanto a nivel nacional como en la provincia de Valencia, a causa del auge de dicho sector y de las características intrínsecas de los puestos de trabajo. La rama psicosocial en el ámbito de la prevención de riesgos laborales es de reciente aplicación en España, fundamentándose en distintos estudios llevados a cabo mediante metodologías desarrolladas por distintos organismos, como, por ejemplo, el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST), con su método FPSICO 4.0. Además recientemente la Dirección del Organismo Estatal de Trabajo y Seguridad social (2021) publicó un criterio técnico donde se informa a las empresas de la obligatoriedad de la realización de dicha evaluación de riesgos psicosociales

La importancia de los estudios llevados a cabo es de gran importancia para identificar, evaluar y extraer las conclusiones para desarrollar las medidas preventivas oportunas para incidir positivamente sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Las empresas de automoción española en la actualidad se caracterizan por un aumento sustancial en la subcontratación, una organización del trabajo centrada en los turnos rotativos y el sistema productivo basado en el Just intime (Taiichi Ohno, 1950), entendiéndose este sistema productivo como un sistema de organización de la producción para las fábricas de origen japonés. Permite reducir costos, especialmente de inventario de materia prima, partes para el ensamblaje, y de los productos finales.

Como se ha comentado anteriormente, la exposición a los factores de riesgos psicosociales pueden inducir estrés entre los empleados, dando como resultado un bajo rendimiento y, cuando se prolonga en el tiempo, graves problemas de salud. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), el estrés laboral se experimenta «cuando las demandas del entorno de trabajo supera la capacidad de los trabajadores de lidiar con ellas (o controlarlas)» (EU-OSHA, 2009, p. 14).

Los riesgos psicosociales y sus efectos asociados sobre la salud suponen un coste significativo sobre las personas físicas, las organizaciones y sociedades (Comisión Europea, 2002; EU-OSHA, 2009).

De una manera individual, los efectos producidos a las personas físicas pueden derivar hacia el aspecto económico, como es la reducción salarial por las bajas médicas ocasionadas de los riesgos psicosociales (Hoel et al., 2001; Scheil-Adlung y Sandner, 2010), y del aspecto personal, con la reducción de la calidad de las relaciones con el cónyuge, los hijos y otros parientes (Amick y Mustard, 2005; Crouter et al., 2001; Dembe, 2001;).

A escala de la sociedad, las enfermedades asociadas con el estrés crónico laboral y una exposición prolongada a riesgos psicosociales en el trabajo pueden crear tensiones en los servicios sanitarios nacionales y reducir la productividad económica, teniendo un efecto negativo sobre el Producto Interior Bruto (PIB) del país (Béjean y Sultan-Taieb, 2005; Hoel et al., 2001).

La Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2015) (Edición VI), refleja datos de prevalencia a lo largo de los años que son preocupantes y que se agravan en cuanto a factores de riesgo psicosociales. En cuanto a exigencias de trabajo e intensidad se refiere, la encuesta señala que el 33% de los ocupados debe trabajar siempre o casi siempre a gran velocidad y el 35% debe cumplir plazos muy ajustados con la misma frecuencia. En cuanto a exigencias emocionales, la persona debe poner en juego sus emociones y sentimientos, lo que conlleva que un exceso de implicación emocional puede ocasionar un impacto negativo en la salud del trabajador. Desde 2005 la proporción de quienes tratan con personas ajenas a su centro ha crecido sustancialmente, tanto para hombres como para mujeres.

Por otro lado, la encuesta señala que entre 2010 y 2015 se ha incrementado el porcentaje de trabajadores cuyo ritmo está determinado por el cumplimiento de “objetivos de producción o rendimiento”, pasando del 24% al 40%.

En cuanto a las TIC y organización del trabajo, la encuesta señala que en las últimas décadas se han venido produciendo modificaciones sustanciales del contenido de las tareas para una gran proporción de trabajadores, dando como resultados que éstos se tengan que adaptar a las nuevas condiciones.

Siguiendo con el amplio resultado de la encuesta, se puede decir que la prevalencia del conjunto de trabajadores encuestados revela que los riesgos psicosociales emergen conforme van pasando los años.

Así pues, el objetivo del estudio es hacer una evaluación de riesgos psicosociales en una empresa de automoción en la provincia de Valencia utilizando la metodología FPSIO 4.0. Realizar una propuesta de medidas preventivas de mejora en base a los resultados obtenidos, estableciendo así los/as trabajadores/trabajadoras, los responsables que han de llevarlas a cabo, así como la forma de implantar dicha medida y la planificación en el tiempo.

Objeto

EL objeto de estudio se encamina a conocer las condiciones laborales de una empresa de automoción en la provincia de Valencia. Así como, plasmar la situación en la que se encuentra la organización para tener una visión amplia, y a partir de ahí, conocer cuáles son los factores más determinantes en las unidades de análisis estudiadas en cuanto a riesgo psicosocial se refiere.

Objetos

Los objetivos que se pretenden conseguir son los siguientes:

- Analizar las características y condiciones de los puestos de trabajo de toda la organización.
- Disponer de una visión general de la situación en la que se encuentra la organización.
- Identificar y analizar los riesgos psicosociales del trabajo a los que se encuentran expuestos los trabajadores de toda la organización mediante el FPSICO 4.0.
- Establecer las posibles medidas preventivas para la reducción o supresión de los riesgos detectados, así como su planificación.

Marco teórico

Históricamente, la preocupación hacia el deterioro de la salud de los trabajadores ha ido dirigida hacia los riesgos físicos, químicos y ambientales. Estos factores comprenden a grandes rasgos los principales causantes de accidentes laborales y enfermedades profesionales, es por ello

por lo que la legislación europea e Internacional se haya ocupado principalmente de dichos factores intentando prevenir tales riesgos (Moreno, 2011).

En Europa, la preocupación por la prevención de riesgos laborales surge en la segunda mitad del siglo XX de la mano de la elaboración de los diferentes tratados de la Constitución de Europa. En 1989 se aprueba la Directiva Marco Europea de Prevención de Riesgos Laborales (89/391/CEE), que obliga al empresario a garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: evitar riesgos, evaluar los riesgos en su origen, adaptar el trabajo al trabajador, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como en la elección de los equipos de trabajo y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos de los mismos en la salud (Giner , 2012).

El entorno de trabajo seguro y saludable garantiza el mejor rendimiento laboral, la óptima salud de los empleados, así como de su motivación e implicación en la organización. La pérdida de alguno de estos elementos entraña costes muchas veces difíciles de observar en el corto plazo, pero fijados en el largo plazo (OIT, 2019). Algunos de los datos de los últimos años de la IV Encuesta Europea de condiciones de trabajo 2005, manifiestan que el 22% de los trabajadores de los 27 países que conforman la UE piensan que el trabajo afecta a su salud considerando el estrés como un efecto directo del mismo.

Los riesgos psicosociales como se ha comentado afectan a la salud de los trabajadores, existiendo cada vez más evidencias de ello (EU-OSHA, 2007). Existen en este aspecto documentos desarrollados por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo que esclarecen varios aspectos al respecto.

Como se ha comentado, la preocupación de los riesgos psicosociales surge en la segunda mitad de del siglo XX, concretamente en la década de 1980. La OIT, fue la primera en denominar

dicho suceso en su documento “Los factores Psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control” (OIT,1986).

El punto de partida en la publicación de la OIT es la compleja cuestión de los factores psicosociales en el trabajo (OIT,1986)

La definición en dicha publicación detalla la importancia que tiene sobre el trabajador tales factores, pues puede alterar su salud y directamente repercutir sobre la empresa. En la publicación aparece un listado sobre factores psicosociales tales como: la sobrecarga, el conflicto de autoridad, la falta de control, el problema de las relaciones laborales, el trabajo a turnos y la desigualdad en el salario, entre otros.

Otro documento de la OMS “Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud” (Kalimo et al. 1988) vuelve a plantear el mismo problema: los factores psicosociales se generan en las condiciones organizacionales del trabajo, ligados a la percepción subjetiva de los trabajadores. Esas repercusiones generadas pueden ser tanto positivas como negativas. Así mismo, y como se verá posteriormente, la OMS considera el estrés como el conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción.

Así pues, existe una distinción entre factores organizacionales y factores laborales (Roozeboom, 2008). Entre los primeros entrarían factores como relación familia-trabajo, gestión de recursos humanos, políticas de seguridad y Responsabilidad Social Corporativa (RSC), clima laboral, relaciones laborales, información y comunicación, etc. En cuanto a los factores laborales aparecen factores como el tipo de contrato, salario, rotación de puestos, habilidades personales, autonomía, contenido de la tarea, apoyo social, posibilidad de promoción, etc.

Como se ha comentado, los efectos de los factores psicosociales comentados pueden ser positivos o negativos según la percepción del individuo.

La importancia de los riesgos psicosociales en la prevención aparece recogida en la tercera edición de la Enciclopedia de la Seguridad y salud en el Trabajo (OIT, 1998). Esta importancia radica en que permite tener una visión de las condiciones del trabajo, pudiendo constituirse factores protectores o de riesgo para la salud de las personas, los equipos de trabajo y las organizaciones.

En España, es en la década de los noventa cuando aparecen definidos como tales los factores psicosociales. Su inclusión oficial aparece en el Real Decreto 39/1997 Reglamento de los Servicios de Prevención, en el que aparece como formación necesaria tener la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, reconociendo así los riesgos psicosociales. El RD 39/1997, en el anexo VI, describe la formación necesaria que ha de tener el técnico de prevención de riesgos laborales, en la cual aparece la especialidad de Ergonomía y psicología Aplicada, donde aparecen reflejados los factores de riesgo psicosociales.

Según el INSHT (2010), los riesgos psicosociales tienen las siguientes características:

- Se extienden a lo largo del espacio y tiempo.
- Son percepciones subjetivas por lo que es difícil de objetivar.
- Tienen consecuencias respecto a que se den distintos tipos de accidentes o enfermedades.
- Son difíciles de solucionar por su conexión con variables personales y contextuales.

De forma más reciente, se han visto presentes riesgos psicosociales emergentes en el contexto actual de economía de servicios, de recesión económica y de globalización. La Agencia Europea en su informe oficial (EU-OSHA, 2007) señaló un listado de 42 riesgos psicosociales, en relación al contexto laboral en el que se estaban dando los efectos, en ese informe no se presagiaba sobre los efectos que más tarde tuvo la crisis económica global, pues afectó mucho más a esas condiciones laborales aumentando así el riesgo.

En cuanto a globalización se refiere, el estrés probablemente sea el riesgo psicosocial más global (Unión Sindical Obrera.2020). El término estrés fue introducido por Robert Hooke (1635-1703), astrónomo y matemático, quien formuló la resistencia a los materiales especificando que *“si se aplica una fuerza externa (carga), que no traspasa un cierto límite, a un cuerpo sólido se produce en él una deformidad (strain), que cuando cesa la fuerza, el cuerpo deformado recupera su posición primitiva en virtud de su resistencia (stress) y elasticidad”*.

Así pues, la exposición a unas condiciones de trabajo adversas en función de su intensidad, frecuencia y duración, pueden producir unos riesgos psicosociales en la persona (ISTAS-CCOO.2019). El organismo ante cualquier adversidad emite una respuesta que se acuñó por el Dr. Hans Selye (1998) con el término *“Síndrome General de Adaptación”*, al considerar un sobreesfuerzo el adaptarse a un estresor y poderlo tener controlado.

Con lo planteado anteriormente se concibe el estrés laboral como un estado de tensión personal (O'Brien, 1998), que se asocia a un individuo a consecuencia de estar expuesto en un determinado ambiente laboral o a un tipo de trabajo.

El estrés, pues, aparece cuando la persona es incapaz de adaptarse a las relaciones interpersonales e intrapersonales en el entorno laboral. Esta alteración provoca que la persona reaccione emitiendo una respuesta, la cual, dependerá de un conjunto de elementos como, el ámbito de la demanda, las características individuales de la persona, los recursos de los que dispone y el apoyo que recibe de su entorno (Cox, 1987).

En el puesto de trabajo pueden aparecer diferentes situaciones a las que puede exponerse la persona en su jornada laboral. Desde las relaciones interpersonales, intrapersonales, y las condiciones de sus tareas, como se ha comentado anteriormente.

Estas situaciones son importantes porque agudizan unos factores que pueden afectar negativamente a la salud de las personas, entendiendo por salud, “el estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades (OMS, 1952).

Así pues, existen diferentes estudios para conocer hasta qué punto los riesgos pueden afectar a la salud de la persona trabajadora, como son:

- El Factsheet 31 de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo - EU-OSHA- (2002). Con un cuestionario, averigua si hay un problema de estrés en el lugar de trabajo. No siendo un instrumento válido, simplemente una recopilación de preguntas.
- La publicación “Risk assessment essentials” de la EU-OSHA (2007), aparecen en ella un listado de ciertos peligros que pueden darse en el ambiente laboral.
- Publicación de la EU-OSHA es la de Cox, et al. (2005). Clasifica categorías de riesgos psicosociales.
- Campaña europea de inspección de Trabajo “Psychosocial Risk Assessments”.
- Publicación “Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales” de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS). Esta guía sigue las pautas de la campaña europea nombrada anteriormente.

Siguiendo con la clasificación de los estresores que pueden afectar a la persona trabajadora. La clasificación propuesta en el libro “Estrés, burnout y mobbing: recursos y estrategias de afrontamiento” (Morán, 2009), fija como estresores del entorno laboral la interacción persona-ambiente, en la que da por un lado, las características personales y personalidad de afrontamiento (entorno subjetivo), y, por otro lado, el entorno laboral en que lleva cabo las tareas la propia persona trabajadora (entorno objetivo). Siguiendo las estrategias de afrontamiento (Morán,2009) se detalla el entorno objetivo y subjetivo:

- Entorno objetivo

En dicho entorno, aparecen clasificados: estresores individuales, estresores grupales, estresores organizacionales, estresores extra organizacionales y estresores del ambiente físico

- Estresores individuales: estos estresores están conectados con las tareas y el rol que desempeña la persona trabajadora.

- Conflicto de rol
- Ambigüedad de rol
- Sobrecarga de trabajo
- Infracarga de trabajo
- Inseguridad en el trabajo
- Promoción profesional

- Estresores grupales: Estos, pueden ser grupales o individuales, y pueden ser a su vez superiores por jerarquía o compañeros.

- Las relaciones con los supervisores.
- Las relaciones con los compañeros.
- Las relaciones con los subordinados.
- Mobbing
- Estresores organizacionales: estos estresores corresponden a la organización en sí.
- Las políticas de empresa.
- Cambios organizacionales.
- Clima organizacional.

- Estresores extraorganizacionales: los estresores no se dan en el ambiente laboral pero su efecto provoca en la persona trabajadora alteraciones. La familia, situación económica, pareja, etc.

- Estresores del ambiente físico: son estresores que se pueden dar en el lugar de trabajo y que generan un malestar al individuo.

- Distribución lugar de trabajo.
- Ruido.
- Iluminación.
- Condiciones termohigrométricas.
- Vibración.
- Entorno subjetivo

Son variables que dependiendo de la persona puede generar una alteración en la salud de las personas como, las variables temporales, geográficas o sociales.

- Edad.
- Formación.
- Ocupación.
- Género.

Las estrategias de afrontamiento se refieren a conductas que tienen lugar tras la aparición del estresor o en respuesta a estresores crónicos. En cambio, los recursos de afrontamiento actúan como posibilidades de reacción, de conducta, que el individuo pone o no en funcionamiento, y que actúan como un factor amortiguador (Wheaton, 1983).

Marco Jurídico

El marco jurídico en materia de PRL es largo y extenso, con una cronología y espacio geográfico bien definido. En el escalón más alto de este marco jurídico se encuentra la normativa internacional, concretamente los Convenios de la OIT en materia de seguridad y salud laboral junto con la normativa comunitaria mediante distintas directivas. Como La Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (Directiva 89/391 CEE), adoptada en 1989, garantizando unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa.

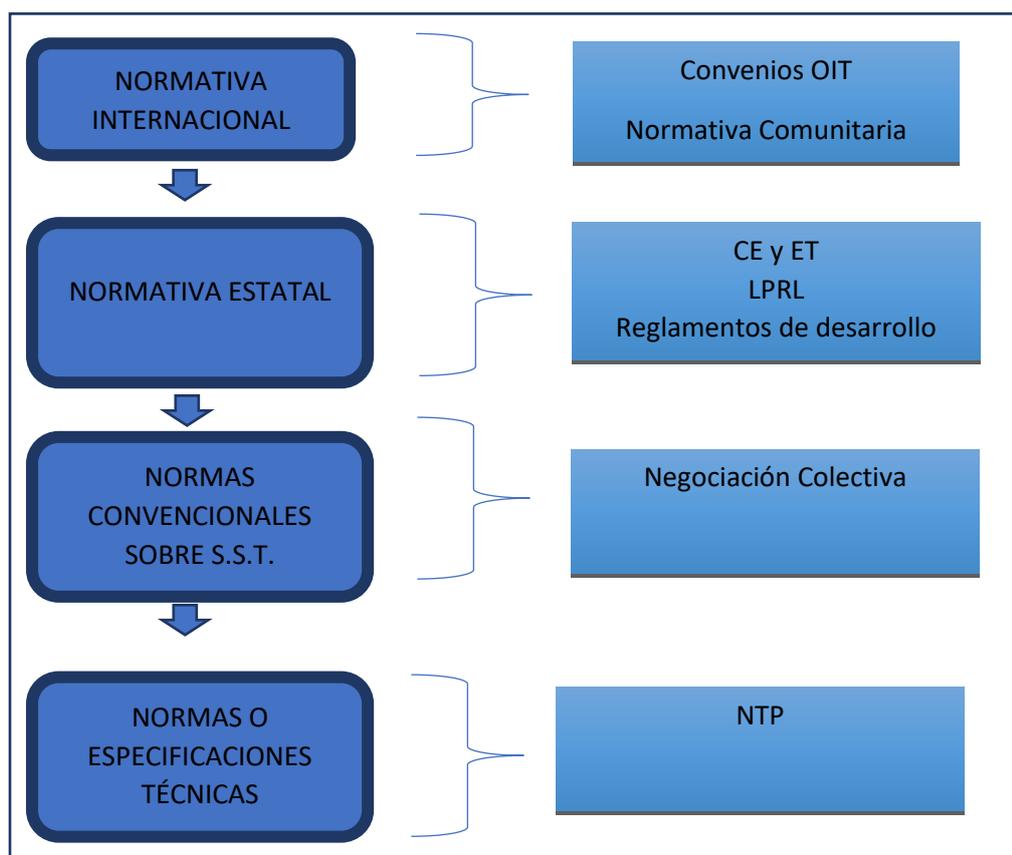
El escalón siguiente está formado por la normativa estatal, guiándose ésta y transponiendo los mínimos fijados en las distintas directivas. Se compone principalmente de la Constitución

Española y el estatuto de los Trabajadores, dando forma a partir de estas la LPRL con los siguientes reglamentos que se desarrollan.

Por último y en la parte inferior de la escala jerárquica se encuentran las normas y especificaciones técnicas.

Figura 1.

Jerarquía Marco Normativo PRL



Elaboración propia a través del “Manual básico de seguridad y salud en el trabajo” (INVASSAT)

Ámbito Internacional

En el artículo de la OIT, publicado el 5 de julio de 2012 por Seiji Machida director del Programa Safe Work de la OIT, expresa: *“en la mayoría de los países, el costo total de los accidentes y las enfermedades relativas al ambiente laboral, considerando los asociados con el estrés, es muy alto”*. En la Unión Europea, la Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo (2012) estima entre el 2,6 y 3,8 por ciento del PIB el costo de accidentes y enfermedades, donde el estrés es la causa de entre 50 y 60 por ciento de todas las jornadas laborales perdidas. La importancia que el

organismo vincula a los riesgos psicosociales se evidencia en su intervención activa con los mismos, siendo uno de los primeros documentos oficiales en abordar los factores de riesgos psicosociales, publicado con la OIT en el año 1984, titulado, “los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control”.

Así pues, si un estado ratifica el convenio, éste se compromete a aplicar todas las disposiciones que en él aparece. Y tras la adopción del convenio, el país miembro de la OIT ha de someterlo a la autoridad nacional competente. *“Su ratificación comporta una doble obligación: el compromiso de aplicar las disposiciones del convenio y la aceptación de una supervisión internacional.”* NTP 716 (2002)

Las Directivas europeas sobre seguridad y salud en el trabajo, según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, la describe como *“un acto jurídico previsto en el Tratado de la Unión Europea. Es jurídicamente vinculante en su totalidad y obliga a los Estados miembros a transponerla al Derecho nacional dentro de un plazo determinado.”* Los Estados miembros, con la Directiva marco, pueden adoptar medidas más estrictas frente a la protección de los trabajadores, pudiendo variar los requisitos en esta materia entre los estados miembros.

Algunos ejemplos de Directivas por materia serían:

- Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo. (Directiva 89/391 CEE.1990)
- Directiva relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.

(Directiva 2003/88/CE. 2003)

Ámbito Nacional

Dentro de la normativa estatal se encuentra la Constitución española de 1978 (de ahora en adelante CE), el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (de ahora en adelante ET), la Ley 31/1995 de 8 de noviembre sobre Riesgos Laborales y los reglamentos de desarrollo.

En cuanto a la CE, en materia de seguridad laboral reconoce el derecho al trabajo, a la integridad física y a la salud, encomendado estas funciones a los poderes públicos como menciona el artículo 40.2, “los poderes públicos fomentarán una política que garantice la formación y readaptación profesionales; velarán por la seguridad e higiene en el trabajo y garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral, las vacaciones periódicas retribuidas y la promoción de centros adecuados.”

Así mismo, la carta magna establece, además:

“...el derecho a la protección de la salud” (art. 43.1).

“Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas...” (art. 43.2).

El ET, por otro lado, marca unos derechos y obligaciones básicas en el campo de las relaciones laborales, como:

“En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho a su integridad física y a una adecuada política de prevención de riesgos laborales.” (art. 4.2.d)

“El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.” (art. 19.1)

Como normativa específica en seguridad y salud laboral, y transponiendo la directiva marco, aparece La ley de Prevención de Riesgos Laborales, la cual, establece una responsabilidad y garantías para asegurar un óptimo nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, fijando un marco legal a partir del cual se desarrollarán las normas reglamentarias con aspectos técnicos.

Normas técnicas

Las Normas europeas son, como bien define la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, normas armonizadas, siendo esta “una norma adoptada por una de las organizaciones

europas de normalización —el Comité Europeo de Normalización (CEN), el Comité Europeo de Normalización Electrotécnica (CENELEC) y el Instituto Europeo de Normas de Telecomunicación (ETSI)— a petición de la Comisión Europea.”

Algunos de los organismos de normalización europeos e internacionales son:

- CEN Comité Europeo de Normalización.
- CENELEC Comité Europeo de Normalización Electrónica.
- ETSI Instituto Europeo de Normas de Telecomunicación
- ISO Organización Internacional de Normalización.
- IEC Comisión Electrónica Internacional.
- ITU Unión Internacional de Comunicaciones.

Así pues, existe una norma UNE-EN ISO, como bien aparece reflejado en la normativa técnica del INSST, *“UNE-EN ISO 10075-1:2001. Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 1: Términos y definiciones generales*

Su objetivo es definir una serie de términos relativos a la carga de trabajo mental (CTM), especialmente presión (stress) y tensión (strain) mental, así como las consecuencias de ésta última (no siempre negativas, por cierto) y también explicar las relaciones entre los conceptos que se han considerado.

Siguiendo con normas internacionales, el sistema de gestión estandarizado ISO 45003:2021 “Gestión de la seguridad y salud en el trabajo, Salud psicológica y seguridad en el trabajo, Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales” fue publicada en Junio del 2021, y como bien indica la norma *“proporciona pautas para la gestión del riesgo psicosocial dentro de un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional (SST) basado en ISO 45001. Permite a las organizaciones prevenir las lesiones relacionadas con el trabajo y la mala salud de sus trabajadores y otras partes interesadas, y promover el bienestar en el trabajo.*

Es aplicable a organizaciones de todos los tamaños y en todos los sectores, para el desarrollo, implementación, mantenimiento y mejora continua de lugares de trabajo saludables y seguros.”

En cuanto a guías técnicas, el INSST, establece guías técnicas de buenas prácticas para el correcto cumplimiento de la LPRL. En lo referente a riesgos psicosociales, aparecen distintas NTP, como:

- NTP 0945. Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (II). (2012)
- NTP 0944: Intervención psicosocial en prevención riesgos laborales: principios comunes (I). (2012)
- NTP 0926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. (2012)
- NTP 0702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. (2005)

Material, Método e Instrumento

Descripción de la Muestra Utilizada

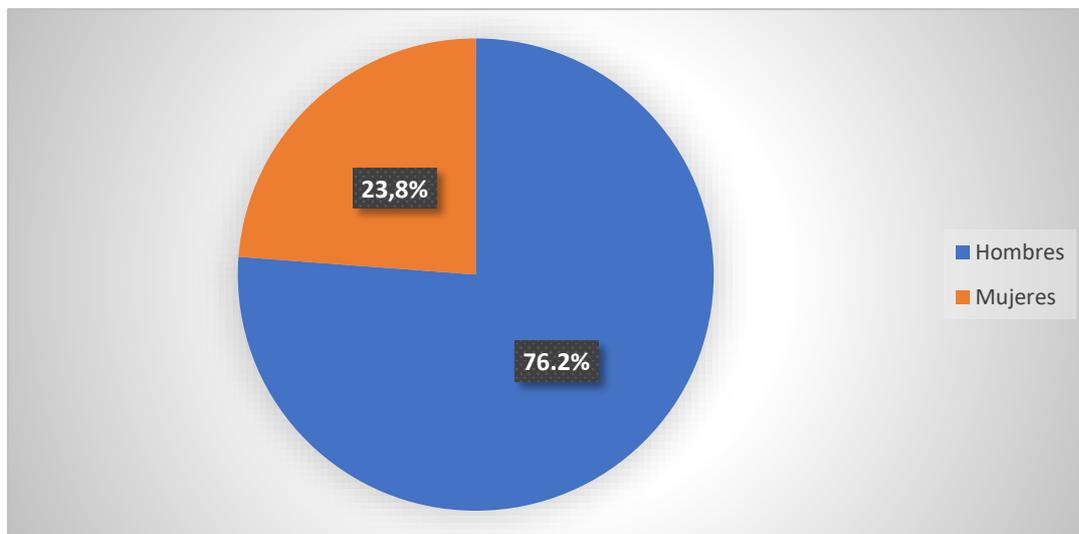
Empresa

La empresa analizada pertenece al sector de la automoción, contando con tres plantas productivas. Está dedicada a la transformación de plásticos por inyección, cuyas actividades principales son: inyección de piezas plásticas, pintura, montaje y verificación. Los productos fabricados son entre otros, rejilla radiador, tapas gasolina, rocker panels, pilares, tapabujes, interior decorativo, cromados, carcasas de espejo y molduras. Para la elaboración de los productos mencionados, las piezas pasan por distintas fases, como son, la inyección, la pintura y el montaje.

La empresa a fecha de 8 de marzo de 2021, la empresa cuenta con un total de 448 trabajadores, de los cuales 107 (23,8%) son mujeres, siendo 341 (76,2%) restante hombres.

Gráfico 4.

% de trabajadores según sexo

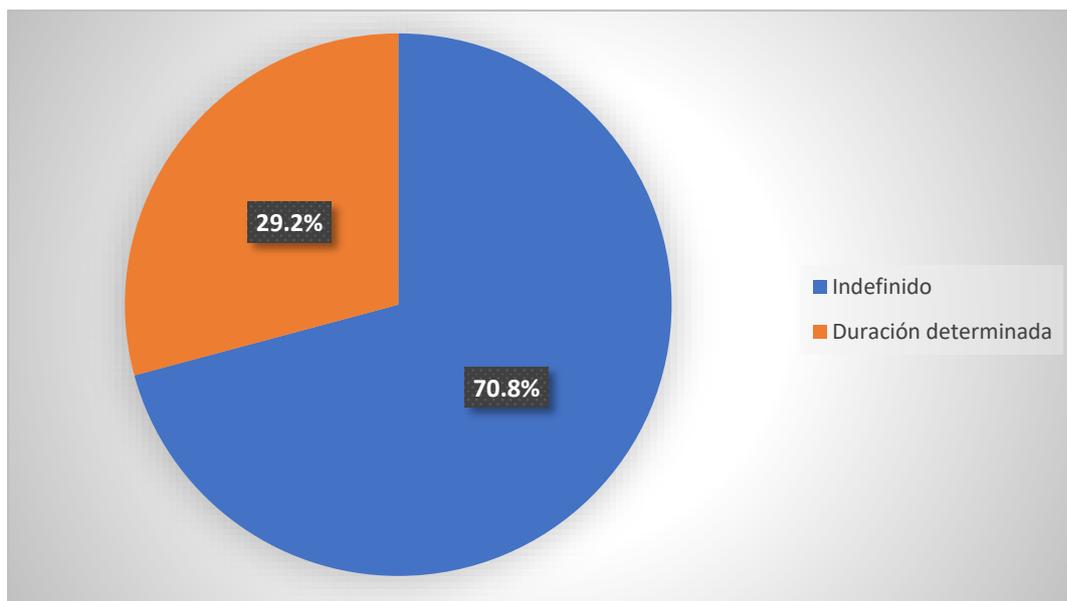


Fuente: Elaboración propia a través de datos internos de la empresa

En cuanto al tipo de contrato, hay 317 (70,8%) de la plantilla que poseen un contrato indefinido, frente al 131 (29,2%) que tiene un contrato de duración determinada.

Gráfico 5.

% de trabajadores según contrato



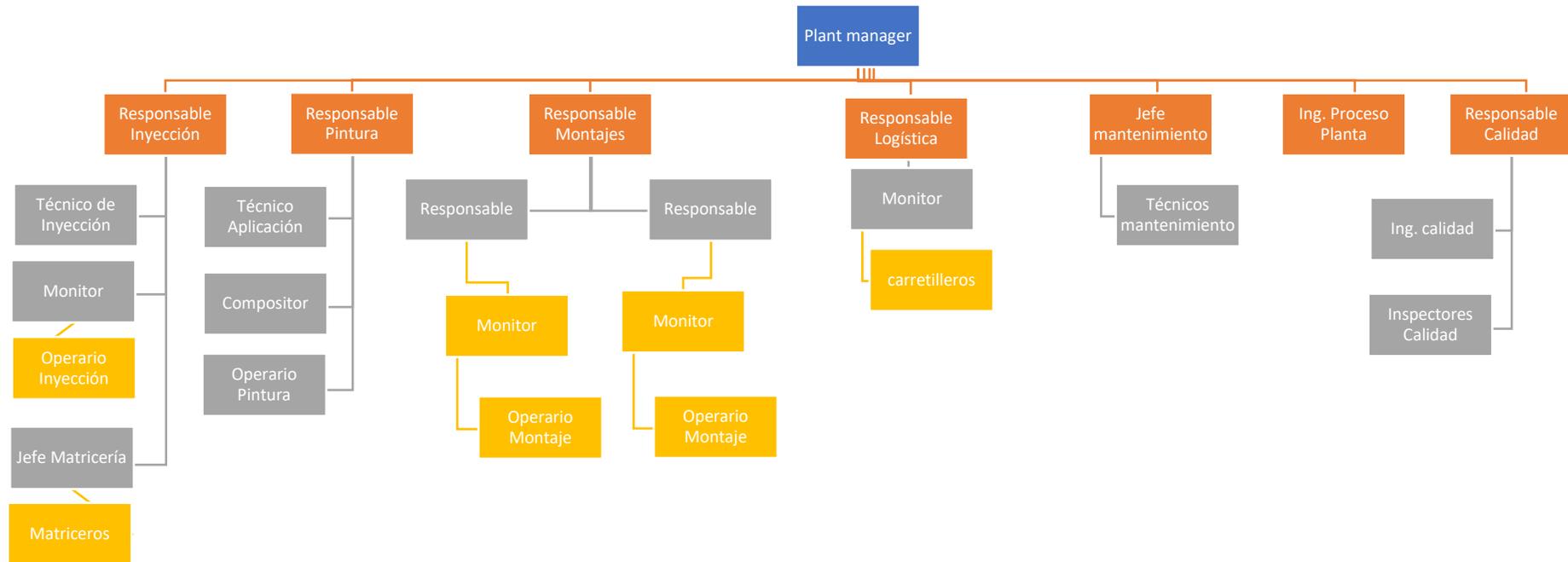
Fuente: Elaboración propia a través de datos internos de la empresa.

La jornada laboral de los operarios de planta está formada por turnos rotativos de mañanas, tardes y noches. Siguiendo el anterior horario, éste sería respectivamente el siguiente: de 06:00 am a 14:00 pm, de 14:00 pm a 22:00 pm, y de 22:00 pm a 06:00 am. Para los trabajadores de oficina el turno es uniforme para todos, siendo este un turno central de 08:00 am a 17:00 pm.

En cuanto a la organización de la empresa, como se ha comentado, esta se divide en varias plantas, especificándose en el **Anexo II** el organigrama de la organización, organizándose de la siguiente forma (Figura 1, Figura 2, Figura 3):

Figura 2.

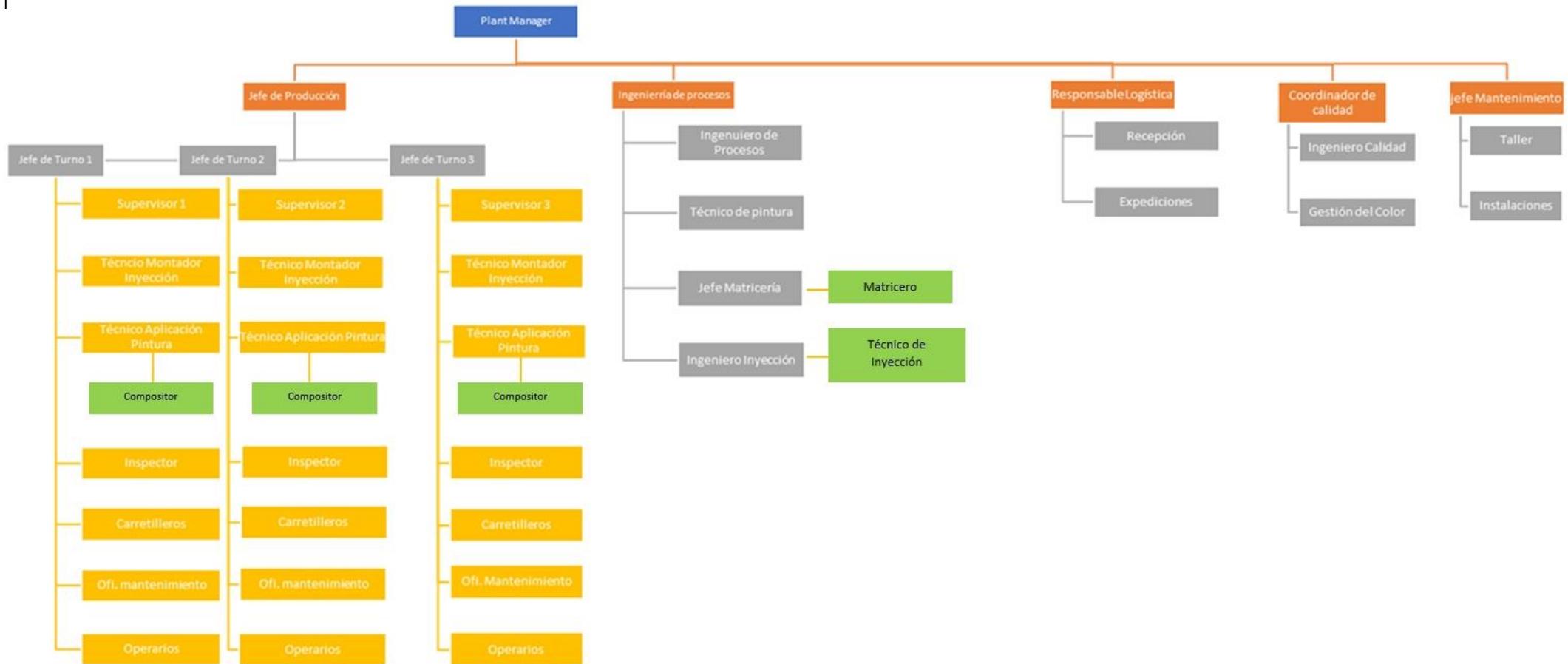
Organigrama Planta 1 y 2



Fuente: Elaboración propia a través de datos internos de la empresa.

Figura 3.

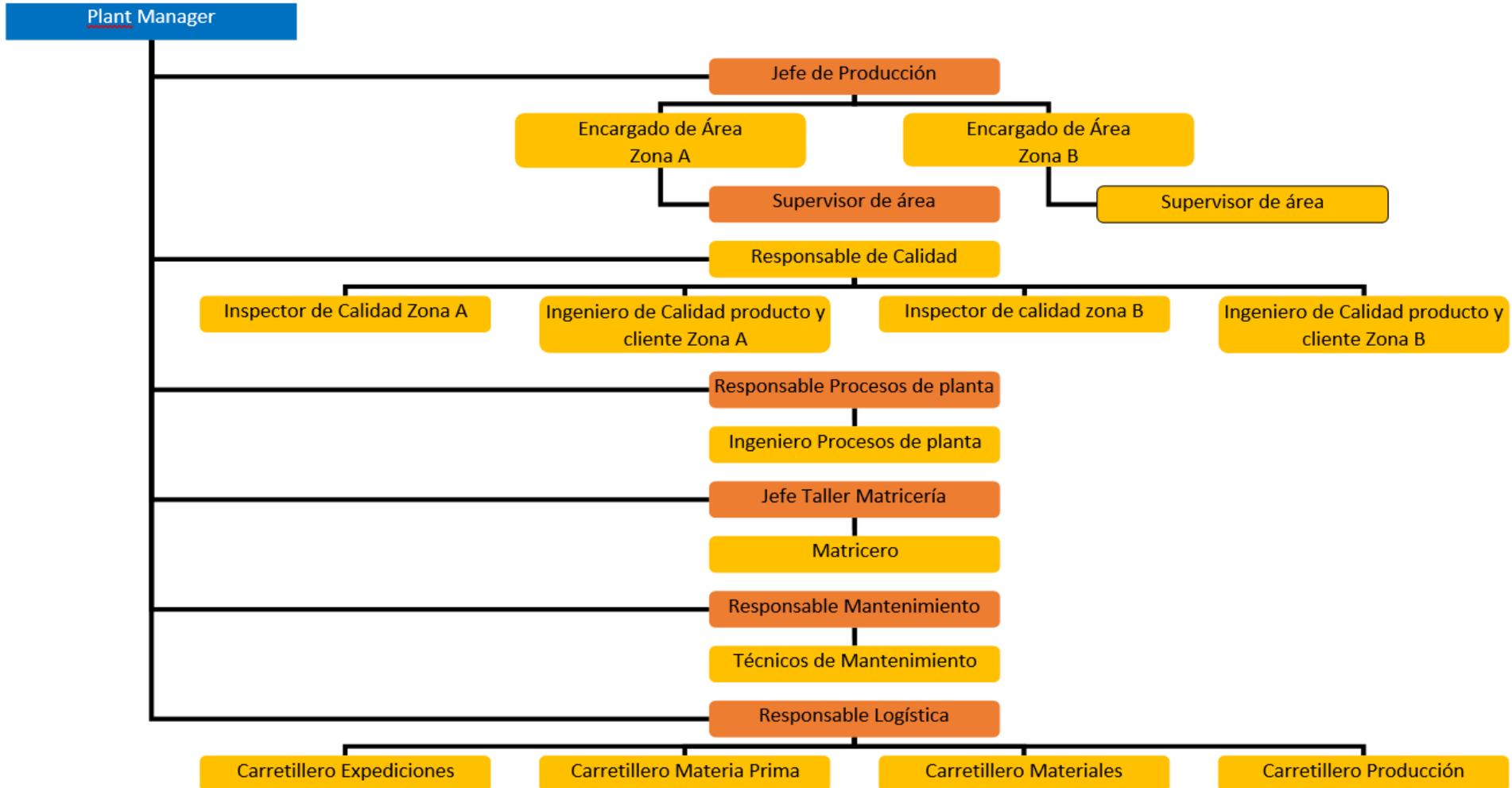
Organigrama Planta 3



Fuente: Elaboración propia a través de datos internos de la empresa

Figura 4.

Organigrama Planta 4



Fuente: Elaboración propia a través de datos internos de la empresa

En el **Anexo I** se explica los procesos de inyección, pintura y, montaje y verificación que se llevan a cabo en la empresa. Al observar las tareas realizadas en los diferentes procesos, se puede destacar la existencia de monotonía, repetitividad y ritmos de trabajos elevados. Si bien en el proceso de montaje, el ritmo se lo marcan los empleados.

Muestra

La mano de obra que forma parte del conjunto empresarial está formada por trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal, tanto con contrato eventual, como de obra y servicio, 109 (24.4%) y trabajadores de empresa 336 (75.1%). Al formar ambos trabajadores plantilla/ETT parte de la organización se va a estudiar el conjunto de todos ellos.

La población estudiada son todos los trabajadores que conforma el tejido productivo de la organización (en el apartado procedimiento se explica el proceso seguido) con la segregación que ha establecido el equipo técnico para visualizar tanto niveles de participación como obtención de resultados de la unidad de análisis establecida. En el **Anexo II** se analiza la descripción de cada puesto de trabajo.

Para el estudio de los riesgos psicosociales se realizaron las siguientes unidades de análisis, agrupándolo según funciones y tareas:

Tabla 1.

Unidades de análisis

UNIDADES DE ANALISIS	FUNCIONES
Pintura	Dar entrada y salida a piezas para pintar. Gestionar pintura.
Montaje	Montaje de las distintas piezas mediante útiles
Mantenimiento	Realizar mantenimientos predictivos, preventivos y correctivos.
Calidad	Control de estándares en función de las especificaciones del cliente.

Inyección	Inyección de piezas plásticas.
Logística	Gestión de entrada de materia prima y expedición de piezas terminadas
Matricería	Puesta a punto de moldes según especificaciones.
HQ (personal de gestión de apoyo a todas las plantas).	Apoyo y gestión de las distintas áreas productivas.

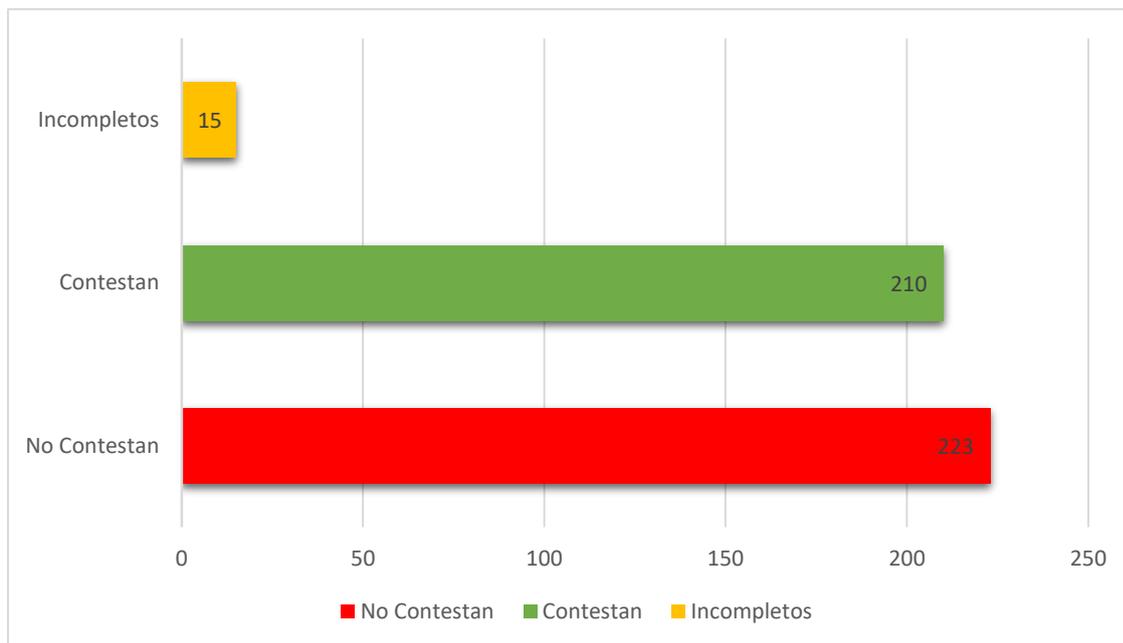
Fuente: elaboración propia.

De los 448 trabajadores, 46,87% (N=210) trabajadores/as contestaron al cuestionario, 49,7% (N=223) trabajadores/as que no lo cumplimentaron y, 3.34% (15) estaban incompletos (Gráfico 6). Siendo la participación (entre completados e incompletos, pese a que los incompletos no cuentan en el estudio, sí cuentan en la participación) obtenida en el estudio de 50.22%.

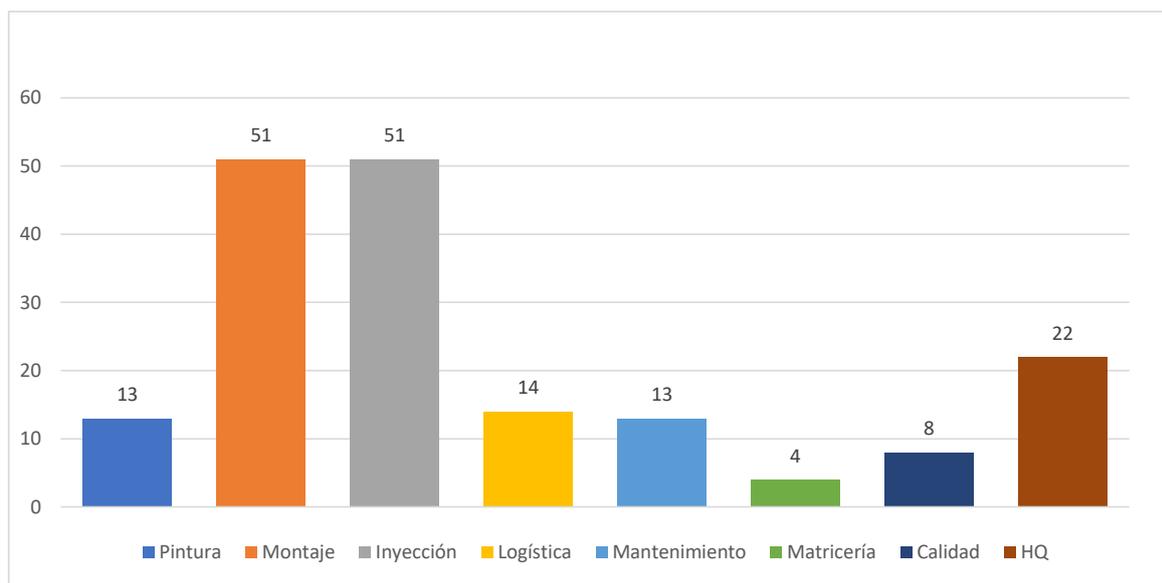
Siguiendo con la participación, el gráfico 7 muestra las personas que realizaron el cuestionario por áreas. El 6,7% fueron de pintura (N=13), 24,28% de montajes (N=51), otros 24,28% de inyección (N=51), 6,66% de logística (N=14), 6,19% corresponden a mantenimiento (N=13), 1,90% a matricería (N=4), 2,38 a calidad (N=5) y 10,47 al personal de HQ (N=22).

En relación a las plantas a las que pertenecen las personas que realizaron el cuestionario, el gráfico 8 muestra dicha relación. 16,66% de ellas pertenecen al personal HQ (N=35), 24,28% a la Planta 4 (N=51), 29,5% a Planta 3 (N=62), los mismos que en Planta 1(N=62).

En cuanto al puesto jerárquico que ocupan las personas que realizaron el cuestionario, el gráfico 9 muestra que, 10,47% son responsables (N=22) o mandos intermedios, 3,80% pertenecen a HQ (N=8), 17,14% son técnicos o especialistas (N=36), 13,80% de ellos técnico o especialistas pertenecientes a HQ (N=29) y 54,76% son operarios (N=115).

Gráfico 6.*Participación*

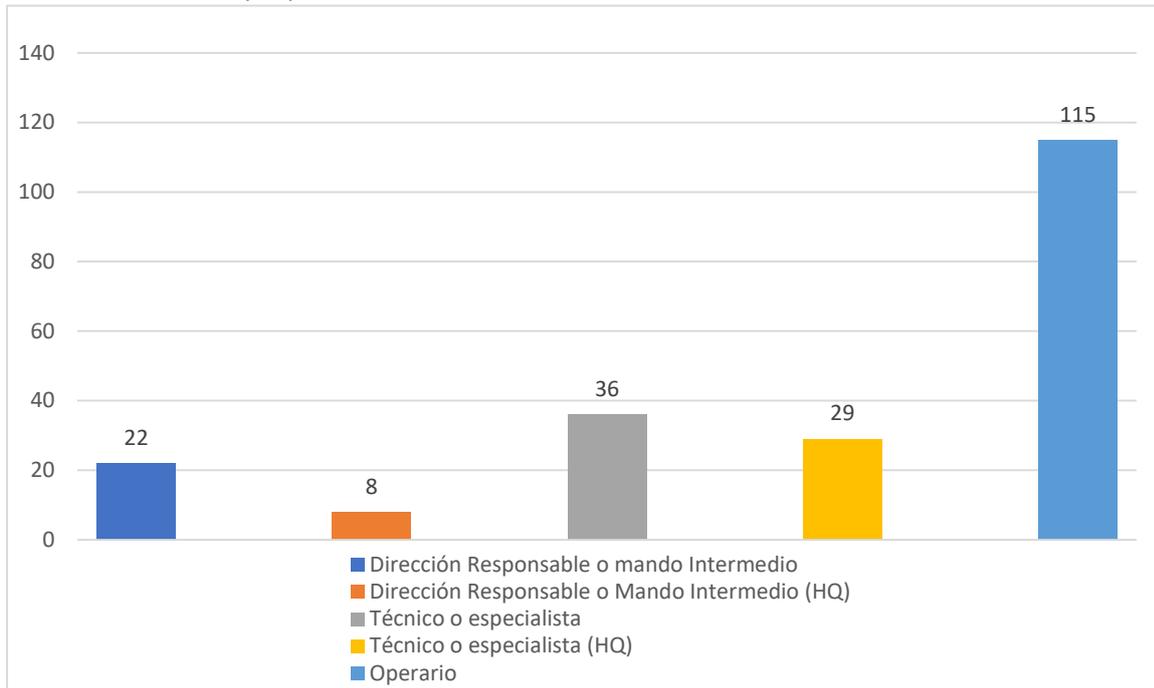
Fuente: Elaboración propia a través de los datos del cuestionario

Gráfico 7.*Área a la que pertenecen*

Fuente: Elaboración propia a través de los datos del cuestionario.

Gráfico 8.

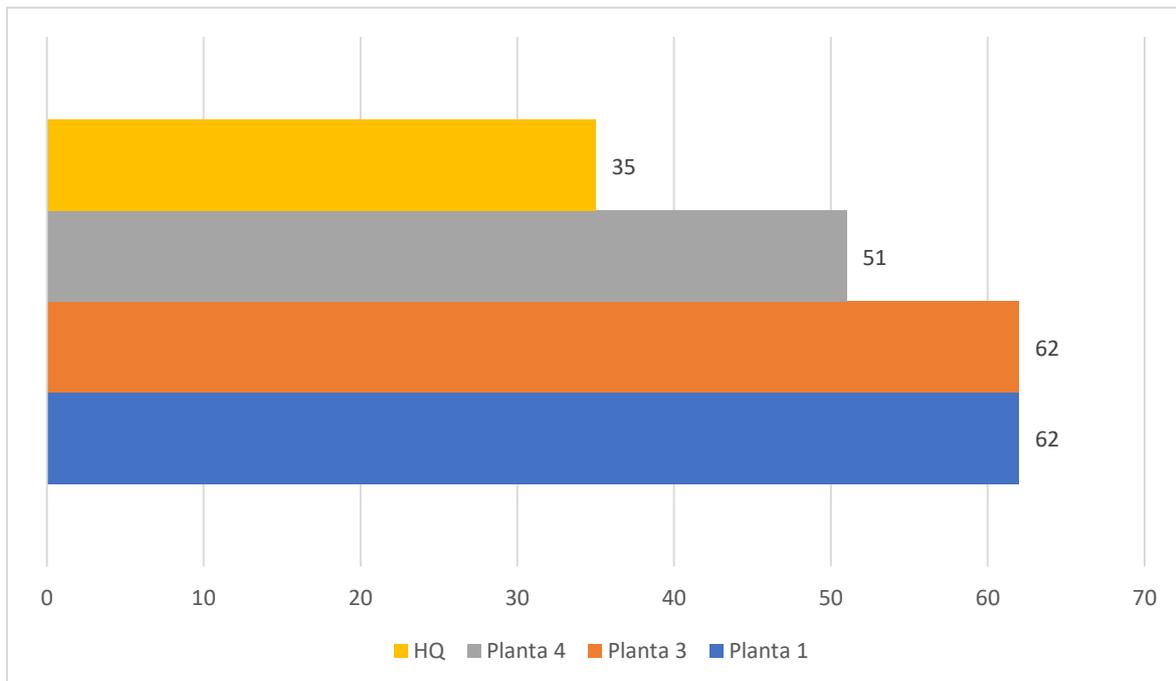
Planta a la que pertenecen



Fuente: Elaboración propia a través de los datos del cuestionario.

Gráfico 9.

Puesto que ocupa

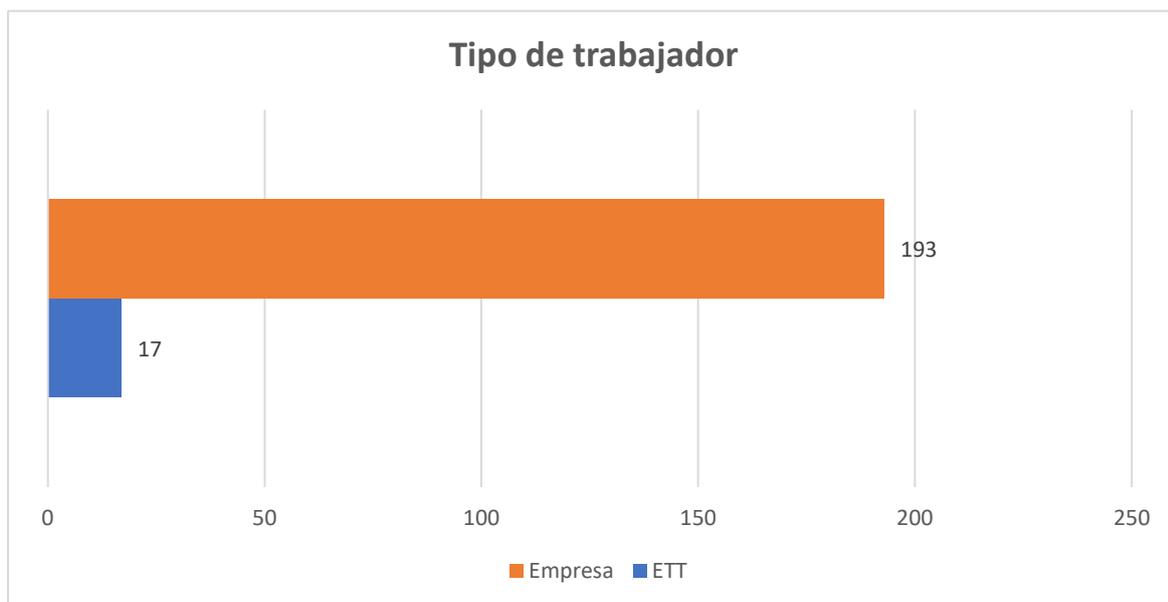


Fuente: Elaboración propia a través de los datos del cuestionario.

La relación entre personal de plantilla y ETT, se muestra en el gráfico 10. Donde aparecen reflejado, 91,9% trabajadores de plantilla (193) y 8,1% de ETT (17).

Gráfico 10.

Tipo de trabajador



Fuente: Elaboración propia a través de los datos del cuestionario.

Método

La finalidad del método es facilitar mediante una herramienta la identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales. Así pues, el objetivo del método es aportar información que permita una visión psicosocial de una empresa o de los departamentos de la misma. Para ello, el método incluye un área en la que se describe el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, en la que se fijan las fases que se debe seguir para una correcta evaluación

De manera más concreta, cabe destacar cinco posibles aplicaciones del método de factores psicosociales tal y como aparece en la NTP 926 factores psicosociales: metodología de evaluación:

“a) Para la evaluación de situaciones específicas: la aplicación del método en un momento dado puede ser contemplada como una “toma de temperatura” de ese momento. Los resultados

obtenidos muestran qué magnitud y qué particularidades presentan unos determinados factores psicosociales en un grupo concreto, lo que permite realizar un diagnóstico de las condiciones psicosociales de ese grupo.

b) Para la localización de fuentes de problemas: dada la existencia de un problema y de cara a establecer sus posibles remedios, el método permite identificar algunos de los ámbitos en los que se está originando ese problema y, así, orientar las posteriores acciones a emprender.

c) Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones: de cara a llevar a cabo algunos cambios en la organización para solucionar algún problema, los resultados obtenidos tras una aplicación del método pueden orientar tanto para establecer qué tipo de acción ha de llevarse a cabo, como para determinar la intensidad o la urgencia de la misma o para señalar el ámbito (colectivo, departamento, etc.) de intervención. Por otra parte, los resultados obtenidos a partir de la aplicación de este método pueden servir de orientación para priorizar unas acciones sobre otras.

d) Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos: debido a que los resultados que ofrece el método están estandarizados, los datos obtenidos en una aplicación a un grupo en un momento dado pueden ser comparados con los datos recogidos en otro grupo o en el mismo grupo, pero en momentos distintos. Eso permitirá, por una parte, valorar la evolución de las condiciones psicosociales de trabajo en el tiempo o evaluar el impacto de determinados cambios y, por otra, observar las diferencias que a este nivel se dan entre distintos grupos.

e) Para tomar conciencia de la situación: la utilización del método puede contribuir a la difusión de nuevas perspectivas acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno en la empresa con conceptos y puntos de vista inusuales en muchas empresas, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.”

La evaluación de riesgos es el aspecto principal de una gestión activa de la seguridad y salud en el trabajo. La Ley 31/1995 de PRL, que traspone la Directiva Marco 89/391/CCE, fija como obligaciones del empresario:

- La planificación de la acción preventiva a partir de evaluaciones iniciales de riesgos.
- Evaluar los riesgos en base a la elección de los equipos de trabajo, sustancias y preparaciones de los lugares de trabajo.

Siguiendo con las obligaciones del empresario, el artículo 14 de la LPRL habla sobre el derecho a la protección frente a los riesgos laborales. El punto 1 del presente artículo desarrolla que *“los trabajadores tienen derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”*. A su vez, el punto 2 del artículo establece que *“en cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo...El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar”*.

En relación con la obligación por parte del empresario a realizar las evaluaciones de riesgos, el art.15. Principios de la acción preventiva, en el punto 1 letra b), habla de *“evaluar los riesgos que no se puedan evitar”*. Siguiendo con la obligación mencionada, el artículo 16. Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación y planificación de la actividad preventiva, en su punto 2 apartado a), menciona que *“El empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos.”*

En la valoración de las condiciones laborales se utilizan dos tipos de métodos que a su vez son complementarios, el método objetivo y el método subjetivo.

El primero de ellos utiliza técnicas objetivas, valga la redundancia, es decir, no tienen en cuenta la opinión del investigado. En cambio, en los métodos subjetivos sí se tiene en cuenta la valoración que los propios trabajadores hacen de sus condiciones de trabajo.

El uso de la realización de la encuesta presenta una serie de ventajas e inconvenientes como bien nos detalla la NTP 283 “Encuestas: metodología para su utilización”:

Ventajas

- Permite planificar y personalizar las preguntas que se van a llevar a cabo.
- Es más económica que otros procesos pues se pueden obtener resultados masivos debido al gran número de personas que pueden realizar el cuestionario.
- Permite definir un grupo de variables para conocer la conexión que existen entre unas y otras.
- La encuesta permite realizar una comparativa con otros estudios llevados a cabo.

Inconvenientes

- La elaboración de la encuesta es una tarea compleja en función de lo que se quiere obtener.
- La encuesta requiere colaboración del interesado. El resultado de esta dependerá del número de personas que respondan y de la sinceridad de esas respuestas.
- La encuesta es fija, por lo que no se puede adaptar a necesidades individuales.
- La encuesta da unos resultados puntuales, por lo que estos pueden variar a lo largo del tiempo.

El cuestionario, desde que se plantea hasta obtener el informe definitivo pasa por una serie de etapas, las cuales se pueden englobar en las siguientes fases:

1. Definición de objetivos e hipótesis.

2. Elaboración del cuestionario.
3. Aplicación del cuestionario.
4. Tratamiento estadístico de los resultados.
5. Elaboración de informe.

El cuestionario se puede observar en el **Anexo 4**.

Descripción del Instrumento Utilizado

El Instrumento utilizado ha sido construido por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, anteriormente, Instituto Nacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo, en formato AIP¹, bajo el nombre de *Fpsico 4.0. Método de Evaluación Factores Psicosociales*. Una versión actualizada y desarrollada por la NTP 443 y la NTP 926. El método está diseñado para aplicarse de manera informática o en formato papel. En esta ocasión se ha realizado en formato papel, introduciéndose los datos posteriormente a la aplicación informática facilitada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto al ámbito de aplicación, es un método aplicable a cualquier empresa independientemente de su tamaño.

El método descrito consta de 44 preguntas, si bien algunas de las preguntas constan de varios ítems, por lo que el total de ítems en el cuestionario asciende a 89, ofreciendo información sobre 9 factores, como vienen establecidos en la NTP 926 (2012), en la cual los define y establece coeficientes de fiabilidad alfa de Cronbach (siendo aceptable a partir de .70) para cada uno de los factores:

Tiempo de Trabajo (TT)

Factor que hace referencia a aspectos distintos que van ligados con la ordenación y la estructuración temporal de la actividad, tanto a lo largo de la semana como en el día a día. Así pues,

¹ Aplicación Informática para la Prevención.

y como lo define la NTP 926, *“evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.”*

- Tiempo de trabajo (TT). ($\alpha = ,697$).
- Trabajo en sábados. (ítem 1).
- Trabajo en domingos y festivos. (ítem 2).
- Tiempo de descanso semanal. (ítem 5).
- Compatibilidad vida laboral-vida social. (ítem 6).

Autonomía (AU)

Este otro factor acoge condiciones de trabajo con relación a la capacidad y posibilidad individual del propio trabajador para tomar decisiones y gestionar aspectos de estructuración de la actividad laboral como de procedimientos y organización del trabajo. El factor analiza los aspectos que se recogen en dos grandes bloques, tal y como aparece en la NTP anteriormente dicha:

“• Autonomía temporal. Se refiere a la libertad concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, la distribución de los descansos durante la jornada y el disfrute del tiempo libre para atender a cuestiones personales.

• Autonomía decisional. La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.”

- Autonomía (AU). ($\alpha = ,865$).
- Autonomía temporal:
- Posibilidad de atender asuntos personales. (ítem 3).

- Distribución de pausas reglamentarias. (ítem 7).
- Adopción de pausas no reglamentarias. (ítem 8).
- Determinación del ritmo de trabajo. (ítem 9).
- o Autonomía decisional:
 - Actividades y tareas. (ítem 10 a).
 - Distribución de tareas. (ítem 10b).
 - Distribución del espacio de trabajo. (ítem 10c).
 - Métodos, procedimientos y protocolos. (ítem 10d).
 - Cantidad de trabajo. (ítem 10e).
 - Calidad del trabajo. (ítem 10f).
 - Resolución de incidencias. (ítem 10g).
 - Distribución turnos. (ítem 10h).

Carga de Trabajo (CT)

La carga de trabajo hace referencia al nivel de demanda a la que el trabajador está expuesto, es decir, la capacidad requerida para resolver una actividad laboral. Así pues, se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay una cantidad elevada de carga (componente cuantitativo) y a su vez es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las cuestiones que aparecen reflejadas en la NTP 926:

“•Presiones de tiempos. La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

• Esfuerzo de atención. Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención. Ésta viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho

esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

•Cantidad y dificultad de la tarea. La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que supone para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

- Carga de trabajo (CT). ($\alpha = ,733$).
 - Presiones de tiempo:
 - Tiempo asignado a la tarea. (ítem 23).
 - Tiempo de trabajo con rapidez. (ítem 24).
 - Aceleración del ritmo de trabajo. (ítem 25).
 - Esfuerzo de atención:
 - Tiempo de atención. (ítem 21).
 - Intensidad de la atención. (ítem 22).
 - Atención sobre múltiples tareas. (ítem 27).
 - Interrupciones. (ítem 30).
 - Efecto de las interrupciones. (ítem 31).
 - Previsibilidad de las tareas. (ítem 32).
 - Cantidad y dificultad de la tarea.
 - Cantidad de trabajo. (ítem 26).
 - Dificultad del trabajo. (ítem 28).
 - Necesidad de ayuda. (ítem 29).
 - Trabajo fuera del horario habitual. (ítem 4).

Demandas Psicológicas (DP)

Las demandas psicológicas hacen referencia a las distintas exigencias a las que hay que hacer frente en el trabajo. Dichas demandas son en determinados casos de naturaleza emocional y cognitiva. En cuanto a las exigencias cognitivas, estas se definen en función del esfuerzo intelectual al que el trabajador hace frente para el cumplimiento de sus tareas, como, procesamiento de la información del entorno a partir de conocimientos previos, tareas de memorización, así como la recuperación de información. Así pues, el sistema cognitivo se puede ver comprometido en mayor o menor medida con relación a las exigencias del trabajo.

- Demandas Psicológicas (DP). ($\alpha = ,737$).
 - Exigencias cognitivas.
 - Capacidades requeridas.
 - Exigencias emocionales.
 - Requerimientos de trato con personas. (ítem 33f).
 - Ocultación de emociones ante superiores. (ítem 34).
 - Exposición a situaciones de impacto emocional. (ítem 35).

Variedad/Contenido (VC)

El factor atribuye la sensación que percibe un trabajador en cuanto a la utilidad y significado que tiene el conjunto de tareas que desarrolla. Así pues, los resultados variaran en función de si el trabajador tiene un puesto de trabajo importante y goza además del reconocimiento del entorno del trabajo.

- Variedad/Contenido (VC). ($\alpha = ,705$).
 - Trabajo rutinario. (ítem 37).
 - Sentido del trabajo. (ítem 38).
 - Contribución del trabajo. (ítem 39).
 - Reconocimiento del trabajo. (ítem 40).

Participación/Supervisión (PS)

Este otro factor recoge dos formas sobre el control en el trabajo, por un lado, el que ejerce el trabajador a través de su participación en los distintos aspectos de su puesto de trabajo y, por otro lado, el que ejerce la organización mediante los responsables directos. En cuanto a la participación propiamente dicha, ésta identifica los niveles de implicación, intervención y la colaboración que el trabajador tiene en el puesto de trabajo. En cambio, la supervisión se enfoca en la percepción que el trabajador tiene del control de sus superiores en la ejecución de su trabajo.

- Participación/Supervisión (PS). ($\alpha = ,732$).
- Grado de participación. (ítem 11).
- Control ejercido por el inmediato superior. (ítem 12).

Interés por el Trabajador/Compensación (ITC)

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene

- Interés por el trabajo/Compensación (ITC). ($\alpha = ,844$)
- Información proporcionada al trabajador. (ítem 13)
- Facilidades para el desarrollo profesional. (ítem 41)
- Valoración de la formación. (ítem 42)
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas. (ítem 43)
- Satisfacción con el salario. (ítem 44)

Desempeño de Rol (DR)

El desempeño de rol viene a considerar los problemas que pueden derivarse de la función de cada puesto. Los aspectos que comprenden tal y como aparece reflejado en la NTP 926 son:

“La claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).

El conflicto de rol: hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

La sobrecarga de rol: se refiere a la asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto de trabajo pero que se añaden a ellas.”

- Desempeño de rol (DR). ($\alpha = ,842$).
- Ambigüedad de rol. (ítem 14).
- Conflicto de rol. (ítem 15a-15d).
- Sobrecarga de rol. (ítem 15e).

Relaciones y Apoyo social (RAS)

El último de los factores ha desarrollar hace referencia a las relaciones y el apoyo social. Hace referencia a los aspectos de las condiciones laborales que se establecen en función de las relaciones en el entorno laboral. Además, aparece también reflejado el concepto de “apoyo social”, entendiéndolo éste como el apoyo instrumental o ayuda de otras personas del entorno laboral, bien sean compañeros o jefes para realizar correctamente el trabajo. Las relaciones personales como se ha comentado pueden llegar a ser origen de situaciones conflictivas de distinta índole, ya sea en forma de violencia o conflictos.

- Relaciones y apoyo social (RAS). ($\alpha = ,716$).
- Apoyo social instrumental de distintas fuentes. (ítem 16)

- Calidad de las relaciones. (ítem17).
- Exposición a conflictos interpersonales. (ítem 18a).
- Exposición a situaciones de violencia. (ítem 18b-18d).
- Exposición a situaciones de conflicto. (ítem 19).
- Exposición a discriminación. (ítem 20).

Interpretación de Resultados

El método utilizado ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

Tras la fiabilidad del estudio y la validez del criterio que proporciona la guía “Propiedades Psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del INSST (FPSICO)²”, la obtención de las puntuaciones sigue una distribución mediante baremación para facilitar la interpretación de los resultados, con el objetivo de ubicar el colectivo estudiado en los diferentes niveles de riesgo definidos. Estos niveles se han establecido en función de los resultados obtenidos en el estudio psicométrico del cuestionario. Así pues, a mayor nivel de riesgo existirá una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud y la satisfacción de los trabajadores. La puntuación baremada se otorga de manera automática a partir de la Aplicación Informática, en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario. Esto, permite determinar los distintos niveles de riesgos que se presentan gráficamente en distintos tonos de color en función del percentil obtenido. En riesgo muy elevado se sitúa un percentil $\geq P85$. En riesgo elevado, $P75 \leq$ Percentil $< P85$. Para un riesgo moderado $P65 \leq$ Percentil $< P75$. Y, por último, para una situación adecuada Percentil $< P65$.

² NTP 926 Factores Psicosociales: metodología de evaluación.

Tabla 2.

Niveles de riesgo

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Fuente: FPSICO 4.0 INSST

Procedimiento Seguido Para la Obtención de la Muestra

En cuanto a la obtención de la muestra se ha seguido una planificación previa para organizar dicha obtención. La planificación se divide de la siguiente forma:

- Contacto con dirección para obtener la aprobación para realizar el estudio y reunión con los mandos responsables para que sean conocedores del tipo de evaluación que se va a desarrollar.
- Reunión con el Comité de Seguridad y Salud para informar sobre el procedimiento que se va a seguir.
- Recogida de información de las descripciones de puestos de trabajo (DPT) una vez observados los mismos.
- Paneles informativos en cada planta para que los trabajadores reciban toda la información del qué y del cómo se va a realizar. Ver **Anexo 3**.
- Reunión con mandos superiores para planificar las fechas en la que se va a llevar a cabo la realización de los cuestionarios para así coordinar con los responsables de cada área el envío de los trabajadores.

- Reunión con los trabajadores de cada turno, recordando que realizan turnos de mañana, tarde y noche, para explicarles objetivos y finalidad de la evaluación psicosocial, así como de manera en la que se va a realizar. Además de fijar la confidencialidad y el anonimato de dicho estudio.
- Recogida de la toma de datos, en el buzón habilitado en la sala para garantizar la confidencialidad y el anonimato. El buzón es una caja de plástico con un orificio en la tapa. Cuando se termina de introducir los cuestionarios es Jose Manuel, quién desarrolla el presente trabajo, quién custodia dicho buzón.
- Traslado de los datos manualmente por Jose Manuel al programa FPSICO 4.0.
(explicado en instrumento)
- Análisis de los resultados obtenidos mediante los resultados agrupados, así como de las conclusiones pertinentes.
- Medidas preventivas posteriores a las conclusiones extraídas.

Tabla 3.*Planificación Evaluación Psicosocial*

	Nombre de tarea	Duración/días	Comienzo	Fin
1	Recopilación Bibliográfica	10	14/08/21	28/08/21
2	Selección Metodología	3	29/08/21	02/09/21
3	Contacto con Dirección	4	03/09/21	06/09/21
4	Reunión con el Comité de SS	2	09/09/21	10/09/21
5	Observación de los puestos a evaluar	3	11/09/21	13/09/21

6	Recogida de información de las DPT	7	16/09/21	24/09/21
7	Paneles informativos en cada planta	1	25/09/21	26/09/21
8	Reunión con mandos superiores para fijar fechas	3	27/09/21	02/10/21
9	Reunión con los trabajadores de cada sección al inicio de su turno	20	03/10/21	31/10/21
10	Realización de cuestionario en salas habilitadas	3	04/11/21	06/11/21
11	Volcar datos al programa FPSICO 4.0	10	07/11/21	20/11/21
12	Análisis de resultados y conclusiones	10	21/11/21	04/12/21
13	Medidas preventivas.	5	05/12/21	12/12/21

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4.

Planificación reunión con trabajadores área/planta

		L	M	X	J	V	
SEMANA X	Panel Informativo / Reunión con Responsables						
SEMANA X	Planta 1-2	Op. Inyección (J)	Op. Pintura (J)	Op. Mont./ver/pul/ (J)	Op. Almacén (J)	Responsable / J. Turno Monitor / Supervisor Técnico / especialista HQ / Ingeniería	
	Planta 3	Op. Inyección (V)	Op. Pintura (V)	Op. Mont./ver/pul/ (V)	Op. Almacén (V)		
	Planta 4	Op. Inyección (C)	Op. Pintura (C)	Op. Mont./ver/pul/ (C)	Op. Almacén (C)		
SEMANA X	Planta 1-2	Op. Inyección (J)	Op. Pintura (J)	Op. Mont./ver/pul/ (J)	Op. Almacén (J)	Responsable / J. Turno Monitor / Supervisor Técnico / especialista HQ / Ingeniería	
	Planta 3	Op. Inyección (V)	Op. Pintura (V)	Op. Mont./ver/pul/ (V)	Op. Almacén (V)		
	Planta 4	Op. Inyección (C)	Op. Pintura (C)	Op. Mont./ver/pul/ (C)	Op. Almacén (C)		
SEMANA X	Planta 1-2	Op. Inyección (J)	Op. Pintura (J)	Op. Mont./ver/pul/ (J)	Op. Almacén (J)	Responsable / J. Turno Monitor / Supervisor Técnico / especialista HQ / Ingeniería	
	Planta 3	Op. Inyección (V)	Op. Pintura (V)	Op. Mont./ver/pul/ (V)	Op. Almacén (V)		
	Planta 4	Op. Inyección (C)	Op. Pintura (C)	Op. Mont./ver/pul/ (C)	Op. Almacén (C)		
		José Manuel (J)	Valentín (V)	Christian (C)			

Fuente: elaboración propia

Jose Manuel López Quiles: Trabajador quien realiza el trabajo aquí expuesto.

Christian Campos Bonet: Técnico de PRL que da apoyo en cuanto a la divulgación de la información, así como el asesoramiento técnico.

Valentín Timón: responsable del departamento de PRL, quien supervisa y da apoyo de campo a la realización del presente trabajo.

La recogida de datos se lleva a cabo mediante una colectividad, para evitar así los datos individuales, estableciendo como se ha definido, las áreas productivas como unidades de análisis.

Resultados

Resultados

Una vez expuesto los datos sociodemográficos de la población estudiada (apartado muestra), se muestra el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0 de una manera **agrupada** en las distintas unidades de análisis "área a la

que pertenece". En este primer caso es una segregación agrupada, así pues, se tiene una visión general de la organización.

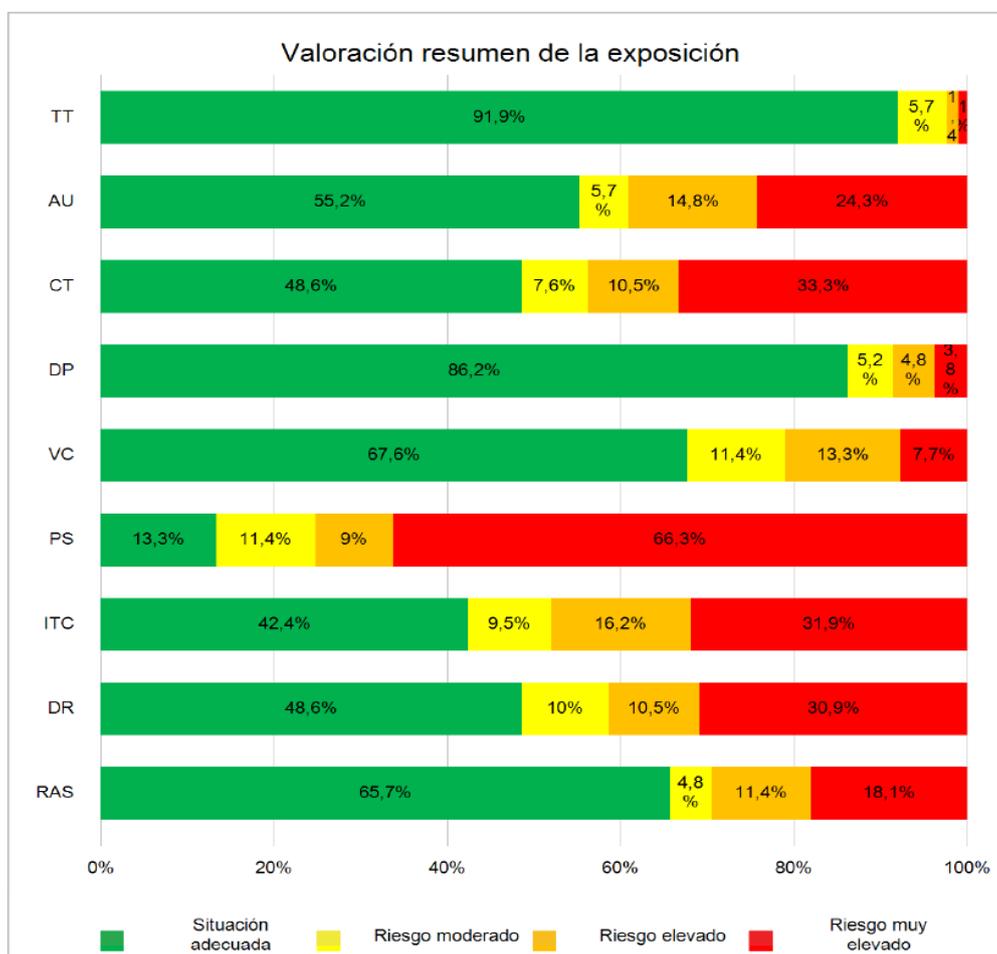
Posteriormente a ello, se analizan los datos de una manera **comparativa** entre las distintas áreas de análisis para así poder observar donde están los factores de riesgo más relevantes y tomar las medidas preventivas oportunas.

Como se puede observar, sin entrar en detalle, pues las unidades de análisis del estudio como se ha comentado son las áreas, en el Gráfico 11, la situación de riesgo varía de unos factores a otros. Algunos factores resultan adecuados, en algunas secciones como; Autonomía, Carga de Trabajo, Participación y supervisión, Interés por el trabajador y Desempeño de Rol, existen riesgos moderados, elevados e incluso muy elevados.

En relación con los factores PS (Participación y supervisión), ITC (Interés por el trabajador), CT (Carga de trabajo) y DR (Desempeño de rol), el gráfico muestra una situación riesgo elevado y muy elevado del **75.3%**, **48.1%**, **43.8%** y **41.4%** respectivamente.

Gráfico 11.

Resultados agrupados de los factores de riesgo



Fuente: Resultados programa FPSICO 4.0 TT: tiempo de trabajo. AU: autonomía. CT: carga de trabajo.

DP: demandas psicológicas. VC: variedad de contenido. PS: participación/supervisión. ITC: interés por el trabajador. DR: desempeño de rol. RAS: relaciones y apoyo social.

- TT (Tiempo de trabajo):** el gráfico ilustra la situación como adecuada en un **91.9%**, existiendo un riesgo moderado en un **5.7%**, un **1.4%** de riesgo elevado y un **1%** de riesgo muy elevado. Se refiere a los aspectos relacionados con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral, evaluando el impacto del tiempo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, su cantidad y calidad y su efecto en la vida social. En este caso, a veces trabajan los sábados (si van a turno de

noche), y siempre o casi siempre disponen de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana. La compatibilidad entre la vida laboral y social es ciertamente aceptable (siempre o casi siempre/a menudo 60.5%, y a veces/ casi nunca 39.5%).

- **DP (Demandas psicológicas):** este queda ilustrado con un 86.2% de situación adecuada, un 5.2% de riesgo moderado, un 4.8% de riesgo elevado, y un 3.8% de riesgo muy elevado.
- **VC (variedad/contenido de trabajo):** tiene una situación adecuada del 67.6%, riesgo moderado 11.4%, riesgo elevado 13.3% y riesgo muy elevado 7.7%. En este caso, a pesar de que el trabajo generalmente es rutinario, es un trabajo que tiene mucho sentido, con una contribución importante en el tejido empresarial, pero que no está muy reconocido por lo superiores.
- **RAS (relaciones y apoyo social):** en este factor aparece una situación adecuada del 65.7%, riesgo moderado de 4.8%, riesgo elevado del 11.4% y riesgo muy elevado de 18.1%. Las relaciones en el ambiente laboral no se pueden decir que sean buenas, ya que hay un 29.5% con riesgo importante, eso sí, no existen conflictos interpersonales, ni de violencia física, psicológica y de acoso sexual. Pese a todo lo anterior, los trabajadores no conocen el protocolo de actuación en caso de que se diese cualquiera de ellas. También es apreciable que el 13.8% se sienta discriminado por razón de edad, sexo, religión, raza, etc.
- **AU (autonomía):** aparece una situación adecuada del 55.2%, con un riesgo moderado en un 5.7%, un riesgo muy elevado en un 14.8% y un riesgo muy elevado de 24.3%. En cuanto a la autonomía temporal, siempre o casi siempre tienen la posibilidad de

tomar tiempo libre para atender asuntos personales (39%), al igual que siempre o casi siempre tienen la libre distribución de las pausas reglamentarias (60%). Nunca o casi nunca disponen de la adopción de pausas no reglamentarias y el ritmo de marcar el propio trabajo (51% y 38%). La autonomía decisional, es muy reducida en cuanto a distribución del puesto de trabajo, decisiones de cómo hacer tu trabajo, cantidad y calidad del trabajo a realizar y distribución de los turnos. Siendo más aceptable la distribución de las tareas a realizar, así como las actividades a realizar.

- **CT (Carga de trabajo):** Con un 48.6% de situación adecuada, un 7.6% de riesgo moderado, un 10.5% de riesgo muy elevado y un 33.3% de riesgo muy elevado. En cuanto a las presiones de tiempos, los tiempos asignados para las tareas suelen ser a veces suficientes (31%). La ejecución de las tareas se realiza con rapidez y exige una aceleración del ritmo de trabajo, siendo siempre o casi siempre las presiones de tiempos son elevadas (43%). En cuanto al esfuerzo de atención, se puede considerar relativamente alto (en cuanto a tiempo, intensidad y atención de múltiples tareas), existiendo pocas interrupciones en las tareas a realizar. En cuanto a la regularidad de las tareas estas tienen a veces un porcentaje elevado de irregularidad (39%). En cuanto a la cantidad y dificultad de las tareas, en general se considera que la cantidad de trabajo es elevada, la dificultad y la necesidad de ayuda es ocasional o inexistente, y con alguna frecuencia los trabajadores realizan tareas durante más tiempo que el horario habitual, haciendo horas extras.

- **ITC (interés por el trabajador/compensación):** existe una situación adecuada 42.4%, un riesgo moderado de 9.5%, un riesgo elevado de 16.2% y un riesgo muy elevado de 31.9%. En este sentido, el grado de información en cuanto a formación, posibilidad de promoción y sus vacantes, situación de la empresa en el mercado es insuficiente (39%). El

desarrollo profesional, la formación recibida, la correspondencia entre esfuerzo y recompensa y salario recibido también se encuentran como insuficientes (45%).

- **DR (desempeño de rol):** aparece una situación adecuada de 48.6%, riesgo moderado de 10%, riesgo elevado de 10.5% y riesgo muy elevado de 30.9%. En este caso la definición de las funciones, competencias y atribuciones que reciben los trabajadores es muy clara, al igual que en la información recibida sobre métodos, protocolos y procedimientos de trabajo (41%). La Información sobre cantidad de trabajo, calidad y tiempo asignado para ello también aparece como clara (44%). En cuanto al desarrollo de las tareas, a veces se saltan métodos de trabajo establecidos (38%) al igual que a veces se reciben instrucciones contradictorias y realizan trabajos que no entran en sus funciones (37%).

El factor PS (Participación/Supervisión) aparece con un porcentaje elevado en cuanto a riesgo muy elevado.

- **PS (Participación/Supervisión):** aparece como adecuado en un 13.3%, riesgo moderado en un 11.4%, un riesgo elevado en un 9% y un riesgo muy elevado de 66.3%. En cuanto a ello, la participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, en la introducción de métodos de trabajo y en el lanzamiento de nuevos productos los trabajadores solo reciben la información (44%). En la reorganización de áreas de trabajo, en contrataciones de personal, y en la elaboración de normas de trabajo no hay ninguna participación por parte de los trabajadores (42%). Por su parte, la supervisión del método, planificación y calidad por parte del responsable inmediato aparece como adecuada(63%).

Una vez estudiados los datos extraídos del Método FPSICO 4.0, se puede establecer una visión general de la situación en la empresa mediante la extracción de las siguientes conclusiones (tabla 9), teniendo de referencia el siguiente criterio:

Nivel de riesgo adecuado: Situación adecuada \geq a 60%

Nivel de riesgo moderado: Nivel de riesgo entre 40% y 49%

Nivel de riesgo elevado: Nivel de riesgo entre 50% y 59%

Nivel de riesgo muy elevado: Nivel de riesgo \geq 60%

Tabla 5.

Resultados agrupados

<u>FACTOR DE RIESGO</u>	<u>NIVEL DE RIESGO</u>	<u>OBERVACIONES</u>
<i>Tiempo de trabajo</i>	ADECUADO	Se dispone de 48 horas consecutivas de descanso. Compatibilidad entre vida laboral y familiar es aceptable.

<i>Autonomía</i>	MODERADO	<p><u>Autonomía temporal</u>: La posibilidad de tomar tiempo libre para atender asuntos personales es aceptable, al igual que la libre distribución de pausas reglamentarias. La adopción de pausas no reglamentarias y el ritmo a marcar por el propio trabajador se ve reducida.</p> <p><u>Autonomía decisional</u>: Es muy reducida en cuanto a distribución del PT, decisiones de cómo hacer el trabajo, cantidad y calidad. Así como la distribución de los turnos.</p>
<i>Carga de trabajo</i>	ELEVADO	<p>Los tiempos asignados para las tareas suelen ser suficientes. La ejecución de las tareas se realiza con rapidez y exige una aceleración en el ritmo de trabajo, siendo la presión en los tiempos elevados. La</p>

		<p>atención es elevada existiendo pocas interrupciones. Las tareas presentan una irregularidad en el tiempo. La cantidad de trabajo es elevada. La ayuda es ocasional o inexistente cuando hay dificultad en la tarea. Con alguna frecuencia los trabajadores realizan tareas durante más tiempo que el horario habitual, haciendo horas extras.</p>
<p><i>Demandas psicológicas</i></p>	ADECUADO	<p><u>Exigencias Cognitivas:</u> Requiere aprender métodos nuevos, adaptarse a situaciones y tomar iniciativas.</p> <p><u>Exigencias Emocionales:</u> Nunca o casi nunca se trata con personal externo, al igual que no se tiene que ocultar las emociones.</p>
<p><i>Variedad/contenido</i></p>	ADECUADO	<p>A pesar de que el trabajo es</p>

		<p>rutinario, es un trabajo que tiene mucho sentido, con una contribución importante al tejido empresarial pero que no está muy reconocido por los superiores.</p>
<p><i>Participación/supervisión</i></p>	<p>MUY ELEVADO</p>	<p>La participación en la introducción de cambios en equipos y materiales, en la introducción de métodos de trabajo y en el lanzamiento de nuevos productos los trabajadores solo reciben la información. En la reorganización de áreas de trabajo, en contrataciones de personal, y en la elaboración de normas de trabajo no hay ninguna participación por parte de los trabajadores. Por su parte, la supervisión del método, planificación y calidad por parte del</p>

		responsable inmediato aparece como adecuada.
<i>Interés por el trabajador/compensación</i>	ELEVADO	El grado de información en cuanto a formación, posibilidad de promoción y sus vacantes, situación de la empresa en el mercado es insuficiente. El desarrollo profesional, la formación recibida, la correspondencia entre esfuerzo y recompensa y salario recibido también se encuentran como insuficientes.
<i>Desempeño de rol</i>	ELEVADO	En este caso la definición de las funciones, competencias y atribuciones que reciben los trabajadores es muy clara, al igual que en la información recibida sobre métodos, protocolos y procedimientos de trabajo. La Información sobre cantidad de trabajo,

		<p>calidad y tiempo asignado para ello también aparece como clara. En cuanto al desarrollo de las tareas, a veces se saltan métodos de trabajo establecidos al igual que a veces se reciben instrucciones contradictorias y realizan trabajos que no entran en sus funciones.</p>
<p><i>Relaciones y apoyo social</i></p>	<p>ADECUADO</p>	<p>Los trabajadores cuentan con superiores o compañeros. Además, hay buena relación en el ambiente laboral no existiendo conflictos interpersonales, ni de violencia física, psicológica o de acoso sexual. Pese a todo lo anterior los trabajadores no conocen los protocolos de actuación en caso de darse alguna de ellas.</p>

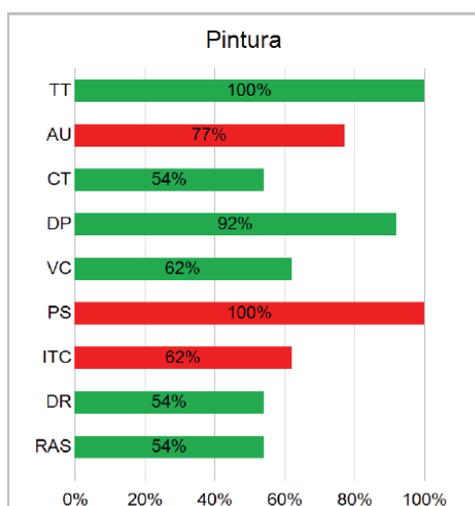
Fuente: Elaboración propia a través de los resultados del FPSICO 4.0

Una vez comentado el análisis **agrupado** para tener una visión general de la organización, en las siguientes líneas se analizará de una manera **comparativa** las distintas áreas estipuladas en función de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0. Cabe destacar que el área de matricería al tener tan poca participación no da una muestra representativa del área.

En el **Anexo 5** aparece el análisis individual de cada factor de riesgo.

Gráfico 12.

Resultados de los factores de riesgos en cada una de las unidades de análisis.



En el área de pintura aparecen riesgos elevados y muy elevados en tres factores. Concretamente en Autonomía, siendo una situación de riesgo del 77%. Participación y supervisión, dando el 100% de riesgo elevado e interés por el trabajador, donde aparece un 62% de riesgo.

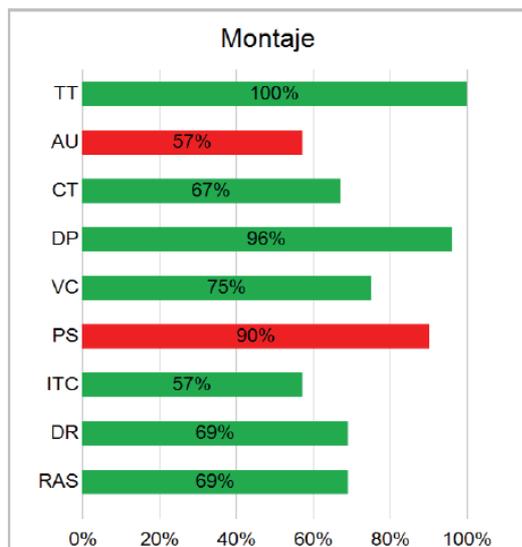
En cuanto a la Autonomía, nunca o casi nunca

53,8%, pueden detener el trabajo cuando lo necesiten. Nunca o casi nunca pueden marcar su propio ritmo de trabajo (84,6%), al igual que nunca o casi nunca pueden tomar decisiones en la distribución de las tareas (53,8%), en la distribución del entorno de trabajo (69,2%), en los protocolos/métodos de hacer el trabajo (61,5%), a la cantidad de trabajo a realizar (84,6%) y a la calidad de ese trabajo (84,6%).

Por lo que se refiere a la Participación/Supervisión, aparece un riesgo elevado y muy elevado en el 100%. En la participación que tienen en la introducción de modificaciones en el puesto de trabajo, solo recibe información o ninguna participación (92,3%). En la introducción de cambios en la manera de trabajar, solo recibe información o ninguna participación (84,6%). En el lanzamiento de nuevos productos/servicios, solo recibe información o ninguna participación (100%). En la

reestructuración del área de trabajo, solo recibe información o ninguna participación (100%). En la contratación o incorporación de nuevos empleados, solo recibe información o ninguna participación (100%), al igual que en la elaboración de normas solo recibe información o ninguna participación (100%). En cuanto a la supervisión por la planificación del trabajo, no interviene o es insuficiente (53,9%).

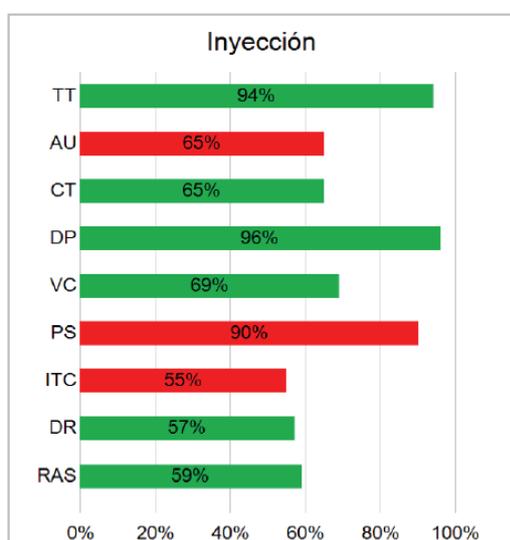
Por último, en el factor de Interés por el Trabajador/Compensación, la información que reciben sobre la posibilidad de formación aparece como que no hay información o insuficiente (61,6%), sobre la posibilidad de promoción no hay información o insuficiente (77%), sobre la información de ocupar plazas de promoción (92,4%), sobre la información de la empresa en el mercado no hay información o insuficiente (92,3%). En cuanto a la recompensa que recibe en relación al esfuerzo que realiza, insuficiente o totalmente insuficiente (84,6%).



En el área de montajes, al igual que en pintura, aparecen similares factores de riesgo. En cuanto a la Autonomía aparecen riesgos elevados o muy elevado (57%). La participación y supervisión aún se agrava el riesgo (90%).

En el factor Autonomía, aparecen riesgos elevados o muy elevados en, la posibilidad de decisión sobre pausas se dan a veces y nunca o casi nunca (66.7%). En la decisión de realizar paradas, a veces y nunca o casi nunca (70.6%). En cuanto a las decisiones a tomar respecto de las tareas, se dan a veces y nunca o casi nunca (84.4%). En relación a la decisión a tomar en la distribución del entorno de trabajo, aparece a veces y nunca o casi nunca (76.4%). Por otra parte, las decisiones en cuanto a los procedimientos de trabajo, se dan a veces y nunca o casi nunca (80.4%). La posibilidad de tomar decisiones en cuanto a la cantidad de trabajo a realizar aparece como nunca o casi nunca (80.4%).

En cuanto al factor de Participación/Supervisión, la participación de los trabajadores en la introducción de cambios en los equipos, los trabajadores solo reciben información o ninguna participación (82.4%). En cuanto a la participación en los cambios de la manera de trabajar, los trabajadores solo reciben información o ninguna participación (64.8%). Al igual que en la participación en el lanzamiento de nuevos productos, donde solo reciben información o ninguna participación (88.2%). En cuanto a la participación por la reorganización del área de trabajo, cambios entre tus superiores, contratación de nuevos empleados y elaboración de normas de trabajo, solo reciben información o ninguna participación (94.1%), (100%), (96.1%) y (96%) respectivamente.

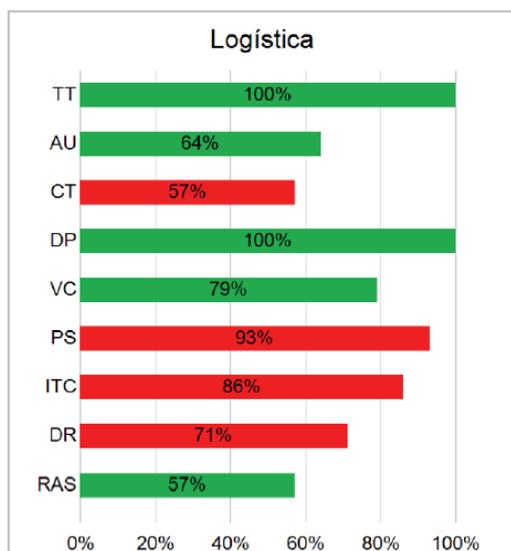


La tercera área analizada, junto con las dos anteriores que conforman el número donde se concentran más empleados, el área de inyección. Se dan los mismos factores de riesgos que en las dos áreas anteriores. La autonomía se ve un riesgo elevado o muy elevado (65%). La participación y supervisión (90%) de esa distribución de riesgos elevado o muy elevado. Y por último, El Interés por el Trabajador

(55%), de los tres factores, es el que menos riesgo se da, aun siendo elevado.

En relación al factor de Autonomía, la posibilidad de los trabajadores para tomar días libres, se da a veces y nunca o casi nunca (76.4%). En cuanto a la posibilidad de decidir pausas, se dan a veces y nunca o casi nunca (86.3%). Por otro lado, la posibilidad de los trabajadores de marcar su ritmo de trabajo, se da aparece a veces y nunca o casi nunca (86.3%). En relación a las decisiones a tomar en las tareas a realizar, en la distribución de esas tareas, distribución del entorno de trabajo y en la decisión de procedimientos de trabajo, se dan a veces y nunca o casi nunca (80.4%), (80.4%), (84.3%) y (86.3%) respectivamente.

En relación al factor de Interés por el trabajador/Compensación, los trabajadores valoran el grado de información que reciben sobre la posibilidad de formación como insuficiente o no hay información (58.6%). En cuando a la información recibida sobre la posibilidad de promoción, los trabajadores lo perciben como que no hay información o es insuficiente (88.3%). Siguiendo con la formación, los trabajadores perciben la formación impartida como insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente (68.6%). Por último, la correspondencia entre esfuerzo que se realiza y recompensa obtenida, así como la satisfacción con el nivel de salario, se da como insatisfecho y muy insatisfecho (74.5%) y (76.6%) respectivamente.



En cuanto al área de logística se perciben varios factores de riesgo como son: la Carga de Trabajo (57%), la Participación y Supervisión (93%), el Interés por el trabajador (86%) y el desempeño de rol (71%).

En cuanto al factor de Carga de Trabajo, los trabajadores señalan que siempre o casi siempre, y a menudo han de trabajar con rapidez (71.4%), al igual que aceleración del ritmo de trabajo, donde aparece

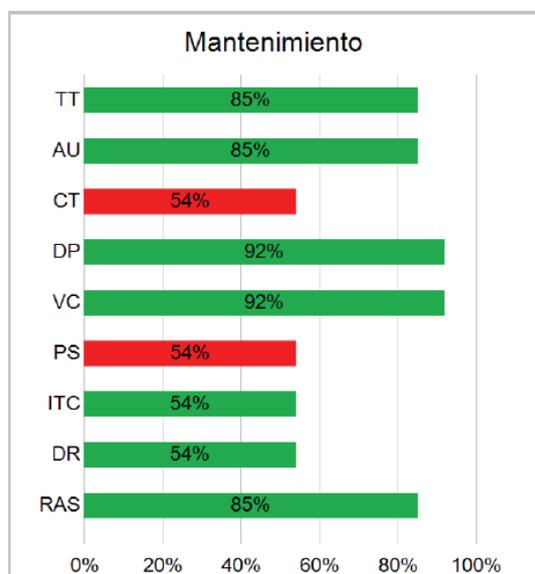
que siempre o casi siempre, y a menudo (64.3%). La atención que han de mantener en el trabajo aparece como siempre o casi siempre, y a menudo (100%), realizando tareas simultáneamente, siendo siempre o casi siempre, y a menudo (78.6%). En cuanto a la cantidad de trabajo que perciben es excesiva y elevada (71.4%)

En cuanto al factor de Participación/Supervisión, la participación de los trabajadores en la introducción de cambios en los equipos, los trabajadores solo reciben información o ninguna participación (85.7%). En cuanto a la participación en los cambios de la manera de trabajar, los trabajadores solo reciben información o ninguna participación (78.6%). Al igual que en la participación en el lanzamiento de nuevos productos, donde solo reciben información o ninguna

participación (78.6%). En cuanto a la participación por la reorganización del área de trabajo, cambios entre tus superiores, contratación de nuevos empleados y elaboración de normas de trabajo, solo reciben información o ninguna participación (92.9%), (100%), (92.9%) y (92.6%) respectivamente.

En relación al factor de Interés por el trabajador/Compensación, los trabajadores valoran el grado de información que reciben sobre la posibilidad de formación como insuficiente o no hay información (78.6%). En cuando a la información recibida sobre la posibilidad de promoción, los trabajadores lo perciben como que no hay información o es insuficiente (92.9%). Siguiendo con la formación, los trabajadores perciben la formación impartida como insuficiente en algunos casos o totalmente insuficiente (85.7%). Por último la correspondencia entre esfuerzo que se realiza y recompensa obtenida, así como la satisfacción con el nivel de salario, se da como insatisfecho y muy insatisfecho (92.9%) y (92.9%) respectivamente.

Por último, el factor de desempeño de Rol, es percibida por los trabajadores como poco clara o nada clara en relación a la información sobre sus responsabilidades (64.3%). En cuanto a asumir exigencias fuera de sus responsabilidades es percibida como a menudo (50%).



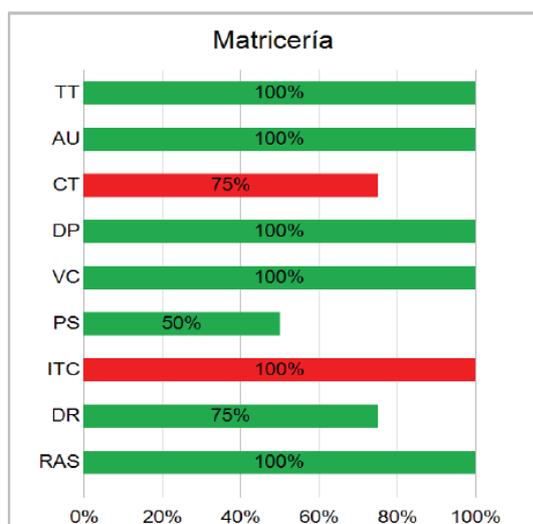
El área de mantenimiento por su parte presenta valores dispares, pues la Carga de Trabajo (54%) al igual que la Participación y Supervisión (54%) son focos de riesgos.

El factor Carga de Trabajo, aparece como riesgo elevado en cuanto a la rapidez en la ejecución de las tareas, donde los trabajadores perciben que

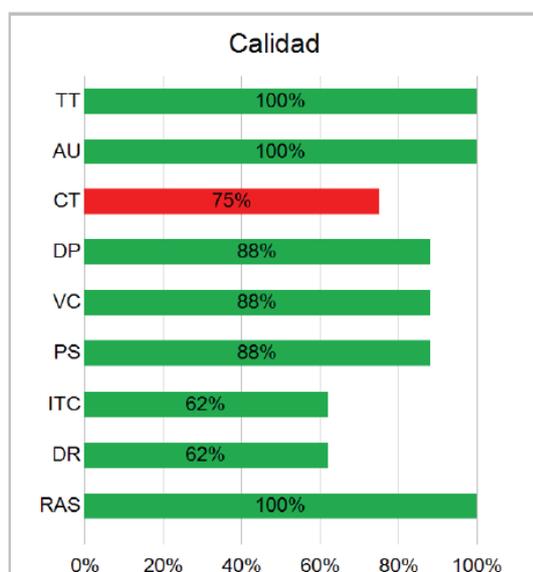
siempre o casi siempre, y a menudo (61.6%) han de realizarlo así. Manteniendo muy alta y alta (100%) la atención para realizar el trabajo. En cuanto a realizar tareas simultáneas, son percibidas

como siempre o casi siempre, y a menudo (76.9%). La interrupción en las tareas se da siempre o casi siempre, y a menudo (53.9). En cuanto a la imprevisibilidad de cantidad de trabajo, esta es siempre o casi siempre, y a menudo (61.6%). La cantidad de trabajo es percibida como elevada (61.5%).

En cuanto al factor de Participación/Supervisión, el trabajador tiene poca participación en cuanto a la reestructuración del área, recibiendo solo información o ninguna participación (76.9%), al igual que en los cambios de sus superiores, ninguna participación (85.7%). En cuanto a la elaboración de normas solo reciben información (61.5%)



El área de Matricería, pese a no ser un área representativa por la baja participación, se ha observado como indicadores negativos la Carga de Trabajo (75%) y el interés por el trabajador (100%).



En el departamento de Calidad se ha visto el factor de Carga de Trabajo como el generador de mayor riesgo (75%).

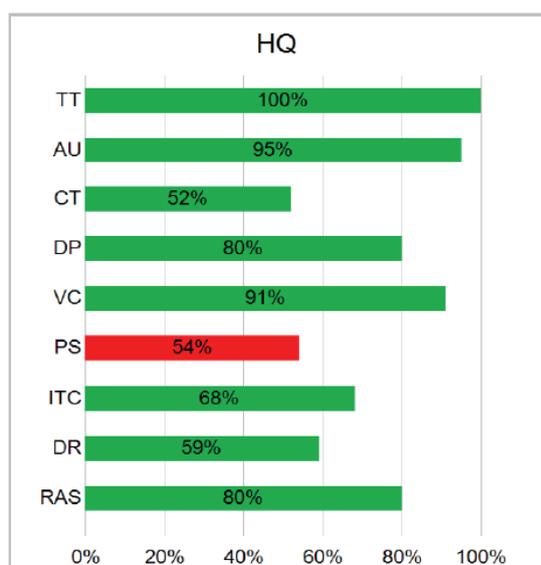
El tiempo de trabajo del que disponen lo consideran adecuado a veces (50%). Trabajando con rapidez siempre o casi siempre, y a menudo (50%). Acelerando para ello el ritmo de trabajo (87.5%).

Considerando muy alta y alta (100%) la atención que han de prestar a su trabajo. Para ello, atienden varias tareas simultáneamente siempre o casi siempre, y a menudo (87.5%). Alterando las

interrupciones la ejecución de sus trabajos a menudo (62.5%). La cantidad de trabajo es siempre o casi siempre (50%) irregular e imprescindible, percibiendo como elevada (75%) la carga de trabajo.

En el área de HQ el factor que presenta mayor riesgo es la participación/supervisión (54%).

No presenta un riesgo elevado, pero está presente.



En cuanto al factor de

Participación/Supervisión, el trabajador tiene poca participación en cuanto a la reestructuración del área, recibiendo solo información o ninguna participación (57.2%), al igual que en los cambios de sus superiores, ninguna participación o recibiendo solo información (96.4%). No tienen ninguna participación en la contratación de nuevo personal

(51.8). En cuanto a la elaboración de normas solo reciben información o no tienen ninguna participación (60.7%)

Fuente: Resultados programa FPSICO 4.0

Tabla 6.

Resultados comparativos de los factores de riesgos en cada unidad de análisis.

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
Pintura	100%	76,9%	53,8%	92,3%	61,5%	100%	61,5%	53,8%	53,8%
Montaje	100%	56,9%	66,7%	96,1%	74,5%	90,2%	56,9%	68,6%	68,6%
Inyección	94,1%	64,7%	64,7%	96,1%	68,6%	90,2%	54,9%	56,9%	58,8%
Logística	100%	64,3%	57,1%	100%	78,6%	92,9%	85,7%	71,4%	57,1%
Mantenimiento	84,6%	84,6%	53,8%	92,3%	92,3%	53,8%	53,8%	53,8%	84,6%
Matrickería	100%	100%	75%	100%	100%	50%	100%	75%	100%
Calidad	100%	100%	75%	87,5%	87,5%	87,5%	62,5%	62,5%	100%
HQ	100%	94,6%	51,8%	80,4%	91,1%	53,6%	67,9%	58,9%	80,4%

Fuente: Resultados programa FPSICO 4.0 TT: tiempo de trabajo. AU: autonomía. CT: carga de trabajo.

DP: demandas psicológicas. VC: variedad de contenido. PS: participación/supervisión. ITC: interés por el trabajador. DR: desempeño de rol. RAS: relaciones y apoyo social.

Análisis de Resultados

Tabla 7.

Resultados comparativos por unidad de análisis.

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Calidad	HQ
TT	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
AU	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO	ELEVADO	MODERADO	ADECUADO	ADECUADO
CT	MUY ELEVADO	MODERADO	MODERADO	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO	ELEVADO
DP	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO	MODERADO
VC	ELEVADO	ELEVADO	ELEVADO	MODERADO	ADECUADO	ADECUADO	ADECUADO
PS	MUY ELEVADO	MODERADO	MUY ELEVADO				
ITC	MUY ELEVADO	ELEVADO	MUY ELEVADO	MUY ELEVADO	ELEVADO	ELEVADO	MODERADO
				MUY			

DR	ELEVADO	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO	ELEVADO	MODERADO	ELEVADO
RAS	ELEVADO	MODERADO	ELEVADO	ELEVADO	ADECUADO	ADECUADO	MODERADO

Fuente: Elaboración propia a través de los resultados comparativos por área del FPSICO4.0 TT: tiempo de trabajo. AU: autonomía. CT: carga de trabajo. DP: demandas psicológicas. VC: variedad de contenido. PS: participación/supervisión. ITC: interés por el trabajador. DR: desempeño de rol. RAS: relaciones y apoyo social.

PINTURA: Nunca o casi nunca (46.1%) pueden decidir las pausas reglamentarias, al igual que la realización de una parada corta (53.8%). No es posible marcar el propio ritmo de trabajo (84.6%). A veces pueden tomar decisiones sobre las tareas a realizar (61.5%). Nunca o casi nunca (69.2%) pueden decidir sobre la distribución del PT, procedimientos de trabajo (61.5%), cantidad y calidad de trabajo a realizar (84.6%), incidencias y distribución de turnos. Se dispone de tiempo para realizar el trabajo. La tarea se ejecuta con rapidez siempre o casi siempre (38.5%), acelerando los ritmos de trabajo siempre o casi siempre (38.5%). La atención en la tarea es muy alta (61.5%) y exclusiva, atendiendo varias tareas al mismo tiempo (38.5%). La cantidad de trabajo es elevada (53.8%). El trabajo realizado resulta rutinario, no estando apreciado por los superiores. No se tiene ninguna participación en cuanto a la introducción de equipos y materiales (53.8%), cambios en la manera de trabajar (46.1%), reorganización del área de trabajo (61.5%), elaboración de normas de trabajo (76.9%). Se tiene una valoración de la planificación del trabajo insuficiente (46.2%). No hay información respecto a la formación (38.5%) y promoción (46.2%). Siendo insuficiente (53.8%) la correspondencia entre esfuerzo generado y recompensa obtenida. Ante trabajos complicados solo se recibe a veces (30.8%) apoyo del superior. No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal (84.6%). Hay un porcentaje elevado en el que a menudo (30.8%) se sienten discriminados por edad, sexo, religión, raza, formación, categoría, etc.

MONTAJE: nunca o casi nunca (60.9%) pueden tomar decisiones en cuando a la tarea a realizar, así como de su distribución durante la jornada. Al igual que la distribución del PT (56.8%).

No se toman decisiones en cuanto al procedimiento del trabajo a realizar (74.4%). No se toman decisiones acerca de incidencias, ni tampoco de los turnos rotativos. La tarea se realiza con rapidez siempre o casi siempre (33.3%). Manteniendo muy alta (52.9%) atención en la tarea. El trabajo resulta rutinario (62.9%), no siendo reconocido por los superiores. No se tiene participación (41.2%) en cuanto a la introducción de equipos y materiales, cambios en la manera de trabajar (29.5%), reorganización del área de trabajo (56.98%), elaboración de normas de trabajo (74.4%). Se tiene una valoración de la planificación del trabajo insuficiente. No se tiene información respecto a la formación (35.3%) y promoción (43.1%). No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal (60.9%). Y en ocasiones se esconden emociones ante los superiores.

INYECCIÓN: nunca o casi nunca pueden decidir las pausas reglamentarias (49%), al igual que la realización de una parada corta (53%). No es posible marcar el propio ritmo de trabajo (55%). Nunca o casi nunca pueden tomar decisiones sobre las tareas a realizar (52.9%). Nunca o casi nunca pueden decidir sobre la distribución del PT (64.7%), procedimientos de trabajo (60.8%), cantidad (70.6%) y calidad (49.1%) de trabajo a realizar, incidencias y distribución de turnos. Se dispone de tiempo para realizar el trabajo. La atención en la tarea es alta y exclusiva (56.9%). La cantidad de trabajo es elevada (45.1%). El trabajo realizado resulta rutinario, no estando apreciado por los superiores. No se tiene participación en cuanto a la introducción de equipos y materiales (64.3%), cambios en la manera de trabajar (59.6%), reorganización del área de trabajo (68.6%), elaboración de normas de trabajo (75.2%). Se tiene poca información respecto formación (45.1%) y ninguna información a la promoción (51%). Siendo insuficiente la correspondencia entre esfuerzo generado y recompensa obtenida (45.1%). Ante trabajos complicados solo se recibe a veces apoyo del superior (29.4%). No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal (68.6%).

LOGÍSTICA: a veces pueden decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (42.9%), al igual que las paradas cortas (64.3%). Nunca o casi nunca pueden tomar decisiones sobre procedimientos de trabajo (42.9%), la cantidad (85.7%) y calidad del trabajo (64.4%), y sobre los

turnos rotativos (50%). La tarea impone trabajar con rapidez siempre o casi siempre (35.78%) acelerando el ritmo de trabajo siempre o casi siempre (42.9%). Manteniendo una atención muy alta (71.4%) a la tarea. Atendiendo siempre o casi siempre (50%) a varias tareas simultáneamente, interrumpiendo a menudo (57.1%) las tareas para realizar alguna otra imprevista. La cantidad de trabajo es elevada (64.3%). El trabajo a menudo (57.1%) requiere tomar iniciativas, tener buena memoria sin ser creativo. El trabajo no está reconocido por los superiores. Solo se recibe información (57.1%) acerca de los cambios en equipos y materiales, y en los cambios de la manera de trabajar (50%). Y sin ninguna participación en lanzamiento de nuevos productos (42.9%), reorganización del departamento (50%), elaboración de normas de trabajo (85.8%). Valorando como insuficiente la supervisión del responsable en cuanto al método para realizar el trabajo y la calidad de éste. La información recibida en cuanto a formación es insuficiente (42.9%), al igual que en la de promoción (42.9%), siendo la formación impartida por la empresa insuficiente (57.1%). Siendo insuficiente la correspondencia entre esfuerzo generado y recompensa obtenida (50%). La información sobre las funciones y competencias es poco clara (57.1%), al igual que en los métodos y procedimientos de trabajo (64.3%). La responsabilidad que se tiene en el puesto es poco clara (57.1%), saltándose los métodos a veces (64.3%) establecidos para realizar algunas tareas. Las instrucciones a veces (50%) contradictorias entre sí están presentes. Realizando a su vez funciones que no están en sus tareas. No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal (57.2%).

MANTENIMIENTO: El tiempo para realizar el trabajo a veces es suficiente (46.1%), realizando a menudo (46.2%) la tarea con rapidez. Requiere un alto grado de atención en la realización de la tarea (61.5%), atendiendo a menudo varias tareas al mismo tiempo (53.8%). La cantidad de trabajo a menudo es irregular (46.2%). El trabajo requiere aprender nuevos métodos, así como adaptarse a nuevas situaciones (65.6%). A veces se está expuesto a situaciones que afectan emocionalmente. En cuanto a la participación, solo se recibe información en la elaboración de

normas de trabajo (67.6%). La información recibida en cuanto a formación es insuficiente (69.2%), al igual que en la de promoción (38.5%), siendo la formación impartida por la empresa como insuficiente (46.2%). No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal. (46.1%)

CALIDAD: fuera de las pausas reglamentarias a veces se puede realizar una parada corta (60.3%). A veces se pueden tomar decisiones en cuanto a la distribución del PT (38.5%), así como del método (38.4%), procedimiento de trabajo (38.4%), cantidad (53.8%) y calidad (53.8%) del trabajo a realizar. A menudo (46.2%) se ha de acelerar el ritmo de trabajo. La atención para mantener en la tarea es alta (61.5%) realizando tareas al mismo tiempo a menudo (53.8%). A menudo se interrumpe la tarea para realizar otra no prevista (61.5%). Siendo a menudo (46.2%) la cantidad de trabajo irregular y elevada. Las tareas a veces resultan complicadas teniendo que pedir a veces consejo o ayuda. El trabajo requiere aprender métodos nuevos (46.2%), adaptándose a nuevas situaciones tomando iniciativas (38.2%). Sólo se recibe información respecto del lanzamiento de nuevo o mejores productos o servicios (30.8%), en la reorganización del departamento (38.5%), elaboración de normas de trabajo (61.5%), en los métodos para realizar el trabajo (84.6%), en la planificación (76.9%) y ritmo de trabajo (84.6%). La información en cuanto a posibilidad de formación es insuficiente (69.2%), así como la información respecto a posibilidad de promoción (38.5%). La formación recibida es insuficiente en algunos casos (46.2%). La correspondencia entre el esfuerzo generado y la recompensa obtenida es insuficiente en algunos casos. A veces se realizan tareas sin los recursos necesarios, saltándose además los métodos establecidos. A veces se realizan tareas fuera de las funciones designadas en el PT. No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal.

HQ: A menudo se puede tomar decisiones acerca de los protocolos y procedimientos de trabajo (39.3%). Nunca o casi nunca se puede tomar decisiones relativas a la cantidad de trabajo a realizar (30.3%). A veces el tiempo que se dispone para realizar el trabajo es suficiente y adecuado (37.5%). Siempre o casi siempre se ha de atender varias tareas al mismo tiempo, interrumpiendo la

tarea para realizar otra no prevista (48.2%). La cantidad de trabajo que se tiene en elevada (53.6). La recompensa entre el esfuerzo que se hace y las recompensas obtenidas es insuficiente en algunos casos (32.1%). A veces se realizan funciones que no están dentro de las competencias del puesto de trabajo. No se sabe reaccionar ante situaciones de conflicto interpersonal (51.7%)

Medidas Preventivas.

En función de los resultados obtenidos se toman las siguientes medidas preventivas para cada área de análisis:

- Pintura:
 - Fomento de la participación de los trabajadores en los diversos ámbitos del trabajo, incluyendo aspectos organizativos, de distribución y planificación de tareas, y uso y mejora de técnicas de trabajo.
 - Puesta en marcha de canales para recibir feedback por parte de los trabajadores acerca de procedimientos de trabajo y calidad.
 - Formación e información acerca de la organización óptima del trabajo y la toma de decisiones.
 - Planificación del nivel productivo para reducir la carga de trabajo, así como la rotación en los puestos para reducir tanto la cantidad de trabajo como la rutina.
 - Realizar planificaciones semanales visibles.
 - Formar al trabajador mediante las instrucciones de trabajo establecidas delimitando las funciones a realizar, así como los recursos apropiados para llevarlas a cabo.
 - Informar visiblemente sobre los canales y posibilidades en cuanto a formación y promoción.
 - Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.

- Montajes:

- Fomento de la participación de los trabajadores en los diversos ámbitos del trabajo, incluyendo aspectos organizativos, de distribución y planificación de tareas, y uso y mejora de técnicas de trabajo.
- Puesta en marcha de canales para recibir feedback por parte de los trabajadores acerca de procedimientos de trabajo y calidad.
- Formación e información acerca de la organización óptima del trabajo y la toma de decisiones.
- Planificación del nivel productivo para reducir la carga de trabajo, así como la rotación en los puestos para reducir tanto la cantidad de trabajo como la rutina.
- Realizar planificaciones semanales visibles.
- Formar al trabajador mediante las instrucciones de trabajo establecidas delimitando las funciones a realizar, así como los recursos apropiados para llevarlas a cabo.
- Informar visiblemente sobre los canales y posibilidades en cuanto a formación y promoción.
- Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.
- Inyección:
 - Fomento de la participación de los trabajadores en los diversos ámbitos del trabajo, incluyendo aspectos organizativos, de distribución y planificación de tareas, y uso y mejora de técnicas de trabajo.
 - Puesta en marcha de canales para recibir feedback por parte de los trabajadores acerca de procedimientos de trabajo y calidad.
 - Formación e información acerca de la organización óptima del trabajo y la toma de decisiones.

- Planificación del nivel productivo para reducir la carga de trabajo, así como la rotación en los puestos para reducir tanto la cantidad de trabajo como la rutina.
- Realizar planificaciones semanales visibles.
- Formar al trabajador mediante las instrucciones de trabajo establecidas delimitando las funciones a realizar, así como los recursos apropiados para llevarlas a cabo.
- Informar visiblemente sobre los canales y posibilidades en cuanto a formación y promoción.
- Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.
- Logística:
 - Planificación semanal para reducir las tareas simultáneas y las tareas imprevistas.
 - Facilitar una canal para que los trabajadores puedan aportar ideas en cuanto a procedimientos de trabajo.
 - Informar visiblemente sobre los canales y posibilidades en cuanto a formación y promoción.
 - Posibilitar que los trabajadores pongan en conocimiento la formación que les puede ser de utilidad.
 - Información sobre las funciones y competencias, así como la responsabilidad en el PT ha de ser clara sin generar ambigüedad.
 - Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.
- Mantenimiento:
 - Realizar formaciones continuas debido al trabajo con nuevos métodos y maquinaria.

- Informar visiblemente sobre los canales y posibilidades en cuanto a formación y promoción.
- Posibilitar que los trabajadores pongan en conocimiento la formación que les puede ser de utilidad.
- Dar las debidas instrucciones de trabajo para aclarar las funciones competentes al puesto de trabajo.
- Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.
- Calidad:
 - Realizar una correcta planificación para evitar las interrupciones en las tareas para atender otras, así como la irregularidad de ellas.
 - Realizar formaciones continuas para afrontar nuevas circunstancias en las tareas desarrolladas.
 - Posibilitar la participación en cuanto a la realización de los procedimientos de trabajo y planificación.
 - Informar visiblemente sobre los canales y posibilidades en cuanto a formación y promoción.
 - Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.
- HQ:
 - Cursos de organización del tiempo, motivación y antiestrés. Coordinación, ampliación y control de descansos.
 - Informar sobre apoyo por parte de los superiores en tareas con dificultad o que requieran de ayuda.

- Planificación de las tareas a desarrollar para reducir la extensión de horario en las jornadas.
- Posibilitar canales anónimos y confidenciales para solucionar conflictos emocionales.
- Informar sobre los protocolos de actuación en los casos de conflictos interpersonales y de violencia física, psicológica y sexual.

Planificación de Medidas Preventivas

Tabla 8.

Planificación de medidas preventivas

	ACCIÓN
¿Qué hacer?	<p>Tomar medidas preventivas en:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pintura: CT, PS, ITC • Montaje: PS • Inyección: PS, ITC • Logística: CT, PS, DR • Mantenimiento: CT, PS • Calidad: CT • HQ: PS <p>CT: programar/planificar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo.</p> <p>Distribuir las tareas de una manera equilibrada entre trabajadores. Ver recursos (materiales, económicos, humanos...). Reducir las tareas simultáneas.</p> <p>PS: usar canales de comunicación visibles (buzones, paneles, reuniones) para recibir</p>

	<p>feedback.</p> <p>ITC: posibilitar que los trabajadores pongan en conocimiento la formación que les puede ser de utilidad. Visibilizar el proceso de promoción.</p> <p>DR: La información sobre las funciones, competencias y responsabilidad no ha de generar ambigüedad.</p>
¿Cómo ?	<p>Reuniones/entrevistas cualitativas con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encargados • Trabajadores
¿Quién ?	Técnico de PRL junto con RRHH
Coste	El propio del puesto de trabajo.
Control	Realizar un nuevo estudio psicosocial de aquí a un año.

Fuente: Elaboración propia.

Conclusiones

En el presente trabajo se ha realizado una evaluación de riesgos psicosociales mediante el método Fpsico 4.0 en una empresa de automoción en la provincia de Valencia, a través del cual se pueden extraer las siguientes conclusiones:

Los riesgos psicosociales son un problema evidente en el sistema actual, siendo estos los generadores de probabilidad de que los trabajadores/as sufran un determinado daño en su salud, ya sea de tipo fisiológico, conductual, emocional o cognitivo, los cuales, y como se ha comentado a lo largo del trabajo, están relacionados con la organización del trabajo, el entorno del trabajo, las

tareas a desarrollar, etc. No obstante, la probabilidad de sufrir tales riesgos actúa junto con la coyuntura del mercado laboral con unas condiciones y una estabilidad adaptadas al sistema actual.

Actualmente, la detección, protección y gestión de los riesgos psicosociales se encuentran en “el eslabón más débil”, pues entre las cuatro disciplinas que abarca la prevención de riesgos laborales (Seguridad en el trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología, Medicina del trabajo), la psicología laboral es en la que invierten menos recursos a pesar de ser un riesgo laboral importante pues genera tanto un absentismo como un presentismo elevado generando efectos negativos a la organización.

El estudio de los factores de riesgo psicosocial junto con el análisis y la posterior evaluación supone uno de los grandes retos para las organizaciones de hoy en día, ya que como se ha observado en el estudio, las percepciones frente a una determinada situación psicosocial no son iguales para todos los trabajadores/as, dependiendo así de la percepción subjetiva de cada cual. Por lo tanto, tal y como se ha observado, es importante saber interpretar los resultados obtenidos a partir de la evaluación, y en base a ellos saber desarrollar un adecuado plan de acción.

A modo de conclusión cabe destacar el tipo de empresa que se ha evaluado. Siendo una empresa de más de 250 trabajadores/as sigue funcionando como una empresa familiar, donde todas las decisiones son tomadas de manera muy conservadora, no dando posibilidad a innovar en determinadas circunstancias, lo que provoca que los empleados/as sientan que su participación en las áreas que les competen es deficiente. Debido a ese “problema”, la supervisión radica en esa mentalidad estructurada.

En cuanto a las áreas de trabajo siendo éstas las unidades de análisis, se puede concluir que:

Los puestos de trabajo que engloban a logística abastecen la producción a un ritmo alto, para lo cual muchas veces no están definidas las limitaciones y responsabilidades de cada uno, teniendo que atender simultáneamente varias tareas a la vez.

El área de trabajo que afectan a pintura se trata de puestos de trabajo en que los trabajadores carecen de autonomía, pues el sistema está muy automatizado. Por ello, la participación también está muy limitada. Los trabajadores sienten que no se valora el trabajo que realizan. Esa falta de participación e interés generan en el empleado un desánimo y una falta de motivación que repercute en su estado emocional.

En el área de mantenimiento aparece una carga de trabajo elevada dado el número de máquinas y sus componentes electromecánicos, a ello hay que sumar que las máquinas han de estar paradas el mínimo tiempo posible. La carga de trabajo va asociada al nivel formativo continuo que el trabajador ha de desarrollar para estar al nivel de la evolución de la técnica.

En inyección ocurre muy similar a lo sucedido en pintura. Los trabajadores no poseen autonomía ni participación pues las pautas de trabajo están establecidas al ritmo de la máquina. La monotonía del trabajo repercute negativamente a nivel emocional.

En el puesto de calidad se observa una carga de trabajo elevada, debiendo abastecer las necesidades de toda la planta productiva, haciendo así que deban realizar tareas simultáneas para satisfacer esos objetivos.

En el área de HQ se observa una falta de interés por el trabajador en cuando a formación se requiere. Siendo un departamento de apoyo a las demás áreas hace necesaria una formación acorde al nivel de responsabilidad.

Así pues, la baja satisfacción por los salarios, así como la falta de posibilidad de desarrollo de los trabajadores/as son vistos por éstos como insuficientes si lo comparan como empresas del sector. Además, la dificultad que se tiene por invertir, ya sea en capital humano o tecnológico hace que los trabajadores/as tenga que absorber tareas que no son de su competencia, incrementando así la carga de trabajo como el desempeño de rol, pues al final no conocen cual es el límite de sus obligaciones/responsabilidades.

Todo ello, hace que los factores psicosociales generen un riesgo en los trabajadores teniendo el profesional que adaptar esa evaluación a las necesidades del nivel productivo de la organización.

Referencias

Amick y Mustard, (2005). Pamela a. Warren (edit) *Handbook of Behavioral Health Disability Management*. Páginas (206-209)

Beck . (1998). *La sociedad del riesgo. Hacia una nueva modernidad*

[La+sociedad+del+riesgo+hacia+una+nueva+modernidad -BECK.pdf \(www.gub.uy\)](#)

Bultó Nubiola, M. (2010). *NTP 716. Convenios de la OIT relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo*. Madrid. INSST

https://www.insst.es/documents/94886/327446/ntp_716.pdf/f0eabfba-92f7-4854-94fc-10d6901ed362

Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) de 2009. *Lista de actividades del grupo C*.

Constitución Española, de 29 de Diciembre de 1978. Documento consolidado BOE-A-1978-31229

Crouter et al., 2001; Dembe, 2001. Observatorio Europeo de Riesgos *La estimación del coste del estrés y los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo*. (página 5).

Directivas europeas sobre salud y seguridad en el trabajo | Safety and health at work EU-OSHA. (2022, 3 febrero). Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation/european-directives>.

Diario oficial de la Unión Europea. (2010, marzo). *Versión consolidada del tratado de funcionamiento de la Unión Europea (Art. 135)*. <https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Ferrer Puig, R., Guilera Ferré, G., Però Cebollero, M. (2011). *Propiedades psico métricas del instrumento de valoración de riesgos psico sociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (FPsico)*. Barcelona. Universidad de Barcelona.

<https://www.insst.es/documents/94886/96076/Informe+justificaci%C3%B3n.pdf/51389823-888d-4d5b-ae6c-7deee1b3d3de>

Franco Mateos A.M. (2015). *Crisis automovilística del 2008: el impacto en el sector*. (TFG, Universidad de León). [71459074Y_GCI_julio16.pdf \(unileon.es\)](https://www.unileon.es/71459074Y_GCI_julio16.pdf)

International Organization of Motor Vehicle (2021). *Manufacturers Worlds Motor Vehicle Production by country/region and type*. París. OICA

<https://www.oica.net/wp-content/uploads/By-country-region-2021.pdf>

Kalimo, (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*.

Legislación en materia de seguridad y salud | Safety and health at work EU-OSHA. (2021, 21 diciembre). Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo.

<https://osha.europa.eu/es/safety-and-health-legislation>

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

(1995,10noviembre).BOE.Recuperado02/02/2021. <https://www.boe.es/eli/es/l/1995/11/08/31/con>

Martín Daza, F., Pérez Bilbao, J. (2016). *NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid. INSST.

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0

Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2021, abril). *Criterio técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*. Madrid.

https://www.mites.gob.es/itss/ITSS/ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Criterios_tecnicos/CT_104_21.pdf.

Ministerio de industria, comercio y turismo. (2021). Mincotur.

<https://www.mincotur.gob.es/>

Moreno, (2011) Factores y riesgos laborales psicosociales: *conceptualización, historia y cambios actuales*. [Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales \(isciii.es\)](#)

Organización internacional del trabajo. (2022). OIT. Recuperado 02 de febrero de 2021. *La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género*.

<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>

Organización Mundial de la Salud. (2021). OMS. Recuperado 06 de abril de 2021. *El efecto sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo*.

<https://www.who.int/es>

Oncis de frutos, M. (2016). *NTP 283. Encuestas: metodología para su utilización*. Madrid.

INSST.

https://www.insst.es/documents/94886/326853/ntp_283.pdf/305322a8-b6c7-47f1-af4d-3ad948a48440?version=1.0&t=1614698425187

Oncis de frutos, M., Almodóvar Molina, A. (2018). *NTP 450. Factores psicosociales: fases para su evaluación*. INSST. Madrid.

https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_450.pdf/22c94636-ea65-455b-a98d-f31bc3ca270e

Peiró, (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Universidad de Valencia. [Étres laboral - Desencadenantes.pdf \(intersindical.com\)](#)

Pérez Bilbao, J., Nogareda Cuixant, C. (2012). *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Madrid. INSST.

<https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>

Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. (2015, 31 de octubre). BOE. Recuperado 19 de junio de 2021. <https://www.boe.es/eli/es/rdlg/2015/10/30/8/con>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (2015, 24 de octubre). Estatuto de los Trabajadores. Recuperado 25 de junio de 2021.

<https://www.boe.es>

Roozeboom, 2008. Bernardo Moreno-Jiménez (edit.) *Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socio – económico*. (página 6) [Dialnet-LosRiesgosLaboralesPsicosociales-5454011.pdf](https://www.dialnet.es/DocumentosCientificos/5454011.pdf)

Swenneke G. van den Heuvel, Maartje C. Bakhuys Roozebom (2018). *Management of psychosocial risks in European workplaces - evidence from the second European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER-2)*. Agencia europea para la seguridad y salud en el trabajo. (EU-OSHA). Luxembourg.

Universidad Autónoma de Madrid. (2010, noviembre). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (NIPO 792–11-088-1)*. <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf>

Vega Martinez, S. (2001). NTP 603. Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). Madrid. INSST.

https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1

Xenia Scheil-Adlung & Lydia Sandner. (2010). *The case for paid sick leave*. [Xenia Scheil-Adlung & Lydia Sandner / xenia-scheil-adlung-amp-lydia-sandner.pdf / PDF4PRO](#)

Anexo 1. Procesos de Inyección, Pintura, Montajes y Verificado

Inyección

El proceso de inyección de termoplásticos³ es el proceso por el cual el material plástico es fundido e inyectado por las cavidades de un molde. Cuando éste se enfría se vuelve sólido y con la forma que el molde le proporciona.

El proceso de inyección consiste en:

- a) Plastificar el material plástico que ha sido almacenado en la tolva y que es trasladado mediante el husillo⁴ hasta el molde.
- b) Inyectar ese material fundido a las cavidades del molde aplicando una determinada presión.
- c) Para finalizar se enfría dentro del molde (mientras tanto se vuelve a iniciar el paso a) para posteriormente ser expulsado.

Así pues, el proceso de inyección desde una descripción más detallada sería la siguiente:

Antes del inicio del proceso de inyección el material plástico granulado, llamado granza, es colocado en la tolva, previamente deshumificado, para ser introducido en el cilindro y plastificado con el movimiento del husillo. El cilindro está rodeado de bandas calefactoras que le aportan altas temperaturas al cilindro para facilitar que el movimiento mecánico del husillo desplace a la parte delantera el material plástico. El husillo sigue girando hasta que se acciona un “tope”, que hace de límite de rotación. Este “tope” se puede ajustar en función de la cantidad de flujo de material que se requiera. Mediante presiones con un sistema hidráulico, el plástico es inyectado al molde. En esta fase hay diferentes tipos de presiones, la primera para realizar la inyección, y la segunda para sostener el material inyectado.

³ Son plásticos que cuando el material es calentado se debilita y se puede moldear fácilmente. Cuando se enfría se endurece, pudiendo ser reversible para un posterior uso.

⁴ Tornillo sinfín que desplaza el material. En el caso de los termoplásticos mediante una cavidad cilíndrica que funde el plástico mediante resistencias.

Una vez en el molde, se mantiene una presión se sostenimiento para enfriar el material. Ese proceso de enfriamiento se lleva a cabo mediante una refrigeración que se transfiere al molde, principalmente agua. Cuando la temperatura desciende la pieza es sacada del molde mediante un robot articulado.

Dentro del proceso de inyección aparecen distintos puestos de trabajo relacionados con el área, como son: operario de inyección, técnico de inyección, montador de moldes, responsable y supervisores.

La descripción de dichos puestos de trabajo aparece más abajo.

Destacar de entre las tareas propias a desarrollar aspectos negativos de cara a los riesgos psicosociales: el ritmo del trabajo, ya que los operarios han de adaptarse al ritmo que genera la propia máquina. La monotonía de la tarea, así como la repetitividad, pues durante toda la jornada de trabajo manipulan la misma pieza producida. El ruido generado está dentro de los niveles que fija el RD486 de lugares de trabajo, no obstante, pese a no suponer un riesgo puede llegar a ser molesto.

Ilustración 1.

Componentes Inyectora

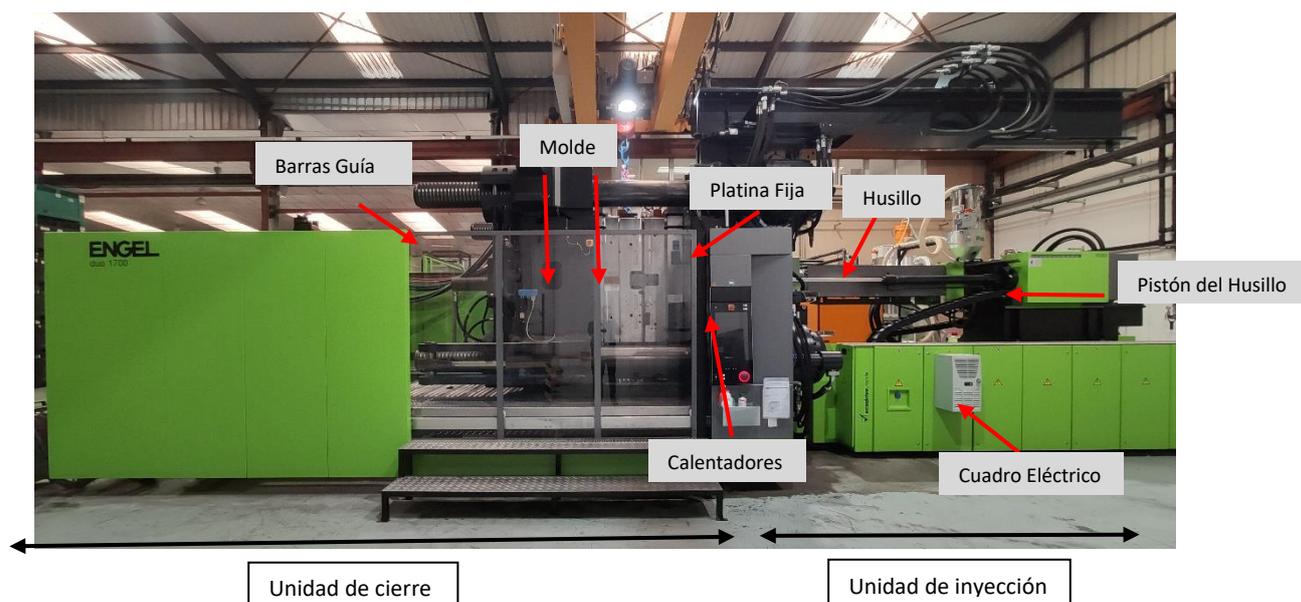


Imagen de Inyectora de Planta.

Pintura

Las piezas inyectadas llegan a la zona de pintura donde proceden a su pintado

La cabina de pintura es un espacio estanco para quedar libre de partículas de polvo e impurezas, constando de las siguientes fases:

En la primera fase pasan por la zona de lavado, donde primeramente se hace un lavado con agua de osmosis y posteriormente con agua desmineralizada.

Posteriormente a ello, las piezas pasan por un horno para su secado, para después acceder a la zona de pintado. La primera realiza una capa de imprimación. La segunda aplica el color elegido, este proceso se realiza por dos veces para cerciorarse de que la pintura se aplica homogéneamente a toda la pieza, y por último se aplica el barniz, para proporcionarle una capa de brillo y protección.

Para finalizar con el proceso, las piezas pasan por un horno para su secado final.

La descripción de dichos puestos de trabajo aparece más abajo.

Dentro del proceso de pintura aparecen distintos puestos de trabajo relacionado con el área, como son: operario de pintura, compositor, aplicador, responsable y supervisor.

Las tareas desarrolladas en la línea de pintura al igual que en inyección entra en juego la monotonía y repetitividad, pues los operarios han de introducir las piezas en la cadena para posteriormente sacarlas y embalarlas durante toda la jornada de trabajo. Los ritmos al igual que en el área anterior lo fija la cadena, así que la autonomía es nula.

Montaje, Verificado y Pulido.

Las piezas ya pintadas llegan a la zona de montaje, bien para ser pulidas y verificadas, y/ o bien, insertarle otro material, como puede ser lamas cromadas o emblemas.

El montaje se realiza manualmente con la ayuda de distintos útiles.

La descripción de dichos puestos de trabajo aparece más abajo.

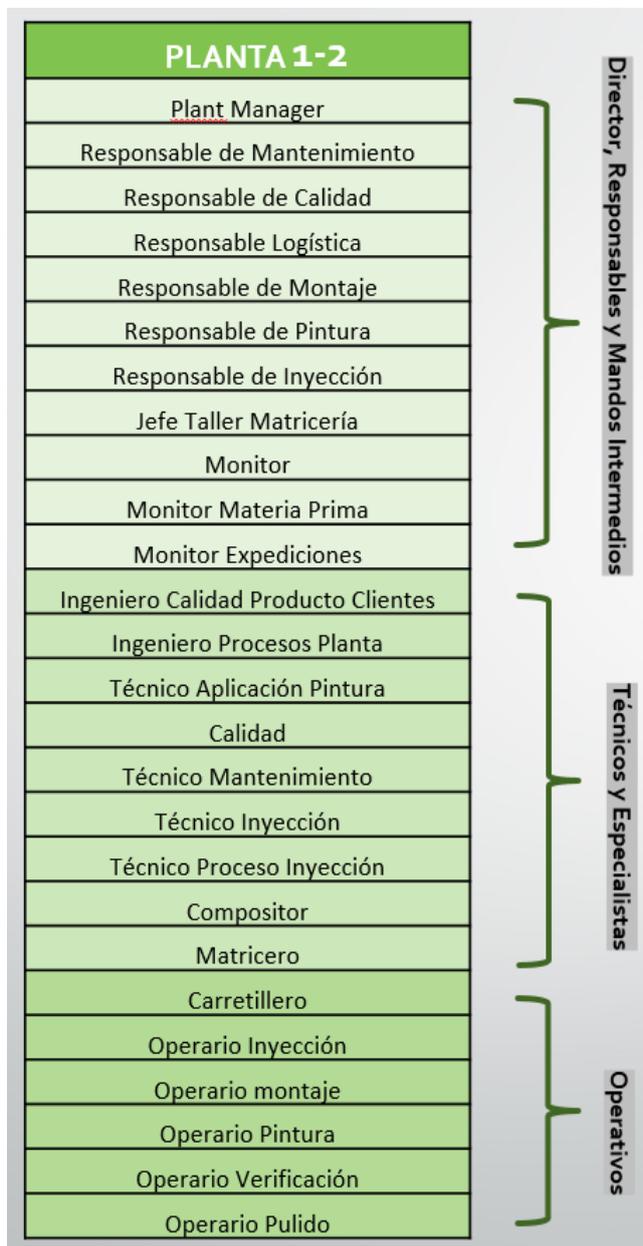
En la zona de montaje, verificado y pulido, los operarios de montaje reciben las piezas donde montan con distintos componentes y útiles, los operarios de pulido, una vez está la pieza montada pulen las distintas imperfecciones mediante la pulidora, y por último los operarios de verificado, verifican las piezas finalizadas para confirmar que se encuentran dentro de los estándares de calidad determina.

El denominador común de dichos puestos de trabajo es la monotonía y repetitividad, aunque a diferencia de las dos áreas descritas más arriba, en ésta última el ritmo de trabajo lo fijan de una manera más flexible los operarios

Anexo 2. Descripción de Puestos de Trabajo

Tabla 9.

Organigrama Planta 1-2



En cuanto al organigrama de esta planta, aparece en el puesto jerárquico principal el Plant Manager del cual dependen a su vez el Responsable de Inyección, el Responsable de Pintura, el Encargado de Montajes, el Responsable de Logística Interna, el jefe de Mantenimiento, el Ingeniero de Procesos y el Coordinador de Calidad.

Detallados los responsables y encargados de área se desprende lo siguiente:

El Encargado de Inyección tiene por debajo de él al técnico de procesos de inyección, al técnico de inyección y al monitor, del cual dependen en última instancia los Operarios de Inyección. El jefe de matricería, del que dependen los matriceros también aparece bajo la supervisión del encargado de inyección.

El Responsable de Pintura supervisa a los Técnicos de Aplicación de Pintura, a los Compositores y a los Operarios de Pintura.

El Encargado de Montajes supervisa a los Monitores, de los que dependen los Operarios de Montajes.

El Responsable de Logística Interna supervisa a los Monitores de materia prima y expedición, que a su vez supervisan a los Carretileros.

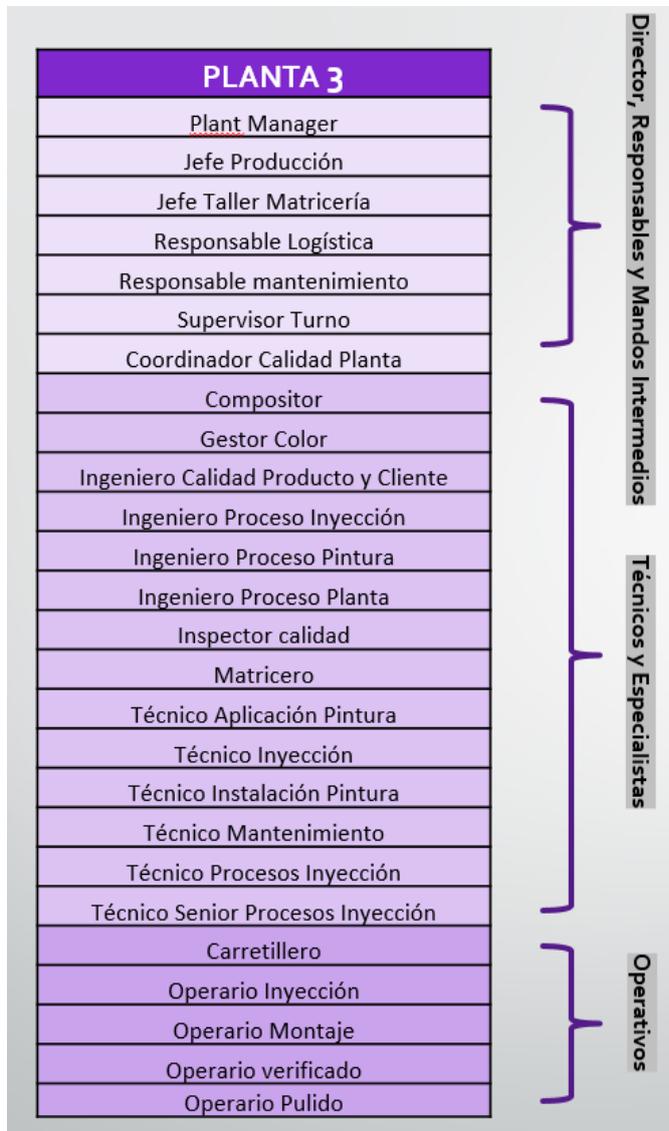
El Jefe de Mantenimiento tiene por debajo a

Fuente: Elaboración propia a través del organigrama de empresa.

los Técnicos de Mantenimiento. El ingeniero de Procesos no tiene a nadie por debajo de él. Y el Coordinador de Calidad supervisa el Ingeniero de Calidad Cliente/Producto y a los Inspectores de Calidad.

Tabla 10.

Organigrama P3



Al igual que en el organigrama de la Planta anterior, en esta se sigue la misma estructura. En la parte más alta de la escala jerárquica aparece el Plant Manager del que se desprende el Jefe de Producción, el departamento de Ingeniería de Procesos, el Responsable de Logística Interna, el Coordinador de calidad y el Jefe de Mantenimiento.

Del Jefe de Producción dependen los Jefe de Turno, que a su vez son responsables de los Supervisores, los Técnicos Montadores de Inyección, los Técnicos de Aplicación de Pintura, que supervisan a los Compositores, los Inspectores y los Operarios de Producción.

En el Departamento de Ingeniería de Procesos aparece el Ingeniero de Procesos de Planta, el Ingeniero de Procesos de Pintura, el cual supervisa el Técnico de la Instalación de Pintura. El Técnico Senior de Procesos de Inyección, que tiene por debajo el Ingeniero de Procesos de Inyección, el Técnico de Procesos de Inyección y el jefe de Taller de Matricería, del cual depende el Matricero.

Fuente: Elaboración propia a través del organigrama de empresa.

El Responsable de Logística supervisa los Monitores de materia prima y expedición de los cuales dependen los carretilleros.

El Coordinador de Calidad supervisa al Ingeniero de Calidad Producto/Cliente y al Gestor de Color.

El jefe de mantenimiento a su vez supervisa a los Técnicos de mantenimiento.

Tabla 11.

Organigrama Planta 4



Siguiendo con la descripción del organigrama, esta última Planta sigue con la estructura vista en las anteriores, pero sin contar con la sección de pintura.

Del Plant Manager, como ya se ha visto en los anteriores organigramas, se desprende el Jefe de Producción, el Responsable de Calidad, los Técnicos de Procesos de Sección, el Responsable de Procesos de Planta, el Jefe del Taller de Matricería, el Responsable de Mantenimiento y el Responsable de Logística.

El responsable de Producción supervisa a los Encargados de Área, de los que dependen los Supervisores de Área.

El Responsable de Calidad supervisa a los Inspectores de Calidad y a los Ingenieros de Calidad Producto/Cliente.

Los Técnicos de Procesos de Sección tienen a su cargo los Monitores de Moldes.

El Responsable de Procesos de Planta supervisa al Ingeniero de Procesos de Planta.

Fuente: Elaboración propia a través del organigrama de empresa.

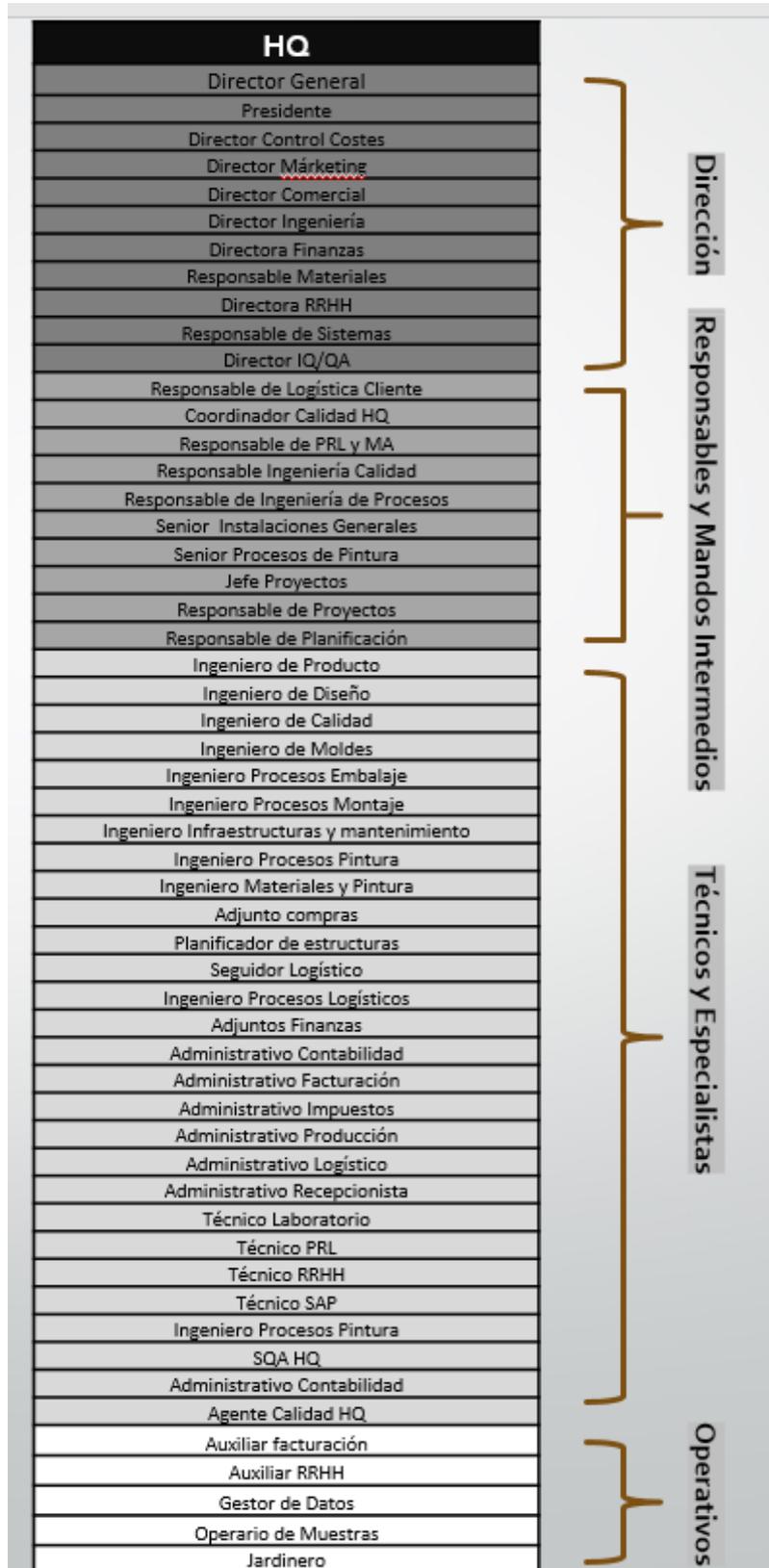
El jefe de Taller de Matricería tiene a su cargo los Matriceros.

El Responsable de Mantenimiento supervisa a los Técnicos de Mantenimiento.

El responsable de Logística Interna supervisa a los Carretilleros.

Tabla 12.

Organigrama HQ



Fuente: Elaboración propia a través del organigrama de empresa.

Los puestos de trabajo son de diversa índole, por lo que se hará una descripción de los distintos puestos de trabajo en función del nivel del puesto, ya sea director, responsables y mandos intermedios, Técnicos y especialistas, Operativos.

Operativos

- Operario montaje: Montaje y verificado de piezas con o sin útiles. Embalaje de estas en mesa de trabajo. Montaje de cajas y palets. Uso de transpaleta. Bipedestación. Uso de cutter, alicates etc. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

- Operario de pulido: Realizar las operaciones de producción según las hojas de proceso y embalaje. Realizar la recuperación de piezas pintadas mediante el lijado y pulido superficial. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

- Operario de verificación: Realizar las operaciones de producción según las hojas de proceso y embalaje. Verificado de imperfecciones de las piezas plásticas según estándares mínimos de calidad y desecho de las que no cumplan esos estándares. Embalaje de las piezas según hoja de embalaje. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 El operario de montaje, pulido y verificado depende del supervisor, quien soluciona incidencias y realiza apoyo en el puesto de trabajo, contabilizando y haciendo un seguimiento de la productividad. Quien a su vez depende del responsable de área, que gestiona la planificación de la producción, supervisada por el jefe de producción.

- Carretilleros: Preparar y suministrar la mercancía solicitada por producción, siguiendo su flujo correcto de prioridad. Abastecer la línea de producción con embalajes vacíos para depositar mercancía fabricada. Retirar mercancía fabricada y llevarla al almacén correspondiente ya flejada. Inventariar almacenes para llevar buen control de los sotcks. Ordenar y hacer efectivo el lay-out y estanterías del almacén. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza, y gestión ambiental.

 El carretillero depende del monitor, quien contabiliza y gestiona la distribución. A su vez, el responsable de logística es quien gestiona la distribución del trabajo, realiza seguimiento de los operarios, de los monitores y realiza la planificación del trabajo.

- Operario de Inyección: Trabajo en máquinas de inyección. Corte de rebabas si fuera necesario con cúter o alicate. Verificado de piezas, embalaje de estas. Uso de transpaleta. Limpieza zona de trabajo. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 El operario de inyección depende de monitor/supervisor, quien soluciona incidencias y realiza apoyo en el puesto de trabajo, contabilizando y haciendo un seguimiento de la productividad. Quien a su vez depende del responsable de área, que gestiona la planificación de la producción, supervisada por el jefe de producción.

- Operario de Pintura: Cuelgue/descuelgue de piezas en los útiles que entran y salen de la cabina de pintura. Cambio de bastidores. Colocación en bandejas/carros de material. Limpieza de la instalación de pintura según instrucción interna. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 El operario de pintura depende del responsable de área, quien planifica, organiza y realiza el seguimiento. Quien a su vez depende del jefe de producción para la planificación de la producción.

Técnicos y especialistas

- Matricero: Realizar el mantenimiento preventivo de los moldes de producción según el Plan de mantenimiento. Realizar mantenimiento correctivo según instrucciones del Jefe de Taller. Analizar los problemas de moldes durante la producción según prioridades marcadas por el Jefe de Taller y realizar las intervenciones oportunas. Realizar los registros, ubicación e identificación según el procedimiento. Manejo del puente grúa y máquina- herramienta del taller. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 El Matricero depende directamente del Jefe de taller.

- Compositor: Realizar las composiciones de pintura de acuerdo con el plan de producción y a las instrucciones en vigor. Registro de los parámetros de composición e identificación de pintura compuesta. Limpieza de los equipos de pintura y de las instalaciones según instrucción interna. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

- Técnico aplicación pintura: Control de la producción de pintura. Realizar cambios de procesos según instrucción interna. Verificación y registro de parámetro de procesos. Análisis de problemas y ajustes del proceso. Limpieza de las instalaciones de pintura según instrucción interna. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 Tanto el compositor como el aplicador dependen del responsable de área.

- Técnico proceso inyección: Participar en el diseño de los moldes nuevos. Supervisar y documentar las pruebas de los nuevos procesos/proyectos, realizando un estudio preliminar del proyecto. Formar y validar a los técnicos de inyección en los procesos de producción y en los nuevos proyectos. Mantener actualizada la documentación del proceso de inyección. Planificar y registrar el mantenimiento de moldes correctivo y preventivo. Diseño y construcción de los periféricos de inyección. Asegurar la mejora continua de los procesos de inyección.

- Técnico inyección: Realizar cambios de molde según instrucción interna. Arranque del proceso productivo. Cambio de útiles de extracción, transporte y proceso posterior. Mantenimiento básico de los equipos de producción. Verificación y registro de parámetros según tabla. Validación de inicio de serie de inyección. Supervisar que el personal cumple con la normativa interna. Entrenamiento de los técnicos de inyección en Formación. Hacer el parte de relevo y registro de los partes de producción. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 El técnico de inyección depende del técnico de proceso de inyección.

- Técnico mantenimiento: Realiza los trabajos asignados por su responsable directo en las siguientes especialidades: Mecánica, electricidad, electrónica, hidráulica y/o neumática. Actuar según las instrucciones y cumplimentar los registros correspondientes.

 El técnico de mantenimiento depende del responsable de área.

- Calidad: Armoniza la política de calidad con los requisitos del sistema de gestión de calidad siguiendo con los parámetros de la norma ISO 9001. Direccionar las iniciativas de mejora continua que sucedan en los distintos niveles de la organización. Realizar la administración relacionada con los procesos de calidad y la normativa legal y jurídica. Participar en los procesos de elaboración y diseño de nuevos productos a partir de nuevas prácticas y soluciones.

 El inspector de calidad depende del responsable de área.

- Ingeniero procesos planta: Diseño de los procesos productivos de los nuevos proyectos. Definir a ingeniería las especificaciones de los nuevos utillajes. Conocer y planificar el desarrollo de todas las actividades de la Planta necesaria para la puesta en marcha de nuevos procesos. Supervisar el cumplimiento de plazos y objetivos en cada fase del proceso y actuar ante desviaciones. Validar y documentar cambios de procesos de producción.

 El ingeniero de procesos depende del jefe de producción y del Plant Manager.

- Ingeniero calidad productos clientes: Responsable en conocer lo que sucede en la casa del cliente con nuestros productos, y de actuar para cuidar la satisfacción del cliente, tanto por los productos como por el servicio. Se ocupa de mantener a los clientes satisfechos con unas comunicaciones ágiles y eficaces para piezas en serie como en lanzamiento. Es responsable de comunicar a la planta las situaciones de las auditorias clientes.

 El ingeniero de calidad producto cliente depende del responsable de área.

- Montador de moldes: Realizar cambios de moldes según instrucción interna. Arranque del proceso productivo según instrucción. Cambio de útiles de extracción, transporte y proceso posterior. Análisis de problemas básicos y ajustes del proceso según instrucciones. Mantenimiento básico de los equipos de producción. Validación de inicio de serie de inyección. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

 El montador de moldes depende del técnico de inyección.

- Técnico instalación pintura: Pintar siguiendo los parámetros especificados en la hoja técnica. Comprobación de la calidad de producción durante todo el proceso. Realizar la limpieza y mantenimiento acorde a los estándares de calidad fijados. Comprobar los parámetros diarios de producción y pintura. Supervisión en cuanto a posibles anomalías en la producción informando al supervisor de éstas. Coordinación de las actividades necesarias solucionar paros y averías de línea. Conocer y cumplir las normas de seguridad, uso de EPI's, orden y limpieza y gestión ambiental.

- Ingeniero proceso inyección: Participar en el diseño de los moldes nuevos. Supervisar y documentar las pruebas de los nuevos procesos/proyectos, realizando un estudio preliminar del proyecto. Formar y validar a los técnicos de inyección en los procesos de producción y en los nuevos proyectos. Mantener actualizada la documentación del proceso de inyección. Planificar y registrar el mantenimiento de moldes correctivo y preventivo. Diseño y construcción de los periféricos de inyección. Asegurar la mejora continua de los procesos de inyección.

 Depende directamente del Plant Manager

Director. Responsable y mando intermedio.

- Plant manager: Es responsable de cumplir el plan de producción y de entrega a clientes. Es responsable del presupuesto de gastos y de inversiones de la planta. Es responsable de gestionar el correcto dimensionamiento de los recursos humanos y materiales. Es responsable de la atmósfera laboral en planta, de gestionar la motivación y el desarrollo de las personas. Es responsable de coordinar junto con HSE (salud laboral y medio ambiente). Es responsable de promover el trabajo en equipo, la gestión visual y la mejora continua del sistema productivo. Realizar el análisis de riesgos medioambientales, identificando aspectos significativos y definiendo el plan de acción para su aseguramiento. Participa en la identificación de los posibles riesgos medioambientales. Da asesoramiento al comité medioambiental sobre el proceso de gestión de residuos, desde su clasificación hasta su retirada. Definiendo y verificando los controles para asegurar la correcta gestión de residuos en su planta.

 Es el jefe de la planta y depende directamente de dirección.

- Responsable de Calidad: Es responsable de que las auditorias por capas se cumplan en la Planta y sean motor de mejora continua. Es responsable de identificar y corregir en tiempo real toda desviación del estándar operacional. Es responsable de que los medios de medición y ensayo de la planta sea adecuados y estén en buen estado. Es responsable de auditar el cumplimiento y efectividad del plan de control. Es responsable de velar por la actualización de la documentación en el puesto de trabajo. Participa en el APQP de nuevos proyectos. Gestionar las reclamaciones de cliente interno y externo. Identificar los aspectos significativos en materia de MA y en la definir plan de acción para su aseguramiento. Seguimiento de los KPIs⁵ de Calidad y MA.

- Responsable de mantenimiento: Mantener inventario permanente y actualizado de todos los equipos sujetos a control, identificando los equipos clave. Planificar y registrar el mantenimiento Correctivo, Preventivo y Predictivo de: Máquinas de Inyección, Robots y periféricos, útiles de pintura, instalación de pintura, útiles de montaje e instalaciones generales. Realizar el mantenimiento general de la Planta. Supervisar el mantenimiento subcontratado a empresas externas. Gestión de repuestos. Repuestos críticos, inventario y reposición. Control del personal a su cargo. Asegurar el conocimiento y cumplimiento de las Normas de Seguridad, Uso de EPI's Orden y Limpieza y Gestión Ambiental en su área de responsabilidad.

- Responsable logística: Gestión de Almacenes de Intermedios. Gestión y optimización del Movimiento de Materiales. Optimizar el aprovechamiento de espacios en el almacén. Asegurar la

⁵ Medidor de desempeño o indicador clave de rendimiento.

fiabilidad de los datos de stock en el sistema. Asegurar la correcta aplicación del FIFO⁶. Gestión de la documentación logística y los registros correspondientes. Asegurar la calidad del proceso logístico. Asegurar la Mejora Continua de los procesos de Almacenaje y Movimiento de Materiales. Control del personal a su cargo. Adiestramiento y validación de los carretilleros. Asegurar el conocimiento y cumplimiento de las Normas de Seguridad, Uso de EPI's Orden y Limpieza y Gestión Ambiental en su área de responsabilidad. Asegurar la retirada y correcto almacenamiento de los residuos que se generen en la planta.

- Responsable pintura: Asegurar el cumplimiento del plan de producción. Realizar y documentar las pruebas de los nuevos procesos. Realizar y mantener actualizada la documentación del proceso de Pintura. Asegurar la mejora continua de los procesos de pintura. Documentar y registrar los parámetros para el buen funcionamiento de los procesos. Formar y validar a los técnicos de aplicación de pintura y compositores. Realizar la aceptación de los procesos y medios de producción. Planificar y proponer inversiones de producción. Establecer necesidades de formación y motivación del personal a su cargo. Informar a la dirección de los problemas significativos que se produzcan. Proponer mejoras en el proceso, utillajes y componentes. Optimizar la utilización de los recursos teniendo en cuenta en lo posible el ahorro energético y la atenuación del impacto ambiental. Realizar el control por atributos en los puestos de trabajo. Controlar los rechazos y sus recuperaciones. Asegurar el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad, uso de epi's, orden y limpieza y gestión ambiental en su área. Asegurar la retirada y el correcto almacenamiento de los residuos que se generen en la planta.

- Responsable Montaje: Asegurar la correcta puesta en marcha de los nuevos procesos de montaje. Realizar el plan de producción asignado. Control del personal a su cargo. Formación básica y adiestramiento de los operarios a su cargo. Gestión de la documentación de producción y los registros correspondientes. Realizar y mantener actualizada la documentación del proceso de montaje. Asegurar la calidad según las pautas de autocontrol y la correcta identificación del producto fabricado en su turno. Asegurar la mejora continua de los procesos de montaje. Asegurar el conocimiento y cumplimiento de las normas de seguridad, uso de epi's y, orden y limpieza además de la gestión ambiental.

- Responsable Inyección: Gestionar y supervisar al personal a su cargo y gestionar las necesidades del personal para el Dpto. Definición del Layout⁷. Organizar y participar en la planificación de la producción y la validación de la carga para las inyectoras del área de inyección, asegurando el cumplimiento de la fabricación y las pruebas. Coordinar con las diferentes áreas de la empresa, una eficiente comunicación y/o relación con el objetivo de cumplir las metas de la empresa. Informar a la Dirección de los problemas significativos que se produzcan. Responsable de la documentación del proceso y de la optimización de los procesos de fabricación dentro la planta de inyección. Asegurar la mejora continua de los procesos de inyección. Gestión integral interna/externa del mantenimiento de moldes. Responsable del presupuesto de gastos y proponer inversiones de producción. Establecer necesidades de formación y motivación del personal a su cargo. Asegurar el conocimiento y cumplimiento de las Normas de Seguridad y Ambiental en el área de inyección. Responsabilidades de PRL y MA según el cuadro de Control Operacional. Participar en el diseño de los procesos de producción y realizar la aceptación de los procesos, asegurando la factibilidad de las pruebas internas de los materiales alternativos. Responsable del Mobiliario, herramientas, instalaciones y equipos informáticos del área de inyección.

⁶ Es un método contable diseñado para valorar inventarios y asuntos financieros.

⁷ Distribución de los elementos y formas dentro de un diseño.

- Jefe de Matricería: Realizar el mantenimiento preventivo y correctivo de los moldes en producción. Realizar la recepción de moldes nuevos asegurando que cumplen los estándares. Ejecutar las órdenes de trabajo en los plazos previstos. Participar en el análisis del correctivo y proponer acciones. Control del almacén de repuestos y de los gastos correspondientes. Gestión de residuos según normas internas. Orden y Limpieza en su área. Asegurar el uso de EPIs y el cumplimiento de las normas de seguridad. Gestión del personal a su cargo promoviendo la motivación, el trabajo en equipo y la seguridad.

 Todos los responsables de área dependen directamente del jefe de producción y del Plant Manager.

- Supervisor: Asegurar que todos los puestos de trabajo tienen la documentación y muestras correspondientes, así como las herramientas especificadas y en buen estado. Cumplir en su AREA las buenas prácticas de producción marcadas por el manual de empresa y por los requisitos especiales de cliente (QSB, etc.), cuya extensión alcanza las cuestiones medioambientales y de prevención de riesgos. Empoderar a los operarios de su área para que tomen rotativamente el role de PUNTAS DE ESTRELLA SQCDP. Verificar el equilibrio entre carga y capacidad, y escalar los problemas de desajuste. "Cuidar del entorno de trabajo, la ergonomía de los puestos, el entrenamiento de los operarios, y la adherencia a los estándares. Es el responsable de cumplimentar y utilizar la Matriz de Polivalencia." Motivar a sus operarios para trabajar con sentido de equipo, con buena atmósfera y relaciones entre las personas, respeto por el entorno y las instalaciones en general. Facilitar al jefe de turno a través del cuaderno de bitácora el relevo entre turnos, comunicando con claridad y simplicidad las excepciones y aspectos destacables. Evaluar el rendimiento de las personas, los Gaps en formación, y orientar y controlar los planes de formación y de desarrollo de carreras profesionales de su equipo. Comprobar que los operarios conocen los riesgos de su puesto y velar por el uso adecuado de las EPIs, así como impedir los actos inseguros. Supervisar que los operarios realizan una correcta gestión de los residuos (clasificación, etiquetado y retirada).

- Monitor: Realizar las Auditorías por Capas del primer nivel y asegurar el seguimiento de los hallazgos encontrados, por tal de garantizar el cumplimiento de todos los paneles SQCDP. Controlar permanentemente el ANDON de todos los puestos de su turno y sección, y acudir inmediatamente al puesto de trabajo ante cualquier incidencia, escuchar en primera persona la descripción de esta y tomar la responsabilidad. Controlar permanentemente el ANDON de todos los puestos de su turno y sección, y acudir inmediatamente al puesto de trabajo ante cualquier incidencia, escuchar en primera persona la descripción de esta y tomar la responsabilidad. Arrancar el Problem Solving con la ayuda del operario y del personal que le concierne, y encontrar acciones de contención inmediatamente. Participar en los Equipos 8D/Kaizen ajenos a su sección que se le requiera. Tomar la responsabilidad ante cualquier falta de disciplina en cualquiera de los paneles SQCDP o en el incumplimiento de cualquiera de los requisitos del QSB+ en su turno y sección. Detectar escenarios con desperdicio (7-waste) y trabajar activamente en eliminarlos. Asegurar que todo su equipo dispone de los medios y herramientas para cumplir con su trabajo. Asegurar el crecimiento y desarrollo profesional de todo su equipo.

 El supervisor y el monitor depende de los responsables de área.

- **Otros**

Director General, Presidente, Director control costes, Director Márketing, Director Comercial, Director Ingeniería, Directora Finanzas, Responsable Materiales, Directora RRHH, Responsable de Sistemas, Responsable logística cliente, Coordinador Calidad, Responsable de PRL y MA, Responsable Ingeniería Calidad, Responsable Ingeniería de Procesos, Senior Instalaciones Generales, Senior Procesos Pintura, Jefe de Proyectos, Responsable de Proyectos, Responsable de Planificación, Ing. Producto, Ing. Diseño, Ing. Calidad, Ing. Moldes, Ing. Proceso Embalaje, ing. Proceso montaje, ing. Infraestructuras y mantenimiento, ing. Procesos pintura, Ing. Materiales y Pintura, Adjunto Compras, Planificador de Estructuras, Seguidor Logístico, Ing. Procesos Logísticos, Adjuntos Finanzas, Adm. Contabilidad, Adm. Facturación. Adm. Impuestos, Adm. Producción, Adm. Logística, Adm. Recepción, Técnico de Laboratorio, Técnico PRL, Técnico RRHH, Técnico SAP⁸, Ing. Pintura, Adm. Contable, Auxiliar facturación, Auxiliar RRHH, Gestor de Datos, Operario de Muestras y Jardinero.

⁸ Software de planificación de recursos empresariales.

Anexo 3. Cartelería Informativa

CUESTIONARIO PSICOSOCIAL

Siguiendo con la política efectiva de PRL que se implementa en la empresa, la dirección quiere ir más allá y conocer el estado actual de todos los empleados, para así, seguir trabajando en obtener el bienestar óptimo de todos y cada uno de los trabajadores.

Para ello, se procederá a realizar una **evaluación psicosocial** mediante un cuestionario.

Características de los cuestionarios:

- Anónimo
- Confidencial
- Voluntario

¿Cómo se procederá a realizar el cuestionario?

- Se dará una charla informativa minutos antes del inicio del turno de trabajo donde se explicará el qué, el para qué y el porqué de realizar el cuestionario.
- Durante la jornada laboral, el responsable de área irá llamando a trabajadores en grupos de 15.
- Se habilitará una sala en planta donde poder realizar el cuestionario, depositando éste en un buzón **manteniendo así el anonimato y la confidencialidad**.

La importancia de que cada uno de los trabajadores se involucren en el proyecto es vital para conocer el estado actual de cada área/sección, y poder así, seguir aplicando planes de acción en cuanto a la mejora del bienestar de todos y cada uno de los empleados.

La Dirección



Anexo 4. Cuestionario



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Planta a la que pertenece

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| Planta 1-2 | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Planta 3 | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Planta 4 | <input type="checkbox"/> | 3 |

2. Área a la que pertenece

- | | | |
|---------------|--------------------------|---|
| Pintura | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Montaje | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Inyección | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Logística | <input type="checkbox"/> | 4 |
| Mantenimiento | <input type="checkbox"/> | 5 |
| Matricería | <input type="checkbox"/> | 6 |
| HQ | <input type="checkbox"/> | 7 |

3. Puesto que ocupa

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Director, Responsable o Mando Intermedio | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Técnico o Especialista | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Técnico o Especialista (HQ) | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Operario | <input type="checkbox"/> | 4 |

1. ¿Trabajas los sábados?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

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

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

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

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4
- No trabajo en turnos rotativos 5

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- Puedo decidir 1
- Se me consulta 2
- Sólo recibo información 3
- Ninguna participación 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No interviene 1
- Insuficiente 2
- Adecuada 3
- Excesiva 4

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

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

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

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

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

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

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

- No hay información 1
- Insuficiente 2
- Es adecuada 3

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

- Muy clara 1
- Clara 2
- Poco clara 3
- Nada clara 4

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

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

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

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

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

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

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

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

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

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

16a. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
 No tengo, no hay otras personas 5

16b. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
 No tengo, no hay otras personas 5

16c. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
 No tengo, no hay otras personas 5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
 No tengo, no hay otras personas 5

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

- | | | |
|---------------------|--------------------------|---|
| Buenas | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regulares | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Malas | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No tengo compañeros | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|----------------|--------------------------|---|
| Raras veces | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Con frecuencia | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Constantemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existen | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy alta

Alta

Media

Baja

Muy baja

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Excesiva

Elevada

Adecuada

Escasa

Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

GOBIERNO
DE ESPAÑAMINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL
**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE
RIESGOS PSICOSOCIALES**

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

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

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- No
A veces
Bastante
Mucho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

- Mucho
Bastante
Poco
Nada

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| Siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| A menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| A veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| Nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

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

Muy satisfecho

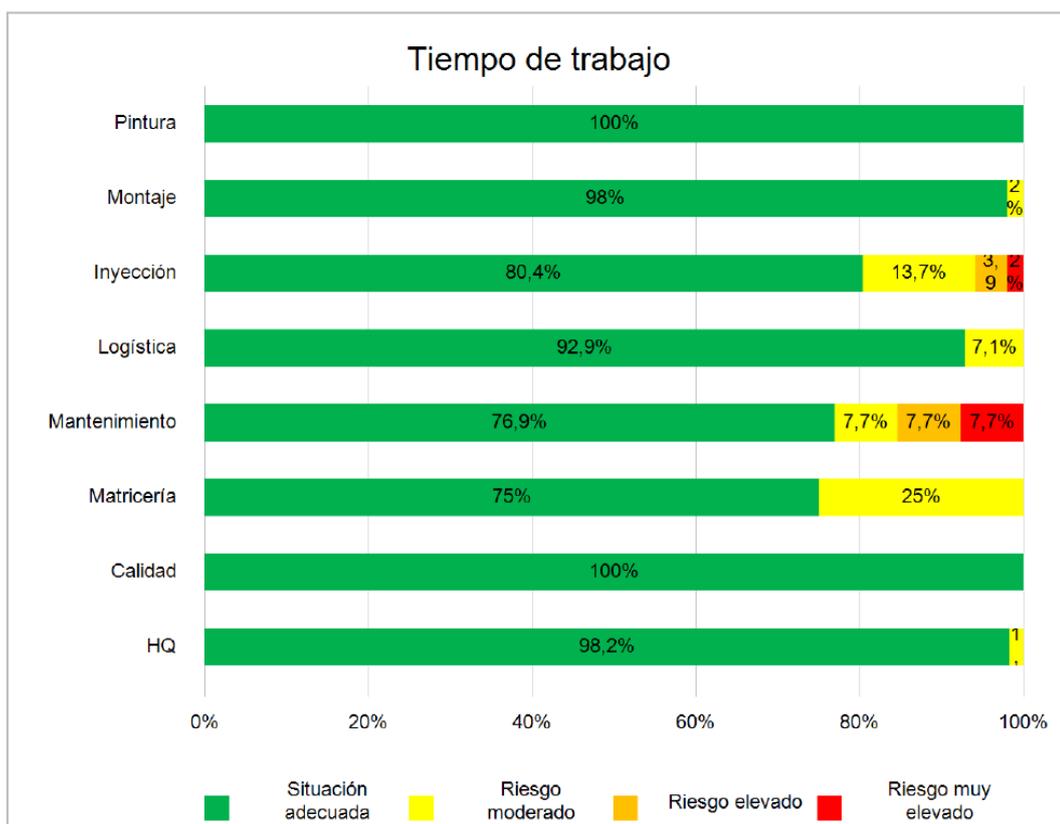
Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

Anexo 5. Resultados



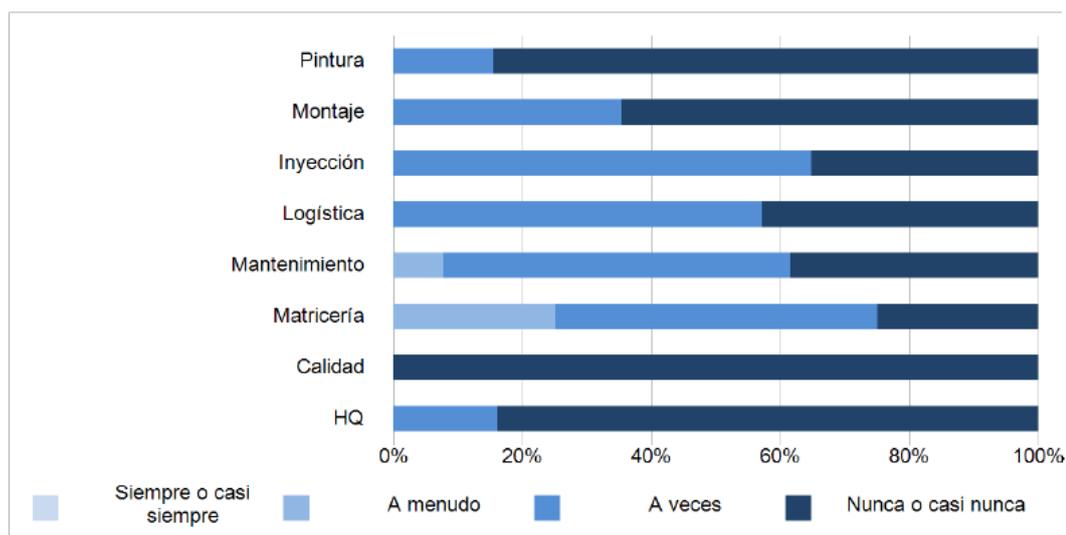
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	13	0	0	0
Montaje	50	1	0	0
Inyección	41	7	2	1
Logística	13	1	0	0
Mantenimiento	10	1	1	1
Matricería	3	1	0	0
Calidad	8	0	0	0
HQ	55	1	0	0

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	0-37	6,92	5,51	7,00
Montaje	0-37	6,88	6,01	6,00
Inyección	0-37	13,06	8,35	14,00
Logística	0-37	10,64	6,83	11,00
Mantenimiento	0-37	12,38	10,48	10,00
Matricería	0-37	13,50	9,33	16,50
Calidad	0-37	2,50	3,12	1,00
HQ	0-37	3,71	5,28	0,00

La evaluación de la adecuación y de la calidad del Tiempo de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

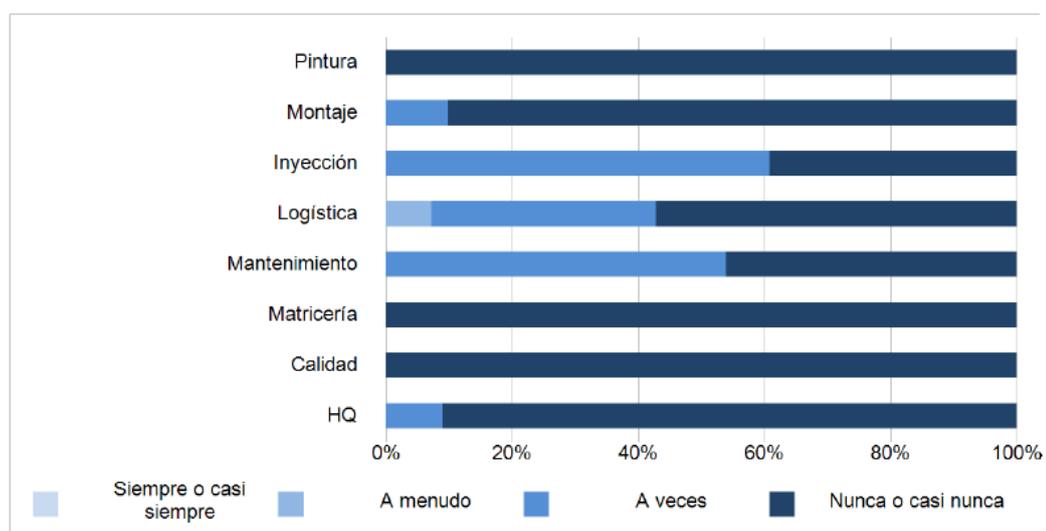
1 - ¿Trabajas los sábados?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	0 %	0 %	0 %	7,7 %	25 %	0 %	0 %
A veces	15,4 %	35,3 %	64,7 %	57,1 %	53,8 %	50 %	0 %	16,1 %
Nunca o casi nunca	84,6 %	64,7 %	35,3 %	42,9 %	38,5 %	25 %	100 %	83,9 %



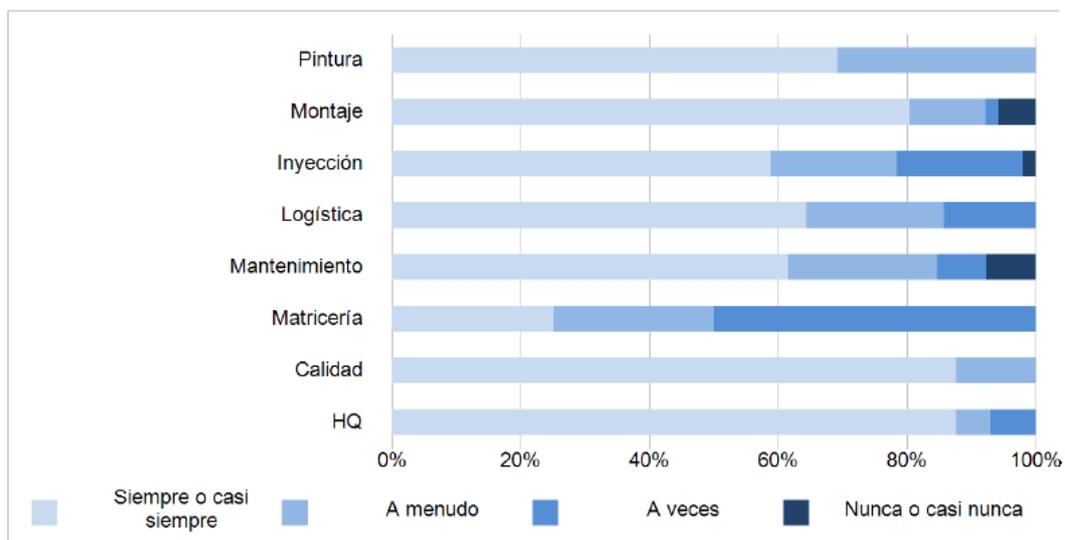
2 - ¿Trabajas los domingos y festivos?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A menudo	0 %	0 %	0 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %
A veces	0 %	9,8 %	60,8 %	35,7 %	53,8 %	0 %	0 %	8,9 %
Nunca o casi nunca	100 %	90,2 %	39,2 %	57,2 %	46,2 %	100 %	100 %	91,1 %



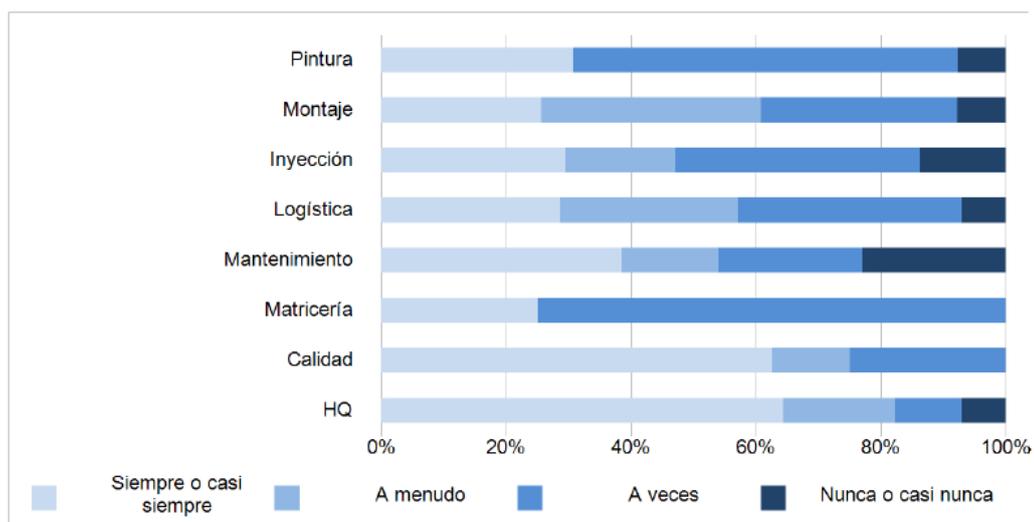
5 - ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

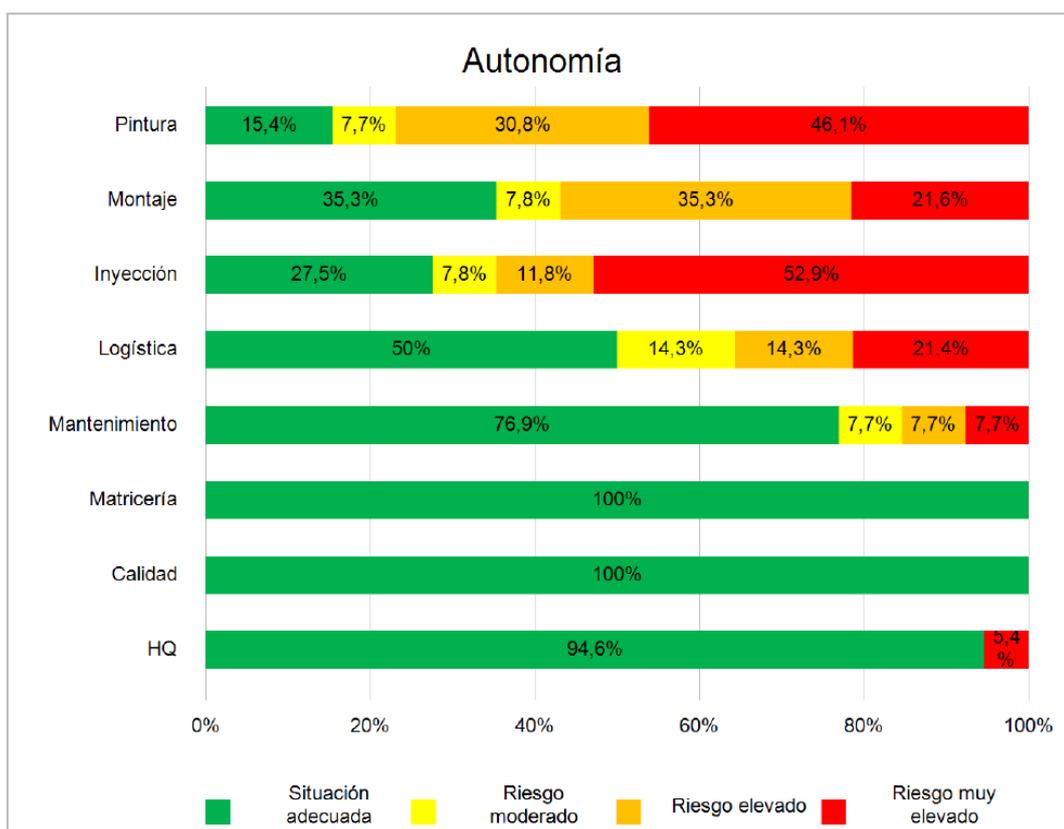
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	69,2 %	80,4 %	58,8 %	64,3 %	61,5 %	25 %	87,5 %	87,5 %
A menudo	30,8 %	11,8 %	19,6 %	21,4 %	23,1 %	25 %	12,5 %	5,4 %
A veces	0 %	2 %	19,6 %	14,3 %	7,7 %	50 %	0 %	7,1 %
Nunca o casi nunca	0 %	5,8 %	2 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	0 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	30,8 %	25,5 %	29,4 %	28,6 %	38,5 %	25 %	62,5 %	64,3 %
A menudo	0 %	35,3 %	17,6 %	28,6 %	15,4 %	0 %	12,5 %	17,9 %
A veces	61,5 %	31,4 %	39,2 %	35,7 %	23,1 %	75 %	25 %	10,7 %
Nunca o casi nunca	7,7 %	7,8 %	13,8 %	7,1 %	23 %	0 %	0 %	7,1 %





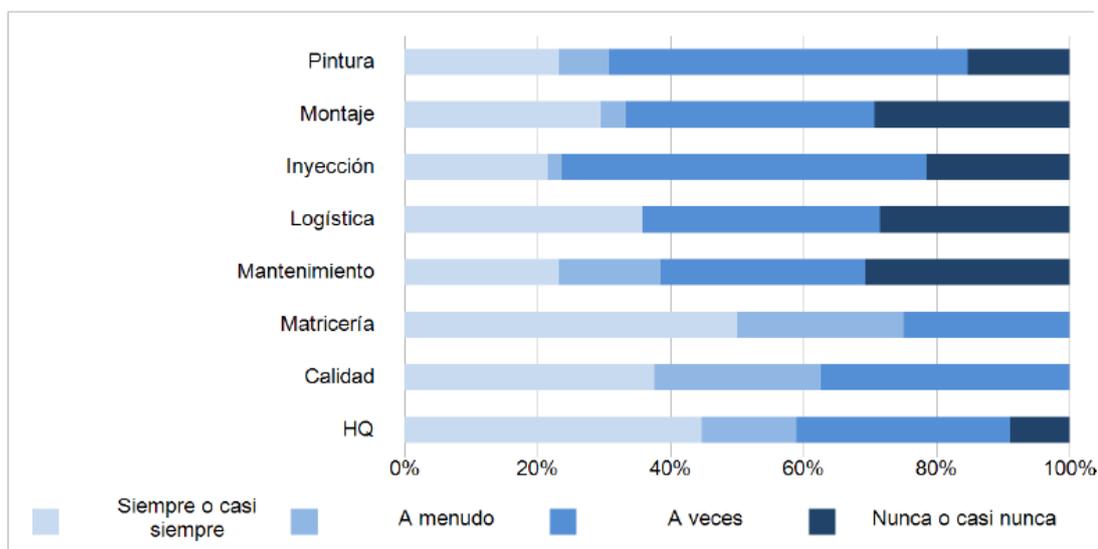
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	2	1	4	6
Montaje	18	4	18	11
Inyección	14	4	6	27
Logística	7	2	2	3
Mantenimiento	10	1	1	1
Matricería	4	0	0	0
Calidad	8	0	0	0
HQ	53	0	0	3

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	0-113	90,77	14,56	88,00
Montaje	0-113	75,29	21,28	85,00
Inyección	0-113	86,02	21,70	90,00
Logística	0-113	69,14	22,06	71,50
Mantenimiento	0-113	59,00	21,14	56,00
Matricería	0-113	37,75	19,21	37,00
Calidad	0-113	45,00	18,69	41,50
HQ	0-113	34,45	22,87	32,50

La evaluación de la adecuación y de la calidad de la Autonomía se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

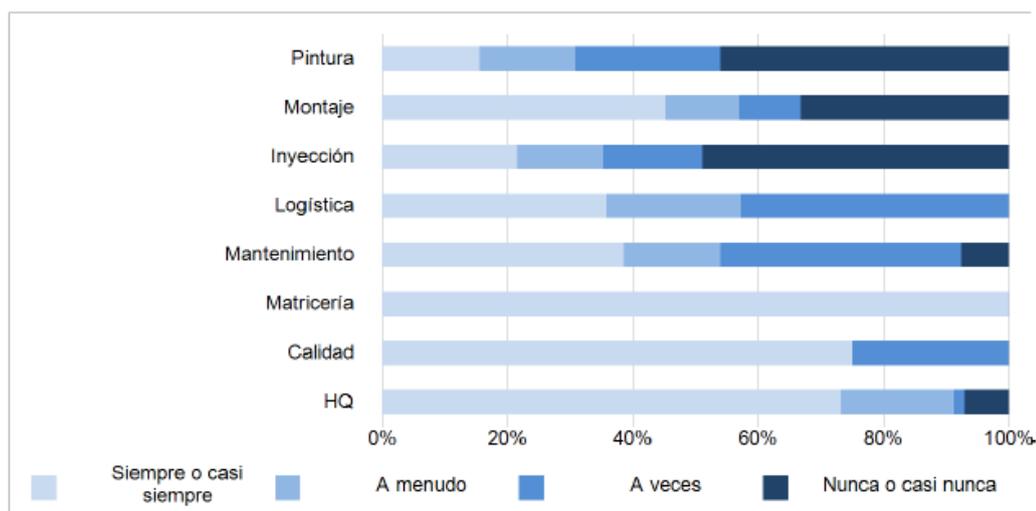
3 - ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	23,1 %	29,4 %	21,6 %	35,7 %	23,1 %	50 %	37,5 %	44,6 %
A menudo	7,7 %	3,9 %	2 %	0 %	15,4 %	25 %	25 %	14,3 %
A veces	53,8 %	37,3 %	54,9 %	35,7 %	30,8 %	25 %	37,5 %	32,1 %
Nunca o casi nunca	15,4 %	29,4 %	21,5 %	28,6 %	30,7 %	0 %	0 %	9 %



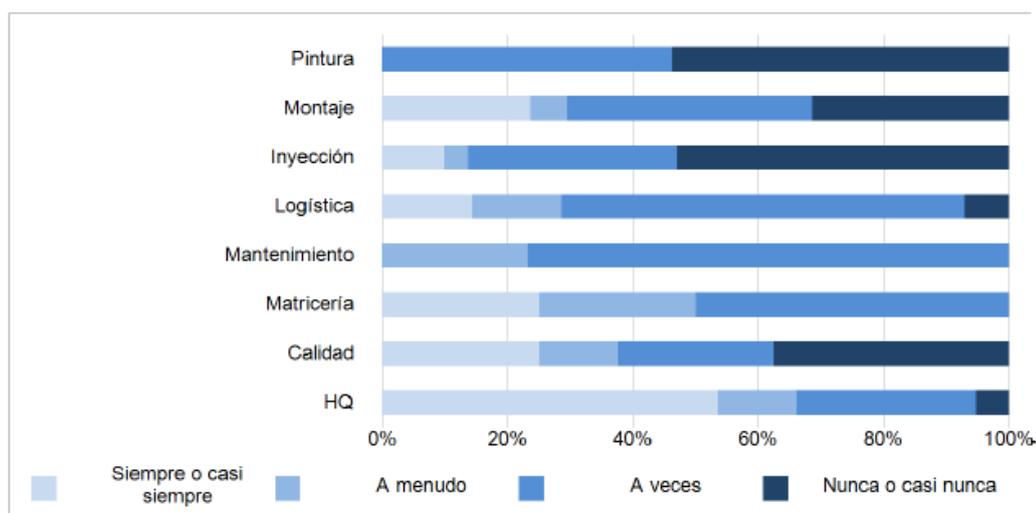
7 - ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	45,1 %	21,6 %	35,7 %	38,5 %	100 %	75 %	73,2 %
A menudo	15,4 %	11,8 %	13,7 %	21,4 %	15,4 %	0 %	0 %	17,9 %
A veces	23,1 %	9,8 %	15,7 %	42,9 %	38,5 %	0 %	25 %	1,8 %
Nunca o casi nunca	46,1 %	33,3 %	49 %	0 %	7,6 %	0 %	0 %	7,1 %



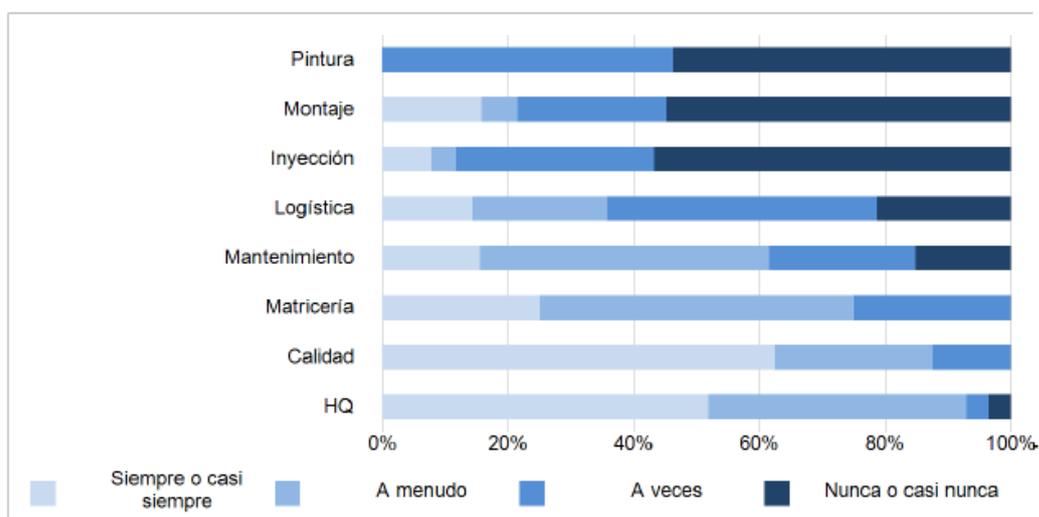
8 - Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	23,5 %	9,8 %	14,3 %	0 %	25 %	25 %	53,6 %
A menudo	0 %	5,9 %	3,9 %	14,3 %	23,1 %	25 %	12,5 %	12,5 %
A veces	46,2 %	39,2 %	33,3 %	64,3 %	76,9 %	50 %	25 %	28,6 %
Nunca o casi nunca	53,8 %	31,4 %	53 %	7,1 %	0 %	0 %	37,5 %	5,3 %



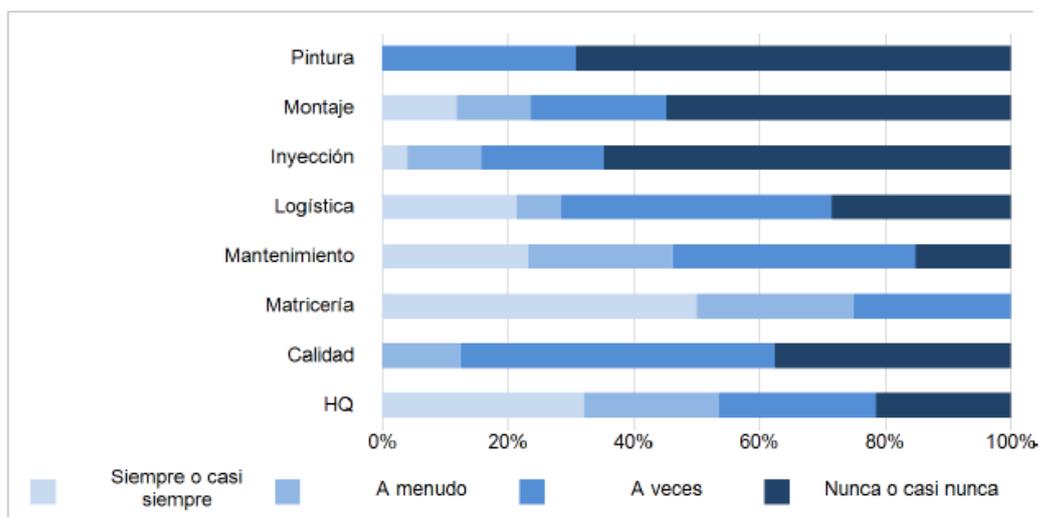
9 - ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	43,1 %	13,7 %	7,1 %	7,7 %	50 %	62,5 %	44,6 %
A menudo	15,4 %	9,8 %	7,8 %	7,1 %	38,5 %	0 %	0 %	28,6 %
A veces	0 %	29,4 %	23,5 %	57,1 %	53,8 %	25 %	25 %	17,9 %
Nunca o casi nunca	84,6 %	17,7 %	55 %	28,7 %	0 %	25 %	12,5 %	8,9 %



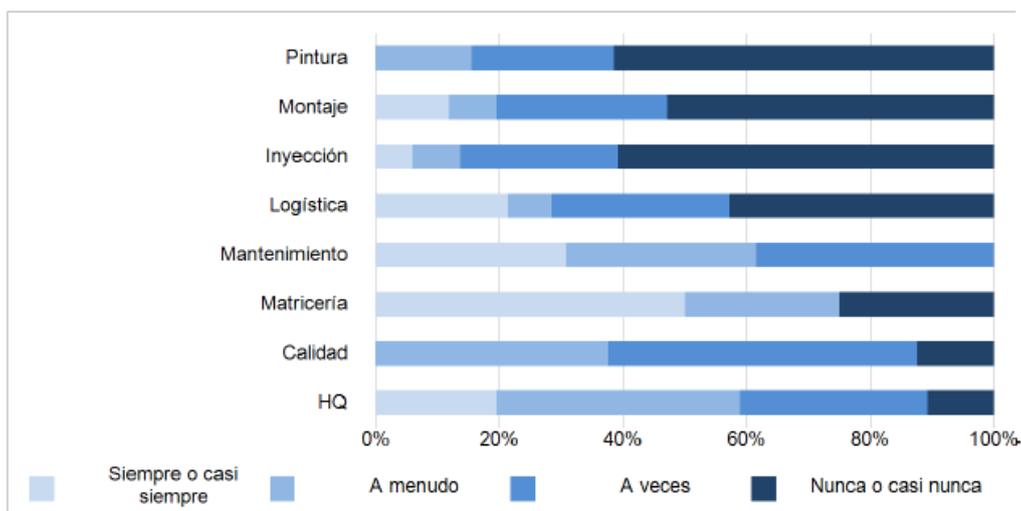
10c - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	11,8 %	3,9 %	21,4 %	23,1 %	50 %	0 %	32,1 %
A menudo	0 %	11,8 %	11,8 %	7,1 %	23,1 %	25 %	12,5 %	21,4 %
A veces	30,8 %	21,6 %	19,6 %	42,9 %	38,5 %	25 %	50 %	25 %
Nunca o casi nunca	69,2 %	54,8 %	64,7 %	28,6 %	15,3 %	0 %	37,5 %	21,5 %



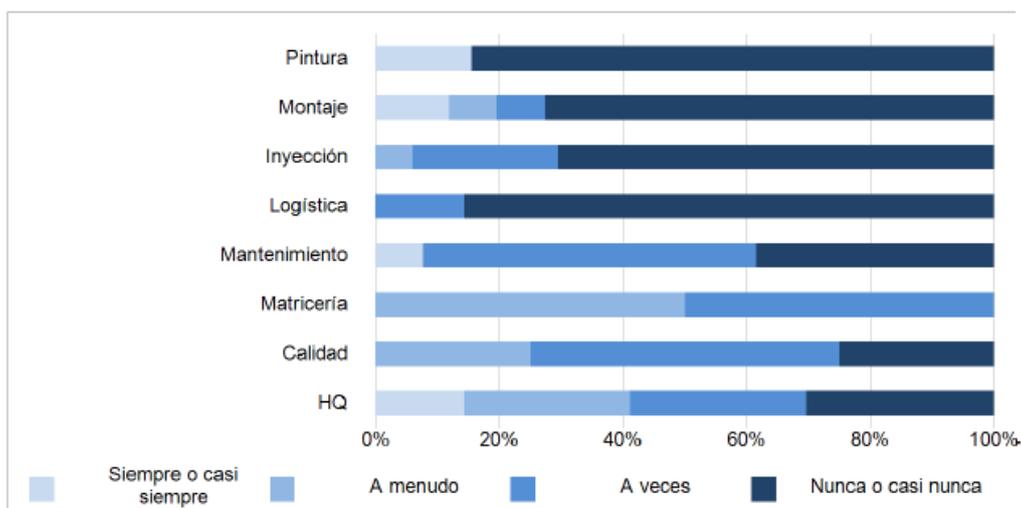
10d - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	11,8 %	5,9 %	21,4 %	30,8 %	50 %	0 %	19,6 %
A menudo	15,4 %	7,8 %	7,8 %	7,1 %	30,8 %	25 %	37,5 %	39,3 %
A veces	23,1 %	27,5 %	25,5 %	28,6 %	38,4 %	0 %	50 %	30,4 %
Nunca o casi nunca	61,5 %	52,9 %	60,8 %	42,9 %	0 %	25 %	12,5 %	10,7 %



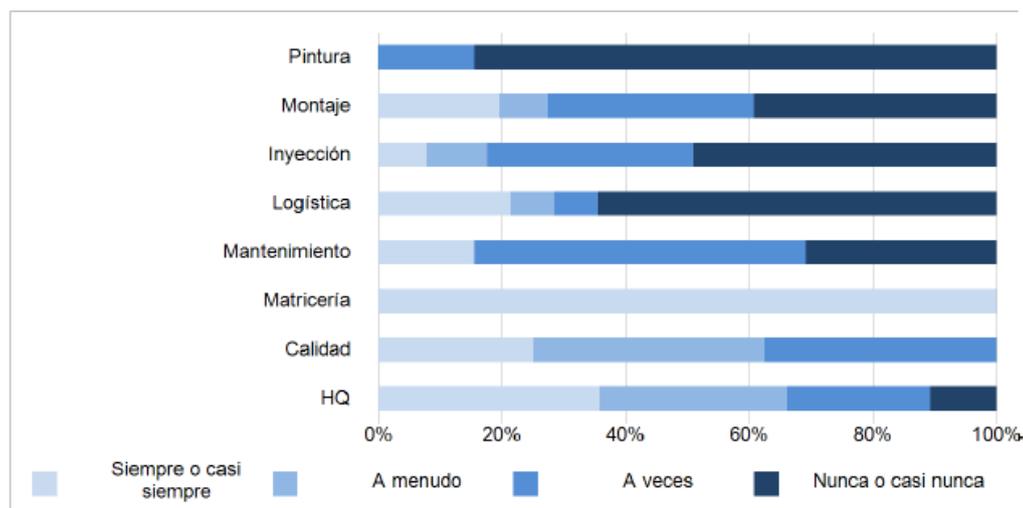
10e - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	11,8 %	0 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	14,3 %
A menudo	0 %	7,8 %	5,9 %	0 %	0 %	50 %	25 %	26,8 %
A veces	0 %	7,8 %	23,5 %	14,3 %	53,8 %	50 %	50 %	28,6 %
Nunca o casi nunca	84,6 %	72,6 %	70,6 %	85,7 %	38,5 %	0 %	25 %	30,3 %



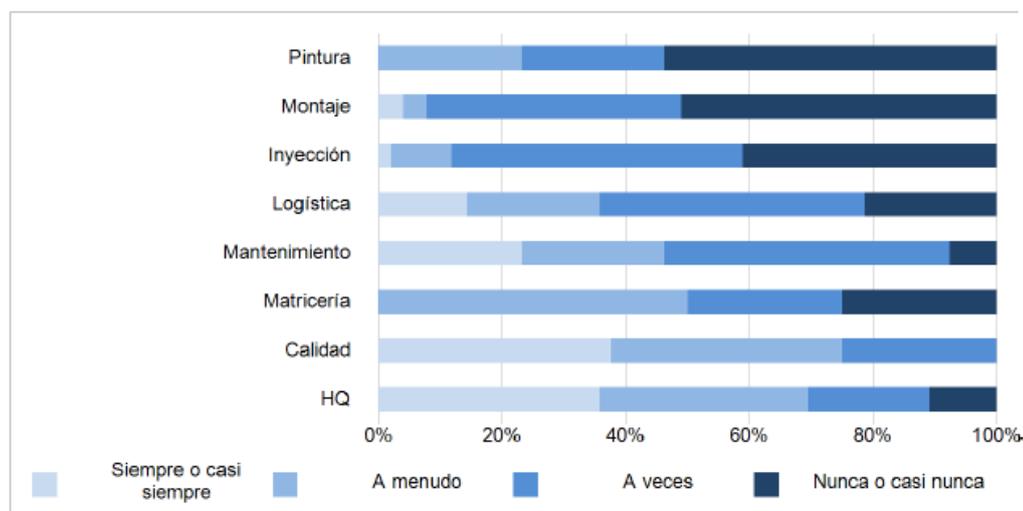
10f - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	19,6 %	7,8 %	21,4 %	15,4 %	100 %	25 %	35,7 %
A menudo	0 %	7,8 %	9,8 %	7,1 %	0 %	0 %	37,5 %	30,4 %
A veces	15,4 %	33,3 %	33,3 %	7,1 %	53,8 %	0 %	37,5 %	23,2 %
Nunca o casi nunca	84,6 %	39,3 %	49,1 %	64,4 %	30,8 %	0 %	0 %	10,7 %



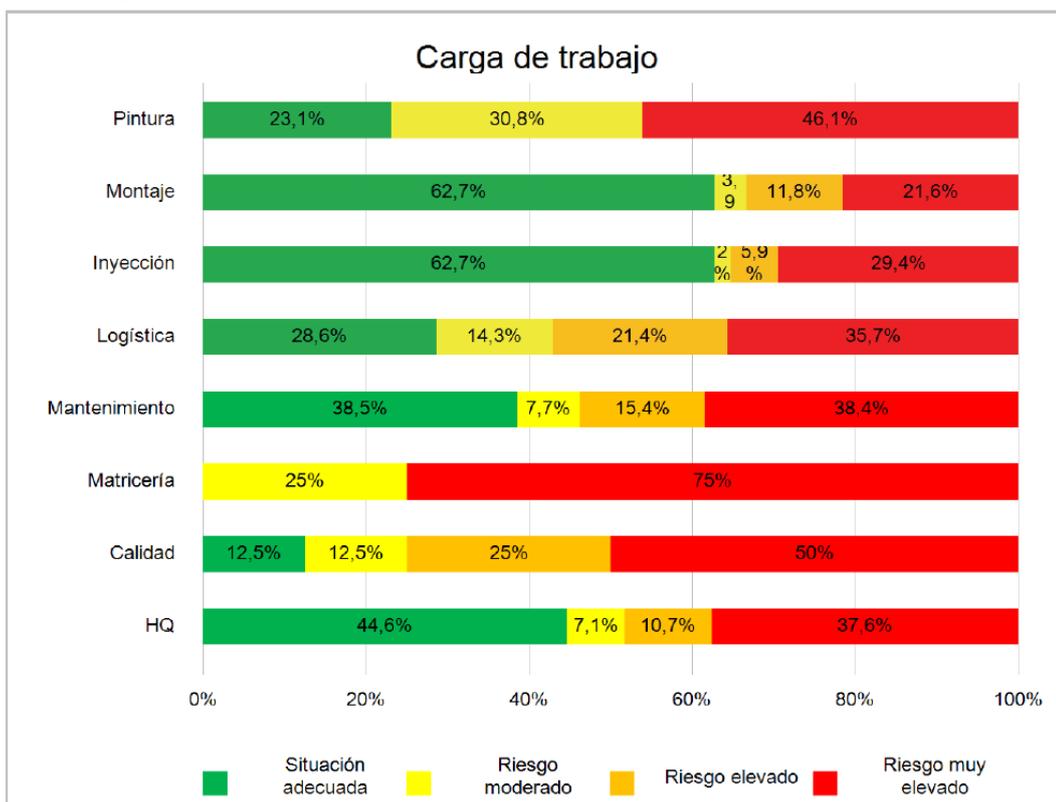
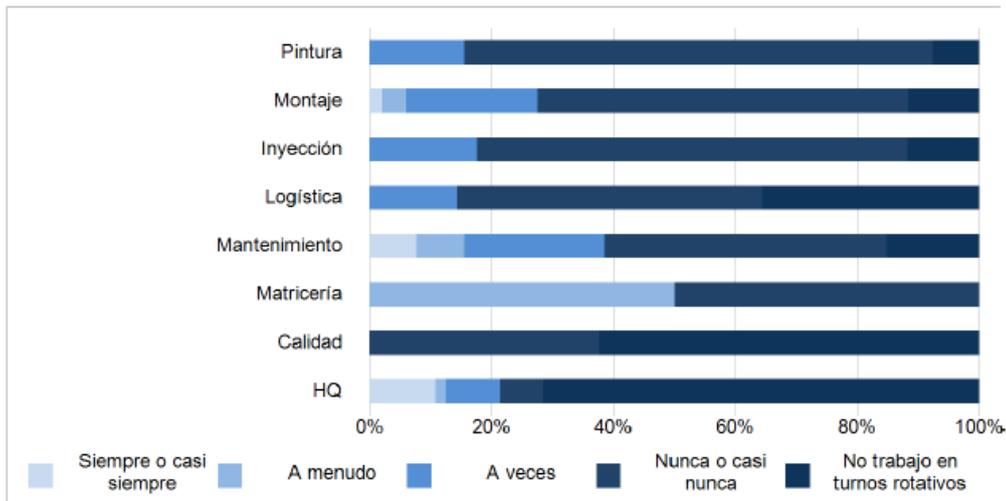
10g - ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	3,9 %	2 %	14,3 %	23,1 %	0 %	37,5 %	35,7 %
A menudo	23,1 %	3,9 %	9,8 %	21,4 %	23,1 %	50 %	37,5 %	33,9 %
A veces	23,1 %	41,2 %	47,1 %	42,9 %	46,2 %	25 %	25 %	19,6 %
Nunca o casi nunca	53,8 %	51 %	41,1 %	21,4 %	7,6 %	25 %	0 %	10,8 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	2 %	0 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	10,7 %
A menudo	0 %	3,9 %	0 %	0 %	7,7 %	50 %	0 %	1,8 %
A veces	15,4 %	21,6 %	17,6 %	14,3 %	23,1 %	0 %	0 %	8,9 %
Nunca o casi nunca	76,9 %	60,8 %	70,6 %	50 %	46,2 %	50 %	37,5 %	7,1 %
No trabajo en turnos rotativos	7,7 %	11,7 %	11,8 %	35,7 %	15,3 %	0 %	62,5 %	71,5 %



Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	3	4	0	6
Montaje	32	2	6	11
Inyección	32	1	3	15
Logística	4	2	3	5
Mantenimiento	5	1	2	5
Matricería	0	1	0	3
Calidad	1	1	2	4
HQ	25	4	6	21

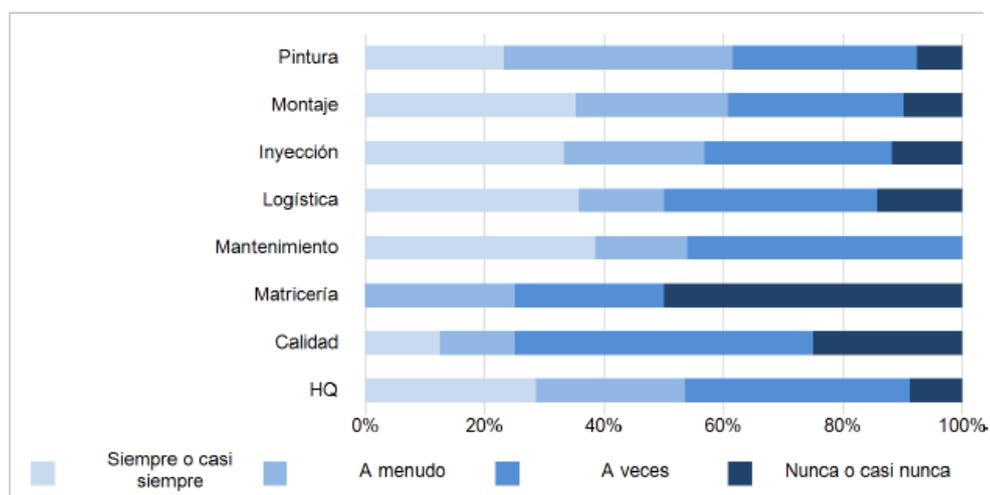
	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	0-106	58,08	19,96	53,00
Montaje	0-106	41,98	21,24	38,00
Inyección	0-106	42,84	20,41	39,00
Logística	0-106	54,07	17,26	55,00
Mantenimiento	0-106	52,46	18,66	57,00
Matricería	0-106	74,50	18,23	80,50
Calidad	0-106	63,00	13,91	59,50
HQ	0-106	52,36	18,92	52,50

La evaluación de la adecuación y de la calidad de la Carga de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

Presiones de tiempos

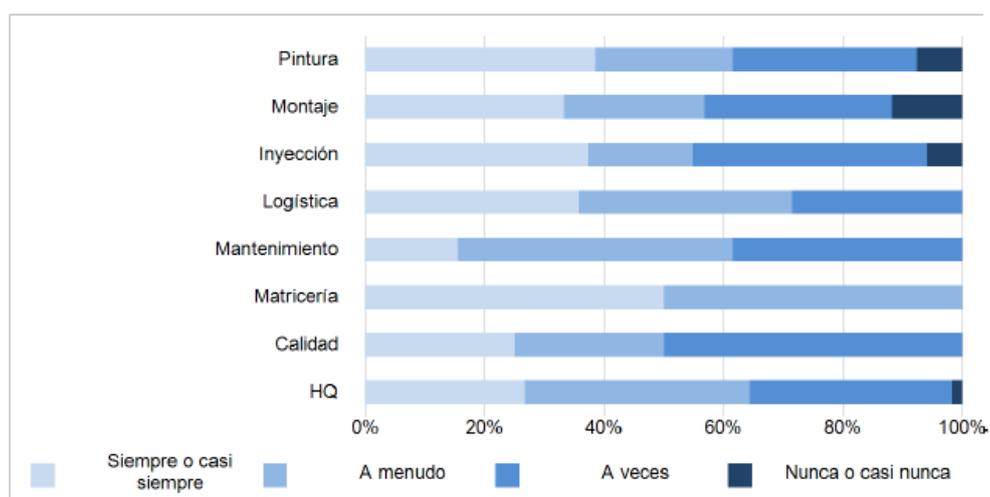
23 - ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	23,1 %	35,3 %	33,3 %	35,7 %	38,5 %	0 %	12,5 %	28,6 %
A menudo	38,5 %	25,5 %	23,5 %	14,3 %	15,4 %	25 %	12,5 %	25 %
A veces	30,8 %	29,4 %	31,4 %	35,7 %	46,1 %	25 %	50 %	37,5 %
Nunca o casi nunca	7,6 %	9,8 %	11,8 %	14,3 %	0 %	50 %	25 %	8,9 %



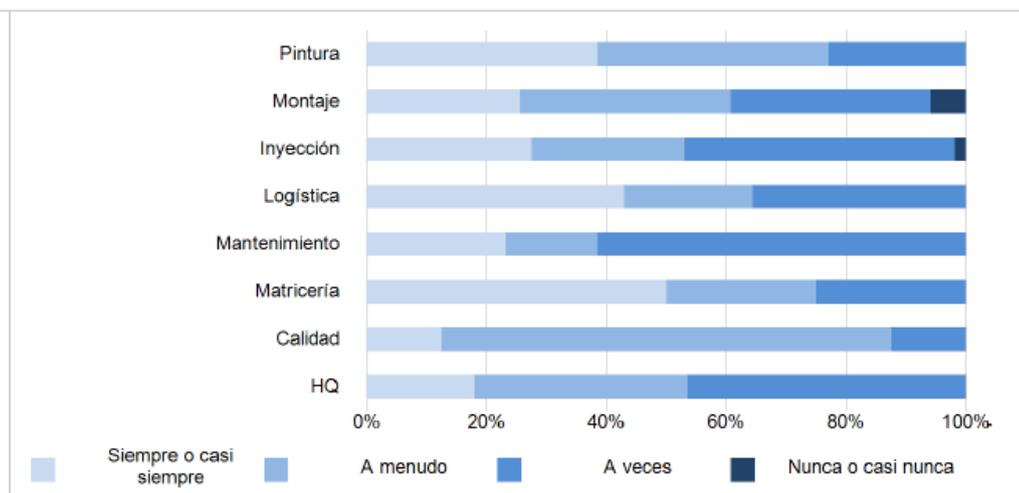
24 - ¿La ejecución de tu tarea te impone trabajar con rapidez?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	38,5 %	33,3 %	37,3 %	35,7 %	15,4 %	50 %	25 %	26,8 %
A menudo	23,1 %	23,5 %	17,6 %	35,7 %	46,2 %	50 %	25 %	37,5 %
A veces	30,8 %	31,4 %	39,2 %	28,6 %	38,4 %	0 %	50 %	33,9 %
Nunca o casi nunca	7,6 %	11,8 %	5,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %



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

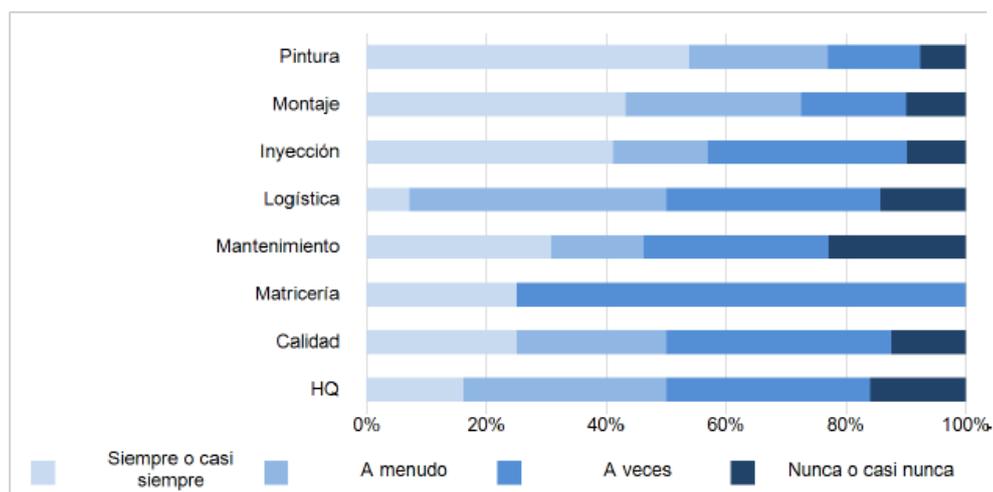
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	38,5 %	25,5 %	27,5 %	42,9 %	23,1 %	50 %	12,5 %	17,9 %
A menudo	38,5 %	35,3 %	25,5 %	21,4 %	15,4 %	25 %	75 %	35,7 %
A veces	23 %	33,3 %	45,1 %	35,7 %	61,5 %	25 %	12,5 %	46,4 %
Nunca o casi nunca	0 %	5,9 %	1,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



Esfuerzo de atención

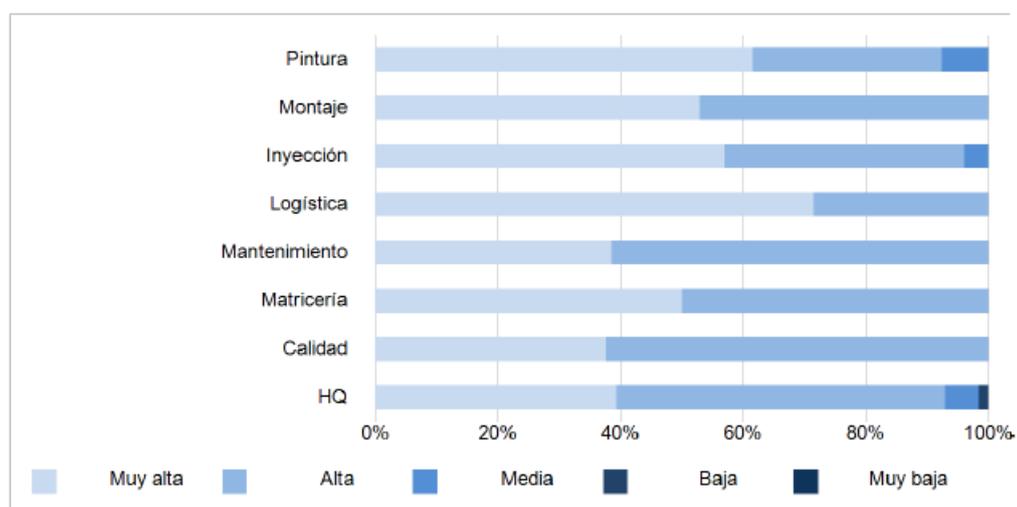
21 - A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)? (Sólo a título descriptivo)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	53,8 %	43,1 %	41,2 %	7,1 %	30,8 %	25 %	25 %	16,1 %
A menudo	23,1 %	29,4 %	15,7 %	42,9 %	15,4 %	0 %	25 %	33,9 %
A veces	15,4 %	17,6 %	33,3 %	35,7 %	30,8 %	75 %	37,5 %	33,9 %
Nunca o casi nunca	7,7 %	9,9 %	9,8 %	14,3 %	23 %	0 %	12,5 %	16,1 %



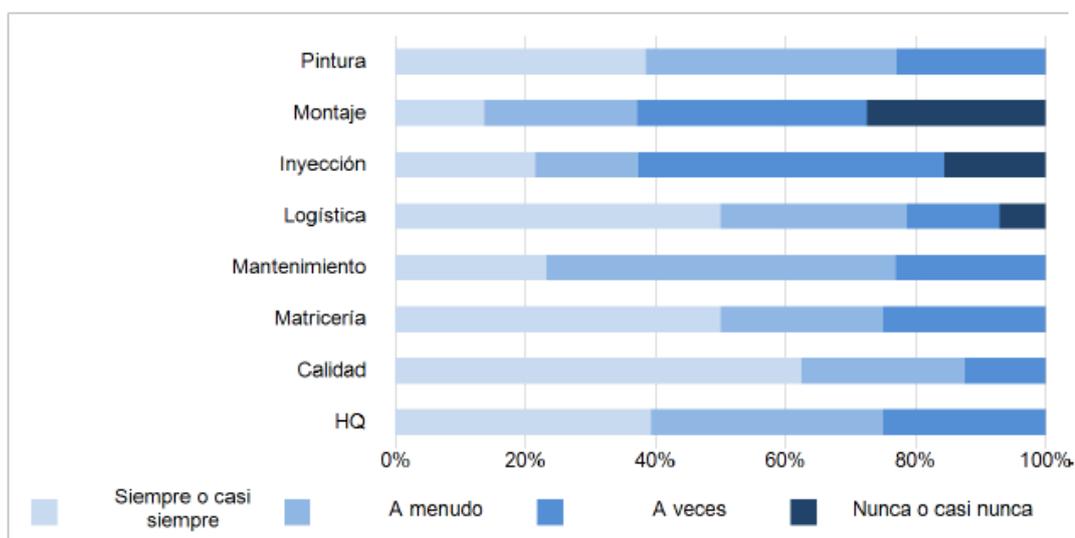
22 - En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo? (Sólo a título descriptivo)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Muy alta	61,5 %	52,9 %	56,9 %	71,4 %	38,5 %	50 %	37,5 %	39,3 %
Alta	30,8 %	47,1 %	39,2 %	28,6 %	61,5 %	50 %	62,5 %	53,6 %
Media	7,7 %	0 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5,4 %
Baja	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,7 %
Muy baja	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



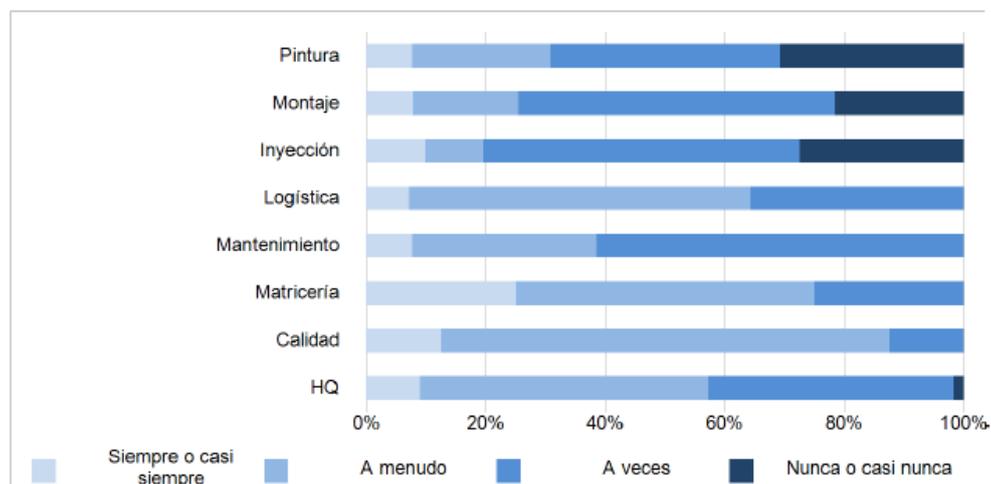
27 - ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	38,5 %	13,7 %	21,6 %	50 %	23,1 %	50 %	62,5 %	39,3 %
A menudo	38,5 %	23,5 %	15,7 %	28,6 %	53,8 %	25 %	25 %	35,7 %
A veces	23 %	35,3 %	47,1 %	14,3 %	23,1 %	25 %	12,5 %	25 %
Nunca o casi nunca	0 %	27,5 %	15,6 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	0 %



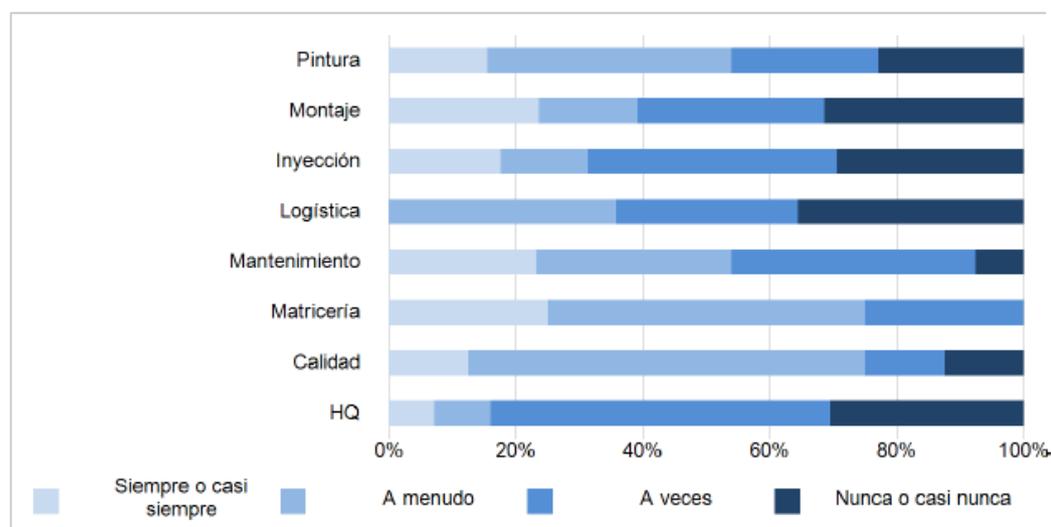
30 - En tu trabajo, ¿tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	7,8 %	9,8 %	7,1 %	7,7 %	25 %	12,5 %	8,9 %
A menudo	23,1 %	17,6 %	9,8 %	57,1 %	30,8 %	50 %	75 %	48,2 %
A veces	38,5 %	52,9 %	52,9 %	35,8 %	61,5 %	25 %	12,5 %	41,1 %
Nunca o casi nunca	30,7 %	21,7 %	27,5 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %



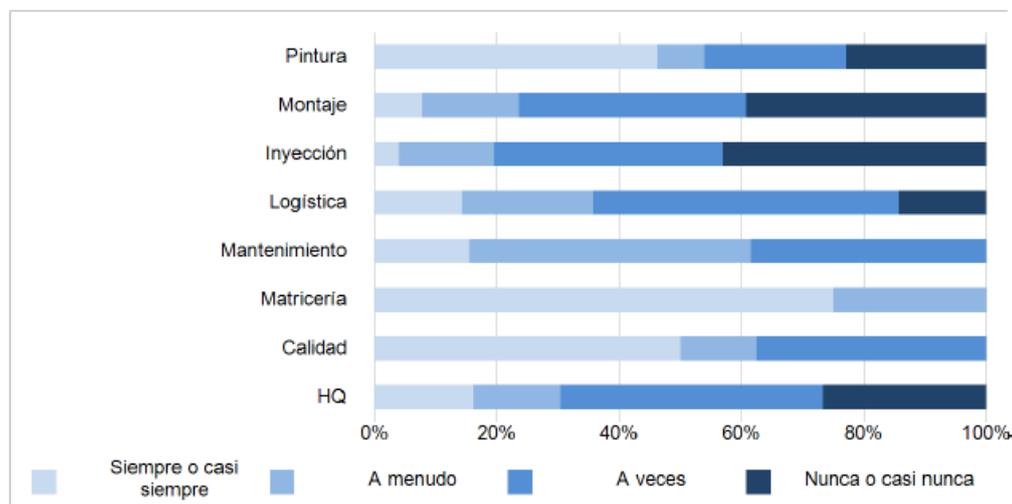
31 - En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	23,5 %	17,6 %	0 %	23,1 %	25 %	12,5 %	7,1 %
A menudo	38,5 %	15,7 %	13,7 %	35,7 %	30,8 %	50 %	62,5 %	8,9 %
A veces	23,1 %	29,4 %	39,2 %	28,6 %	38,5 %	25 %	12,5 %	53,6 %
Nunca o casi nunca	23 %	31,4 %	29,5 %	35,7 %	7,6 %	0 %	12,5 %	30,4 %



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

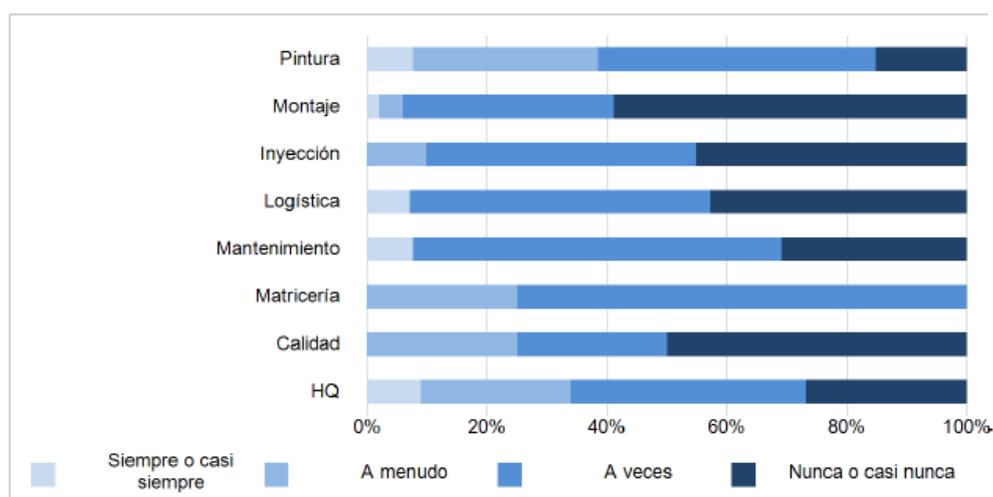
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	46,2 %	7,8 %	3,9 %	14,3 %	15,4 %	75 %	50 %	16,1 %
A menudo	7,7 %	15,7 %	15,7 %	21,4 %	46,2 %	25 %	12,5 %	14,3 %
A veces	23,1 %	37,3 %	37,3 %	50 %	38,4 %	0 %	37,5 %	42,9 %
Nunca o casi nunca	23 %	39,2 %	43,1 %	14,3 %	0 %	0 %	0 %	26,7 %



Cantidad y dificultad de la tarea

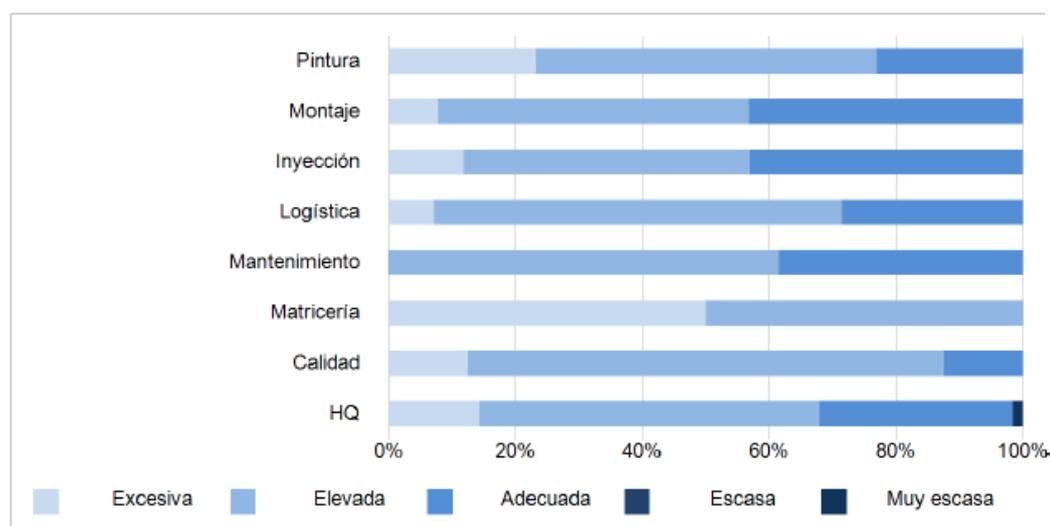
4 - ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	2 %	0 %	7,1 %	7,7 %	0 %	0 %	8,9 %
A menudo	30,8 %	3,9 %	9,8 %	0 %	0 %	25 %	25 %	25 %
A veces	46,2 %	35,3 %	45,1 %	50 %	61,5 %	75 %	25 %	39,3 %
Nunca o casi nunca	15,3 %	58,8 %	45,1 %	42,9 %	30,8 %	0 %	50 %	26,8 %



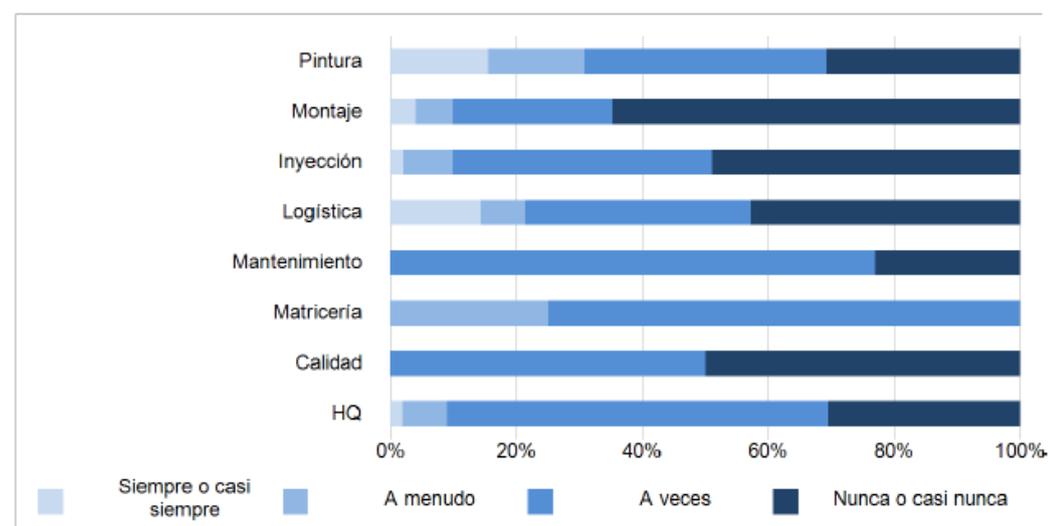
26 - En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Excesiva	23,1 %	7,8 %	11,8 %	7,1 %	0 %	50 %	12,5 %	14,3 %
Elevada	53,8 %	49 %	45,1 %	64,3 %	61,5 %	50 %	75 %	53,6 %
Adecuada	23,1 %	43,2 %	43,1 %	28,6 %	38,5 %	0 %	12,5 %	30,4 %
Escasa	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Muy escasa	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,7 %



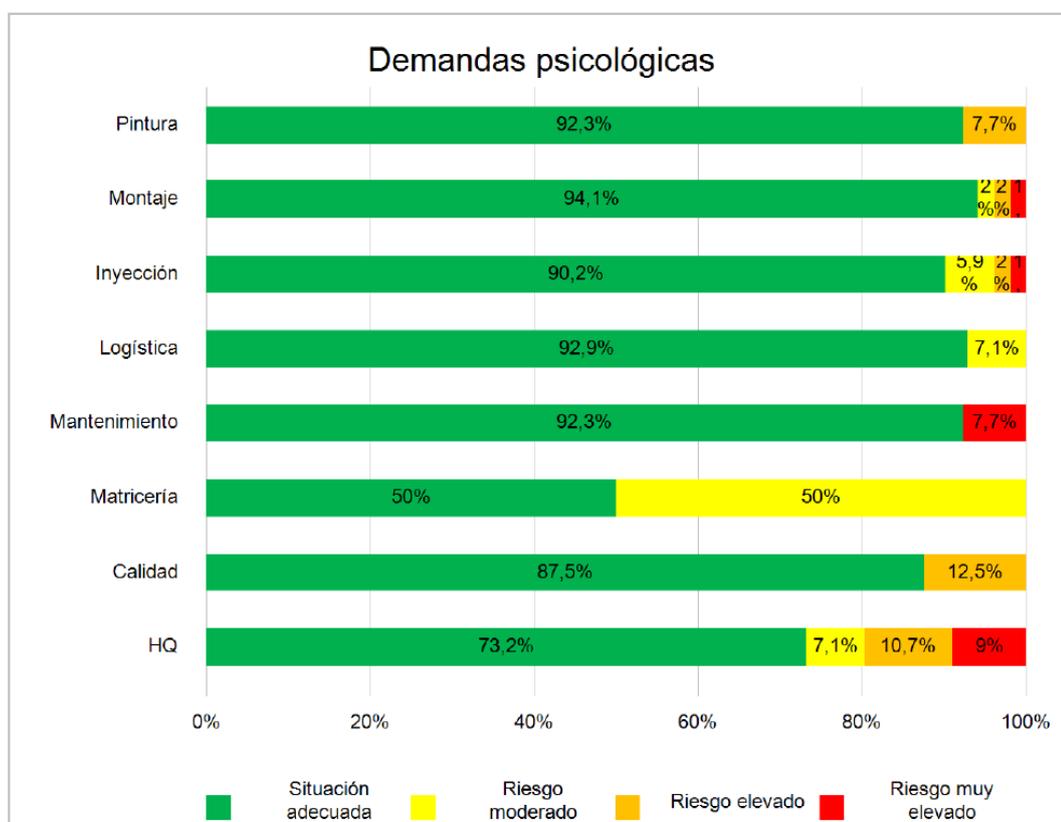
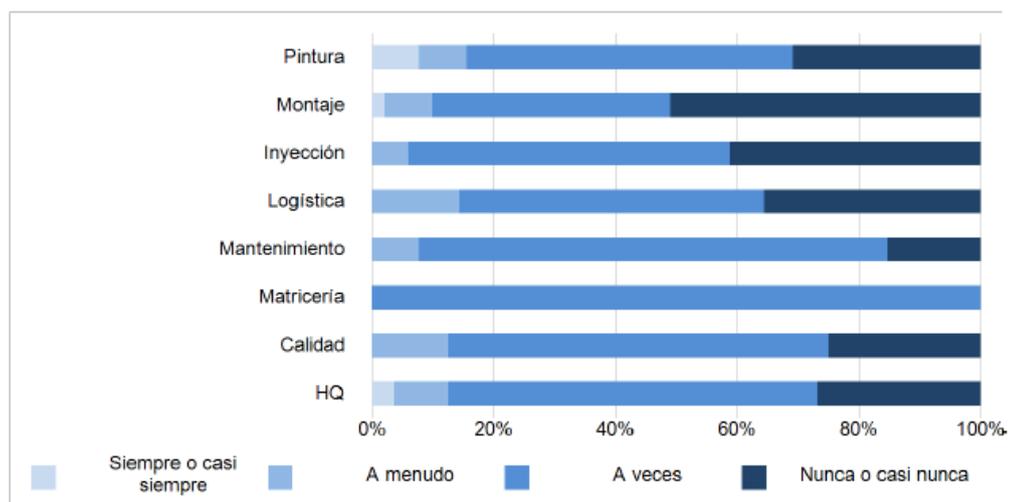
28 - El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	3,9 %	2 %	14,3 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %
A menudo	15,4 %	5,9 %	7,8 %	7,1 %	0 %	25 %	0 %	7,1 %
A veces	38,5 %	25,5 %	41,2 %	35,7 %	76,9 %	75 %	50 %	60,7 %
Nunca o casi nunca	30,7 %	64,7 %	49 %	42,9 %	23,1 %	0 %	50 %	30,4 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %
A menudo	7,7 %	7,8 %	5,9 %	14,3 %	7,7 %	0 %	12,5 %	8,9 %
A veces	53,8 %	39,2 %	52,9 %	50 %	76,9 %	100 %	62,5 %	60,7 %
Nunca o casi nunca	30,8 %	51 %	41,2 %	35,7 %	15,4 %	0 %	25 %	26,8 %



Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	12	0	1	0
Montaje	48	1	1	1
Inyección	46	3	1	1
Logística	13	1	0	0
Mantenimiento	12	0	0	1
Matricería	2	2	0	0
Calidad	7	0	1	0
HQ	41	4	6	5

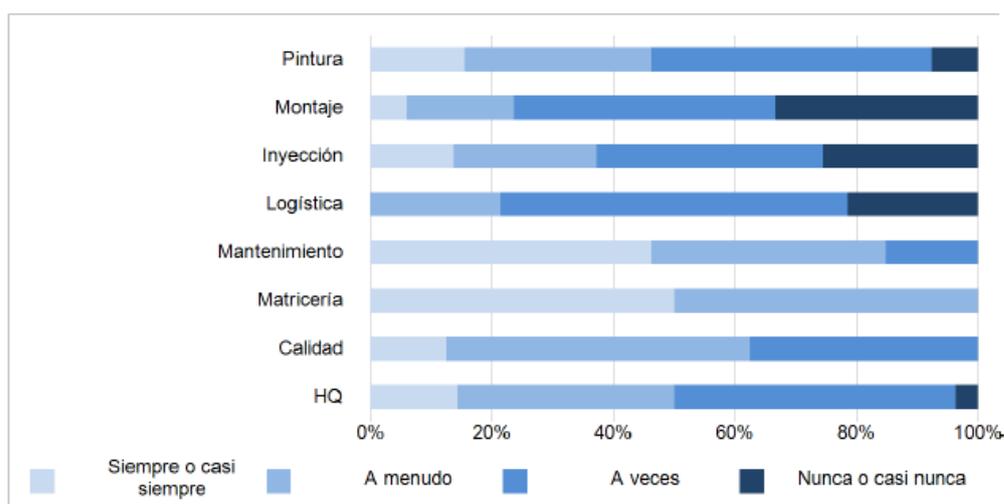
	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	10-112	42,31	14,81	47,00
Montaje	10-112	40,24	14,06	38,00
Inyección	10-112	38,63	15,03	38,00
Logística	10-112	36,86	12,75	36,50
Mantenimiento	10-112	40,23	17,35	39,00
Matricería	10-112	45,75	20,90	48,00
Calidad	10-112	40,13	13,50	37,00
HQ	10-112	48,14	18,44	44,50

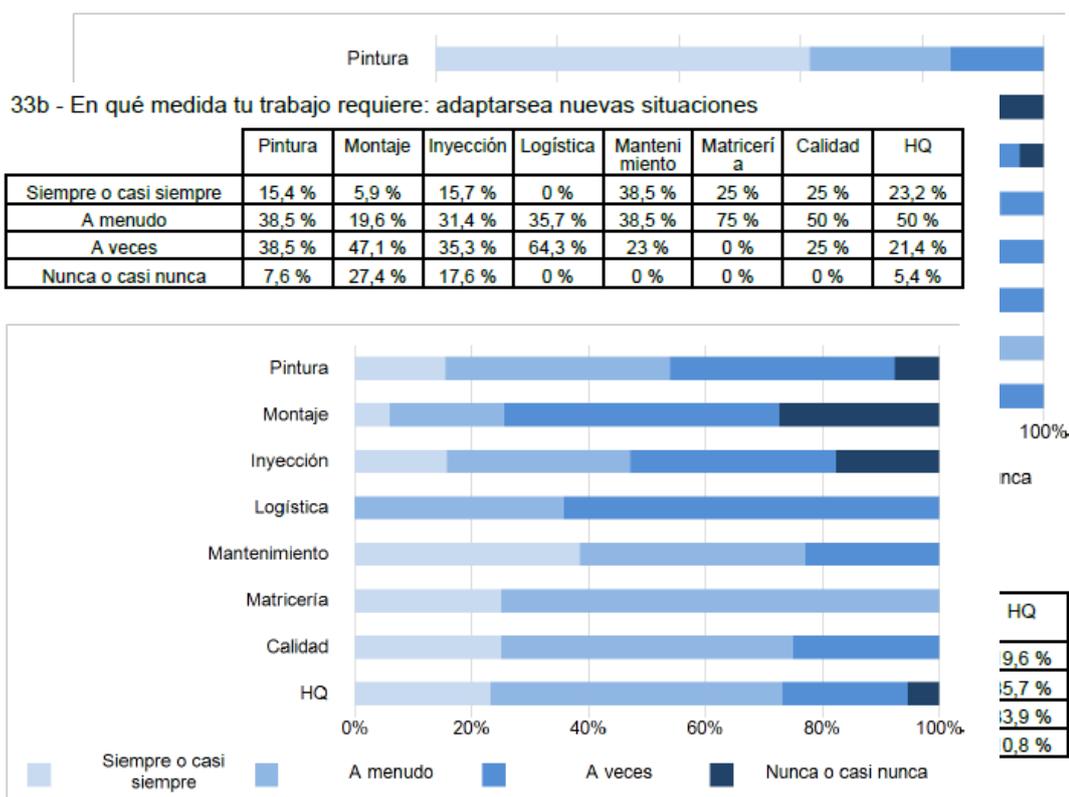
La evaluación de la adecuación y de la calidad de las Demandas psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

Exigencias cognitivas

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

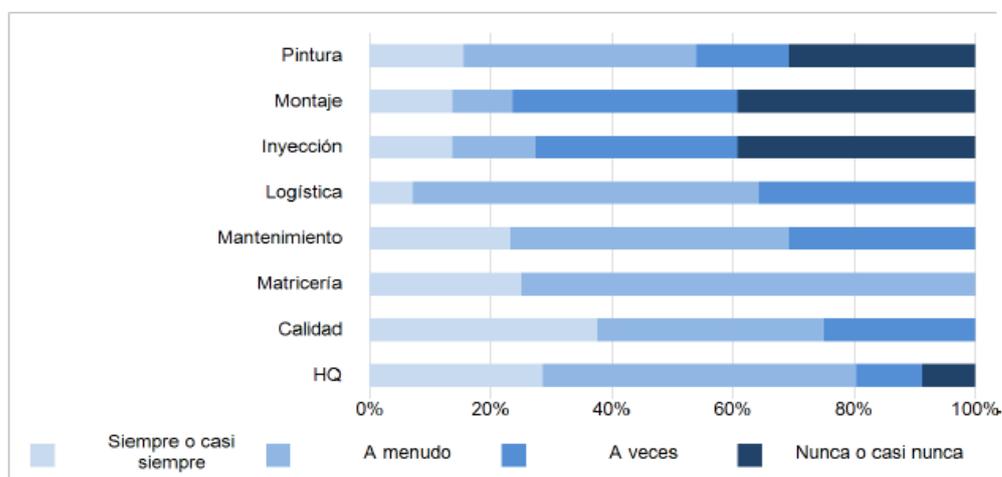
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	5,9 %	13,7 %	0 %	46,2 %	50 %	12,5 %	14,3 %
A menudo	30,8 %	17,6 %	23,5 %	21,4 %	38,5 %	50 %	50 %	35,7 %
A veces	46,2 %	43,1 %	37,3 %	57,1 %	15,3 %	0 %	37,5 %	46,4 %
Nunca o casi nunca	7,6 %	33,4 %	25,5 %	21,5 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %





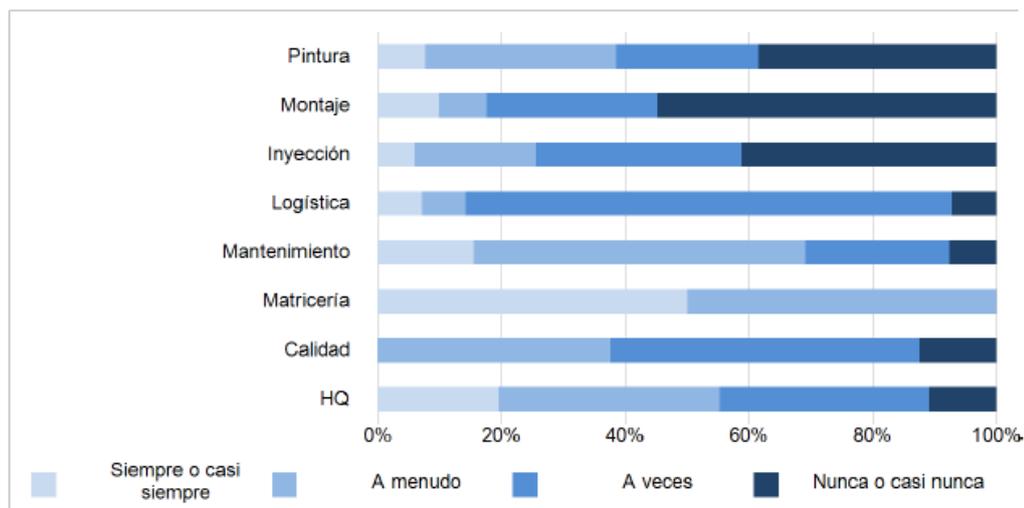
33c - En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	13,7 %	13,7 %	7,1 %	23,1 %	25 %	37,5 %	28,6 %
A menudo	38,5 %	9,8 %	13,7 %	57,1 %	46,2 %	75 %	37,5 %	51,8 %
A veces	15,4 %	37,3 %	33,3 %	35,8 %	30,7 %	0 %	25 %	10,7 %
Nunca o casi nunca	30,7 %	39,2 %	39,3 %	0 %	0 %	0 %	0 %	8,9 %



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

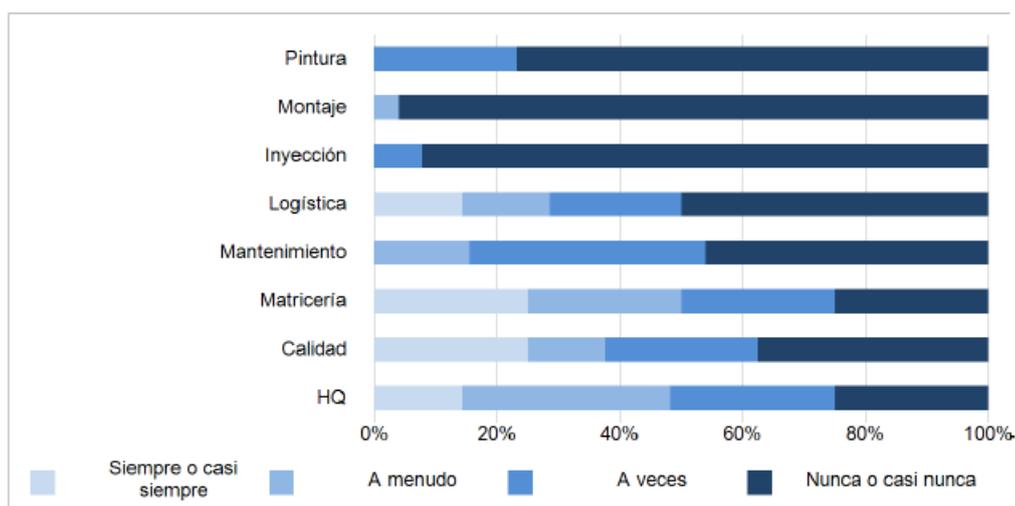
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	61,5 %	35,3 %	43,1 %	50 %	53,8 %	50 %	62,5 %	50 %
A menudo	23,1 %	33,3 %	21,6 %	42,9 %	38,5 %	25 %	37,5 %	35,7 %
A veces	15,4 %	17,6 %	31,4 %	7,1 %	7,7 %	25 %	0 %	14,3 %
Nunca o casi nunca	0 %	13,8 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



Exigencias emocionales

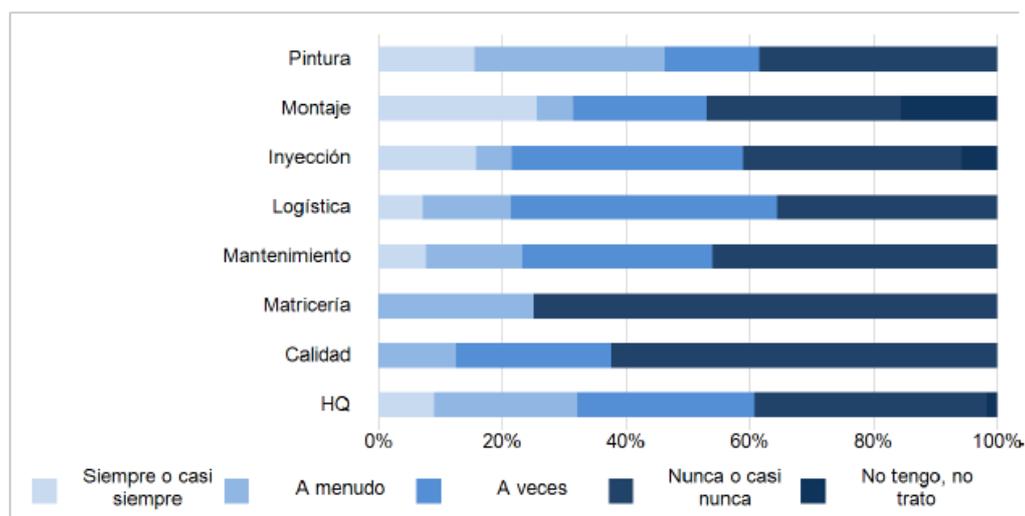
33f - En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	0 %	0 %	14,3 %	0 %	25 %	25 %	14,3 %
A menudo	0 %	3,9 %	0 %	14,3 %	15,4 %	25 %	12,5 %	33,9 %
A veces	23,1 %	0 %	7,8 %	21,4 %	38,5 %	25 %	25 %	26,8 %
Nunca o casi nunca	76,9 %	96,1 %	92,2 %	50 %	46,1 %	25 %	37,5 %	25 %



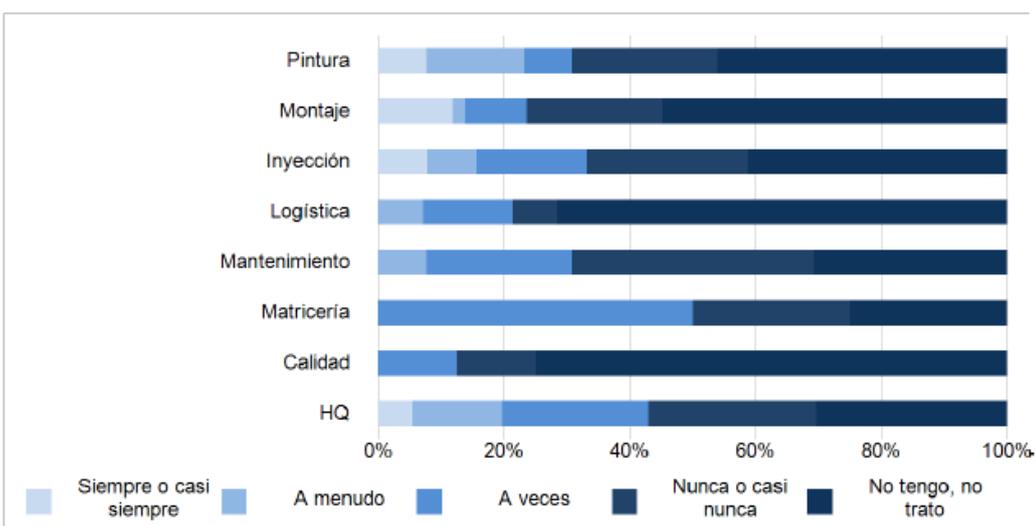
34a - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	25,5 %	15,7 %	7,1 %	7,7 %	0 %	0 %	8,9 %
A menudo	30,8 %	5,9 %	5,9 %	14,3 %	15,4 %	25 %	12,5 %	23,2 %
A veces	15,4 %	21,6 %	37,3 %	42,9 %	30,8 %	0 %	25 %	28,6 %
Nunca o casi nunca	38,4 %	31,4 %	35,3 %	35,7 %	46,1 %	75 %	62,5 %	37,5 %
No tengo, no trato	0 %	15,6 %	5,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %



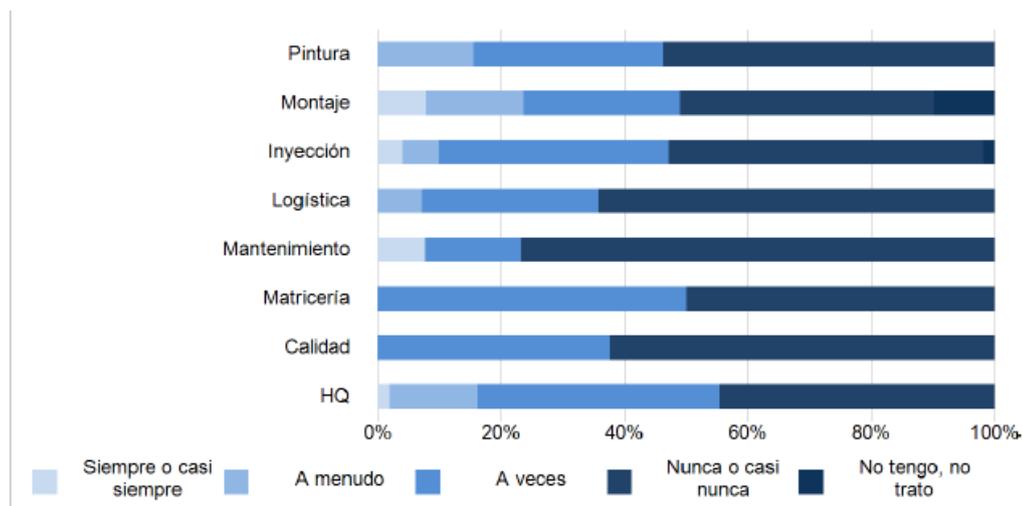
34b - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus subordinados

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	11,8 %	7,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5,4 %
A menudo	15,4 %	2 %	7,8 %	7,1 %	7,7 %	0 %	0 %	14,3 %
A veces	7,7 %	9,8 %	17,6 %	14,3 %	23,1 %	50 %	12,5 %	23,2 %
Nunca o casi nunca	23,1 %	21,6 %	25,5 %	7,1 %	38,5 %	25 %	12,5 %	26,8 %
No tengo, no trato	46,1 %	54,8 %	41,3 %	71,5 %	30,7 %	25 %	75 %	30,3 %



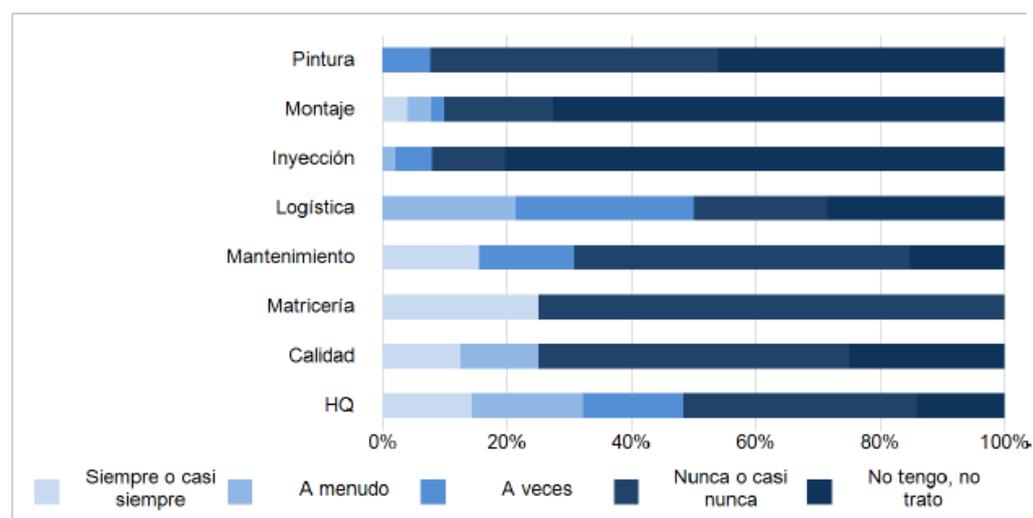
34c - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	7,8 %	3,9 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	1,8 %
A menudo	15,4 %	15,7 %	5,9 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	14,3 %
A veces	30,8 %	25,5 %	37,3 %	28,6 %	15,4 %	50 %	37,5 %	39,3 %
Nunca o casi nunca	53,8 %	41,2 %	51 %	64,3 %	76,9 %	50 %	62,5 %	44,6 %
No tengo, no trato	0 %	9,8 %	1,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



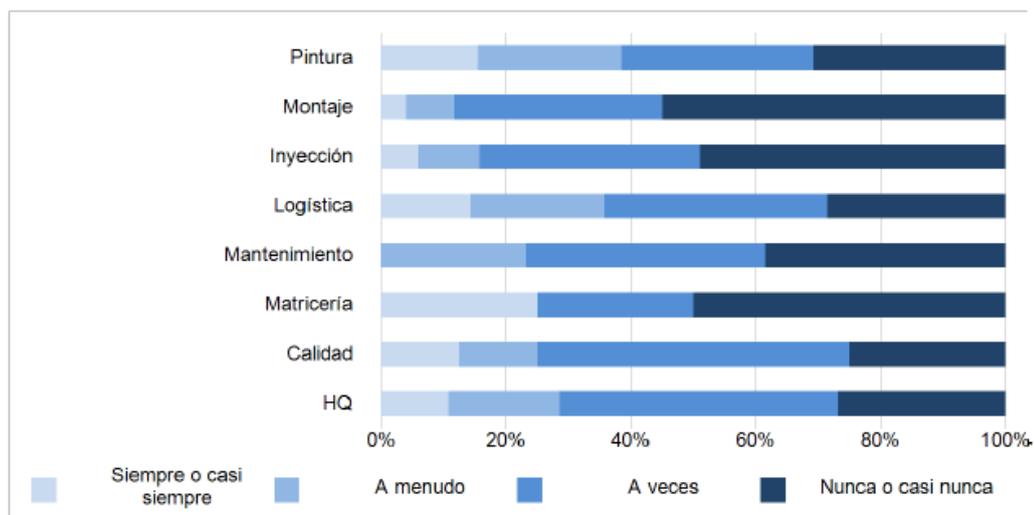
34d - En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	3,9 %	0 %	0 %	15,4 %	25 %	12,5 %	14,3 %
A menudo	0 %	3,9 %	2 %	21,4 %	0 %	0 %	12,5 %	17,9 %
A veces	7,7 %	2 %	5,9 %	28,6 %	15,4 %	0 %	0 %	16,1 %
Nunca o casi nunca	46,2 %	17,6 %	11,8 %	21,4 %	53,8 %	75 %	50 %	37,5 %
No tengo, no trato	46,1 %	72,6 %	80,3 %	28,6 %	15,4 %	0 %	25 %	14,2 %



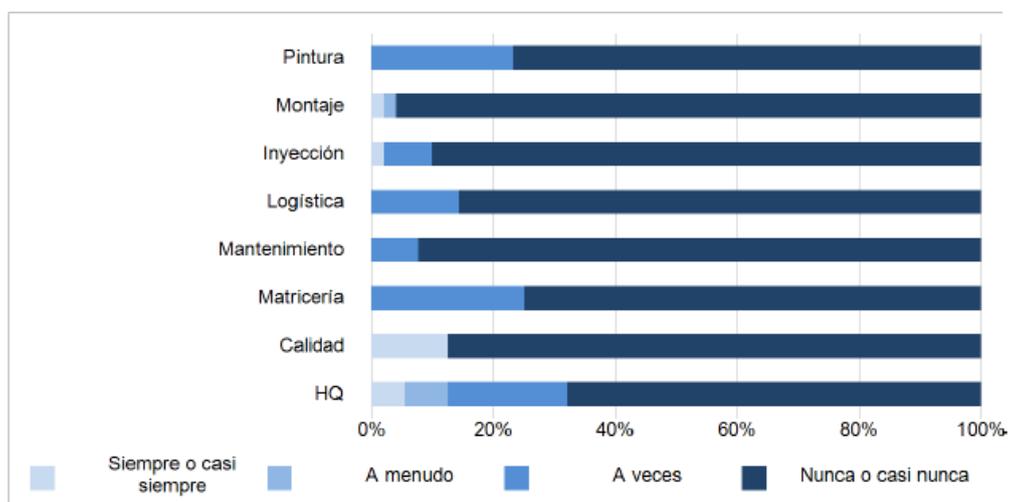
35 - Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afectan emocionalmente?

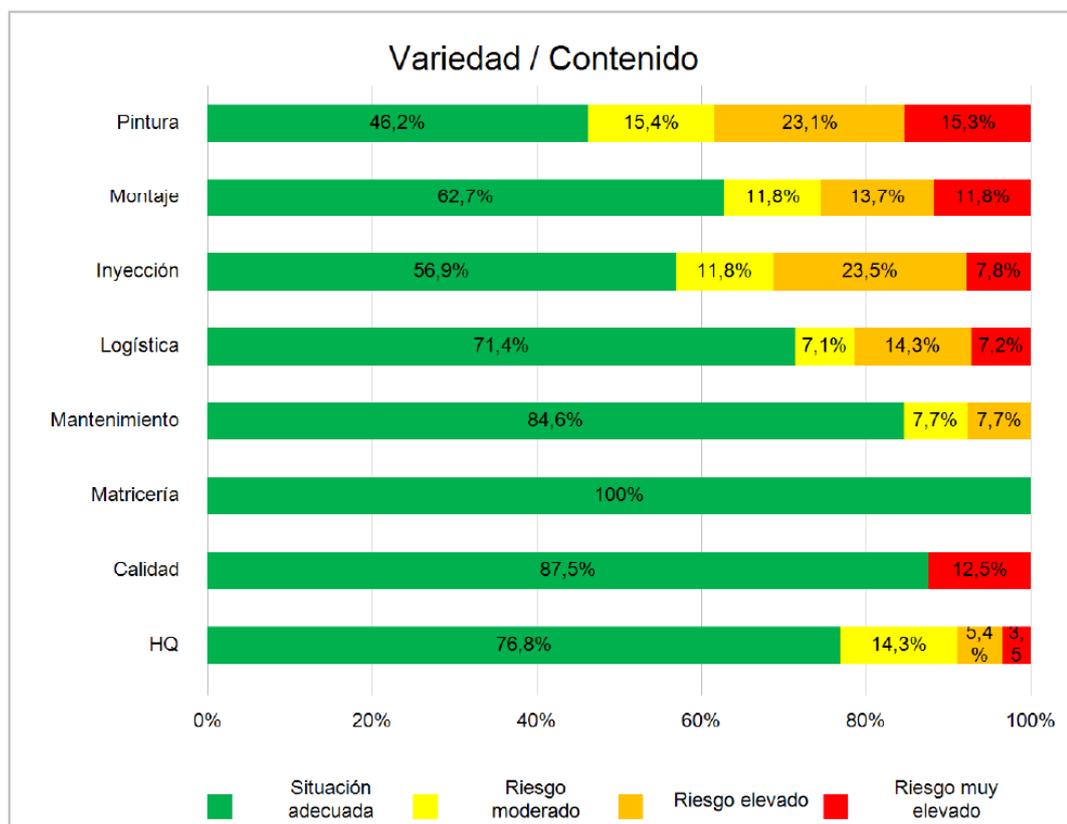
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	15,4 %	3,9 %	5,9 %	14,3 %	0 %	25 %	12,5 %	10,7 %
A menudo	23,1 %	7,8 %	9,8 %	21,4 %	0 %	0 %	12,5 %	17,9 %
A veces	30,8 %	33,3 %	35,3 %	35,7 %	38,5 %	25 %	50 %	44,6 %
Nunca o casi nunca	30,7 %	55 %	49 %	28,6 %	38,4 %	50 %	25 %	26,8 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	2 %	2 %	0 %	0 %	0 %	12,5 %	5,4 %
A menudo	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	7,1 %
A veces	23,1 %	0 %	7,8 %	14,3 %	7,7 %	25 %	0 %	19,6 %
Nunca o casi nunca	76,9 %	96 %	90,2 %	85,7 %	92,3 %	75 %	87,5 %	67,9 %





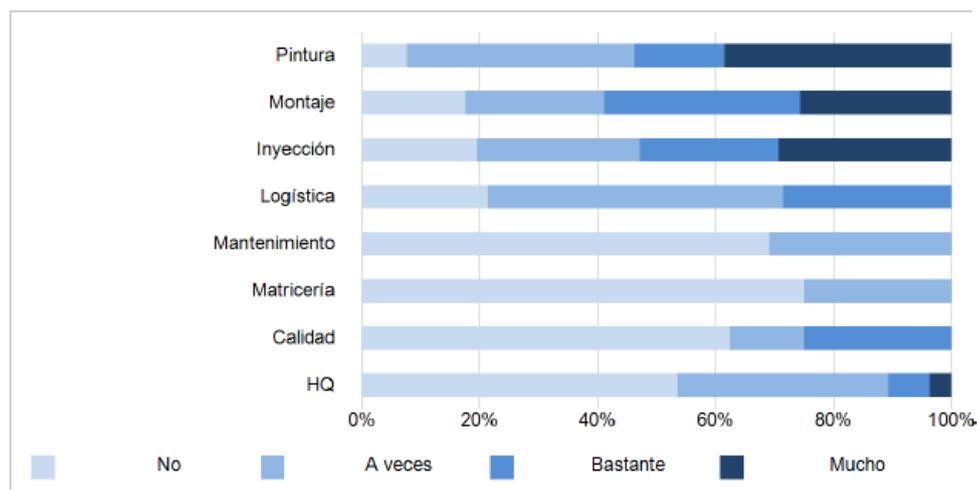
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	6	2	3	2
Montaje	32	6	7	6
Inyección	29	6	12	4
Logística	10	1	2	1
Mantenimiento	11	1	1	0
Matricería	4	0	0	0
Calidad	7	0	0	1
HQ	43	8	3	2

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	0-69	30,38	13,53	34,00
Montaje	0-69	28,53	12,01	26,00
Inyección	0-69	27,94	10,94	29,00
Logística	0-69	27,29	9,90	25,00
Mantenimiento	0-69	16,69	11,45	14,00
Matricería	0-69	10,75	6,40	8,50
Calidad	0-69	18,63	14,23	17,50
HQ	0-69	19,86	12,33	20,00

La evaluación de la adecuación y de la Variedad/Contenido de trabajo se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No	7,7 %	17,6 %	19,6 %	21,4 %	69,2 %	75 %	62,5 %	53,6 %
A veces	38,5 %	23,5 %	27,5 %	50 %	30,8 %	25 %	12,5 %	35,7 %
Bastante	15,4 %	33,3 %	23,5 %	28,6 %	0 %	0 %	25 %	7,1 %
Mucho	38,4 %	25,6 %	29,4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Mucho	38,5 %	51 %	41,2 %	42,9 %	53,8 %	75 %	62,5 %	62,5 %
Bastante	46,2 %	35,3 %	47,1 %	42,9 %	46,2 %	25 %	37,5 %	33,9 %
Poco								
Nada								

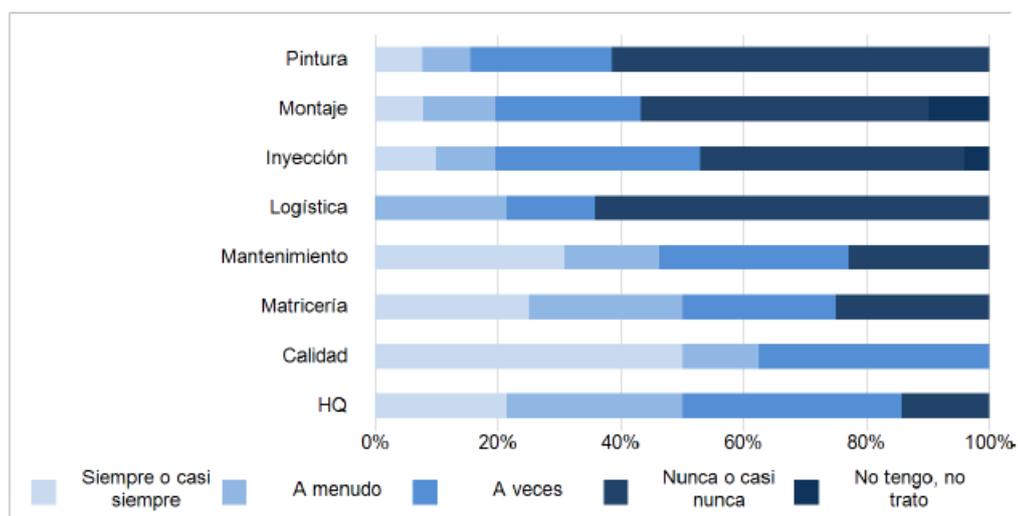
39 - ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No es muy importante	7,7 %	7,8 %	5,9 %	14,3 %	7,7 %	0 %	0 %	1,8 %
Es importante	30,8 %	49 %	39,2 %	35,7 %	30,8 %	25 %	62,5 %	41,1 %
Es muy importante	53,8 %	23,5 %	39,2 %	42,9 %	61,5 %	75 %	37,5 %	51,8 %
No lo sé	7,7 %	19,7 %	15,7 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	5,3 %



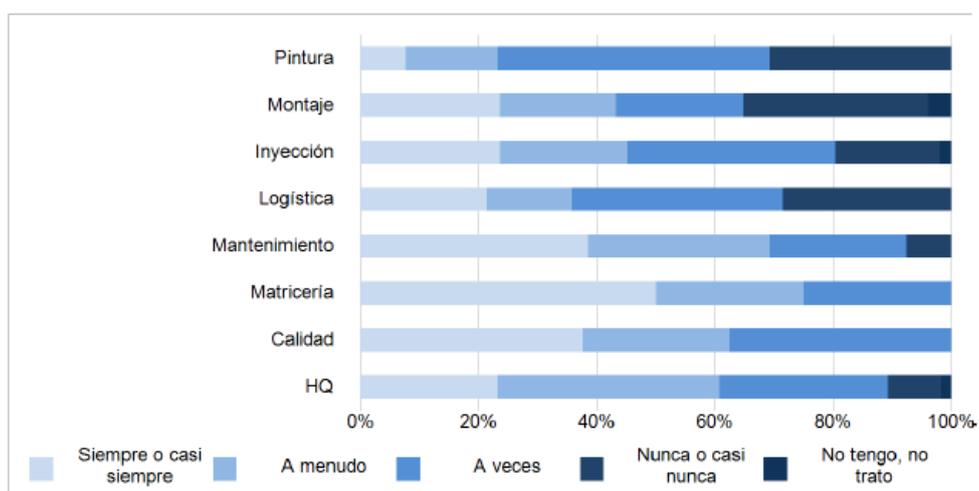
40a - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus superiores

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	7,8 %	9,8 %	0 %	30,8 %	25 %	50 %	21,4 %
A menudo	7,7 %	11,8 %	9,8 %	21,4 %	15,4 %	25 %	12,5 %	28,6 %
A veces	23,1 %	23,5 %	33,3 %	14,3 %	30,8 %	25 %	37,5 %	35,7 %
Nunca o casi nunca	61,5 %	47,1 %	43,1 %	64,3 %	23 %	25 %	0 %	14,3 %
No tengo, no trato	0 %	9,8 %	4 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



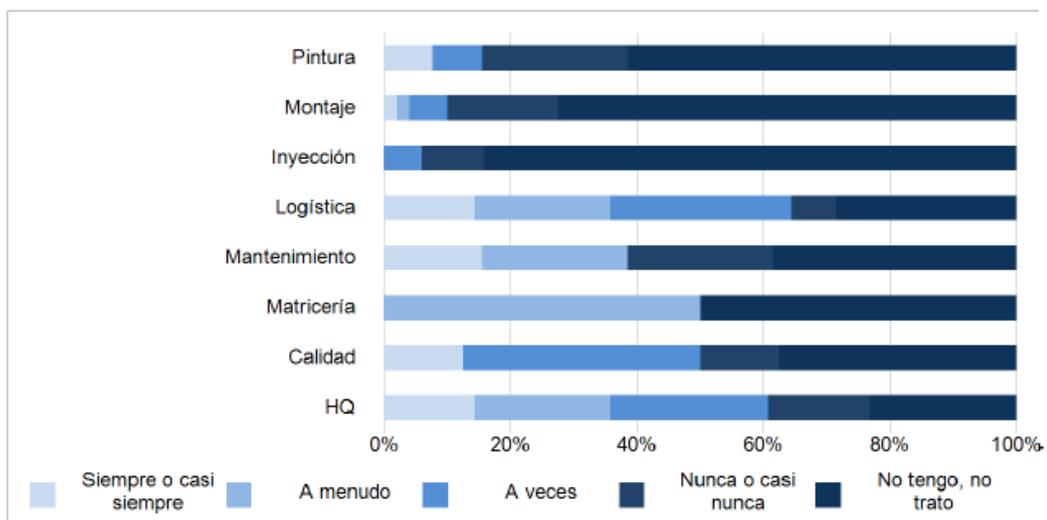
40b - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	23,5 %	23,5 %	21,4 %	38,5 %	50 %	37,5 %	23,2 %
A menudo	15,4 %	19,6 %	21,6 %	14,3 %	30,8 %	25 %	25 %	37,5 %
A veces	46,2 %	21,6 %	35,3 %	35,7 %	23,1 %	25 %	37,5 %	28,6 %
Nunca o casi nunca	30,7 %	31,4 %	17,6 %	28,6 %	7,6 %	0 %	0 %	8,9 %
No tengo, no trato	0 %	3,9 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %

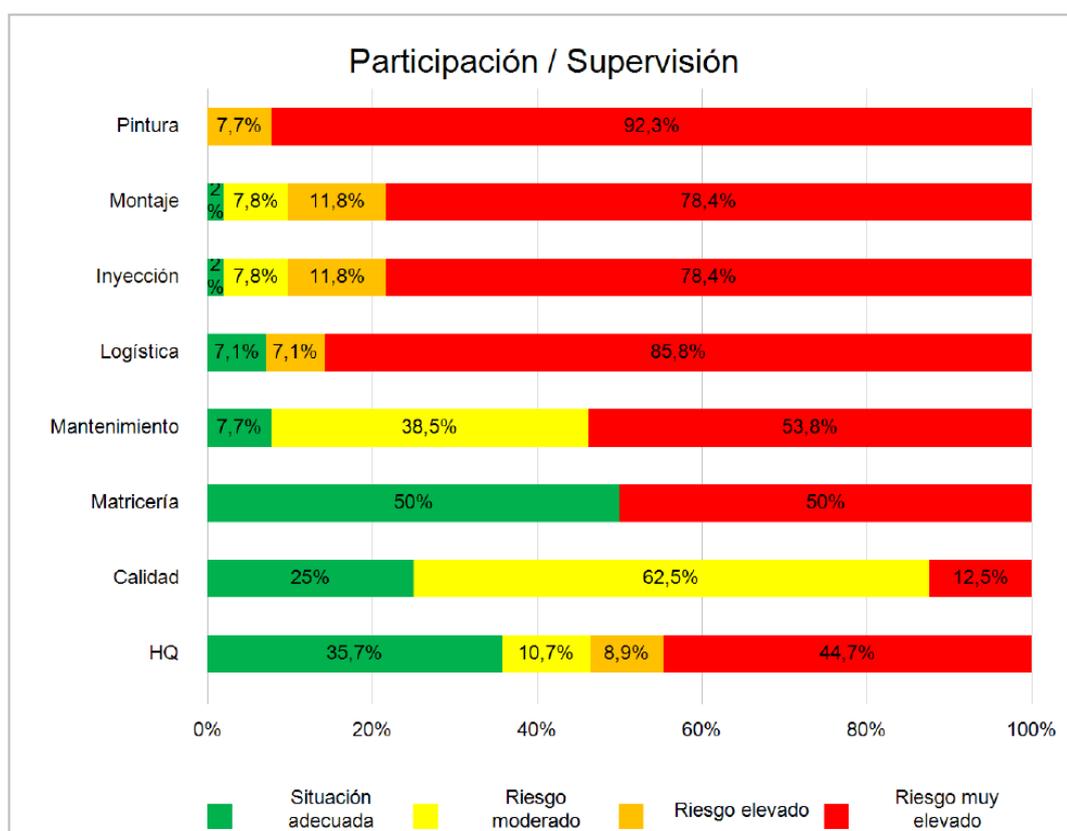


40c - En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	2 %	0 %	14,3 %	15,4 %	0 %	12,5 %	14,3 %
A menudo	0 %	2 %	0 %	21,4 %	23,1 %	50 %	0 %	21,4 %
A veces	7,7 %	5,9 %	5,9 %	28,6 %	0 %	0 %	37,5 %	25 %
Nunca o casi nunca	23,1 %	17,6 %	9,8 %	7,1 %	23,1 %	0 %	12,5 %	16,1 %
No tengo, no trato	61,5 %	72,5 %	84,3 %	28,6 %	38,4 %	50 %	37,5 %	23,2 %



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



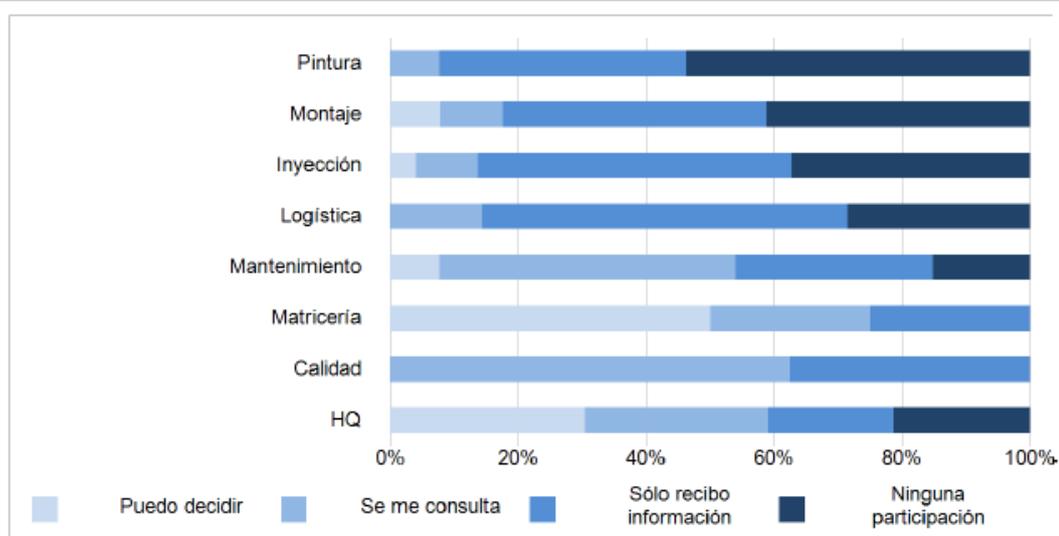
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	0	0	1	12
Montaje	1	4	6	40
Inyección	1	4	6	40
Logística	1	0	1	12
Mantenimiento	1	5	0	7
Matricería	2	0	0	2
Calidad	2	5	0	1
HQ	20	6	5	25

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	4-87	56,69	17,08	51,00
Montaje	4-87	47,57	14,07	44,00
Inyección	4-87	49,59	15,44	47,00
Logística	4-87	56,57	16,69	61,50
Mantenimiento	4-87	37,69	11,74	37,00
Matricería	4-87	30,25	12,53	32,50
Calidad	4-87	29,50	11,15	28,50
HQ	4-87	35,27	19,27	34,00

La evaluación de la adecuación y de la calidad de la Participación/Supervisión se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

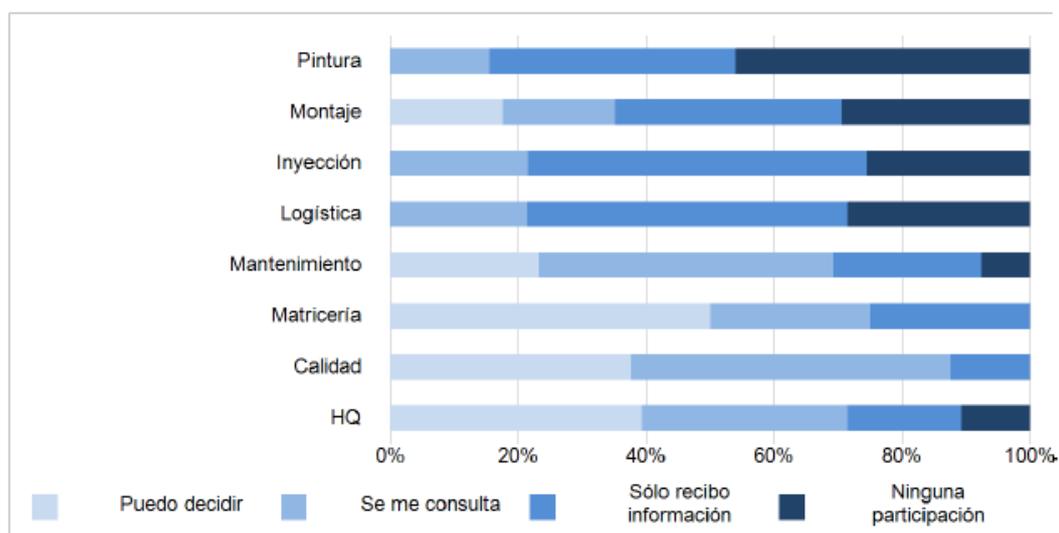
11a - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	7,8 %	3,9 %	0 %	7,7 %	50 %	0 %	30,4 %
Se me consulta	7,7 %	9,8 %	9,8 %	14,3 %	46,2 %	25 %	62,5 %	28,6 %
Sólo recibo información	38,5 %	41,2 %	49 %	57,1 %	30,8 %	25 %	37,5 %	19,6 %
Ninguna participación	53,8 %	41,2 %	37,3 %	28,6 %	15,3 %	0 %	0 %	21,4 %



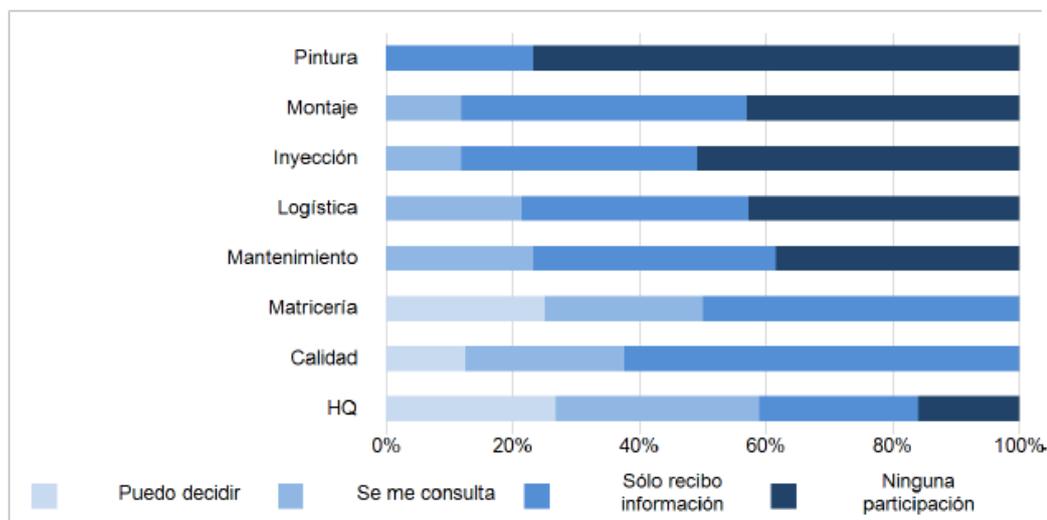
11b - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	17,6 %	0 %	0 %	23,1 %	50 %	37,5 %	39,3 %
Se me consulta	15,4 %	17,6 %	21,6 %	21,4 %	46,2 %	25 %	50 %	32,1 %
Sólo recibo información	38,5 %	35,3 %	52,9 %	50 %	23,1 %	25 %	12,5 %	17,9 %
Ninguna participación	46,1 %	29,5 %	25,5 %	28,6 %	7,6 %	0 %	0 %	10,7 %



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

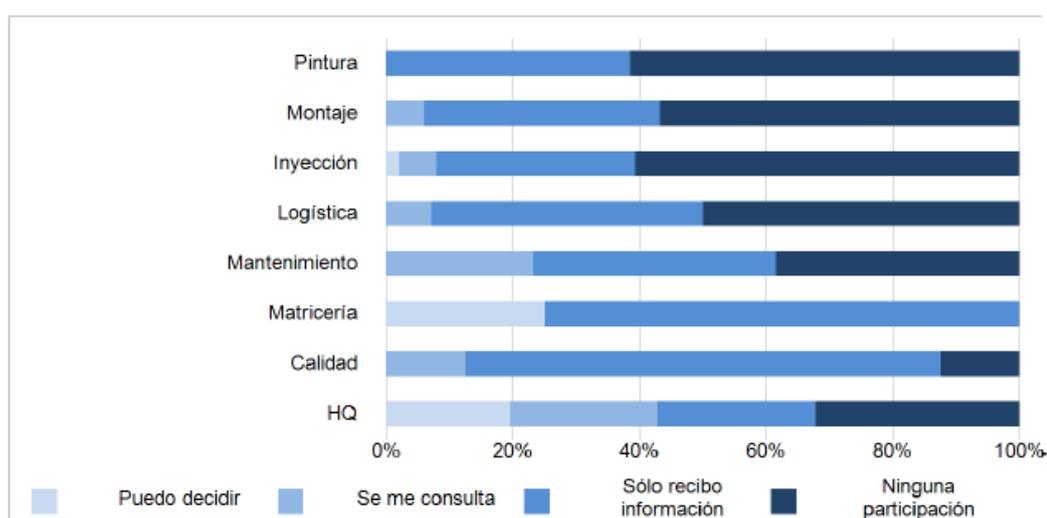
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	25 %	12,5 %	26,8 %
Se me consulta	0 %	11,8 %	11,8 %	21,4 %	23,1 %	25 %	25 %	32,1 %
Sólo recibo información	23,1 %	45,1 %	37,3 %	35,7 %	38,5 %	50 %	62,5 %	25 %
Ninguna participación	76,9 %	43,1 %	50,9 %	42,9 %	38,4 %	0 %	0 %	16,1 %



11d - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

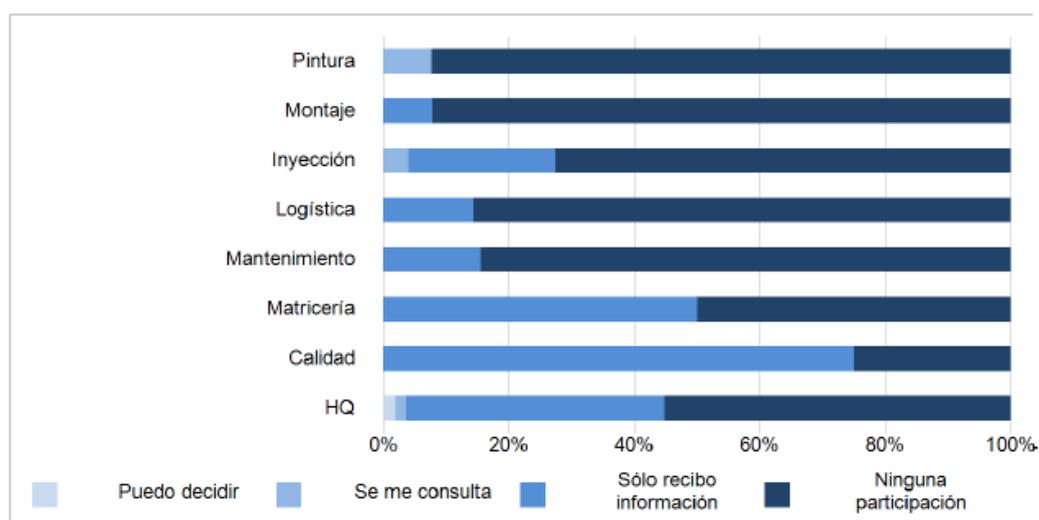
reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matriceria	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	25 %	0 %	19,6 %
Se me consulta	0 %	5,9 %	5,9 %	7,1 %	23,1 %	0 %	12,5 %	23,2 %
Sólo recibo información	38,5 %	37,3 %	31,4 %	42,9 %	38,5 %	75 %	75 %	25 %
Ninguna participación	61,5 %	56,8 %	60,7 %	50 %	38,4 %	0 %	12,5 %	32,2 %



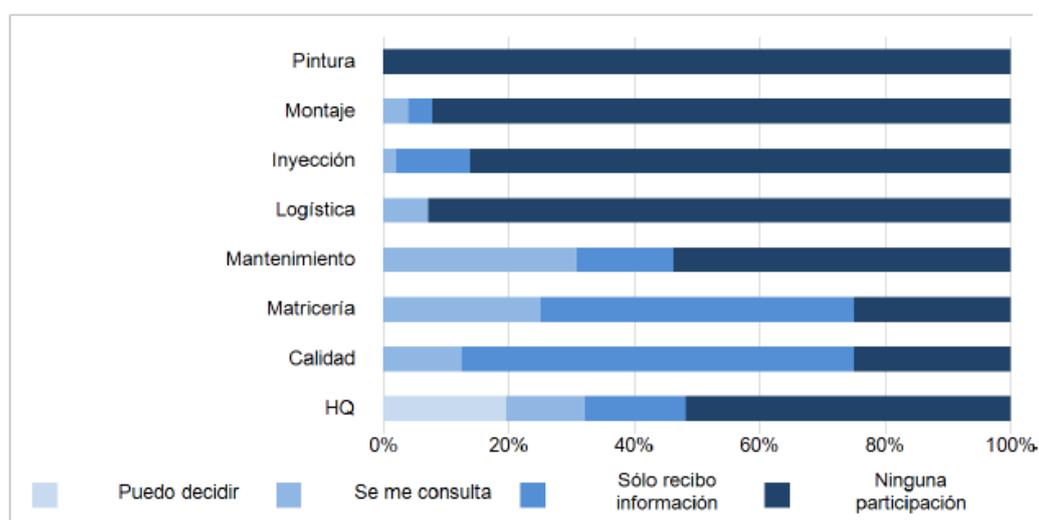
11e - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matriceria	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %
Se me consulta	7,7 %	0 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %
Sólo recibo información	0 %	7,8 %	23,5 %	14,3 %	15,4 %	50 %	75 %	41,1 %
Ninguna participación	92,3 %	92,2 %	72,6 %	85,7 %	84,6 %	50 %	25 %	55,3 %



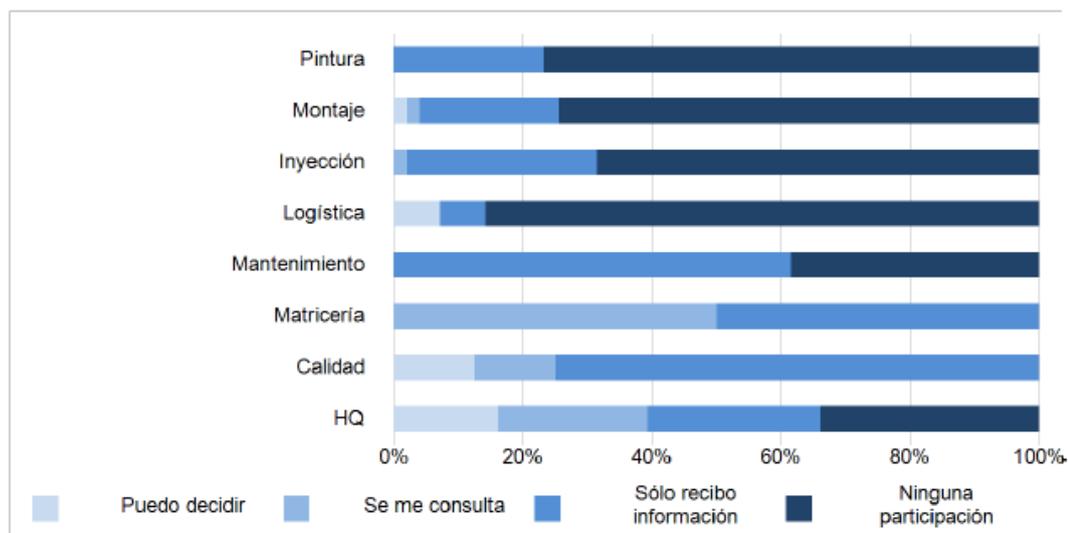
11f - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	19,6 %
Se me consulta	0 %	3,9 %	2 %	7,1 %	30,8 %	25 %	12,5 %	12,5 %
Sólo recibo información	0 %	3,9 %	11,8 %	0 %	15,4 %	50 %	62,5 %	16,1 %
Ninguna participación	100 %	92,2 %	86,2 %	92,9 %	53,8 %	25 %	25 %	51,8 %



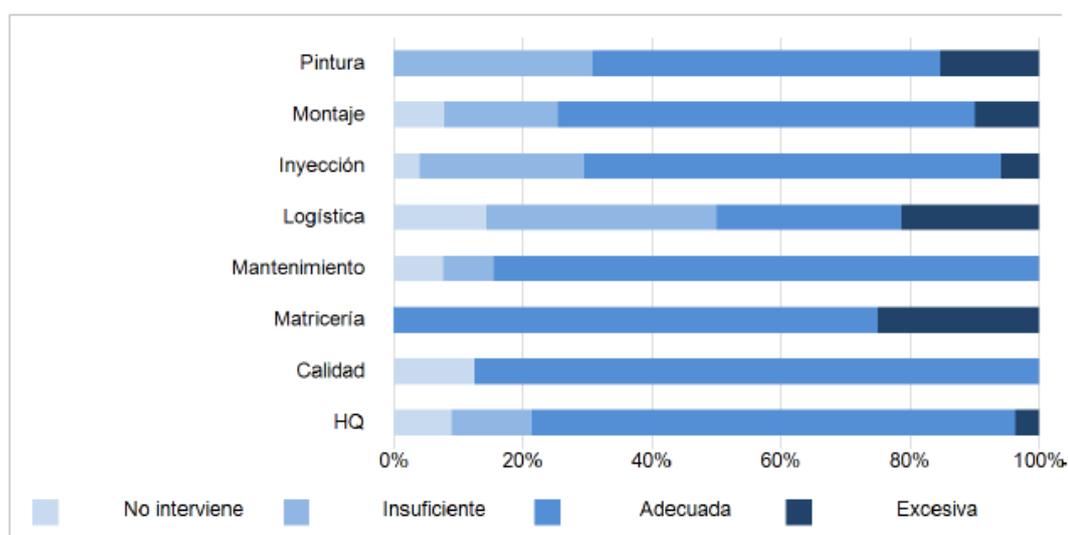
11g - Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Puedo decidir	0 %	2 %	0 %	7,1 %	0 %	0 %	12,5 %	16,1 %
Se me consulta	0 %	2 %	2 %	0 %	0 %	50 %	12,5 %	23,2 %
Sólo recibo información	23,1 %	21,6 %	29,4 %	7,1 %	61,5 %	50 %	75 %	26,8 %
Ninguna participación	76,9 %	74,4 %	68,6 %	85,8 %	38,5 %	0 %	0 %	33,9 %



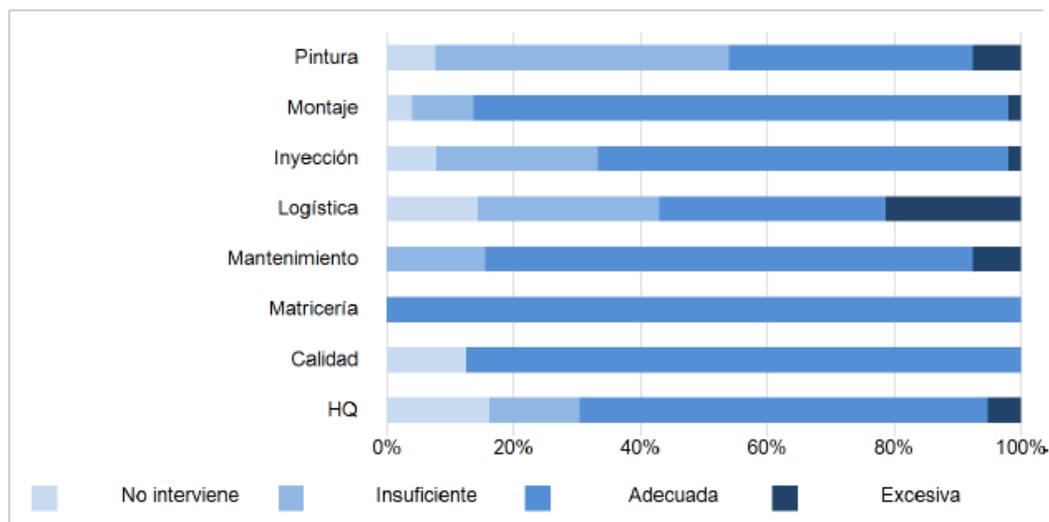
12a - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No interviene	0 %	7,8 %	3,9 %	14,3 %	7,7 %	0 %	12,5 %	8,9 %
Insuficiente	30,8 %	17,6 %	25,5 %	35,7 %	7,7 %	0 %	0 %	12,5 %
Adecuada	53,8 %	64,7 %	64,7 %	28,6 %	84,6 %	75 %	87,5 %	75 %
Excesiva	15,4 %	9,9 %	5,9 %	21,4 %	0 %	25 %	0 %	3,6 %



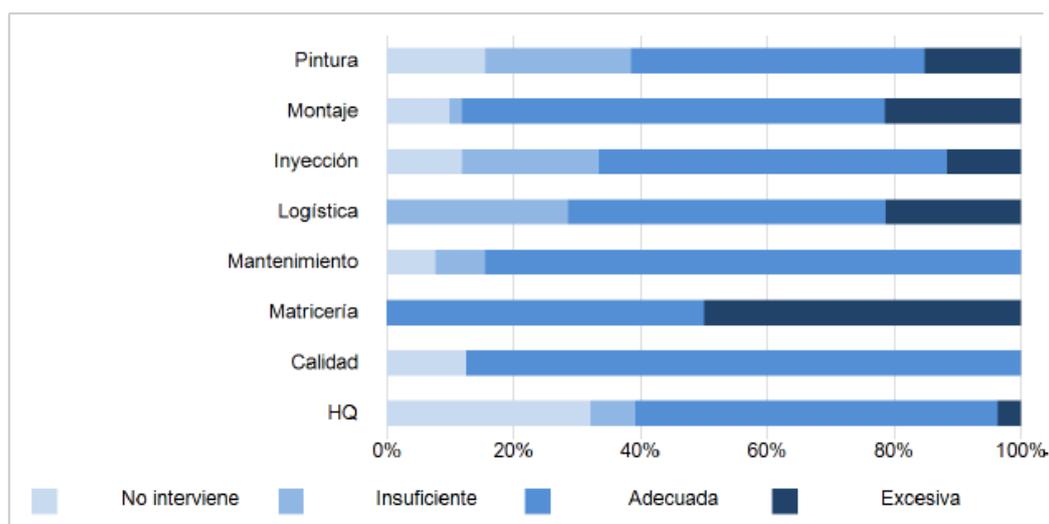
12b - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No interviene	7,7 %	3,9 %	7,8 %	14,3 %	0 %	0 %	12,5 %	16,1 %
Insuficiente	46,2 %	9,8 %	25,5 %	28,6 %	15,4 %	0 %	0 %	14,3 %
Adecuada	38,5 %	84,3 %	64,7 %	35,7 %	76,9 %	100 %	87,5 %	64,3 %
Excesiva	7,6 %	2 %	2 %	21,4 %	7,7 %	0 %	0 %	5,3 %



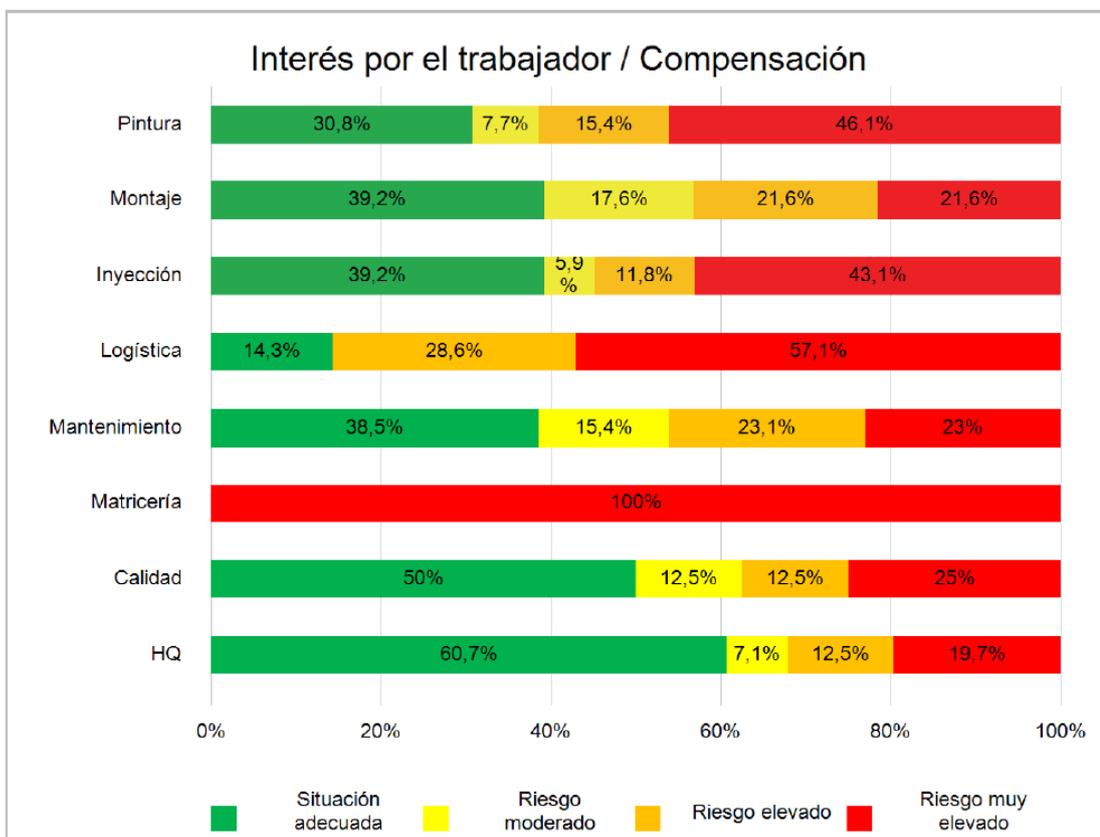
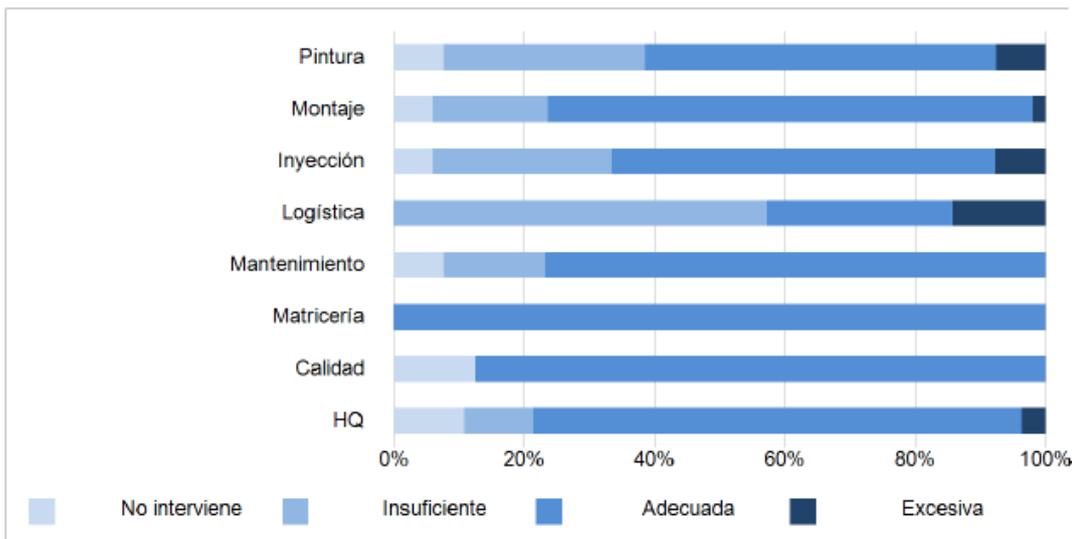
12c - ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No interviene	15,4 %	9,8 %	11,8 %	0 %	7,7 %	0 %	12,5 %	32,1 %
Insuficiente	23,1 %	2 %	21,6 %	28,6 %	7,7 %	0 %	0 %	7,1 %
Adecuada	46,2 %	66,7 %	54,9 %	50 %	84,6 %	50 %	87,5 %	57,1 %
Excesiva	15,3 %	21,5 %	11,7 %	21,4 %	0 %	50 %	0 %	3,7 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No interviene	7,7 %	5,9 %	5,9 %	0 %	7,7 %	0 %	12,5 %	10,7 %
Insuficiente	30,8 %	17,6 %	27,5 %	57,1 %	15,4 %	0 %	0 %	10,7 %
Adecuada	53,8 %	74,5 %	58,8 %	28,6 %	76,9 %	100 %	87,5 %	75 %
Excesiva	7,7 %	2 %	7,8 %	14,3 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %



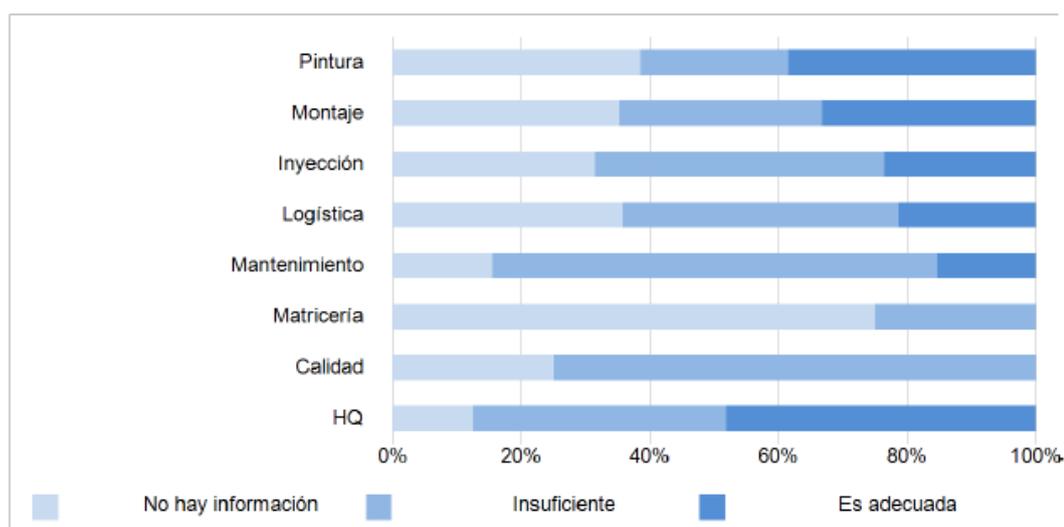
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	4	1	2	6
Montaje	20	9	11	11
Inyección	20	3	6	22
Logística	2	0	4	8
Mantenimiento	5	2	3	3
Matricería	0	0	0	4
Calidad	4	1	1	2
HQ	34	4	7	11

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	0-73	54,31	14,74	57,00
Montaje	0-73	49,80	14,38	53,00
Inyección	0-73	53,41	16,34	58,00
Logística	0-73	58,57	13,97	62,50
Mantenimiento	0-73	51,54	12,53	53,00
Matricería	0-73	67,25	2,75	67,50
Calidad	0-73	49,50	13,30	48,50
HQ	0-73	41,77	20,10	43,50

La evaluación de la adecuación y de la calidad del Interés por el trabajador/Compensación se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

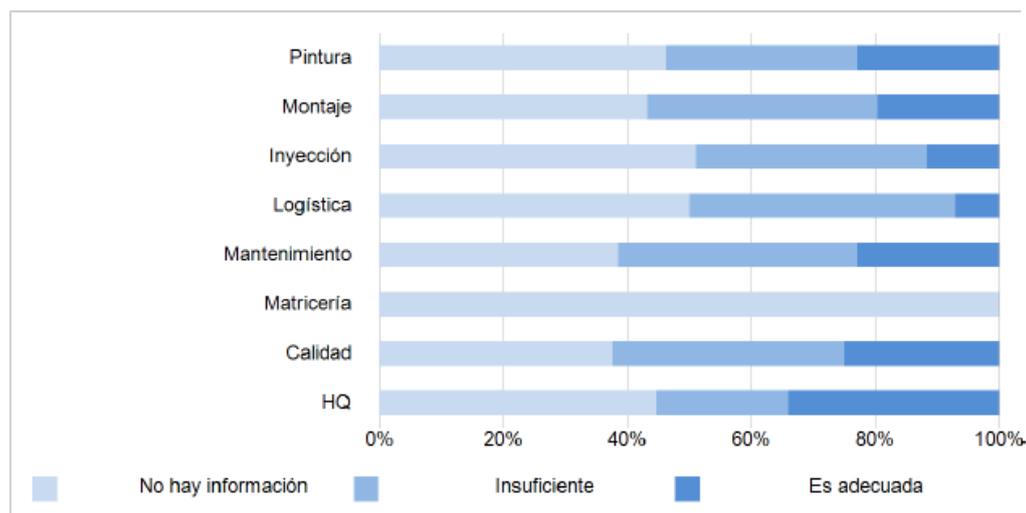
13a - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de formación

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No hay información	38,5 %	35,3 %	31,4 %	35,7 %	15,4 %	75 %	25 %	12,5 %
Insuficiente	23,1 %	31,4 %	45,1 %	42,9 %	69,2 %	25 %	75 %	39,3 %
Es adecuada	38,4 %	33,3 %	23,5 %	21,4 %	15,4 %	0 %	0 %	48,2 %



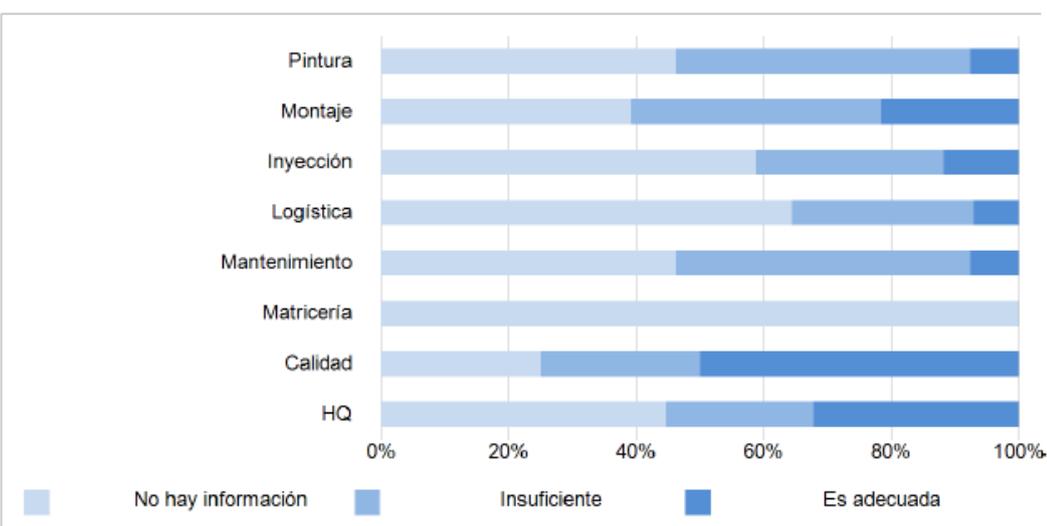
13b - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Las posibilidades de promoción

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No hay información	46,2 %	43,1 %	51 %	50 %	38,5 %	100 %	37,5 %	44,6 %
Insuficiente	30,8 %	37,3 %	37,3 %	42,9 %	38,5 %	0 %	37,5 %	21,4 %
Es adecuada	23 %	19,6 %	11,7 %	7,1 %	23 %	0 %	25 %	34 %



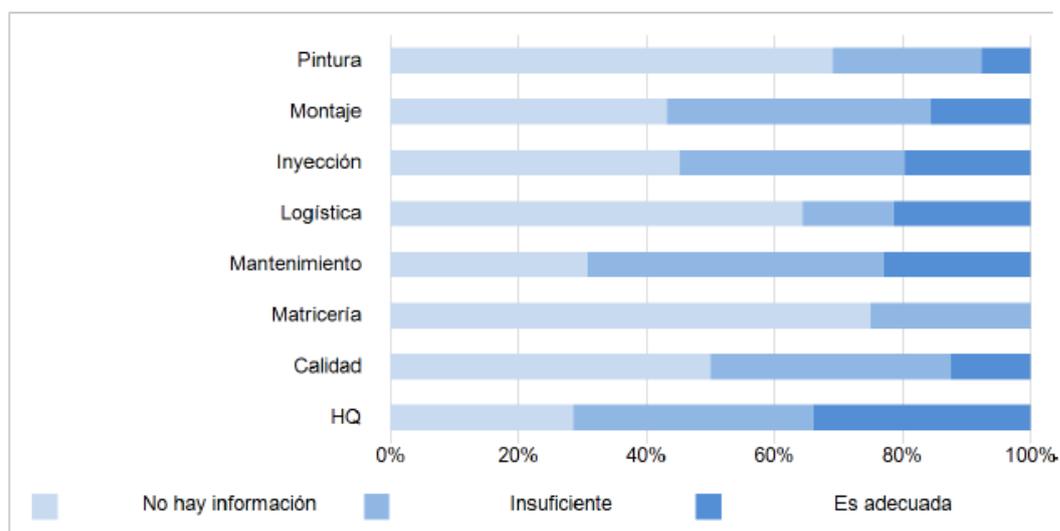
13c - ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
No hay información	46,2 %	39,2 %	58,8 %	64,3 %	46,2 %	100 %	25 %	44,6 %
Insuficiente	46,2 %	39,2 %	29,4 %	28,6 %	46,2 %	0 %	25 %	23,2 %
Es adecuada	7,6 %	21,6 %	11,8 %	7,1 %	7,6 %	0 %	50 %	32,2 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
No hay información	69,2 %	43,1 %	45,1 %	64,3 %	30,8 %	75 %	50 %	28,6 %
Insuficiente	23,1 %	41,2 %	35,3 %	14,3 %	46,2 %	25 %	37,5 %	37,5 %
Es adecuada	7,7 %	15,7 %	19,6 %	21,4 %	23 %	0 %	12,5 %	33,9 %

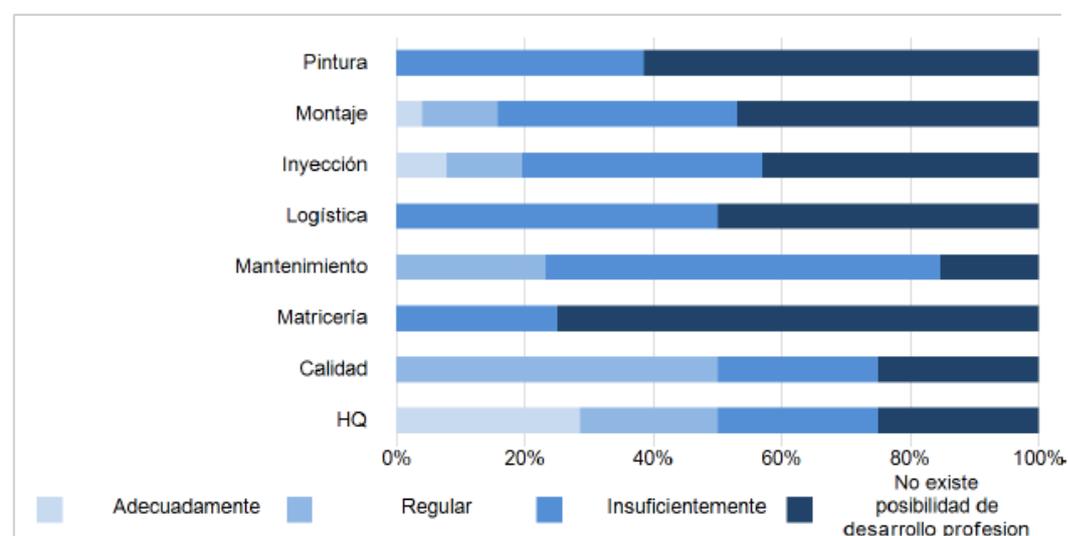


41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Adecuadamente	0 %	3,9 %	7,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	28,6 %
Regular	0 %	11,8 %	11,8 %	0 %	23,1 %	0 %	50 %	21,4 %
Insuficientemente	38,5 %	37,3 %	37,3 %	50 %	61,5 %	25 %	25 %	25 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	61,5 %	47 %	43,1 %	50 %	15,4 %	75 %	25 %	25 %

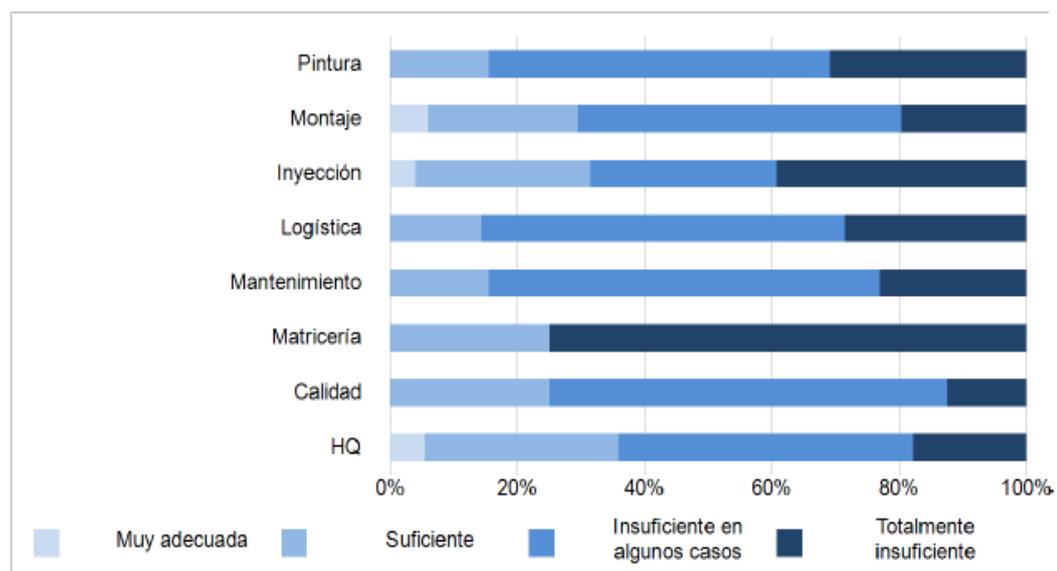
41 - ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera, etc.)?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Adecuadamente	0 %	3,9 %	7,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	28,6 %
Regular	0 %	11,8 %	11,8 %	0 %	23,1 %	0 %	50 %	21,4 %
Insuficientemente	38,5 %	37,3 %	37,3 %	50 %	61,5 %	25 %	25 %	25 %
No existe posibilidad de desarrollo profesional	61,5 %	47 %	43,1 %	50 %	15,4 %	75 %	25 %	25 %



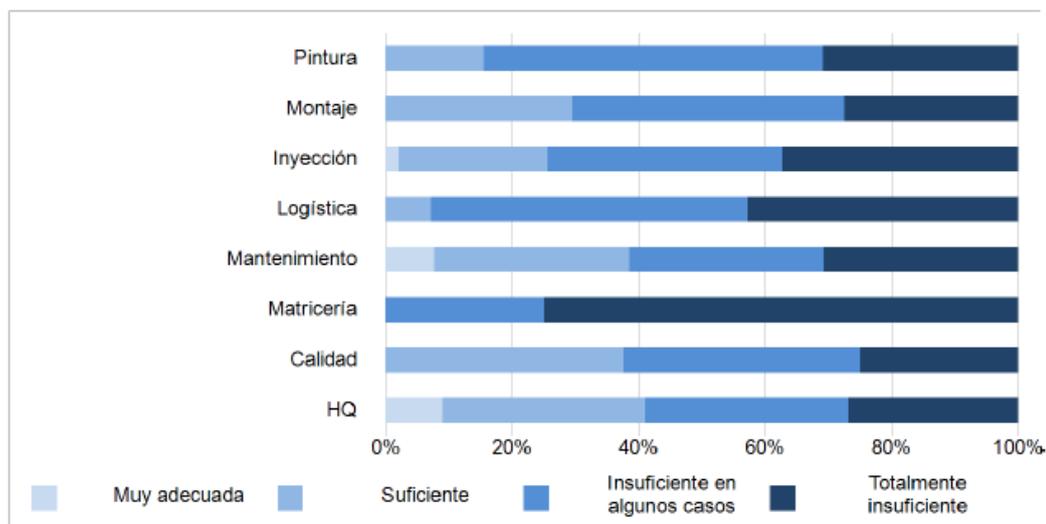
42 - ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Muy adecuada	0 %	5,9 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	5,4 %
Suficiente	15,4 %	23,5 %	27,5 %	14,3 %	15,4 %	25 %	25 %	30,4 %
Insuficiente en algunos casos	53,8 %	51 %	29,4 %	57,1 %	61,5 %	0 %	62,5 %	46,4 %
Totalmente insuficiente	30,8 %	19,6 %	39,2 %	28,6 %	23,1 %	75 %	12,5 %	17,8 %



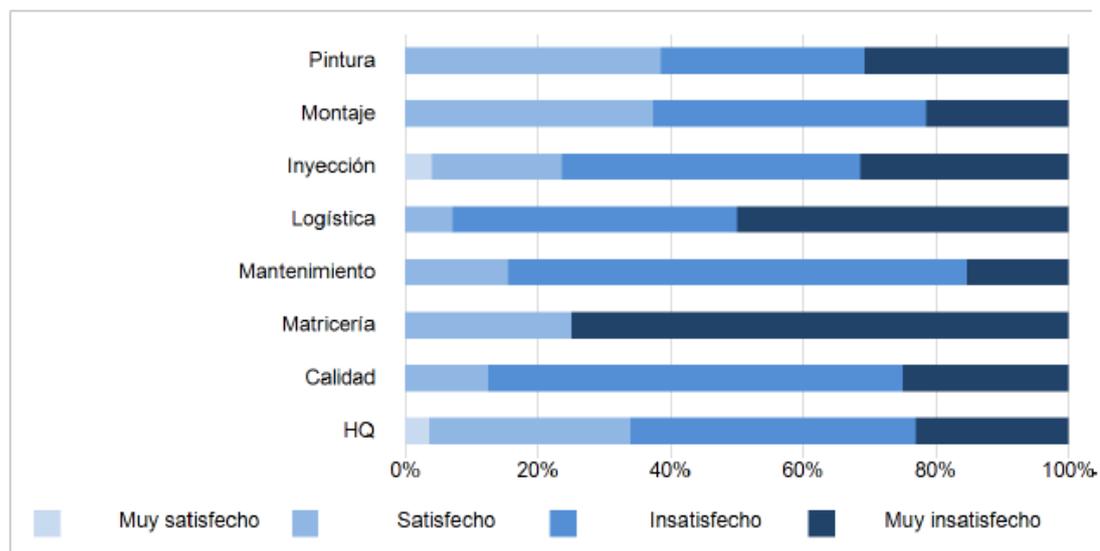
43 - En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

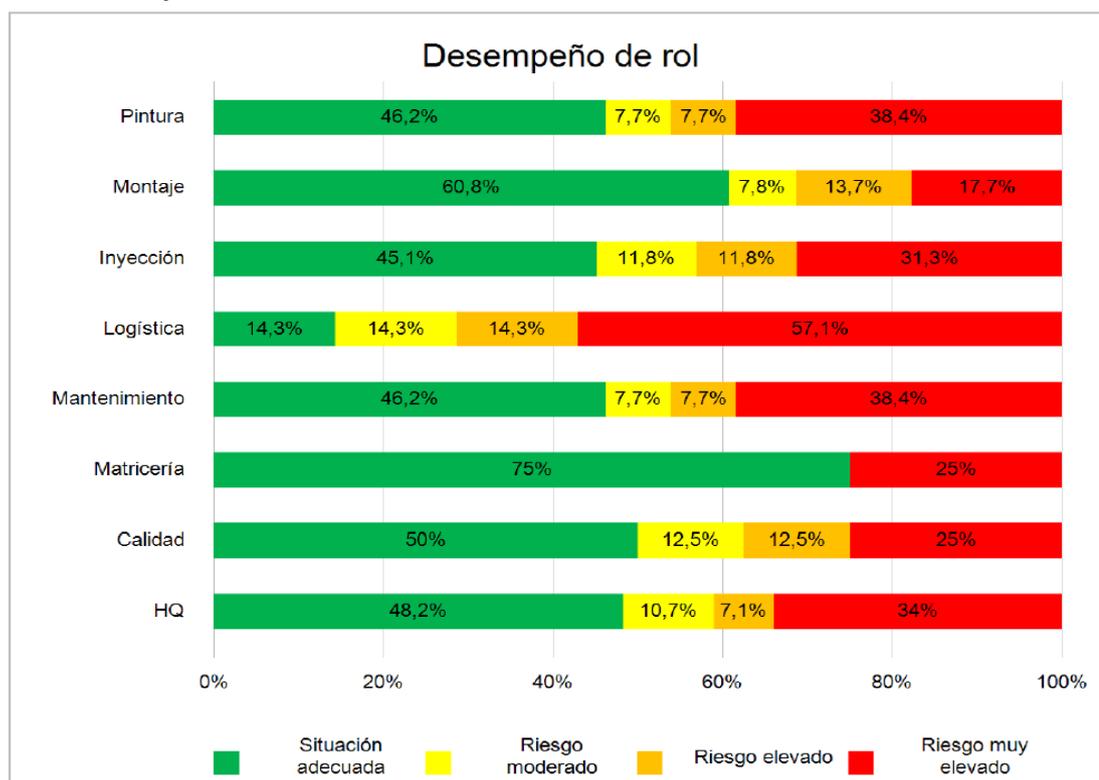
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Muy adecuada	0 %	0 %	2 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	8,9 %
Suficiente	15,4 %	29,4 %	23,5 %	7,1 %	30,8 %	0 %	37,5 %	32,1 %
Insuficiente en algunos casos	53,8 %	43,1 %	37,3 %	50 %	30,8 %	25 %	37,5 %	32,1 %
Totalmente insuficiente	30,8 %	27,5 %	32,2 %	42,9 %	30,7 %	75 %	25 %	26,9 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Muy satisfecho	0 %	0 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %
Satisfecho	38,5 %	37,3 %	19,6 %	7,1 %	15,4 %	25 %	12,5 %	30,4 %
Insatisfecho	30,8 %	41,2 %	45,1 %	42,9 %	69,2 %	0 %	62,5 %	42,9 %
Muy insatisfecho	30,7 %	21,5 %	31,4 %	50 %	15,4 %	75 %	25 %	23,1 %





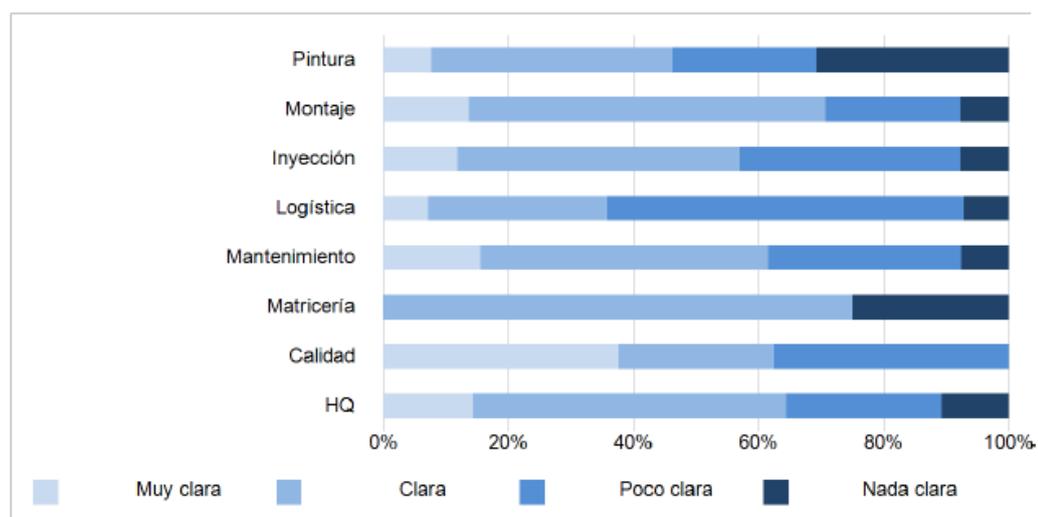
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	6	1	1	5
Montaje	31	4	7	9
Inyección	23	6	6	16
Logística	2	2	2	8
Mantenimiento	6	1	1	5
Matricería	3	0	0	1
Calidad	4	1	1	2
HQ	27	6	4	19

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	1-109	51,62	28,34	37,00
Montaje	1-109	32,27	21,84	26,00
Inyección	1-109	42,78	23,74	40,00
Logística	1-109	55,71	17,85	61,00
Mantenimiento	1-109	41,46	18,95	44,00
Matricería	1-109	42,75	32,26	31,50
Calidad	1-109	35,88	29,01	35,50
HQ	1-109	43,91	23,45	40,50

La evaluación de la adecuación y de la calidad en el Desempeño de rol se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

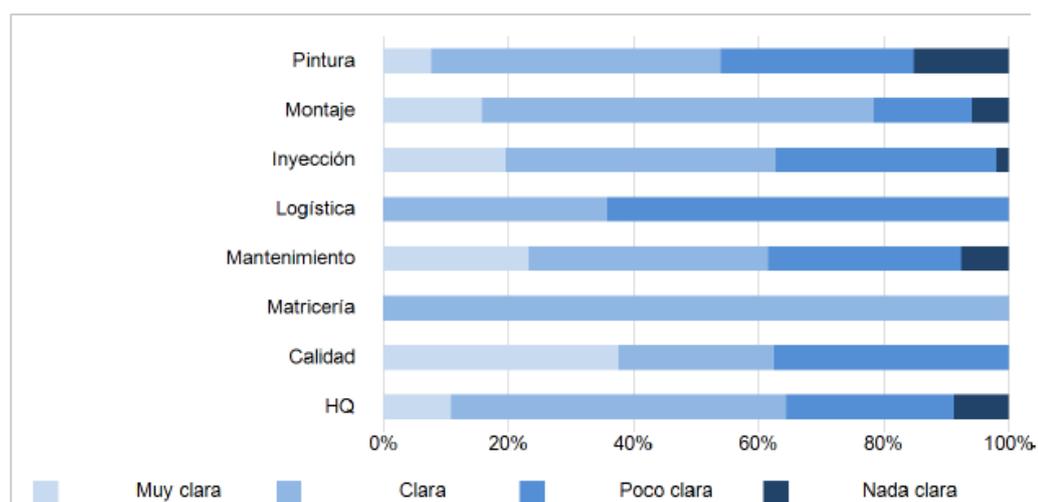
14a - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Muy clara	7,7 %	13,7 %	11,8 %	7,1 %	15,4 %	0 %	37,5 %	14,3 %
Clara	38,5 %	56,9 %	45,1 %	28,6 %	46,2 %	75 %	25 %	50 %
Poco clara	23,1 %	21,6 %	35,3 %	57,1 %	30,8 %	0 %	37,5 %	25 %
Nada clara	30,7 %	7,8 %	7,8 %	7,2 %	7,6 %	25 %	0 %	10,7 %



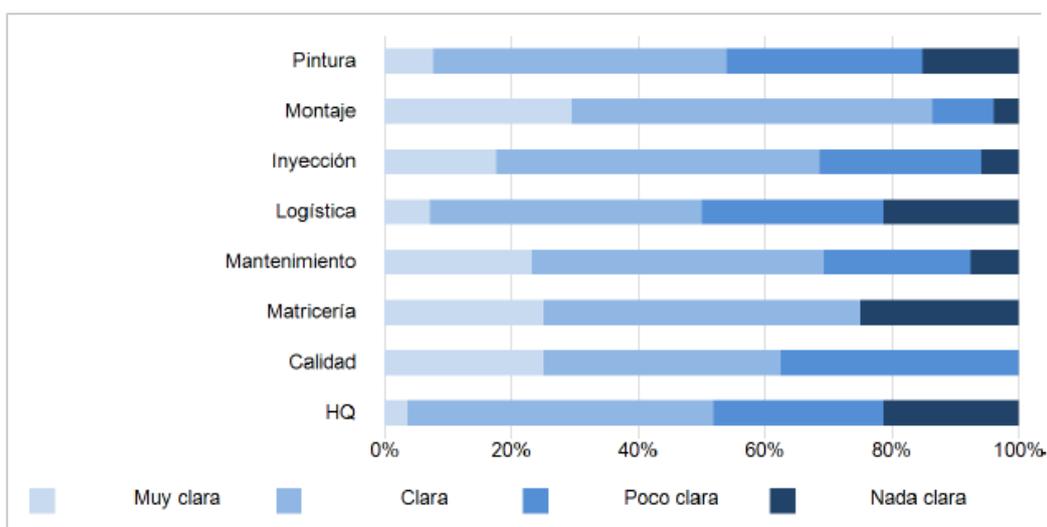
14b - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Muy clara	7,7 %	15,7 %	19,6 %	0 %	23,1 %	0 %	37,5 %	10,7 %
Clara	46,2 %	62,7 %	43,1 %	35,7 %	38,5 %	100 %	25 %	53,6 %
Poco clara	30,8 %	15,7 %	35,3 %	64,3 %	30,8 %	0 %	37,5 %	26,8 %
Nada clara	15,3 %	5,9 %	2 %	0 %	7,6 %	0 %	0 %	8,9 %



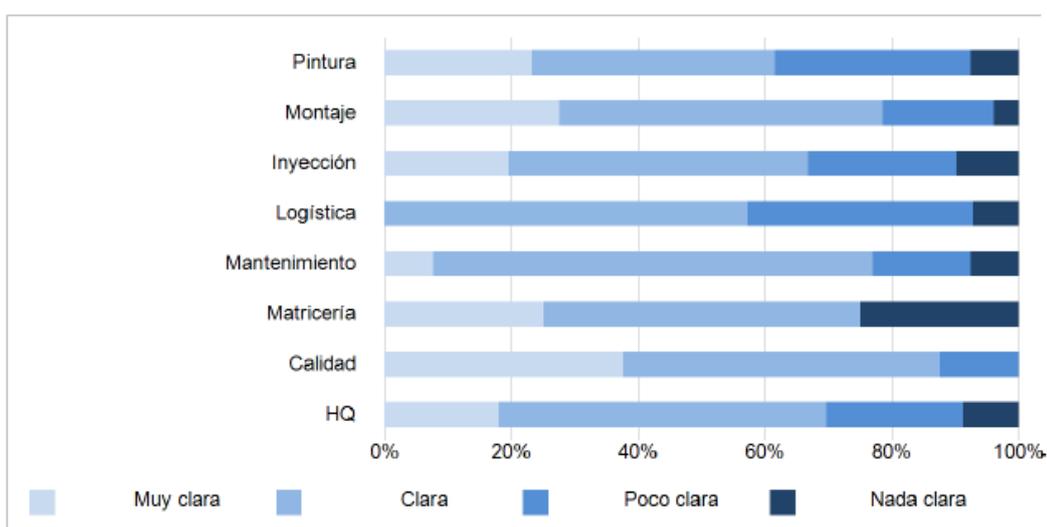
14c - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Muy clara	7,7 %	29,4 %	17,6 %	7,1 %	23,1 %	25 %	25 %	3,6 %
Clara	46,2 %	56,9 %	51 %	42,9 %	46,2 %	50 %	37,5 %	48,2 %
Poco clara	30,8 %	9,8 %	25,5 %	28,6 %	23,1 %	0 %	37,5 %	26,8 %
Nada clara	15,3 %	3,9 %	5,9 %	21,4 %	7,6 %	25 %	0 %	21,4 %



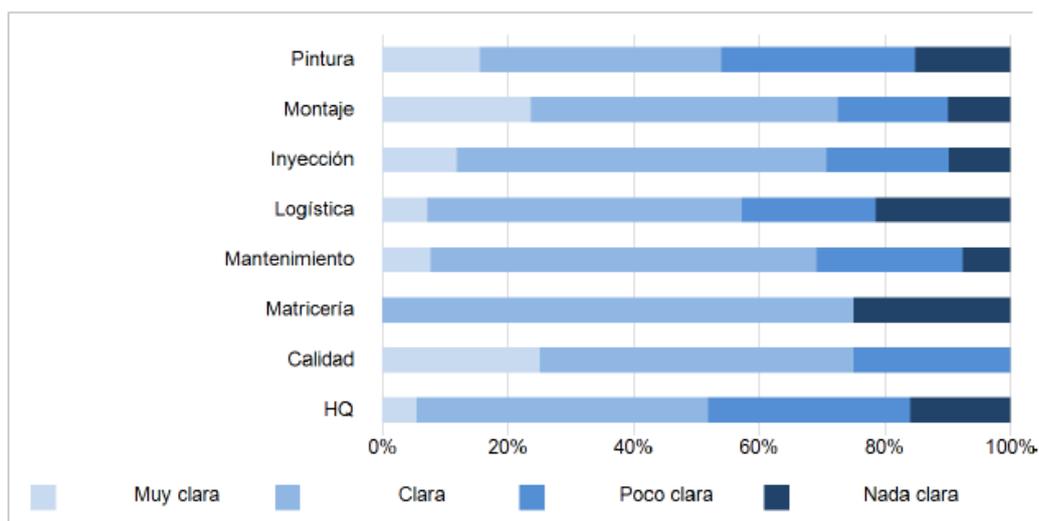
14d - Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matrickería	Calidad	HQ
Muy clara	23,1 %	27,5 %	19,6 %	0 %	7,7 %	25 %	37,5 %	17,9 %
Clara	38,5 %	51 %	47,1 %	57,1 %	69,2 %	50 %	50 %	51,8 %
Poco clara	30,8 %	17,6 %	23,5 %	35,7 %	15,4 %	0 %	12,5 %	21,4 %
Nada clara	7,6 %	3,9 %	9,8 %	7,2 %	7,7 %	25 %	0 %	8,9 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Muy clara	15,4 %	23,5 %	11,8 %	7,1 %	7,7 %	0 %	25 %	5,4 %
Clara	38,5 %	49 %	58,8 %	50 %	61,5 %	75 %	50 %	46,4 %
Poco clara	30,8 %	17,6 %	19,6 %	21,4 %	23,1 %	0 %	25 %	32,1 %
Nada clara	15,3 %	9,9 %	9,8 %	21,5 %	7,7 %	25 %	0 %	16,1 %

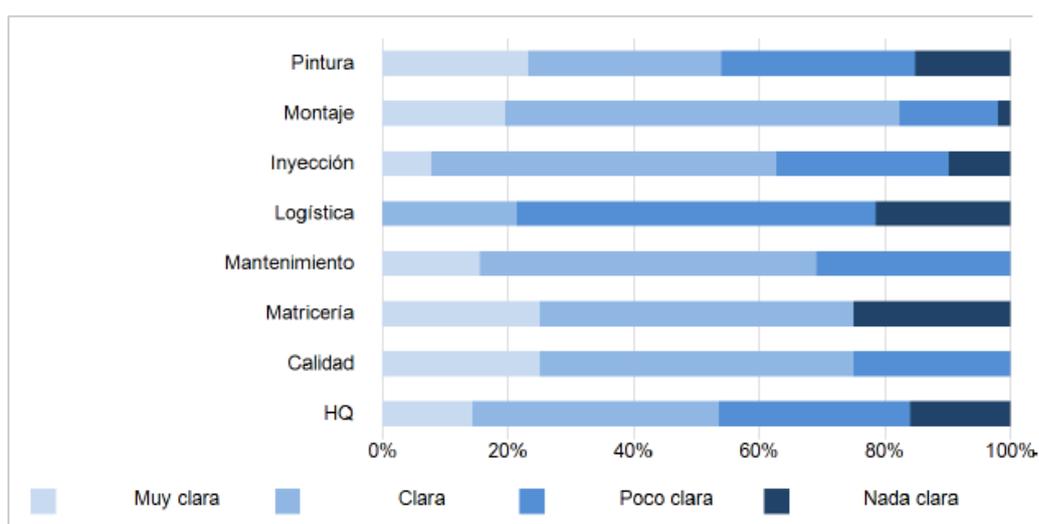


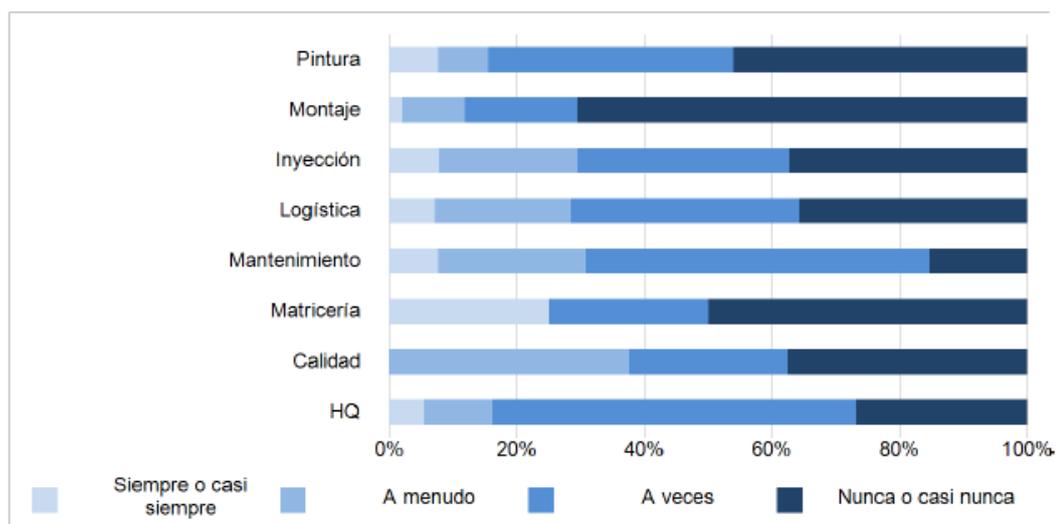
15a - Señala con un número del 1 al 5 las tareas que no puedes realizar con frecuencia

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

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

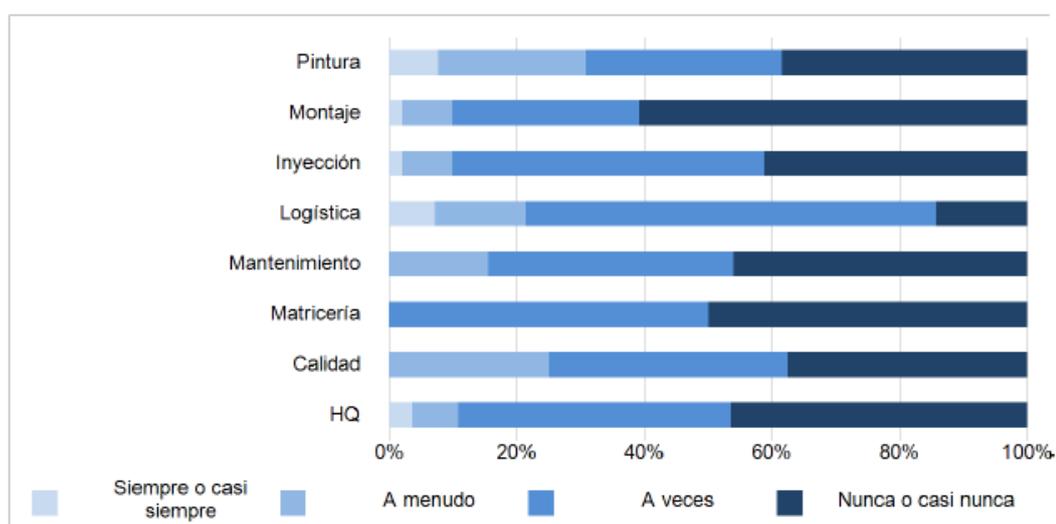
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Muy clara	23,1 %	19,6 %	7,8 %	0 %	15,4 %	25 %	25 %	14,3 %
Clara	30,8 %	62,7 %	54,9 %	21,4 %	53,8 %	50 %	50 %	39,3 %
Poco clara	30,8 %	15,7 %	27,5 %	57,1 %	30,8 %	0 %	25 %	30,4 %
Nada clara	15,3 %	2 %	9,8 %	21,5 %	0 %	25 %	0 %	16 %





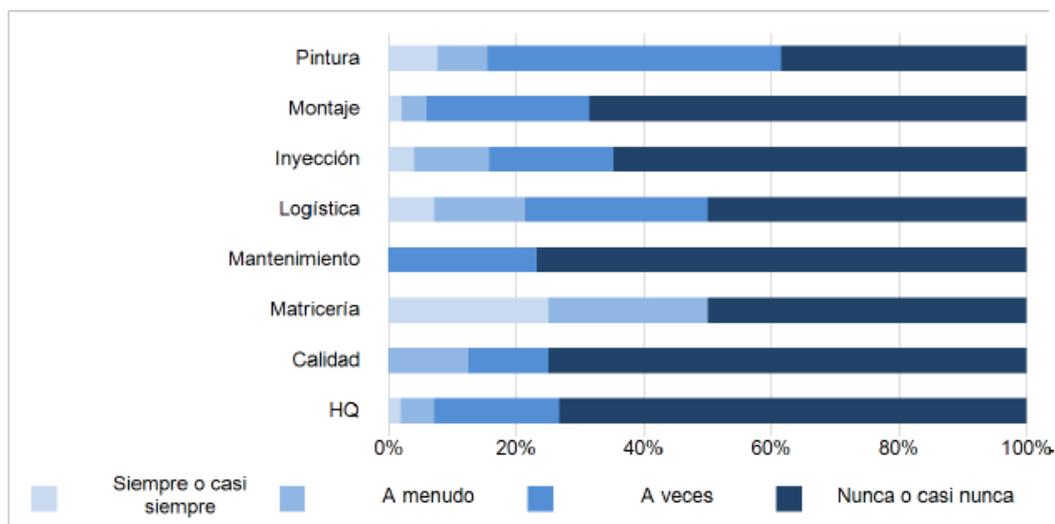
15b - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matriceria	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	2 %	2 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %
A menudo	23,1 %	7,8 %	7,8 %	14,3 %	15,4 %	0 %	25 %	7,1 %
A veces	30,8 %	29,4 %	49 %	64,3 %	38,5 %	50 %	37,5 %	42,9 %
Nunca o casi nunca	38,4 %	60,8 %	41,2 %	14,3 %	46,1 %	50 %	37,5 %	46,4 %



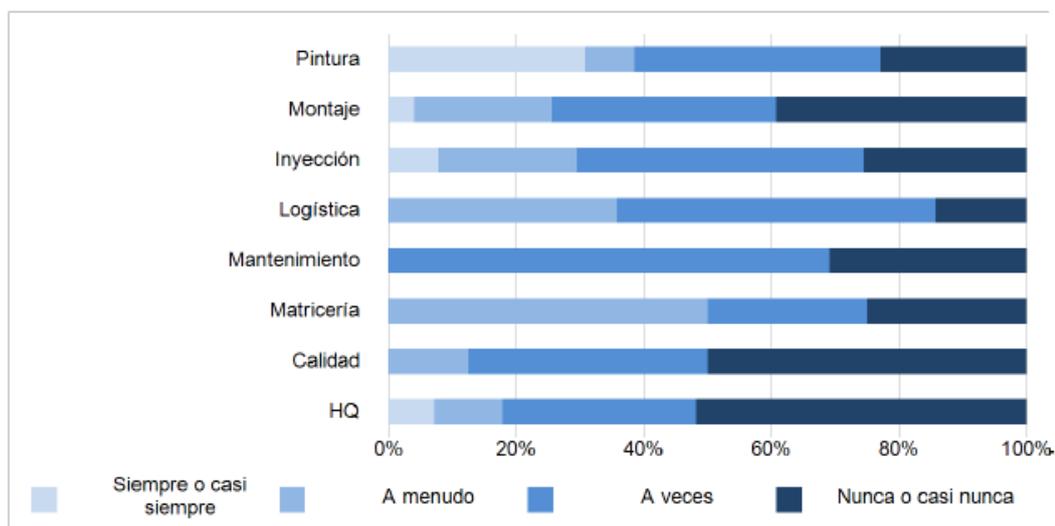
15c - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricerí a	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	7,7 %	2 %	3,9 %	7,1 %	0 %	25 %	0 %	1,8 %
A menudo	7,7 %	3,9 %	11,8 %	14,3 %	0 %	25 %	12,5 %	5,4 %
A veces	46,2 %	25,5 %	19,6 %	28,6 %	23,1 %	0 %	12,5 %	19,6 %
Nunca o casi nunca	38,4 %	68,6 %	64,7 %	50 %	76,9 %	50 %	75 %	73,2 %



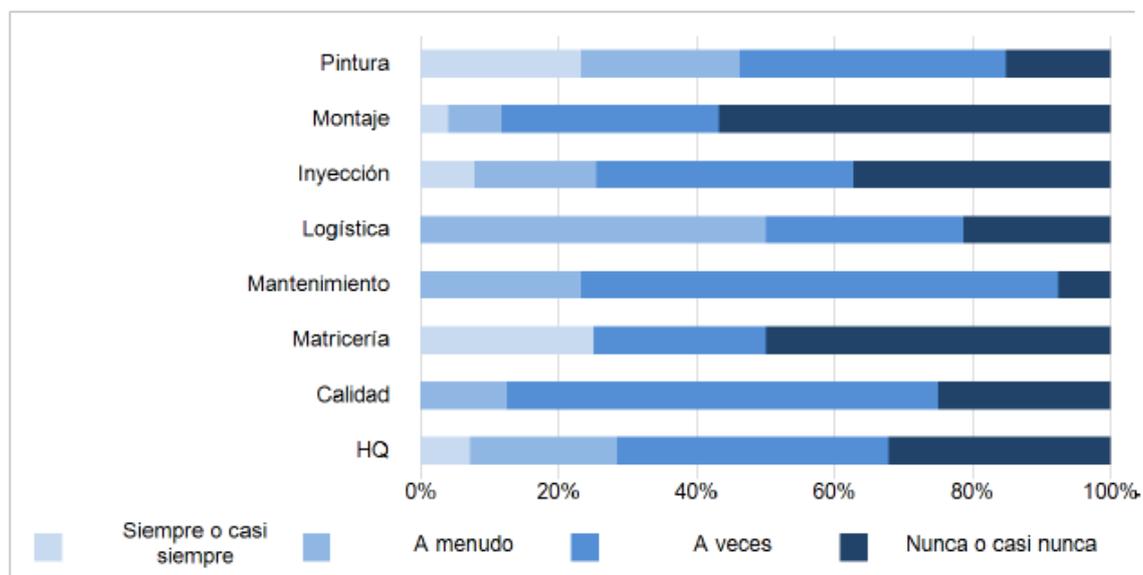
15d - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	30,8 %	3,9 %	7,8 %	0 %	0 %	0 %	0 %	7,1 %
A menudo	7,7 %	21,6 %	21,6 %	35,7 %	0 %	50 %	12,5 %	10,7 %
A veces	38,5 %	35,3 %	45,1 %	50 %	69,2 %	25 %	37,5 %	30,4 %
Nunca o casi nunca	23 %	39,2 %	25,5 %	14,3 %	30,8 %	25 %	50 %	51,8 %



15e - Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	23,1 %	3,9 %	7,8 %	0 %	0 %	25 %	0 %	7,1 %
A menudo	23,1 %	7,8 %	17,6 %	50 %	23,1 %	0 %	12,5 %	21,4 %
A veces	38,5 %	31,4 %	37,3 %	28,6 %	69,2 %	25 %	62,5 %	39,3 %
Nunca o casi nunca	15,3 %	56,9 %	37,3 %	21,4 %	7,7 %	50 %	25 %	32,2 %



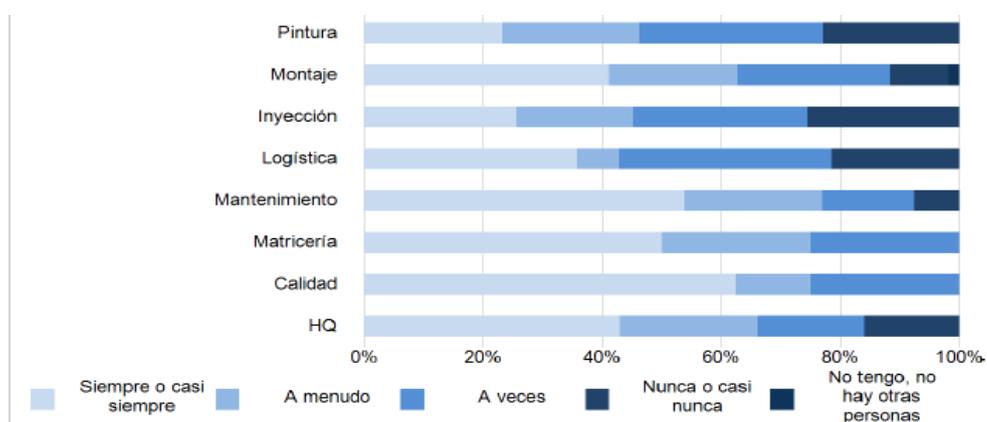
Área a la que pertenece	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
Pintura	7	0	2	4
Montaje	33	2	4	12
Inyección	26	4	9	12
Logística	8	0	2	4
Mantenimiento	9	2	1	1
Matricería	4	0	0	0
Calidad	7	1	0	0
HQ	44	1	6	5

	Rango	Media	Desv. típica	Mediana
Pintura	0-97	32,00	22,31	23,00
Montaje	0-97	21,98	18,00	16,00
Inyección	0-97	28,76	18,45	26,00
Logística	0-97	27,93	18,51	23,00
Mantenimiento	0-97	18,85	14,73	20,00
Matricería	0-97	12,50	7,55	12,00
Calidad	0-97	15,00	8,54	16,00
HQ	0-97	17,41	14,92	13,00

La evaluación de la adecuación y de la calidad de las relaciones y apoyo social se hace a partir de los siguientes ítems de los que se adjuntan el porcentaje de respuestas dadas a cada pregunta y el gráfico que lo presenta.

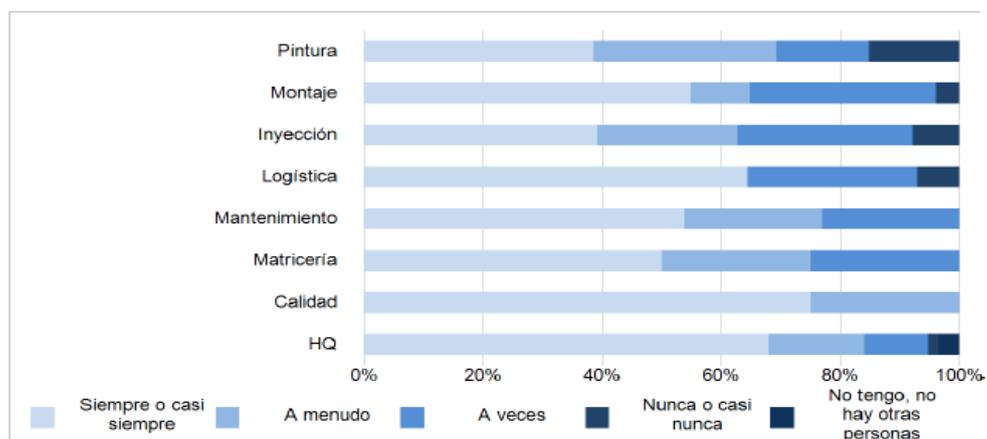
16a - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores

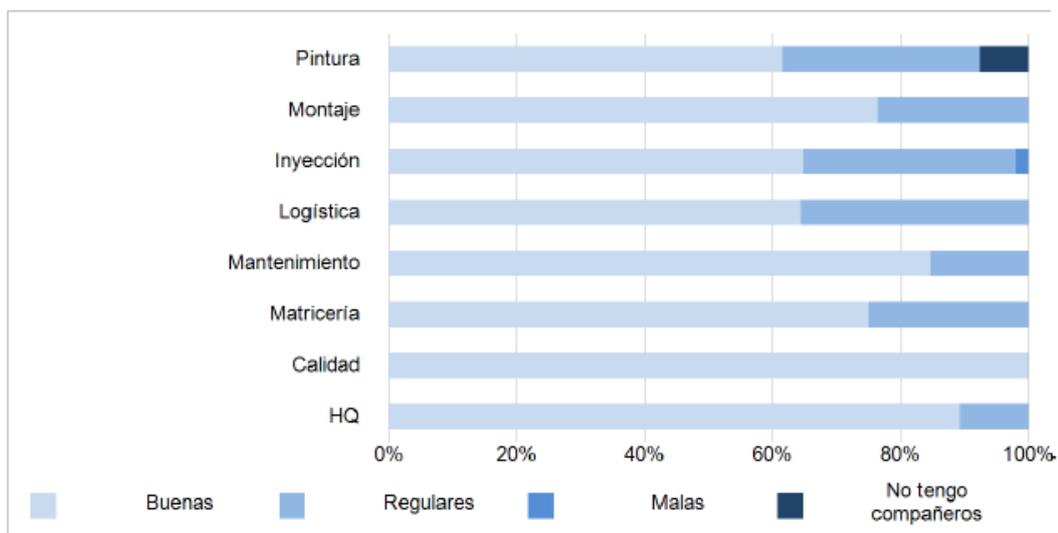
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	23,1 %	41,2 %	25,5 %	35,7 %	53,8 %	50 %	62,5 %	42,9 %
A menudo	23,1 %	21,6 %	19,6 %	7,1 %	23,1 %	25 %	12,5 %	23,2 %
A veces	30,8 %	25,5 %	29,4 %	35,7 %	15,4 %	25 %	25 %	17,9 %
Nunca o casi nunca	23 %	9,8 %	25,5 %	21,5 %	7,7 %	0 %	0 %	16 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	1,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %



16b - Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros

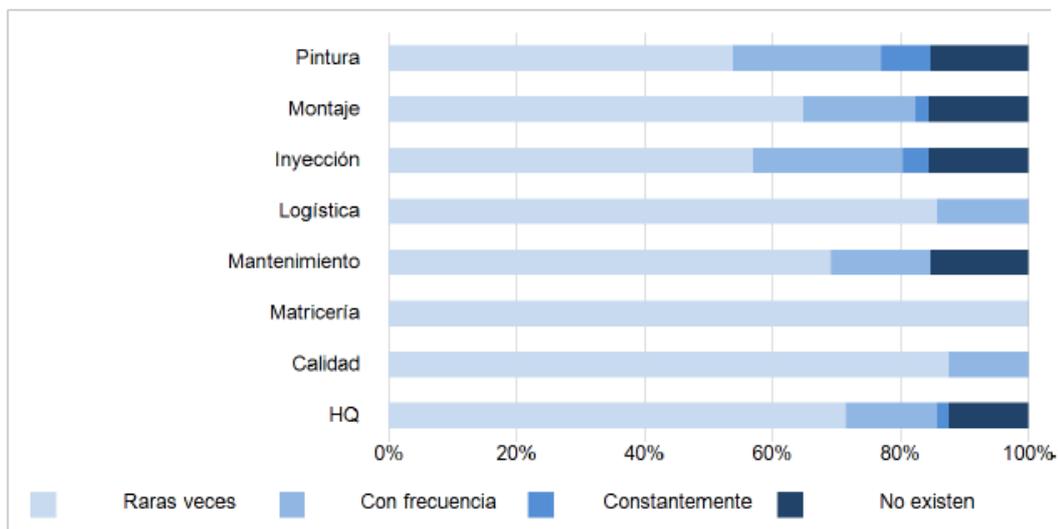
	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	38,5 %	54,9 %	39,2 %	64,3 %	53,8 %	50 %	75 %	67,9 %
A menudo	30,8 %	9,8 %	23,5 %	0 %	23,1 %	25 %	25 %	16,1 %
A veces	15,4 %	31,4 %	29,4 %	28,6 %	23,1 %	25 %	0 %	10,7 %
Nunca o casi nunca	15,3 %	3,9 %	7,9 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %
No tengo, no hay otras personas	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3,5 %





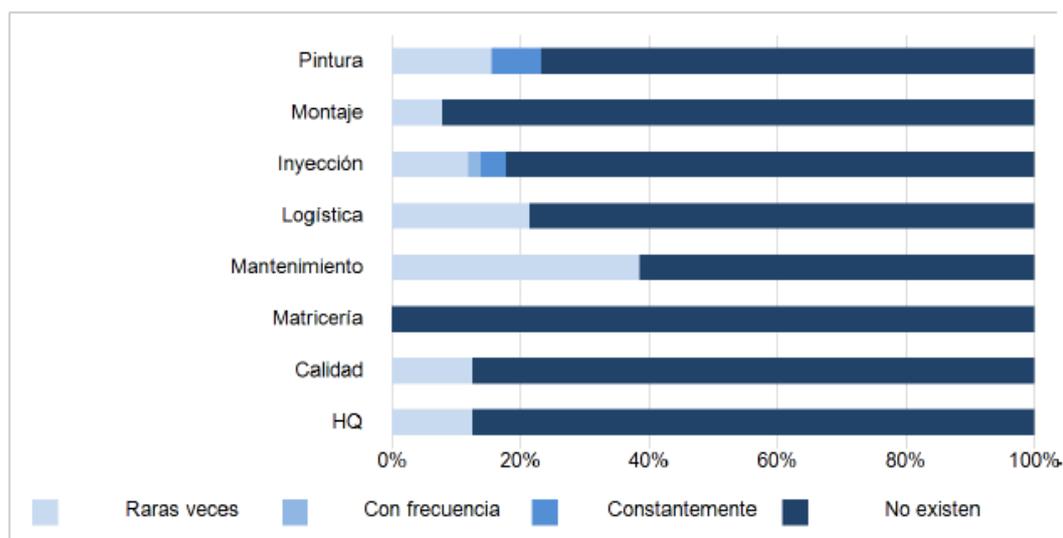
18a - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Raras veces	53,8 %	64,7 %	56,9 %	85,7 %	69,2 %	100 %	87,5 %	71,4 %
Con frecuencia	23,1 %	17,6 %	23,5 %	14,3 %	15,4 %	0 %	12,5 %	14,3 %
Constantemente	7,7 %	2 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1,8 %
No existen	15,4 %	15,7 %	15,7 %	0 %	15,4 %	0 %	0 %	12,5 %



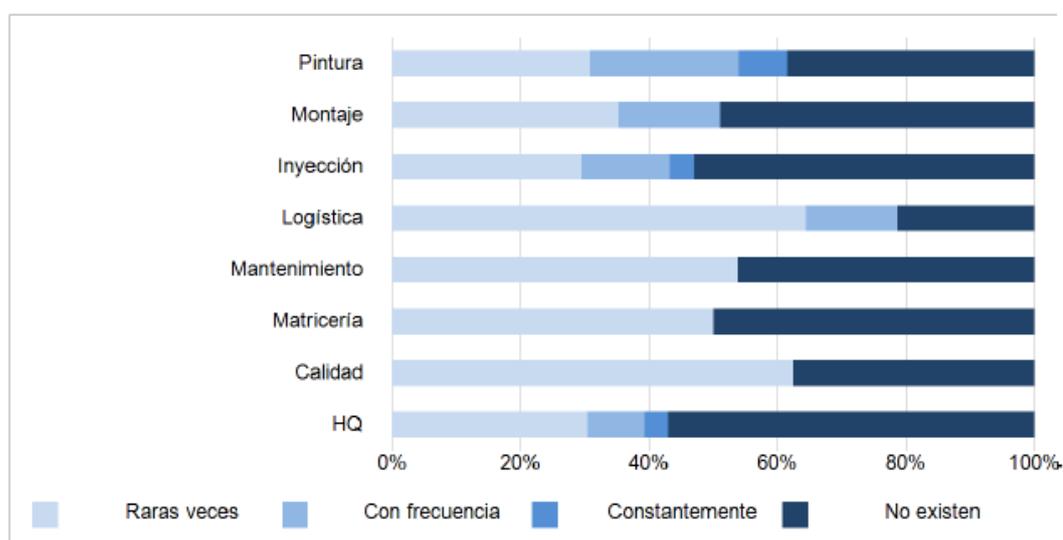
18b - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Raras veces	15,4 %	7,8 %	11,8 %	21,4 %	38,5 %	0 %	12,5 %	12,5 %
Con frecuencia	0 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Constantemente	7,7 %	0 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
No existen	76,9 %	92,2 %	82,3 %	78,6 %	61,5 %	100 %	87,5 %	87,5 %



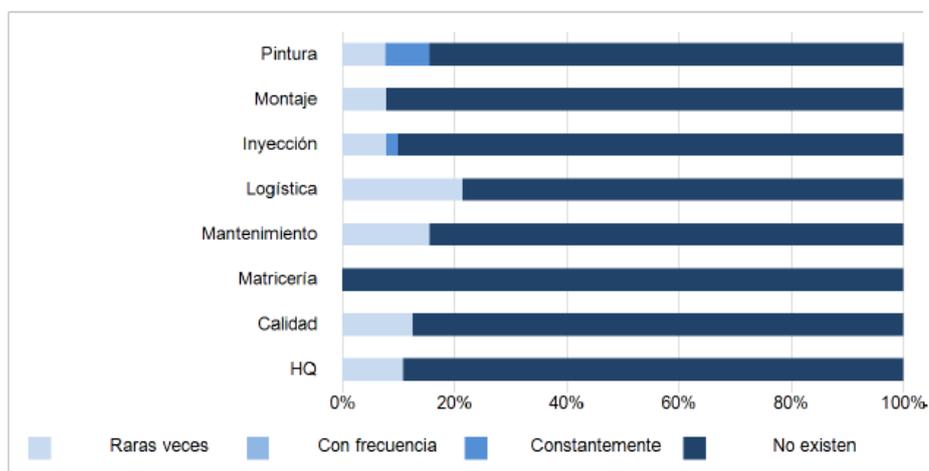
18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Raras veces	30,8 %	35,3 %	29,4 %	64,3 %	53,8 %	50 %	62,5 %	30,4 %
Con frecuencia	23,1 %	15,7 %	13,7 %	14,3 %	0 %	0 %	0 %	8,9 %
Constantemente	7,7 %	0 %	3,9 %	0 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %
No existen	38,4 %	49 %	53 %	21,4 %	46,2 %	50 %	37,5 %	57,1 %



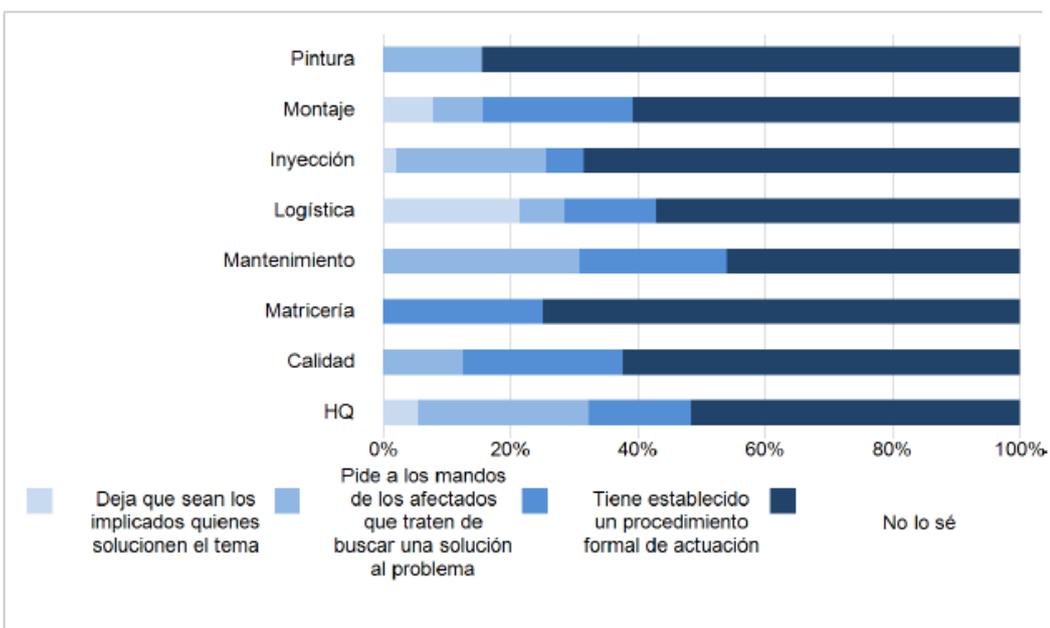
18d - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Raras veces	7,7 %	7,8 %	7,8 %	21,4 %	15,4 %	0 %	12,5 %	10,7 %
Con frecuencia	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
Constantemente	7,7 %	0 %	2 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %
No existen	84,6 %	92,2 %	90,2 %	78,6 %	84,6 %	100 %	87,5 %	89,3 %



19 - Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:(Sólo a título descriptivo)

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matricería	Calidad	HQ
Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	0 %	7,8 %	2 %	21,4 %	0 %	0 %	0 %	5,4 %
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	15,4 %	7,8 %	23,5 %	7,1 %	30,8 %	0 %	12,5 %	26,8 %
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	0 %	23,5 %	5,9 %	14,3 %	23,1 %	25 %	25 %	16,1 %
No lo sé	84,6 %	60,9 %	68,6 %	57,2 %	46,1 %	75 %	62,5 %	51,7 %



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

	Pintura	Montaje	Inyección	Logística	Mantenimiento	Matriceria	Calidad	HQ
Siempre o casi siempre	0 %	2 %	2 %	7,1 %	0 %	0 %	0 %	3,6 %
A menudo	30,8 %	5,9 %	2 %	0 %	7,7 %	0 %	0 %	5,4 %
A veces	7,7 %	21,6 %	11,8 %	21,4 %	7,7 %	0 %	25 %	8,9 %
Nunca	61,5 %	70,5 %	84,2 %	71,5 %	84,6 %	100 %	75 %	82,1 %

