



VERSIÓN MEDIA PARA EMPRESAS DE 25 O MÁS TRABAJADORES/AS

INFORME PRELIMINAR DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN Getafe

Informe generado por: xxx en fecha: 10 de enero de 2023

El **objetivo** de este informe es reflejar la identificación, localización y valoración de la exposición a los riesgos psicosociales, así como otras cuestiones referentes a las condiciones de trabajo. El análisis de esta información en el grupo de trabajo, siguiendo la metodología propuesta en este informe y el manual del CoPsoQ-istas21, permitirá identificar el origen de los riesgos psicosociales y las medidas preventivas necesarias para eliminarlos o reducirlos, interviniendo sobre la organización del trabajo.



ÍNDICE DE CONTENIDOS

1. INTRODUCCIÓN	4
2. METODOLOGIA	5
3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Getafe	6
4. RESULTADOS EN Getafe	8
4.1. TASA DE RESPUESTA	8
4.2. CONDICIONES DE TRABAJO	10
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN	18
4.3.1. Exposiciones	20
4.3.2. Localización de las exposiciones	21
4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN	22
4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?.	22
4.4.2. Ritmo de trabajo	26
4.4.3. Exigencias emocionales	29
4.4.4. Previsibilidad	32
4.4.5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	35
4.4.6. Conflicto de rol	38
4.4.7. Claridad de rol	41
4.4.8. Exigencias de esconder emociones	44
4.4.9. Inseguridad sobre el empleo	47
4.4.10. Exigencias cuantitativas	50
4.4.11. Influencia	53

4.4.12. Apoyo social de compañeros	56
4.4.13. Calidad de liderazgo	59
4.4.14. Doble presencia	62
4.4.15. Justicia	65
4.4.16. Sentido del trabajo	68
4.4.17. Sentimiento de grupo	71
4.4.18. Apoyo social de superiores	74
4.4.19. Reconocimiento	77
4.4.20. Confianza vertical	80
4.4.21. Posibilidades de desarrollo	83
ANEXOS	86
ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD	104

1. INTRODUCCIÓN

Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo para las que existe evidencia científica que afectan la salud. Actúan a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición, la organización del trabajo es el origen de ésta, y el estrés el precursor de la enfermedad o el trastorno de salud que hay que evitar. Son muchas las enfermedades y los problemas de salud que se relacionan con los riesgos psicosociales, pero debemos destacar, por su importancia poblacional, los trastornos cardiovasculares y de la salud mental.

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) determina los principios aplicables a la prevención. Los riesgos psicosociales, como los otros riesgos para la salud, deberán ser evitados y, si no se han podido evitar, evaluados y combatidos en origen (Art. 15 LPRL).

La **evaluación de riesgos psicosociales** es el primer paso de un proceso que, basado en el conocimiento y el diálogo social, pretende lograr una organización del trabajo más saludable. No es ni una investigación académica ni un instrumento de generación automática de soluciones. Su objeto es obtener información y utilizarla para adoptar medidas preventivas en origen (Art 16 LPRL y Art. 2.3 y 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, RSP- RD 39/1997).

La **participación** de directivos, trabajadores/as y sus representantes y técnicos de prevención es un requisito indispensable, desde un punto de vista técnico y operativo, además de un imperativo legal en cualquier proceso de prevención de riesgos. Esta participación permite abordar la prevención tanto desde la perspectiva del conocimiento técnico como del conocimiento derivado de la experiencia, complementariedad indispensable para la eficacia de la prevención.

Como señala la LPRL (Art. 16) la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva son los instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan de prevención, y ambas actividades deberán estar plasmadas en sendos documentos (Art. 23 LPRL y Art. 7 del RSP). **Este informe identifica, localiza y valora la exposición a riesgos psicosociales.** Se deberá discutir en el seno del Grupo de Trabajo para identificar las condiciones de trabajo que se encuentran en el origen de las exposiciones detectadas y acordar las medidas de prevención necesarias. Con el resultado de este trabajo podremos configurar el Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales que contendrá el detalle de las exposiciones y sus orígenes así como las propuestas de medidas preventivas.

Durante el proceso de evaluación las medidas preventivas que se acuerden se concretarán y se implementarán. Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas en una planificación específica de actividades preventivas.

2. METODOLOGIA

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire que es un instrumento de referencia en la disciplina de Psicociología Laboral **a nivel internacional**.

Es un método de evaluación orientado a la prevención: identifica los riesgos al menor nivel de complejidad posible (20 dimensiones), localiza y valora la exposición y facilita el diseño de medidas preventivas. Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), una visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y el diálogo social (acuerdo entre agentes).

Sus principales características son:

- a) Está basado en la Teoría General de estrés, que **integra los modelos** conceptuales "**demanda-control-apoyo social**" de Karasek, Theorell y Johnson, y "**esfuerzo-compensaciones**" de Siegrist (que aportan el marco conceptual más consolidado sobre la relación entre factores psicosociales laborales y salud) y otros relevantes como, por ejemplo, los relacionados con el **trabajo emocional** (Zapf), la inseguridad (Ferrie) o los conflictos originados en la necesidad de compaginar **tareas y tiempos** laborales y familiares (Chandola).
- b) Está concebido para evaluar **cualquier tipo de empleo**, en cualquier sector de actividad económica, y puede ser utilizado para evaluar todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea empresa privada o administración pública.
- c) Focaliza la **identificación** de las **condiciones de trabajo** relacionadas con la **organización** del trabajo que pueden ser nocivas para la salud y no las características individuales o de personalidad, de acuerdo con la LPRL.
- d) Se fundamenta, operativamente, en la **participación** de los **diferentes agentes** en la empresa: trabajadores/as y sus representantes así como directivos/as integran el Grupo de Trabajo, que organiza y acuerda todas las fases del **proceso de intervención** y que cuenta para ello con el asesoramiento del personal técnico. Así, se nutre de la complementariedad de los conocimientos y experiencias diversas, fomenta la implicación activa de todos los agentes para lograr una prevención eficaz y cumple con las obligaciones legales (Art. 14, 18, 33, 34, 36 LPRL).
- e) Permite estimar la magnitud de los riesgos mediante el **porcentaje de trabajadores/as expuestos** (prevalencia de la exposición) (Art. 3.1. y 8 del RSP), utilizando un cuestionario estandarizado, el método epidemiológico y valores de referencia que han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España.
- f) El cuestionario utilizado está **validado** (se ha comprobado que mide efectivamente lo que dice medir); y es **fiable** (se ha comprobado que todas las medidas que produce son repetibles).
- g) La presentación de los resultados se expone para **distintas unidades de análisis**. Por defecto siempre se presentan 4: conjunto del ámbito de evaluación (empresa habitualmente), puesto de trabajo (Art. 4.1.a RSP), sexo y departamento o sección. También es posible obtener resultados de otras 4 unidades de análisis, a partir de la aplicación informática. De esta manera se localizan las exposiciones y se facilita la identificación y concreción de medidas preventivas (Art. 4 RSP).
- h) "Triangula" **los resultados**, es decir, éstos requieren una **interpretación discutida y acordada en el seno del Grupo de Trabajo**, lo que constituye la mayor garantía de objetividad y facilita que las medidas preventivas propuestas sean factibles y oportunas.
- i) Es de utilización **pública y gratuita**.
- j) El proceso del método garantiza la elaboración de los documentos de evaluación de riesgos y de planificación de la acción preventiva (Art. 23 LPRL, Art. 7 RSP) y el cumplimiento riguroso de los requisitos legales aplicables.

3. PROCESO DE INTERVENCIÓN EN Getafe

Acuerdo de Evaluación de riesgos psicosociales y Planificación de la actividad preventiva.

La firma del acuerdo para la realización de la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de la actividad preventiva, utilizando el método COPSOQ-ISTAS21, se ha realizado en 27 diciembre 2022.

Dicho acuerdo contempla:

- La creación del GRUPO DE TRABAJO (a partir de ahora GT) que está compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras, y representantes de la dirección es: xxx en calidad de .
- Realizar la evaluación en el conjunto de la empresa.
- Recoger la información de condiciones de trabajo, según sexo, que se incluye en el anexo IV (información adicional para el plan y medidas de igualdad).

Adaptación del cuestionario.

El trabajo de adaptación de las preguntas que pueden modificarse o suprimirse ha sido realizado por el GT entre 27/12/2022 y 29/12/2022.

El cuestionario puede verse en el Anexo I de este informe.

Información, distribución y recogida.

El trabajo de campo se ha iniciado en fecha 27/12/2022 y ha terminado en fecha 29/12/2022.

Otro: ha informado a la plantilla mediante Otro:.

Otro: ha realizado la distribución del cuestionario.

La respuesta del cuestionario se ha realizado Otro:.

Otro: ha realizado la recogida de los cuestionarios mediante Otro:.

Informe preliminar para la evaluación de riesgos psicosociales.

La informatización de datos ha sido realizada por carmen labrador, se ha iniciado en fecha 26/12/2022 y finalizado en fecha 29/12/2022.

El Informe preliminar se ha generado en fecha 10/01/2023.



¿CÓMO CONTINUAR EL PROCESO?

El proceso de intervención preventiva deberá seguir los pasos que a continuación se enuncian. Éstos son imprescindibles para concluir el proceso de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la actividad preventiva. Estos pasos no cuentan con elementos de apoyo en la aplicación informática, las herramientas se encuentran en este informe, el manual y la web del método (www.copsoq.istas21.net). Es necesario que cada miembro del grupo de trabajo disponga de una copia del manual del método con el fin de conocer cómo se debe realizar el proceso.

A. Discusión del Informe Preliminar.

El GT debe trabajar el informe preliminar: analizar los datos, discutir el origen de las exposiciones y proponer las medidas preventivas, siguiendo las instrucciones que aparecen en este informe (ver apartado 4) y en el manual.

B. Elaboración del documento de Evaluación de riesgos.

Las conclusiones del GT entorno a los resultados del informe preliminar, el origen de las exposiciones nocivas y las medidas preventivas para controlarlas quedarán plasmadas en las matrices de exposición, origen y medidas preventivas según el anexo II de este documento. El presente informe y las matrices constituirán el documento de evaluación de riesgos psicosociales.

C. Puesta en marcha de las medidas preventivas acordadas mientras se debate la evaluación de riesgos.

Durante el proceso de evaluación, el GT irá acordando la puesta en marcha de medidas preventivas. Éstas se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

D. Planificación de la acción preventiva.

El GT priorizará y concretará las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata en el plan de actividades preventivas específico, identificando plazos, recursos y responsables. Las fases C y D se realizarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva según el anexo III de este documento (ver también manual del método).

NOTA 1: A lo largo de estas fases el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

NOTA 2: Los documentos de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación de la dirección), con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora.

4. RESULTADOS EN Getafe

4.1. TASA DE RESPUESTA

La tasa de respuesta en Getafe ha sido del 100,0% (contestaron 25 trabajadores/as de los 25 a los que se les suministró el cuestionario).

La tabla siguiente muestra la tasa de respuesta por las unidades de análisis: puesto de trabajo, sexo y departamento o sección.

Tabla 1: Tasa de respuesta por unidades de análisis

Unidad de análisis	Tasa de respuesta para cada categoría
Puesto de trabajo	Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a 0,0% [N=0] (*)
	jefe/a supervisor 0,0% [N=0] (*)
	jefe/a de equipo 0,0% [N=2] (*)
	jefe/a de dotacion 0,0% [N=1] (*)
	bombero/a- conductor/a 0,0% [N=10] (*)
	bombero/a 0,0% [N=10] (*)
	conductor/a 0,0% [N=1] (*)
	emisionista fijo 0,0% [N=1] (*)
	Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad 0,0% [N=0] (*)
	Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...) 0,0% [N=0] (*)
Sexo	Mujer 0,0% [N=0] (*)
	Hombre 100,0% [N=25]
Departamento o sección	operatividad plena 0,0% [N=23] (*)
	operatividad limitada 0,0% [N=1] (*)
	sin intervencion directa en siniestros 0,0% [N=1] (*)
	D 0,0% [N=0] (*)

(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"

CÓMO CONTINUAR:

Para valorar el alcance real de la evaluación y actuar al respecto, el GT debe preguntarse:



Hay una tasa de respuesta igual o superior al 60% para todas las categorías de todas las unidades de análisis?

Si es el caso, podemos seguir adelante con la interpretación de los resultados.

Si una o más tasas de respuesta son inferiores al 60%, el GT deberá preguntarse dos cuestiones:

- ¿Qué explicación tiene cada una de las tasas de respuesta inferiores al 60%? Por ejemplo, podría ser que el trabajo de campo haya sido interferido por alguna circunstancia no prevista (personal de vacaciones, de permiso o trabajando fuera del centro) o que la distribución del cuestionario, la información a la plantilla o la recogida de cuestionarios haya sido deficiente en alguna sección, puesto de trabajo, turno..., etc.
- La causa, o causas, detectadas ¿tiene solución?, ¿podemos repetir alguna parte del proceso? Por ejemplo, distribuir de nuevo el cuestionario en alguna sección o turno, entre el personal que se reincorpora después de vacaciones, baja o permiso...

Si los problemas detectados tienen solución, el GT debe acordar las acciones necesarias para hacerla posible. Por ejemplo, repetir el trabajo de campo en algún puesto de trabajo, etc. En este caso, deberá darse una importancia especial a informar correctamente a la plantilla tanto del problema detectado como de la solución propuesta.

Si por el contrario no se encuentran causas solucionables, el GT deberá decidir qué información puede utilizarse con confianza o debe ser cuestionada. Por ejemplo, la tasa de respuesta puede ser inferior al 60% sólo para algún puesto de trabajo ocupado por pocas personas reacias a participar. En este caso, los datos de la evaluación son válidos para los demás puestos, pero podrían no serlo para el puesto afectado. El GT podrá seguir adelante y decidir alguna forma de obtención de información complementaria, o de contraste de la obtenida, para evaluar el puesto afectado.

4.2. CONDICIONES DE TRABAJO

Las tablas siguientes nos dan pistas sobre las condiciones de trabajo que pueden estar en el origen de las exposiciones detectadas como problemáticas en Getafe (ver apartados siguientes). Es muy importante tener en cuenta esta información en la discusión del origen de las exposiciones y de las medidas preventivas a aplicar.

CARACTERÍSTICAS SOCIO-DEMOGRÁFICAS de la plantilla:

Tabla 2: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	0	0,0%
Hombre	25	100,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 3: Edad

¿Qué edad tienes?	N	%
Menos de 31 años	0	0,0%
Entre 31 y 45 años	8	32,0%
Más de 45 años	17	68,0%
No contesta	0	
Total	25	

Distribución de la plantilla por **PUESTOS DE TRABAJO Y DEPARTAMENTOS/SECCIONES**.

Tabla 4: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	0	0,0%
jefe/a supervisor	0	0,0%
jefe/a de equipo	2	8,0%
jefe/a de dotacion	1	4,0%
bombero/a- conductor/a	10	40,0%
bombero/a	10	40,0%
conductor/a	1	4,0%
emisionista fijo	1	4,0%
Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad	0	0,0%
Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 5: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	%
operatividad plena	23	92,0%
operatividad limitada	1	4,0%
sin intervencion directa en siniestros	1	4,0%
D	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA**.

Tabla 6: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	%
Generalmente no	10	40,0%
Sí, generalmente de nivel superior	8	32,0%
Sí, generalmente de nivel inferior	0	0,0%
Sí, generalmente del mismo nivel	6	24,0%
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	1	4,0%
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 7: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	%
Siempre + Muchas veces	1	4,0%
Algunas veces	4	16,0%
Sólo alguna vez + Nunca	20	80,0%
No contesta	0	
Total	25	

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 8: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Getafe?	N	%
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	1	4,0%
Soy fijo discontinuo	0	0,0%
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0%
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0%
Soy funcionario	24	96,0%
Soy interino	0	0,0%
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0%
Soy becario/a	0	0,0%
Trabajo sin contrato	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 9: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Getafe?	N	%
Menos de 1 año	0	0,0%
Entre 1 y 5 años	2	8,0%
Entre 5 y 10 años	2	8,0%
Entre 10 y 20 años	6	24,0%
Entre 1 y 5 años	11	44,0%
Más de 30 años	4	16,0%
No contesta	0	
Total	25	

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 10: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Getafe?	N	%
30 horas o menos	4	16,0%
De 31 a 35 horas	1	4,0%
De 36 a 40 horas	15	60,0%
De 41 a 45 horas	2	8,0%
Más de 45 horas	3	12,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 11: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	%
Jornada partida (mañana y tarde)	0	0,0%
Turno fijo de mañana	0	0,0%
Turno fijo de tarde	0	0,0%
Turno fijo de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0%
Turnos rotatorios con el de noche	25	100,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tablas 12, 13 y 14. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 12:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	%
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	23	92,0%
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0%
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0%
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	1	4,0%
Tengo más de una hora de margen	1	4,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 13:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	%
Siempre + Muchas veces	4	16,0%
Algunas veces	8	32,0%
Sólo alguna vez + Nunca	13	52,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 14:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	%
Siempre + Muchas veces	5	20,0%
Algunas veces	8	32,0%
Sólo alguna vez + Nunca	12	48,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tablas 15 y 16. Días laborables

Tabla 15:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	%
Ninguno	0	0,0%
Alguno excepcionalmente	4	16,0%
Un sábado al mes	18	72,0%
Dos sábados	3	12,0%
Tres ó más sábados al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 16:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	%
Ninguno	0	0,0%
Alguno excepcionalmente	4	16,0%
Un domingo al mes	17	68,0%
Dos domingos	4	16,0%
Tres ó más domingos al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tablas 17 y 18. Exigencias de disponibilidad

Tabla 17:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	%
Siempre + Muchas veces	1	4,0%
Algunas veces	3	12,0%
Sólo alguna vez + Nunca	21	84,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 18:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	%
Ninguno	2	8,0%
Algún día excepcionalmente	21	84,0%
De 1 a 5 días al mes	2	8,0%
De 6 a 10 días al mes	0	0,0%
11 o más días al mes	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 19: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	%
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	6	24,0%
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	13	52,0%
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	4	16,0%
Sólo hago tareas muy puntuales	2	8,0%
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 20:

En tu departamento o sección falta personal	N	%
Siempre + Muchas veces	11	44,0%
Algunas veces	7	28,0%
Sólo alguna vez + Nunca	7	28,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 21:

La planificación es realista	N	%
Siempre + Muchas veces	7	28,0%
Algunas veces	8	32,0%
Sólo alguna vez + Nunca	10	40,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 22:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	%
Siempre + Muchas veces	6	24,0%
Algunas veces	11	44,0%
Sólo alguna vez + Nunca	8	32,0%
No contesta	0	
Total	25	

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 23: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	%
300 euros o menos	0	0,0%
Entre 301 y 450 euros	0	0,0%
Entre 451 y 600 euros	0	0,0%
Entre 601 y 750 euros	0	0,0%
Entre 751 y 900 euros	0	0,0%
Entre 901 y 1.200 euros	0	0,0%
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0%
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0%
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0%
Entre 2.101 y 2.400 euros	15	60,0%
Entre 2.401 y 2.700 euros	7	28,0%
Entre 2.701 y 3.000 euros	1	4,0%
Más de 3.000 euros	2	8,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 24: Composición del salario

Tu salario es:	N	%
Fijo	12	48,0%
Una parte fija y otra variable	13	52,0%
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 25: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	%
Sí	24	96,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	1	4,0%
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	0	0,0%
No lo sé	0	0,0%
No contesta	0	
Total	25	

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 26: Promoción

¿Desde que entraste en Getafe ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	%
No	14	56,0%
Sí, una vez	8	32,0%
Sí, dos veces	2	8,0%
Sí, tres o más veces	1	4,0%
No contesta	0	
Total	25	

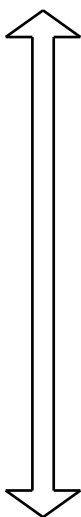
4.3. PREVALENCIA DE LA EXPOSICIÓN

La prevalencia de la exposición es la **proporción de trabajadores y trabajadoras incluidos en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde)**. En este apartado se presentan los resultados de prevalencia de exposición en Getafe, para cada puesto de trabajo, departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado). Se pretende dar una imagen rápida, una foto, de cuál es la situación de exposición a riesgos psicosociales en Getafe y de su localización y posibles desigualdades. Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

4.3.1. EXPOSICIONES

La tabla 27 presenta la **prevalencia de exposición en Getafe** (conjunto del ámbito de evaluación). Los datos están ordenados según el porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud, es decir, la primera exposición es la que afecta a mayor proporción de la plantilla y, la última, es la que concentra menor proporción de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable. En función de este orden, se analizan las dimensiones en el punto 4.4.

Tabla 27: Exposiciones en Getafe ordenadas en función del porcentaje de trabajadores/as en la situación más desfavorable para la salud (rojo)

	Dimensión	Más Desfavorable	Situación Intermedia	Más favorable
	MÁS			
	PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	96	0	4
	Exigencias emocionales	88	12	0
	Previsibilidad	80	8	12
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	48	20	32
	Conflicto de rol	40	36	24
	Claridad de rol	32	52	16
	Exigencias de esconder emociones	28	48	24
	Inseguridad sobre el empleo	24	12	64
	Exigencias cuantitativas	20	60	20
	Influencia	20	28	52
	Apoyo social de compañeros	16	20	64
	Calidad de liderazgo	16	36	48
	Doble presencia	12	68	20
	Justicia	12	60	28
	Sentido del trabajo	4	8	88
	Sentimiento de grupo	4	16	80
	Apoyo social de superiores	4	28	68
MENOS				
PROBLEMÁTICAS	Reconocimiento	4	28	68
	Confianza vertical	4	32	64
O FAVORABLES	Posibilidades de desarrollo	0	16	84

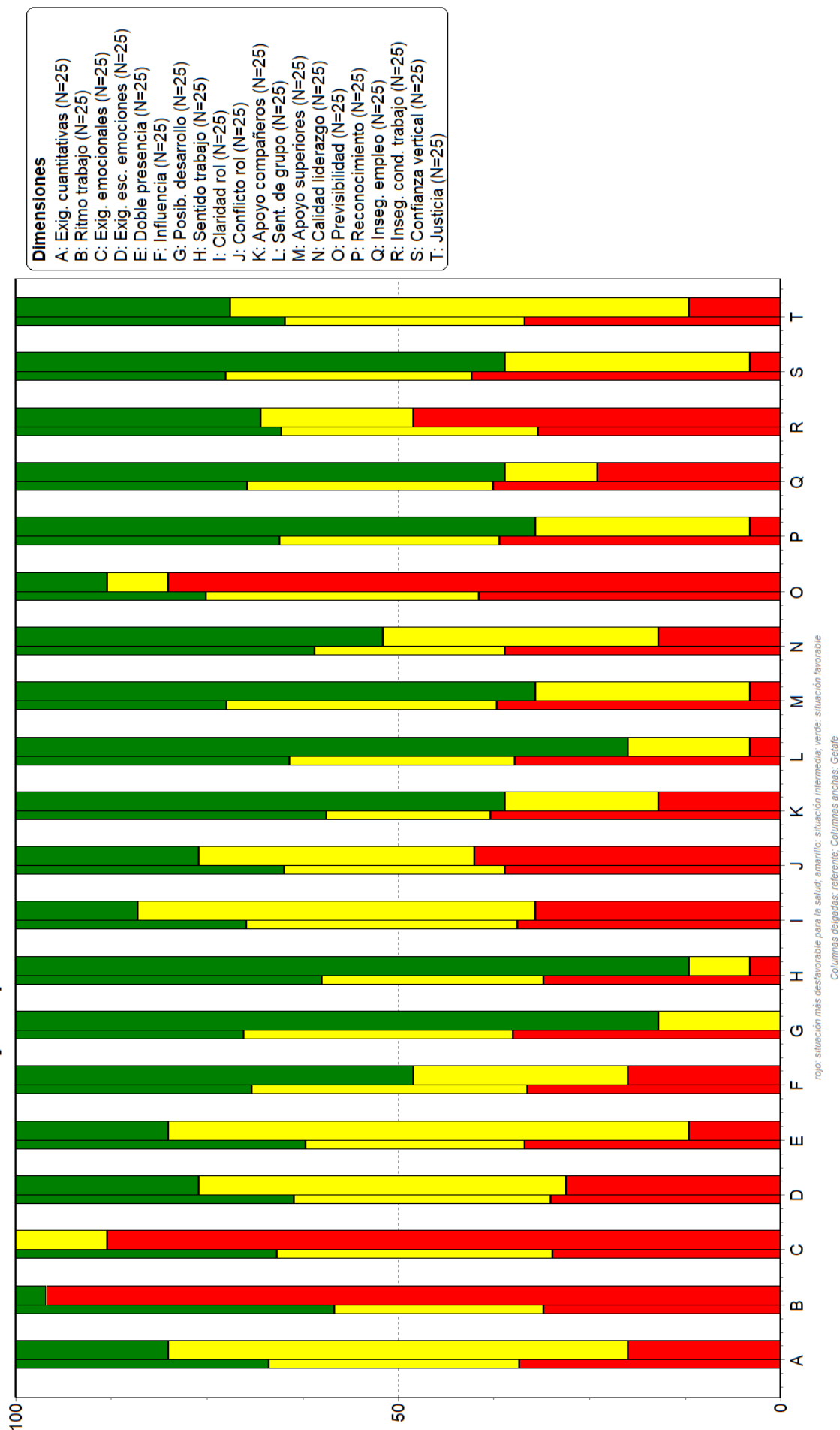
Rojo: tercil más desfavorable para la salud, **Amarillo:** tercil intermedio, **Verde:** tercil más favorable para la salud

La misma información aparece en el gráfico, pero ordenada por los grupos de dimensiones.

En el gráfico aparecen dos columnas. Las columnas gruesas representan la situación de exposición en la empresa analizada. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España. La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

Tanto la tabla como el gráfico proporcionan **una imagen de qué dimensiones de riesgo psicosocial son las más problemáticas** en tanto que la situación desfavorable para la salud (rojo) afecta a una proporción mayor de la plantilla y **qué dimensiones son menos problemáticas** en tanto que la situación favorable (verde) afecta a una proporción mayor de la plantilla. Para profundizar en el análisis es necesario **trabajar la información del apartado 4.4.**

Exposiciones psicosociales en Getafe. Porcentaje de población en cada nivel de referencia.



4.3.2. Localización de las exposiciones

En la tabla 28, para cada puesto de trabajo, para cada departamento o sección y por sexo (si no se ha eliminado) se presenta la situación de exposición que incluye una mayor proporción de trabajadores/as. De esta manera se tiene una idea de qué puestos de trabajo, departamento o secciones y sexo son los que se encuentran en una situación peor de exposición (los que tienen más rojos) y cuáles en una situación más favorable (los que tienen más verdes), localizando de forma rápida las **desigualdades de exposición** (si las hay) para cada una de las dimensiones de riesgo.

Para profundizar en el análisis es necesario trabajar la información del apartado 4.4.

Tabla 28: Localización de las exposiciones en Getafe

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias de esconder	Doble presencia	Influencia	Posibilidades de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad de rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad sobre las	Confianza vertical	Justicia
Puestos	Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a																				
	jefe/a supervisor																				
	jefe/a de equipo																				
	jefe/a de dotacion																				
	bombero/a- conductor/a																				
	bombero/a																				
	conductor/a																				
	emisionista fijo																				
	Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad																				
	Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)																				
Departamentos	operatividad plena																				
	operatividad limitada																				
	sin intervencion directa en siniestros																				
	D																				
Sexo	Mujeres																				
	Hombres																				

4.4. EXPOSICIÓN DIMENSIÓN A DIMENSIÓN

En este apartado se presentan los resultados de la evaluación dimensión a dimensión psicosocial.

Las 20 dimensiones están ordenadas en función de la prevalencia de la exposición, es decir, primero se presentan las dimensiones que tienen un porcentaje más elevado de trabajadores/as expuestos a la situación más desfavorable para la salud (rojo) - según resultados presentados en punto 4.3.1. de este informe.

Para cada dimensión psicosocial, se presenta la siguiente información:

- **DEFINICIÓN Y POSIBLES ORÍGENES:** en el primer párrafo se describe el riesgo y en el segundo se orienta sobre sus posibles orígenes.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN EN Getafe:** : En una frase se presenta el porcentaje de trabajadores/as en situación de exposición desfavorable, intermedia y favorable (rojo, amarillo y verde). Son los datos presentados en el apartado 4.3.1.
- **DISTRIBUCIÓN DE FRECUENCIAS DE RESPUESTA A LAS PREGUNTAS ASOCIADAS A CADA DIMENSIÓN:** En formato tabla, se muestra el porcentaje de trabajadores que han escogido cada una de las respuestas de cada una de las preguntas que configuran la dimensión que estamos analizando. Cada dimensión de exposición tiene entre 2 y 4 preguntas asociadas. De esta manera se pueden describir las características concretas de la exposición en Getafe, facilitando la determinación de su origen.
- **PREVALENCIA DE EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO, SEXO Y DEPARTAMENTO:** Para cada dimensión se presentan tres gráficos: uno que muestra la prevalencia de exposición (rojo, amarillo y verde) para cada puesto de trabajo, otro, para cada departamento ó sección y otro gráfico que muestra la prevalencia por sexo (si no se ha eliminado por razones de anonimato). De esta forma pueden visualizarse si existen, las desigualdades de exposición y se localiza con precisión la exposición, facilitando la propuesta de medidas preventivas adecuadas. Se amplía la información que ya aparece en el punto 4.3.2. de este informe.

4.4.1. ¿Cómo interpretar estos resultados?

Todos estos datos deben ser interpretados en el seno del grupo de trabajo en base al conocimiento derivado de la experiencia de sus miembros, con el fin de concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones y sobre la propuesta de medidas preventivas para eliminar o reducir dichas exposiciones.

Para interpretar los datos de este informe se debe haber leído el epígrafe 5.2. del manual del método y se deben seguir las pautas que a continuación se plantean. Así mismo se utilizará la matriz “exposición, origen y medidas preventivas”, para plasmar los resultados de la discusión de cada dimensión. Esta matriz se encuentra en el anexo II de este informe y se puede descargar en formato electrónico modificable desde la web del método (www.istas21.copsoq.net), está en la pestaña recursos.

PAUTAS

Leed estas pautas a la vez que leéis los resultados (desde el apartado 4.4.2 al 4.4.21), si no es muy difícil seguir las explicaciones.



Se trabajará dimensión a dimensión, es decir, el GT no pasará a la discusión de la siguiente dimensión hasta que no se haya llegado a la discusión de medidas preventivas de la dimensión que se está trabajando.

1) Leed con atención la definición de la dimensión para comprender los resultados de la exposición y obtener pistas sobre sus posibles orígenes.

2) Fijaos en los gráficos. Tienen dos columnas. Las columnas gruesas representan los distintos puestos de trabajo, departamentos o sexos de la empresa evaluada y nos indican la localización de la exposición. La columna delgada es la población de referencia, representativa de los asalariados y asalariadas en España.

- La diferencia entre las columnas gruesas y delgadas nos indica la situación de la empresa analizada, comparada con la población de referencia, de forma que si la situación de exposición de la empresa fuera igual que la de la población de referencia, las zonas roja, amarilla y verde de las columnas ancha y estrecha, serían iguales.

- En un mismo gráfico, las diferencias notables entre columnas gruesas de las zonas en rojo, amarillo y verde muestran la localización de las exposiciones y las posibles desigualdades de exposición. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa.

¿CÓMO HACERLO?

- Para cada gráfico, identificad qué columnas gruesas presentan una proporción de trabajadores en rojo mayor a la población de referencia (columna delgada). Anotad en la primera columna de la matriz, qué puestos de trabajo, sexo y departamentos/secciones son, las trabajaréis primero. Si todas las columnas gruesas sobrepasan el 50% de prevalencia en situación desfavorable, deberemos considerar que la exposición es generalizada, hay que trabajar para todos los puestos o todos departamentos o ambos sexos.

- Fijaos en cada gráfico en las diferencias entre columnas gruesas. Cuanto más grande es la diferencia entre columnas gruesas de trabajadores en rojo, amarillo o verde, más desigualdades de exposición entre puestos de trabajo, departamentos o sexo en la empresa. Anotad en la primera columna de la matriz los puestos, departamentos y sexo que estén peor (que tengan más rojo o amarillo). Los trabajaréis primero.

3) Análisis de la tabla de respuestas a las preguntas asociadas a la dimensión.

Esta información ayuda a concretar las características de la exposición en Getafe y orienta sobre su origen. Para ello tenemos que identificar qué preguntas concentran un mayor porcentaje de plantilla en las respuestas negativas, es decir, en las que contribuyen a unas peores condiciones de trabajo.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué pregunta/s concentran los mayores porcentajes de respuesta en los extremos (siempre + muchas veces (ó en gran medida y en buena medida); nunca + casi nunca (ó en alguna medida o en ninguna medida). Mirad también el porcentaje de "algunas veces" (ó en cierta medida).

- Decidid si son respuestas negativas, es decir, si se corresponden con las peores condiciones de trabajo para esa pregunta.

- Anotadlas en la segunda columna de la matriz. Así concretáis cuáles son los aspectos problemáticos de la exposición.

4) Consultad el punto 4.2. de este informe y buscad las condiciones de trabajo relacionadas con los aspectos problemáticos de la exposición. Anotad los datos de las condiciones de trabajo relacionadas en la segunda columna de la matriz.

5) También han de tenerse en cuenta los resultados de otras exposiciones relacionadas. La mayor parte de las veces las exposiciones que hay que consultar se indican en la definición de la dimensión. Anotad las conclusiones en la segunda columna de la matriz.



Si se considera que para alguna dimensión los datos que se presentan en este informe no son suficientes, existe la posibilidad de obtener los resultados cruzados de las otras unidades de análisis: edad, antigüedad, relación laboral y horario. Estos resultados no aparecen en este informe pero se pueden generar haciendo un clic en la aplicación informática (en el apartado “resultados adicionales”). El GT en la discusión de resultados decidirá si necesita estos datos. Será el servicio de prevención quien los facilitará.

6) Teniendo en cuenta la información analizada en los 5 pasos anteriores, se trata de discutir qué condición(es) de trabajo origina(n) esta exposición. A la vista de los resultados y teniendo en cuenta el conocimiento de la empresa derivado de la experiencia de los miembros del grupo de trabajo, contestar la siguiente pregunta: ¿qué aspectos de la organización del trabajo hacen que la exposición sea desfavorable para la salud?. Anotad los resultados de la discusión en la tercera columna de la matriz. Puede que se repitan aspectos anotados en la segunda columna y que se añadan otros relativos a condiciones de trabajo que no se identifican en el apartado 4.2. de este informe.

7) Seguidamente se trata de discutir cómo podemos cambiar las condiciones de trabajo que están en el origen de esta exposición a fin de eliminarla o reducirla.

¿CÓMO HACERLO?

- Identificad qué medidas preventivas pueden ser útiles y anotad los resultados de la discusión en la cuarta columna de la matriz.



Tanto para la discusión del origen de las exposiciones como para la de medidas preventivas se recomienda la lectura de los anexos del manual del método, en los que podéis encontrar ejemplos y orientaciones muy útiles.

Para establecer las medidas preventivas se tendrán en cuenta los requerimientos legales del artículo 15 de la LPRL: combatir los riesgos en su origen y adaptar el trabajo a la persona en lo que respecta a la concepción del puesto, la elección de equipos y métodos de trabajo y producción, para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.

Las medidas preventivas acordadas por el GT se podrán en marcha durante el proceso de evaluación de riesgos. Se incorporarán en la planificación de la actividad preventiva general que esté en vigor en esos momentos en la empresa, identificando plazos, recursos y responsables.

Las medidas preventivas se planificarán utilizando la matriz para la planificación de la actividad preventiva (anexo III de este informe).

Tras el acuerdo sobre el origen de las exposiciones y las medidas preventivas de todas las exposiciones desfavorables, finalizará la evaluación de riesgos. El informe final de evaluación de riesgos se conformará de este informe más las matrices de exposición, origen y medidas preventivas que se hayan ido rellenando.

Las medidas preventivas acordadas que no puedan llevarse a cabo de forma inmediata serán priorizadas y concretadas por el GT en el plan específico de actividades preventivas, identificando plazos, recursos y responsables

NOTA 1: A lo largo de las fases de interpretación de resultados y acuerdo de medidas preventivas e implementación de las mismas, el GT identificará y desarrollará las acciones de información y participación de la plantilla.

Nota 2: Con el fin de dar cumplimiento a la norma en cuanto a los organismos y agentes con capacidad negociadora, tanto el documento de evaluación de riesgos, como el de planificación de la actividad preventiva se ratificarán en el comité de seguridad y salud (en las empresas con plantillas inferiores a 50 personas, mediante acuerdo específico entre delegados y delegadas de prevención y la representación empresarial en la empresa).

4.4.2. Ritmo de trabajo

Definición. Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Posible origen. Por su estrecha relación con las exigencias cuantitativas su origen puede ser el mismo.

Prevalencia de la exposición. Un 96% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 0% a la intermedia y un 4% a la más favorable para la salud respecto al Ritmo de trabajo.

Tabla 29: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Ritmo de trabajo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes que trabajar muy rápido?	72,0 [N=18]	24,0 [N=6]	4,0 [N=1]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿es necesario mantener un ritmo de trabajo alto?	88,0 [N=22]	8,0 [N=2]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿el ritmo de trabajo es alto durante toda la jornada?	8,0 [N=2]	68,0 [N=17]	24,0 [N=6]	[N=0]

Gráfico 2. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

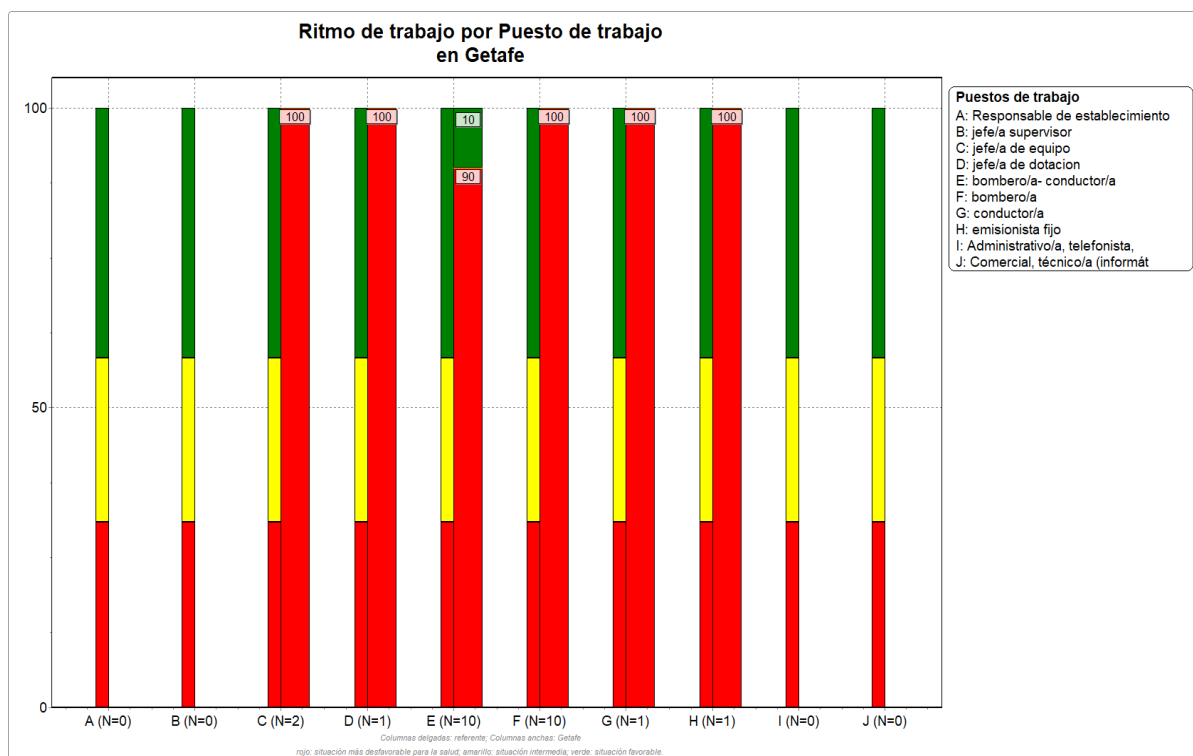


Gráfico 3. Prevalencia de exposición por sexo

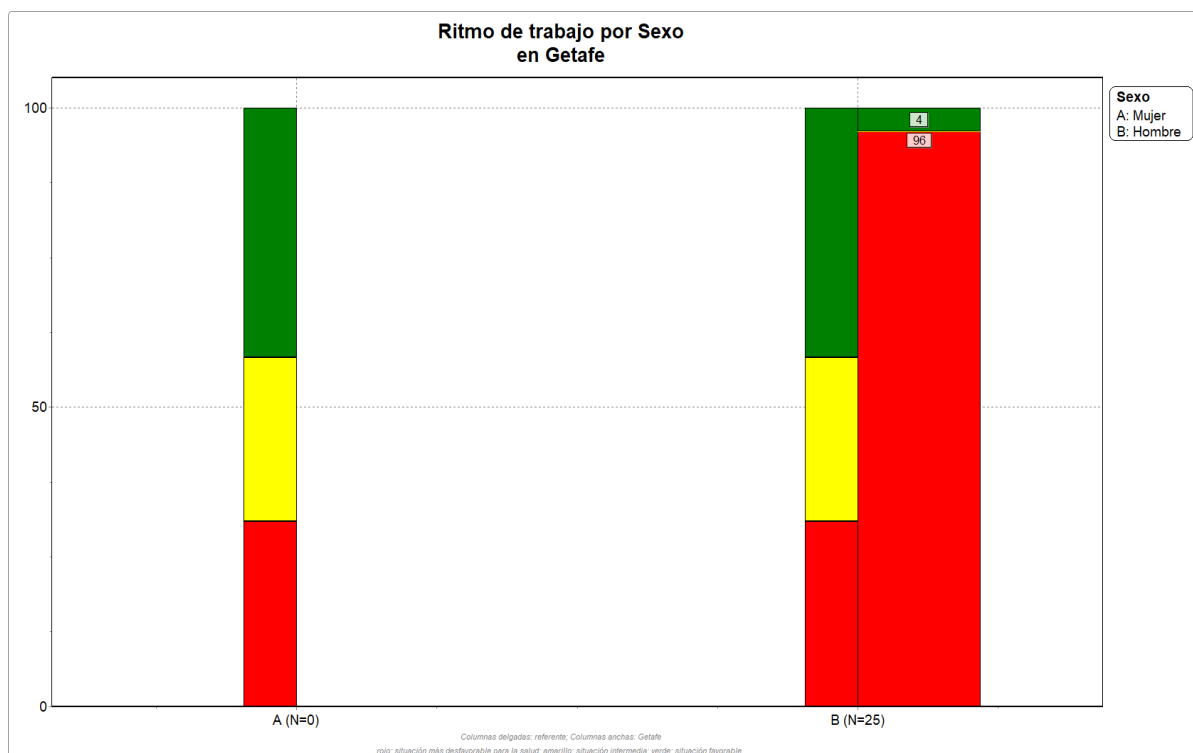
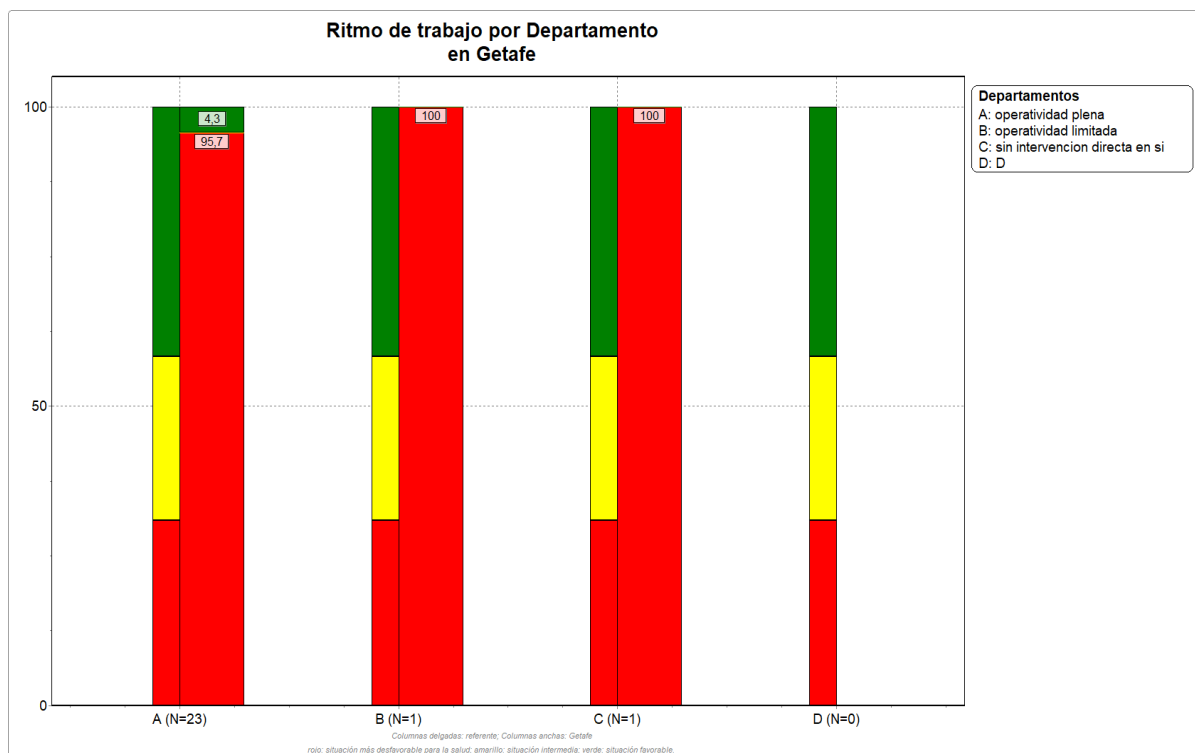


Gráfico 4. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.3. Exigencias emocionales

Definición. Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, que adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones.

Posible origen. En ocupaciones de cuidado a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y no pueden eliminarse (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. Además del origen derivado de su naturaleza, tienen también mucho que ver con las exigencias cuantitativas, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

Prevalencia de la exposición. Un 88% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 12% a la intermedia y un 0% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias emocionales.

Tabla 30: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias emocionales.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu trabajo se producen momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	56,0 [N=14]	44,0 [N=11]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿en tu trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otros?	8,0 [N=2]	24,0 [N=6]	68,0 [N=17]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo te afecta emocionalmente?	56,0 [N=14]	24,0 [N=6]	20,0 [N=5]	[N=0]
¿tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	44,0 [N=11]	32,0 [N=8]	24,0 [N=6]	[N=0]

Gráfico 5. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

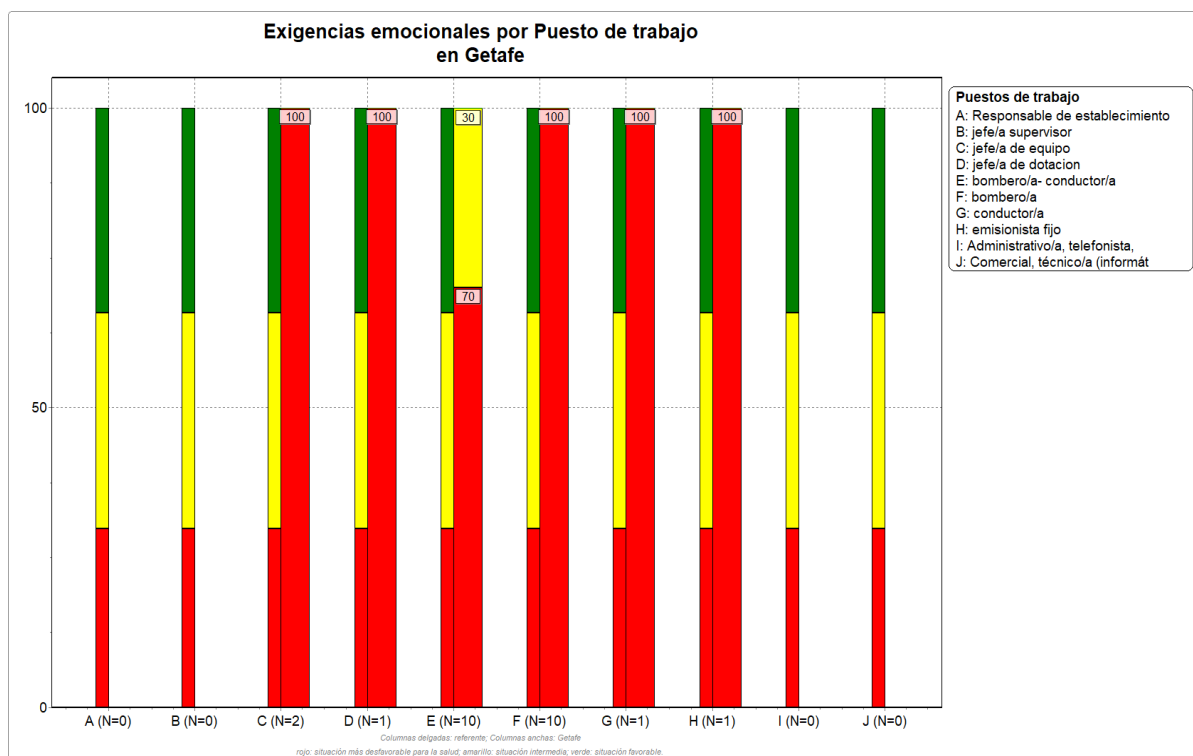


Gráfico 6. Prevalencia de exposición por sexo

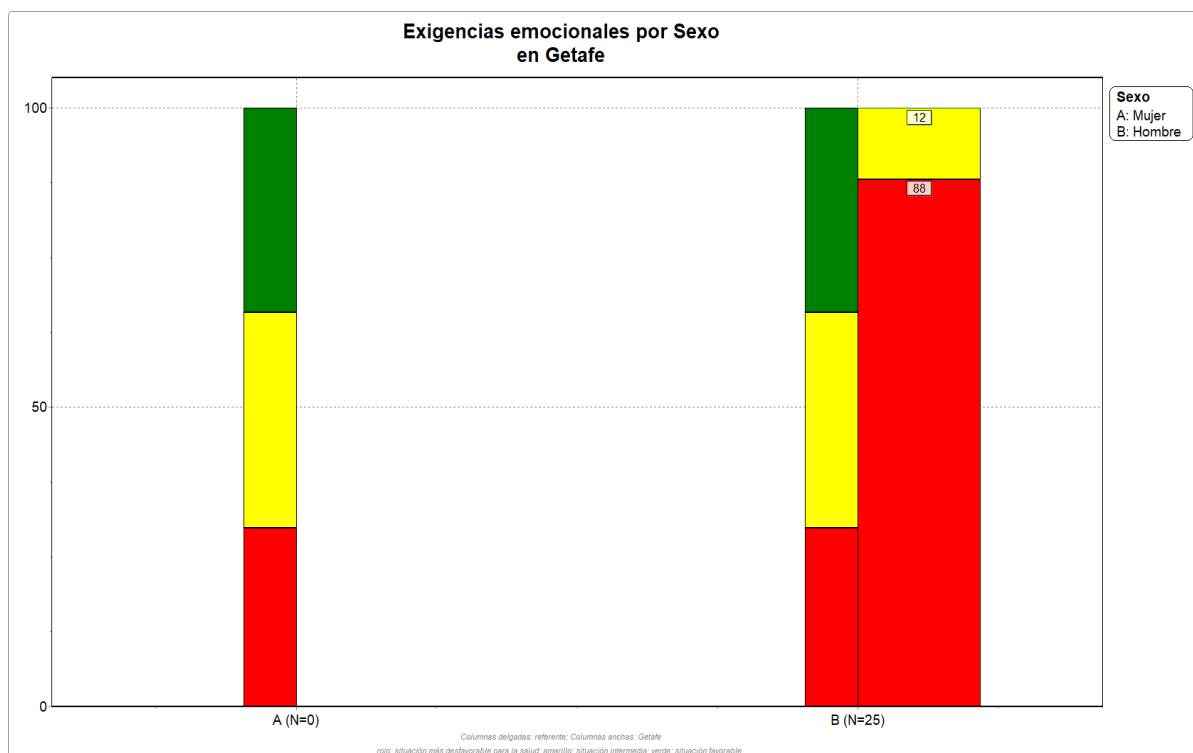
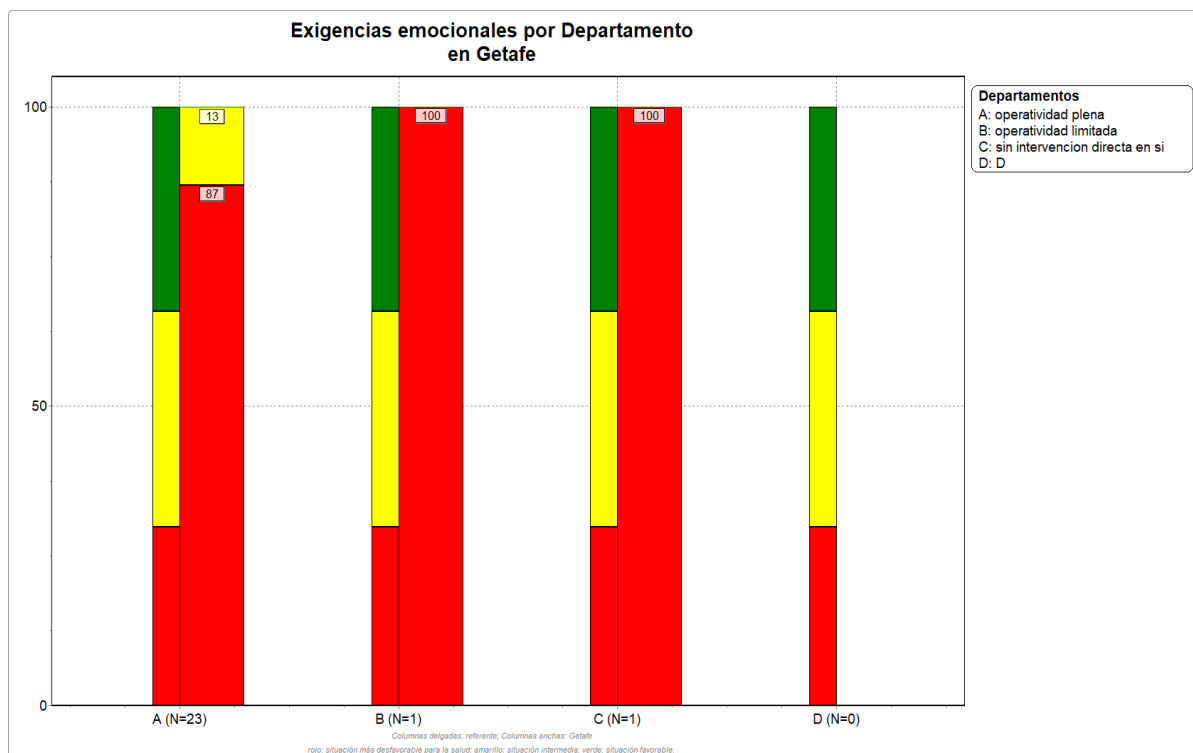


Gráfico 7. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.4. Previsibilidad

Definición. Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

Posible origen. La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información y con las prácticas de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas y relevantes del trabajo, por lo que no aumenta la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Prevalencia de la exposición. Un 80% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 12% a la más favorable para la salud respecto a la Previsibilidad.

Tabla 31: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Previsibilidad.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿en tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	20,0 [N=5]	20,0 [N=5]	60,0 [N=15]	[N=0]
¿recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	32,0 [N=8]	52,0 [N=13]	16,0 [N=4]	[N=0]

Gráfico 8. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

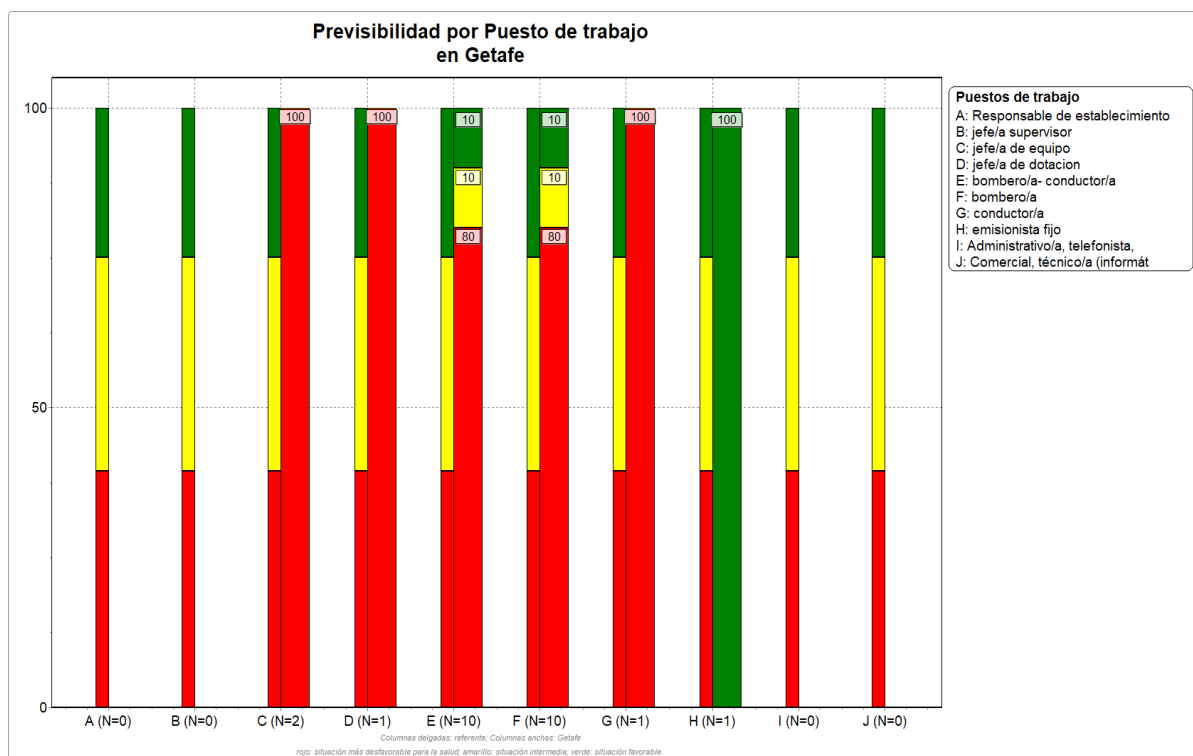


Gráfico 9. Prevalencia de exposición por sexo

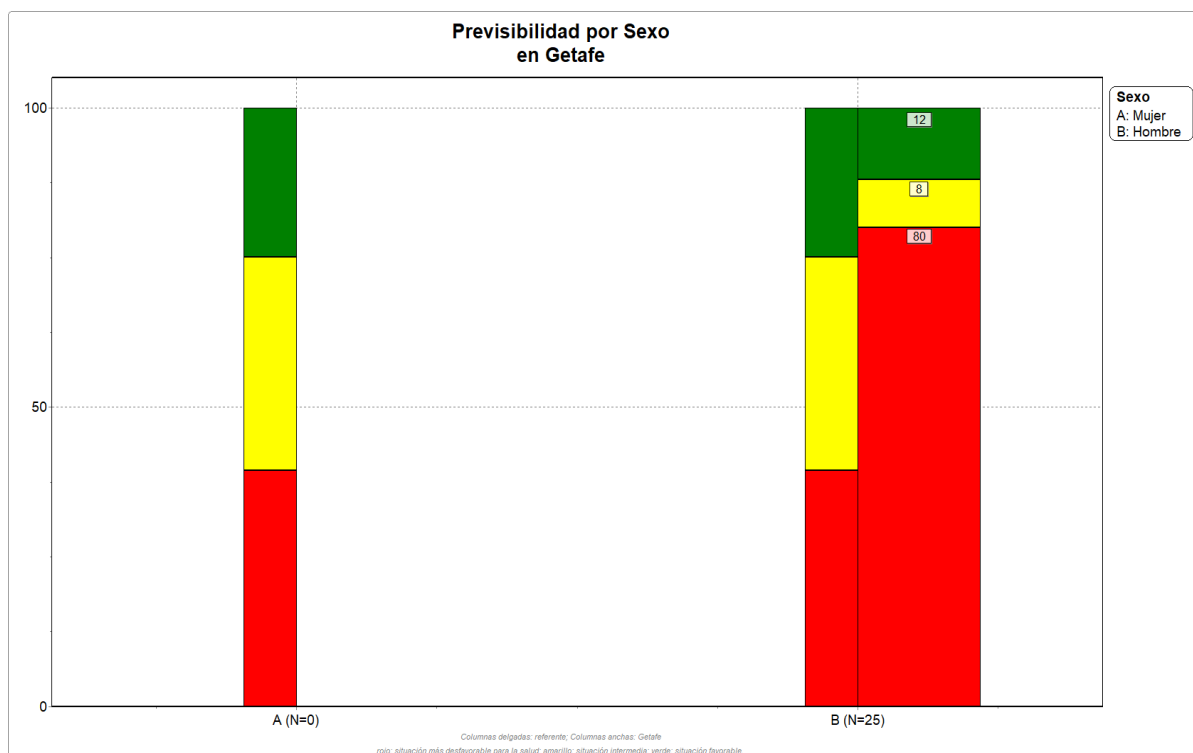
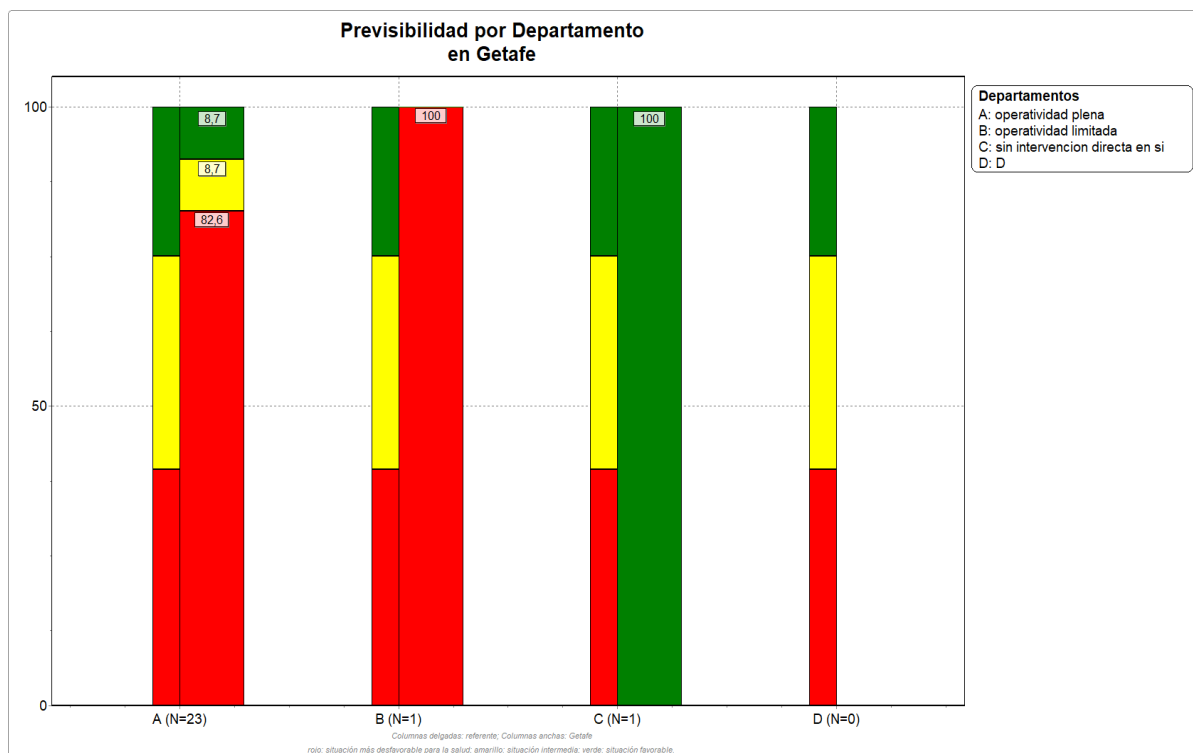


Gráfico 10. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.5. Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Posible origen. Se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas. Éstas, pueden originarse tanto en la situación actual (por ejemplo, si la asignación de jornada, tareas y pluses o complementos salariales es arbitraria) como en la posibilidad de cambios (por ejemplo, el anuncio de una reestructuración empresarial, externalización de un puesto o servicio, un ERE...); más si existen peores condiciones de trabajo en el contexto externo a la empresa (mismo sector, territorio...).

Como la inseguridad sobre el empleo, puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 48% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 32% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

Tabla 32: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿si te trasladan a otro centro de trabajo, unidad, departamento o sección contra tu voluntad?	36,0 [N=9]	8,0 [N=2]	56,0 [N=14]	[N=0]
¿si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida...) contra tu voluntad?	36,0 [N=9]	4,0 [N=1]	60,0 [N=15]	[N=0]
¿si te cambian de tareas contra tu voluntad?	36,0 [N=9]	8,0 [N=2]	56,0 [N=14]	[N=0]
si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies...)?	24,0 [N=6]	8,0 [N=2]	68,0 [N=17]	[N=0]

Gráfico 11. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

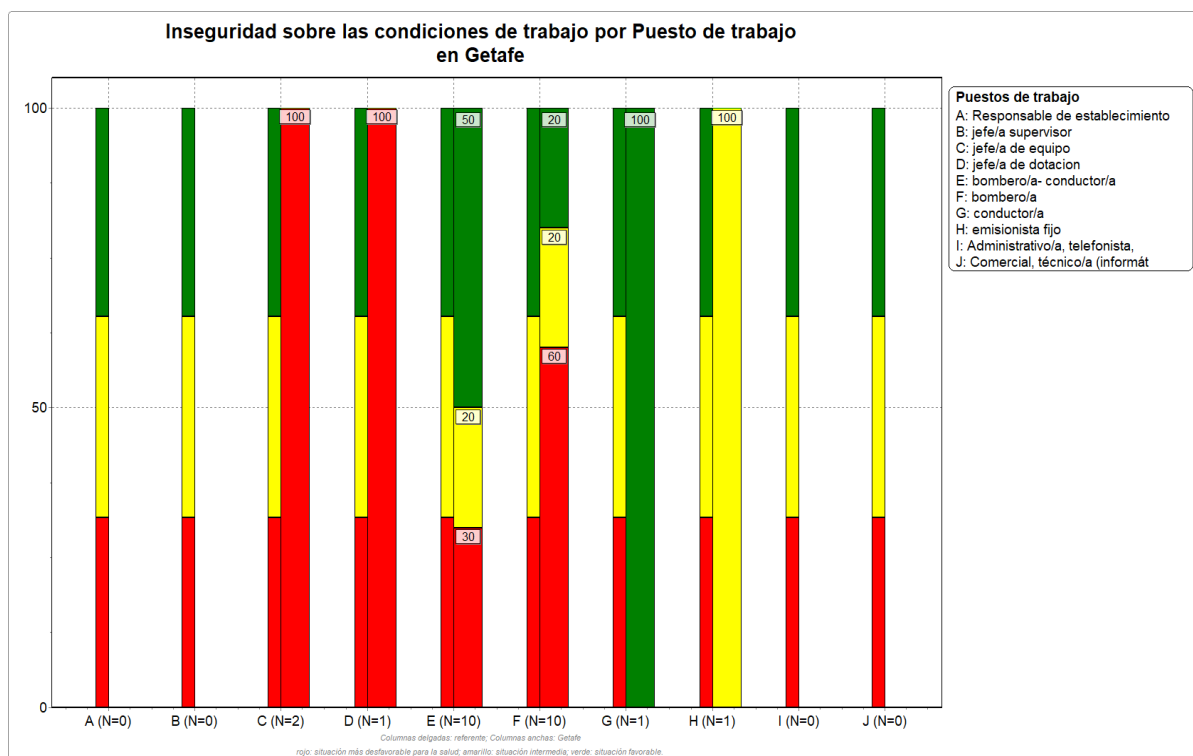


Gráfico 12. Prevalencia de exposición por sexo

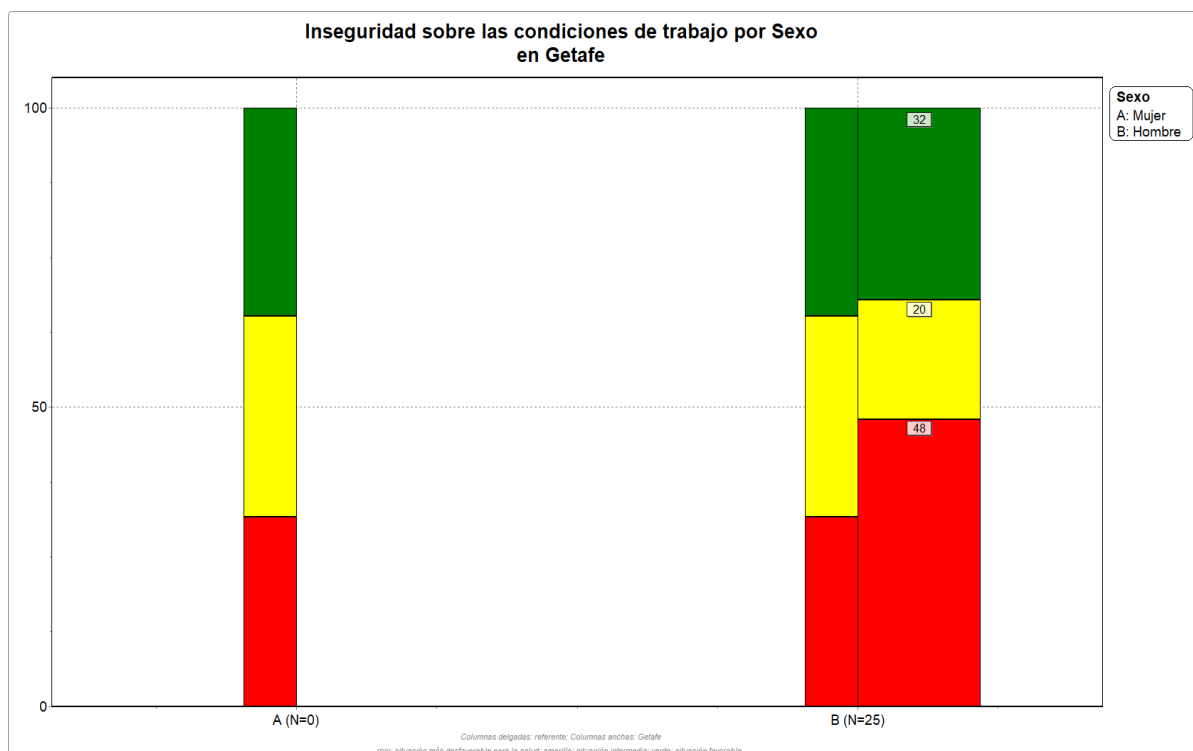
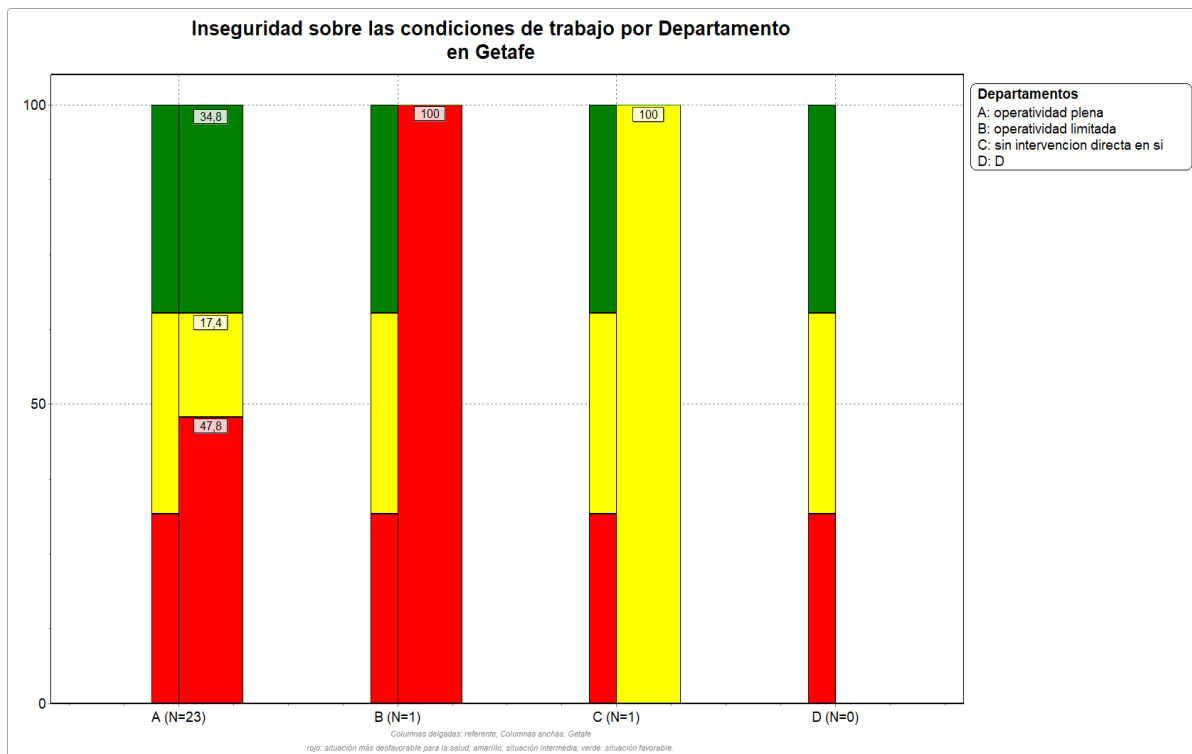


Gráfico 13. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.6. Conflicto de rol

Definición. Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Posible origen. Es frecuente cuando el trabajador debe afrontar la realización de tareas con las que pueda estar en desacuerdo o le supongan conflictos éticos (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), o cuando tiene que “elegir” entre órdenes contradictorias (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

Prevalencia de la exposición. Un 40% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 24% a la más favorable para la salud respecto al Conflicto de rol.

Tabla 33: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Conflicto de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	20,0 [N=5]	36,0 [N=9]	44,0 [N=11]	[N=0]
¿se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	12,0 [N=3]	24,0 [N=6]	64,0 [N=16]	[N=0]
¿tienes que hacer tareas que crees que deberían hacerse de otra manera?	32,0 [N=8]	32,0 [N=8]	36,0 [N=9]	[N=0]
¿tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	20,0 [N=5]	12,0 [N=3]	68,0 [N=17]	[N=0]

Gráfico 14. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

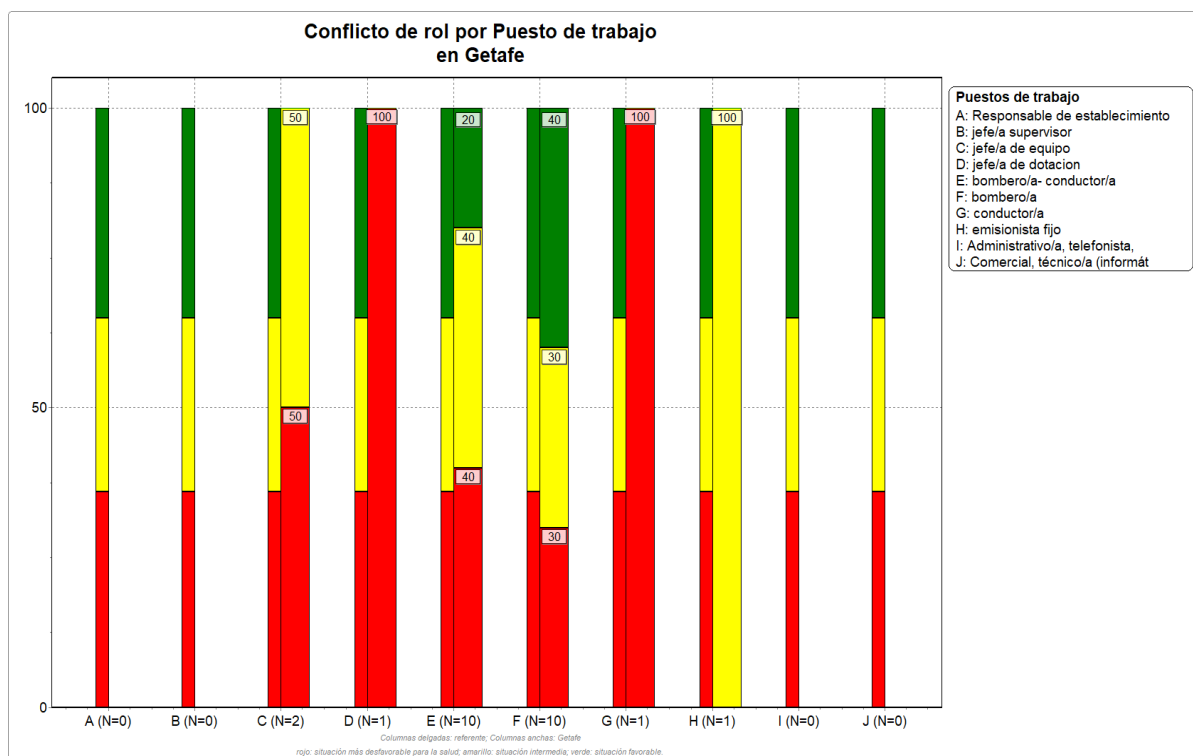


Gráfico 15. Prevalencia de exposición por sexo

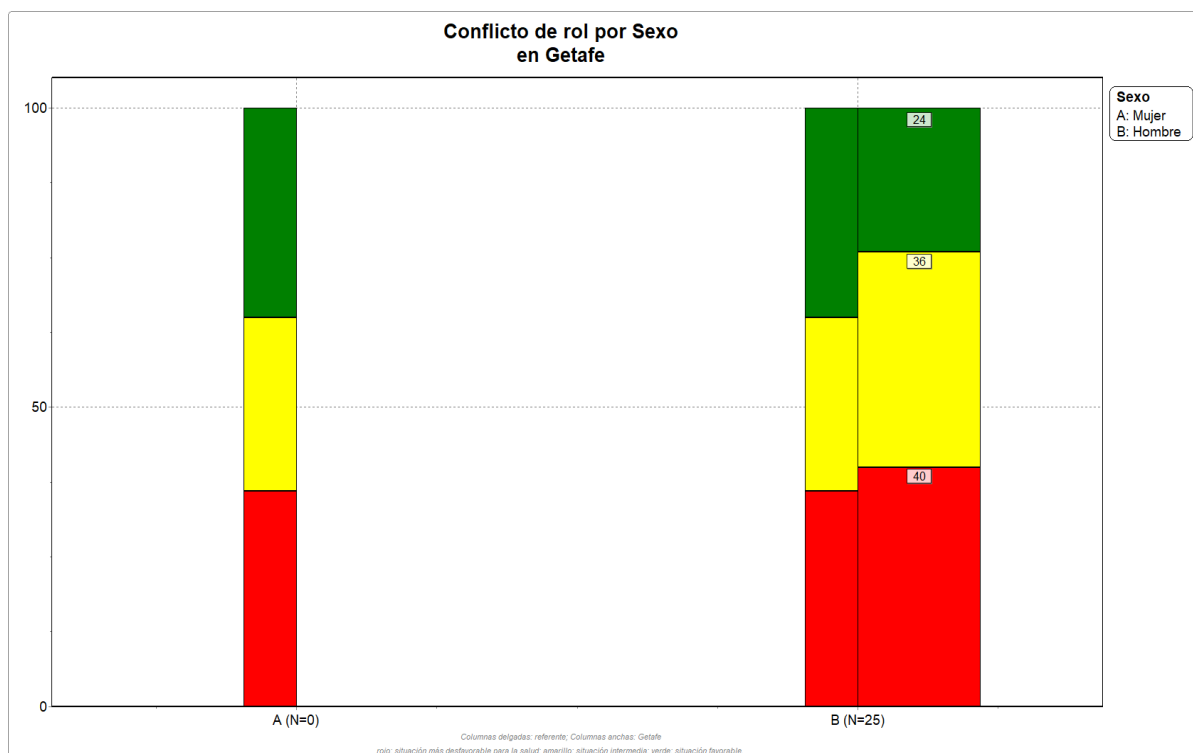
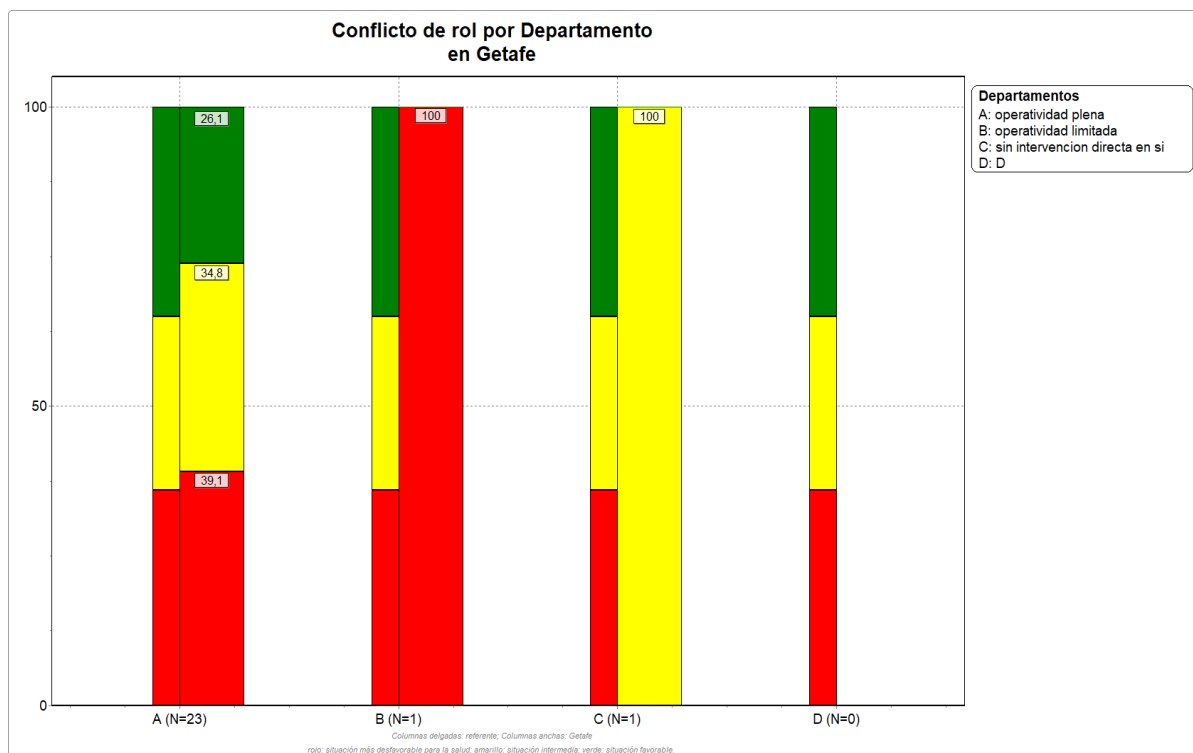


Gráfico 16. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.7. Claridad de rol

Definición. Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

Prevalencia de la exposición. Un 32% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 52% a la intermedia y un 16% a la más favorable para la salud respecto a la Claridad de rol.

Tabla 34: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Claridad de rol.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo tiene objetivos claros?	80,0 [N=20]	4,0 [N=1]	16,0 [N=4]	[N=0]
¿sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	88,0 [N=22]	8,0 [N=2]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	84,0 [N=21]	16,0 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	76,0 [N=19]	20,0 [N=5]	4,0 [N=1]	[N=0]

Gráfico 17. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

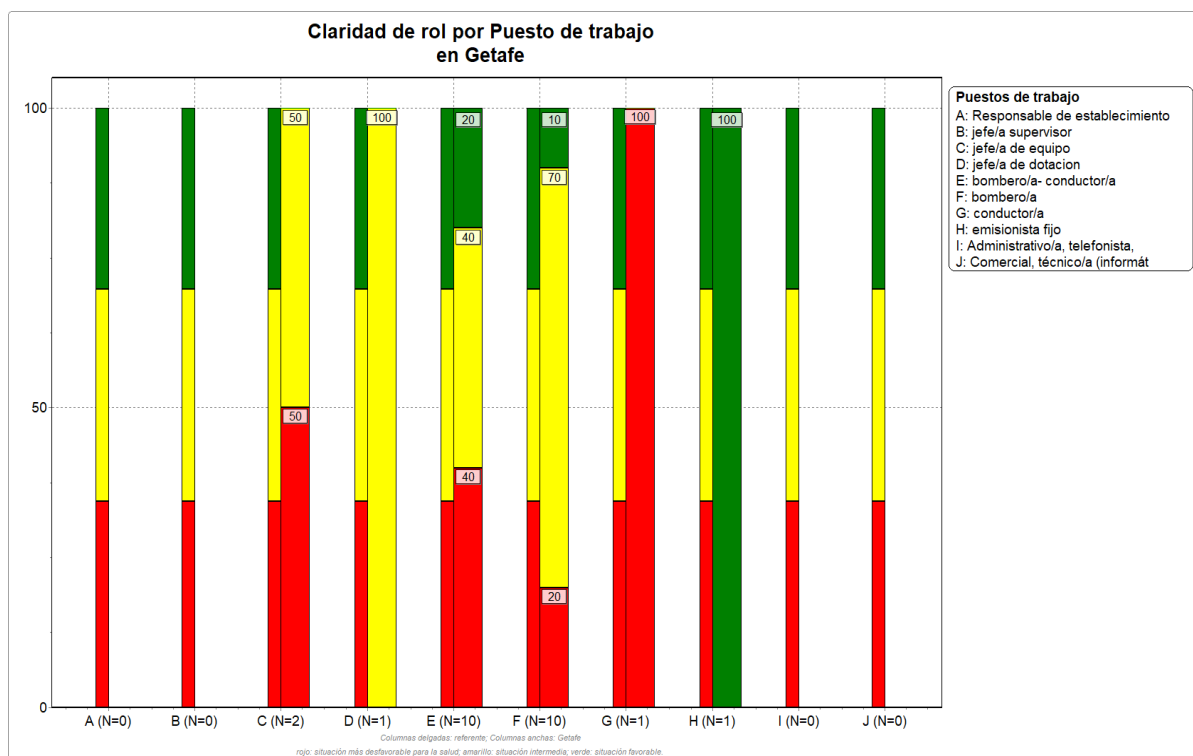


Gráfico 18. Prevalencia de exposición por sexo

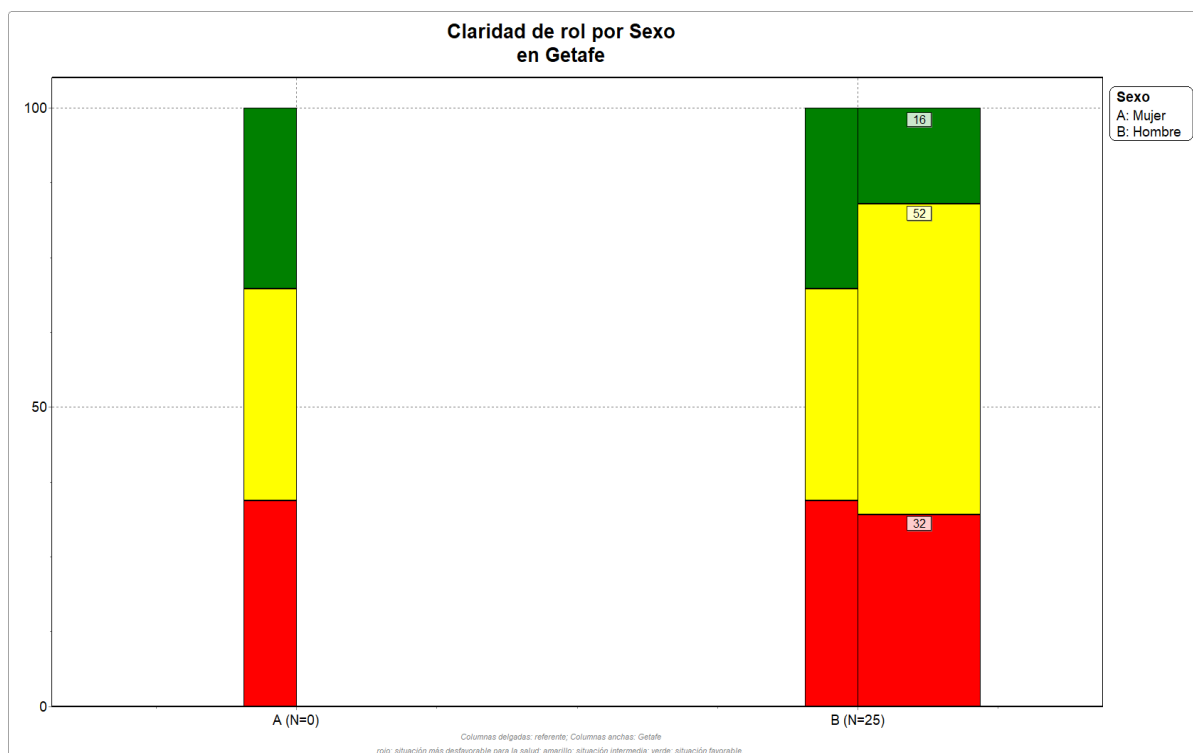
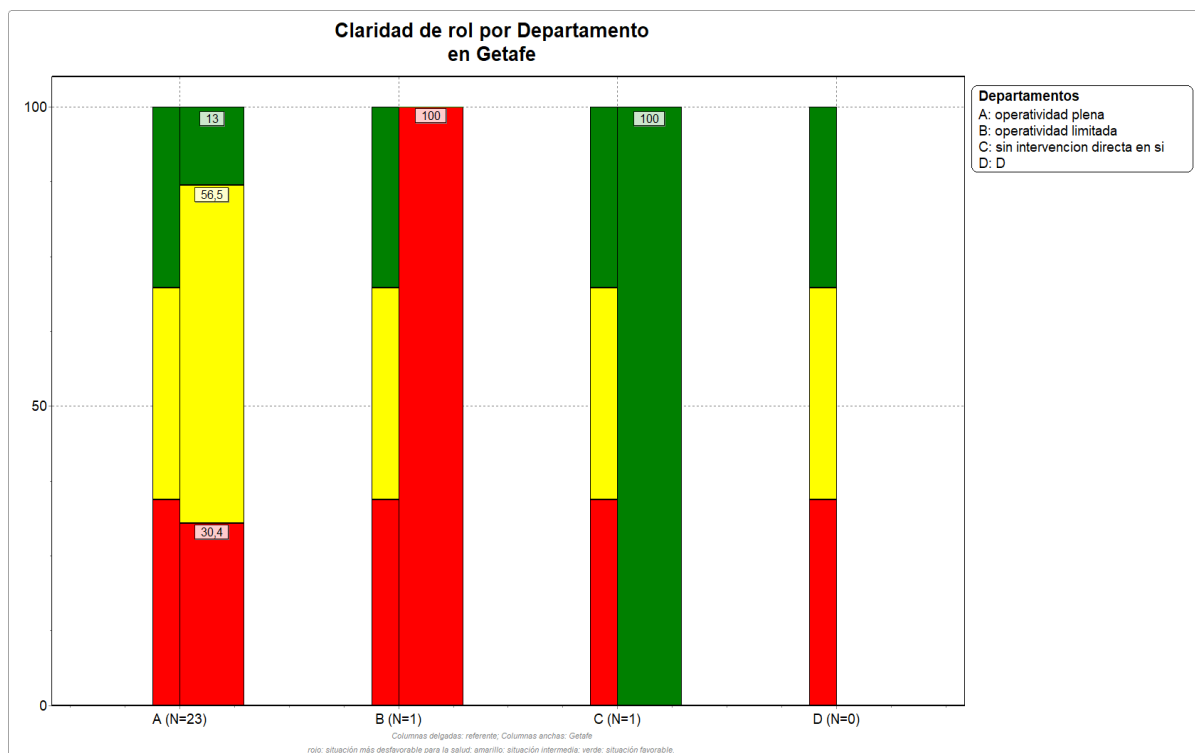


Gráfico 19. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.8. Exigencias de esconder emociones

Definición. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.

Posible origen. En puestos de trabajo de atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

También pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa y, por lo tanto, localizarse en otros puestos de trabajo.

Así mismo, pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar).

Prevalencia de la exposición. Un 28% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 48% a la intermedia y un 24% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias de esconder emociones.

Tabla 35: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias de esconder emociones.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que trates a todo el mundo por igual aunque no tengas ganas?	72,0 [N=18]	8,0 [N=2]	20,0 [N=5]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿te exigen en el trabajo ser amable con todo el mundo independientemente de la forma como te traten?	52,0 [N=13]	24,0 [N=6]	24,0 [N=6]	[N=0]
	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	16,0 [N=4]	28,0 [N=7]	56,0 [N=14]	[N=0]
	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	44,0 [N=11]	32,0 [N=8]	24,0 [N=6]	[N=0]

Gráfico 20. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

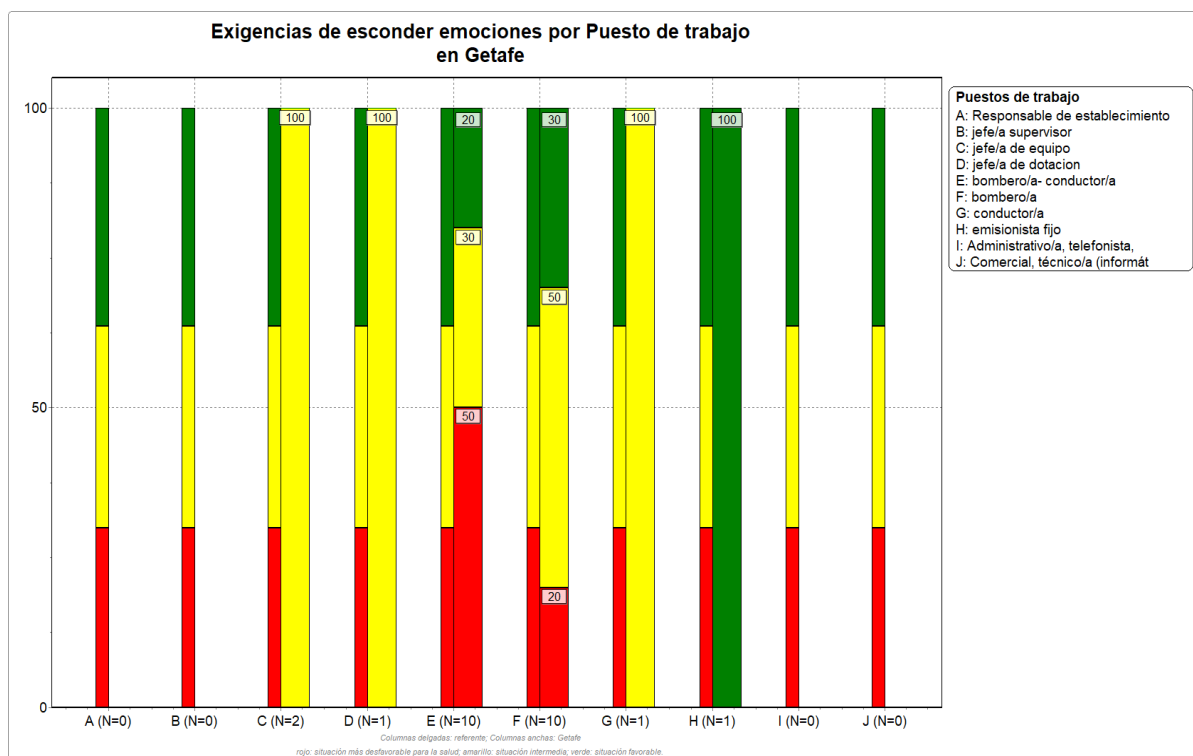


Gráfico 21. Prevalencia de exposición por sexo

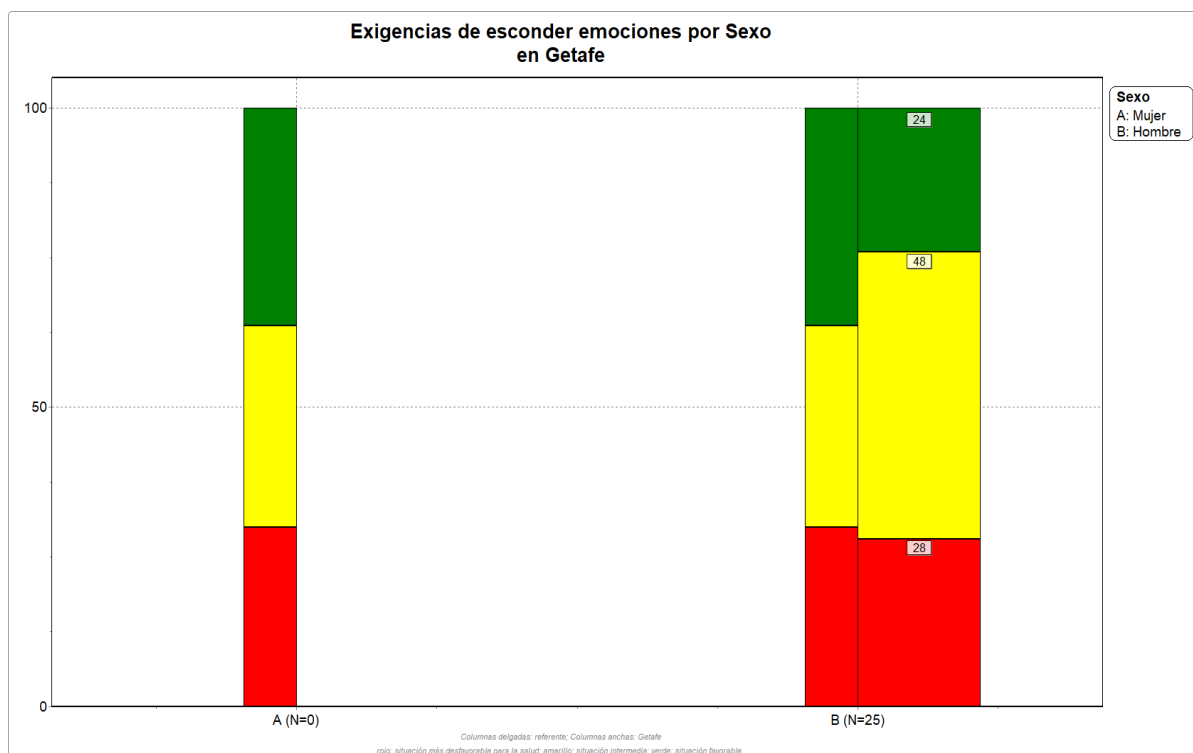
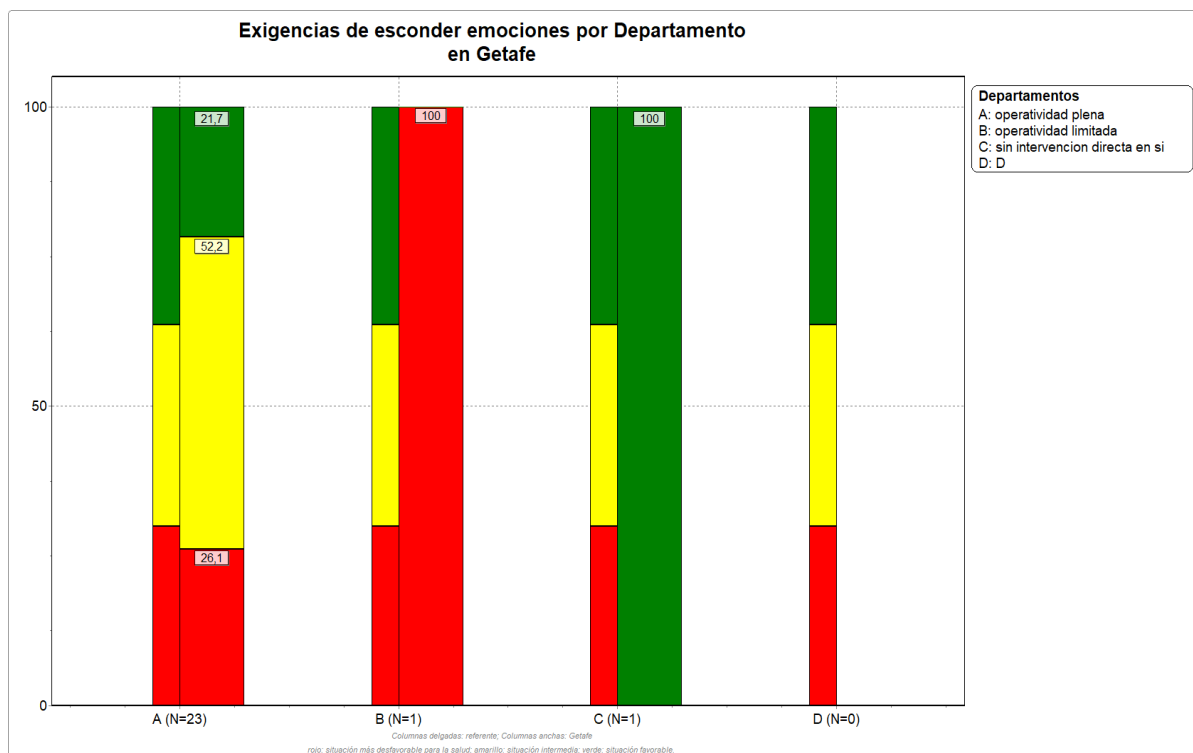


Gráfico 22. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.9. Inseguridad sobre el empleo

Definición. Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Posible origen. Tiene que ver con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia.

Puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador o trabajadora.

Prevalencia de la exposición. Un 24% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 12% a la intermedia y un 64% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el empleo.

Tabla 36: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Inseguridad sobre el empleo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿Si te despiden o no te renuevan el contrato?	28,0 [N=7]	0,0 [N=0]	72,0 [N=18]	[N=0]
¿Lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedases en paro?	16,0 [N=4]	36,0 [N=9]	48,0 [N=12]	[N=0]

Gráfico 23. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

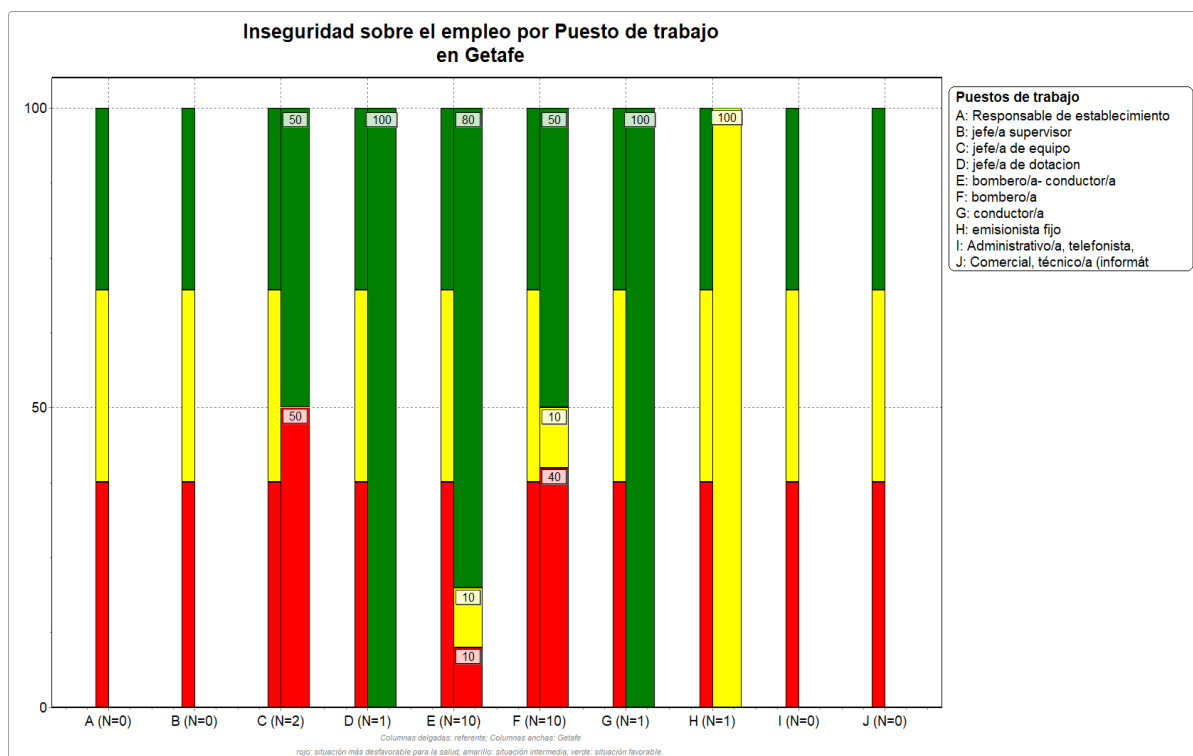


Gráfico 24. Prevalencia de exposición por sexo

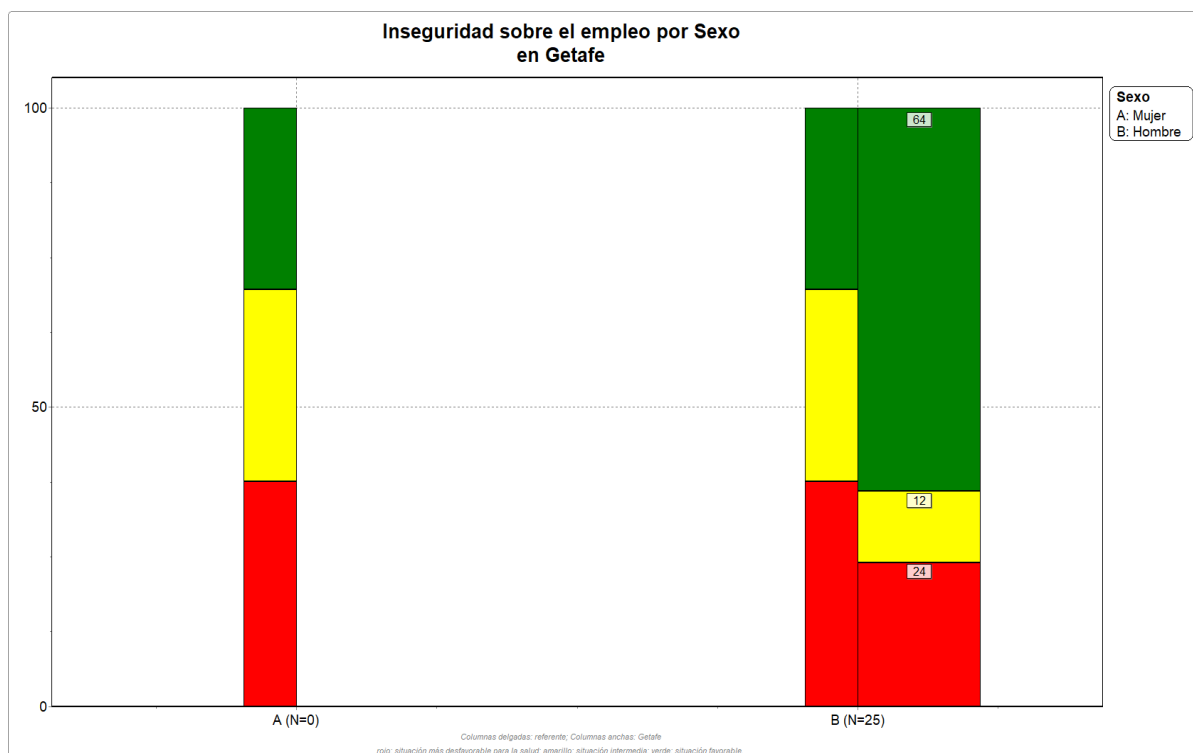
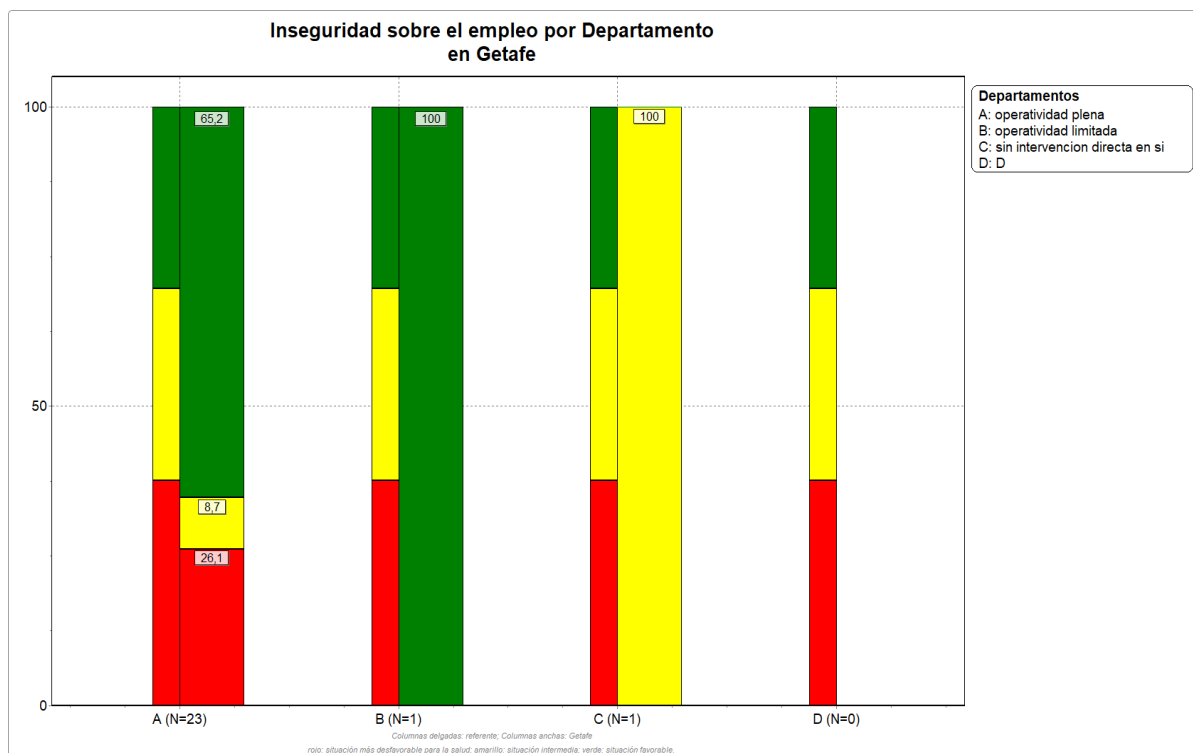


Gráfico 25. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.10. Exigencias cuantitativas

Definición. Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

Posible origen. Tienen que ver principalmente con la falta de personal, la incorrecta medición de los tiempos o la mala planificación, aunque también pueden relacionarse con la estructura salarial (por ejemplo, cuando la parte variable de un salario bajo es alta y obliga a aumentar el ritmo) o con la inadecuación de las herramientas, materiales o procesos de trabajo (obligando a hacer más tareas para suplir las deficiencias). Las altas exigencias cuantitativas pueden suponer un alargamiento de la jornada laboral.

Prevalencia de la exposición. Un 20% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 60% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a las Exigencias cuantitativas.

Tabla 37: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Exigencias cuantitativas.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4,0 [N=1]	44,0 [N=11]	52,0 [N=13]	[N=0]
¿te resulta imposible acabar tus tareas laborales?	0,0 [N=0]	12,0 [N=3]	88,0 [N=22]	[N=0]
¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?	4,0 [N=1]	12,0 [N=3]	84,0 [N=21]	[N=0]
¿tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	56,0 [N=14]	32,0 [N=8]	12,0 [N=3]	[N=0]

Gráfico 26. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

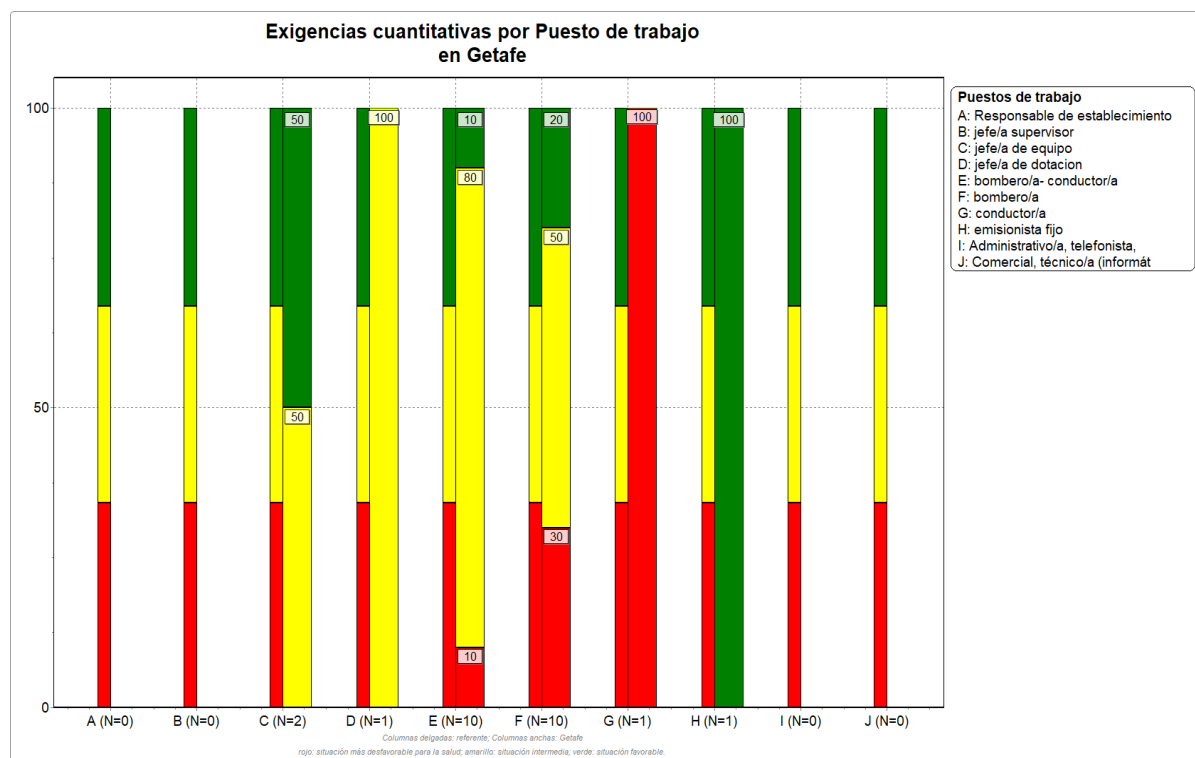


Gráfico 27. Prevalencia de exposición por sexo

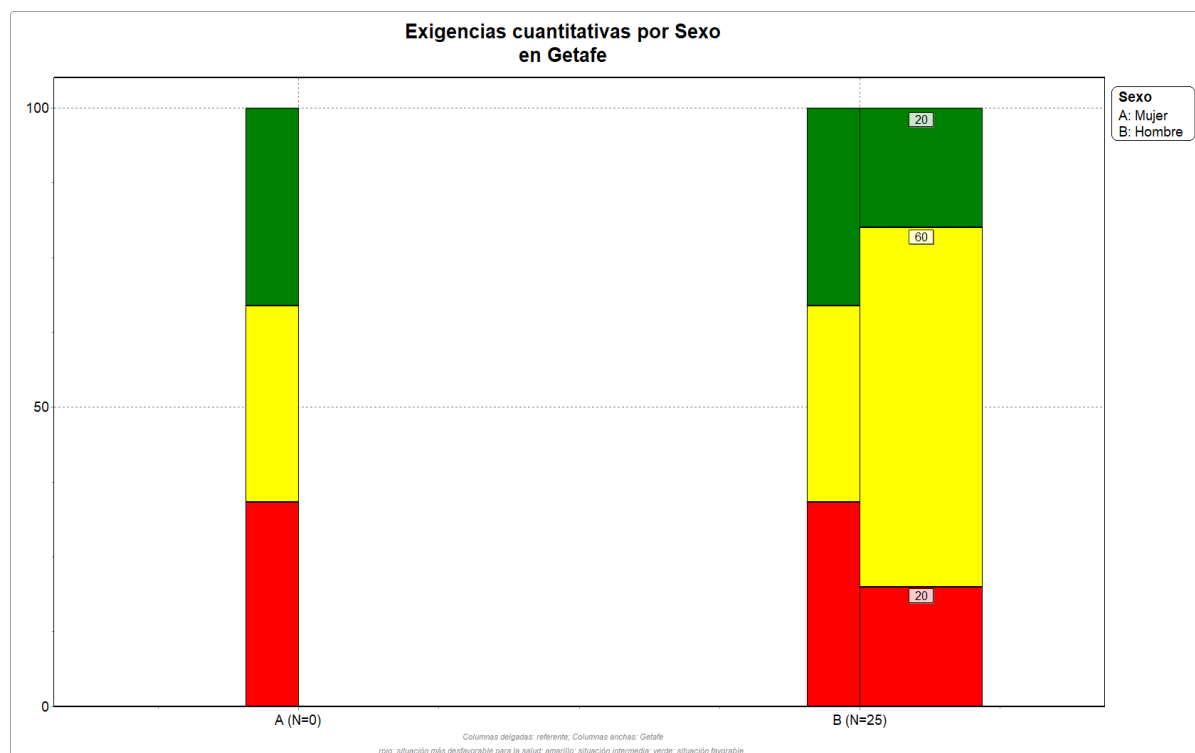
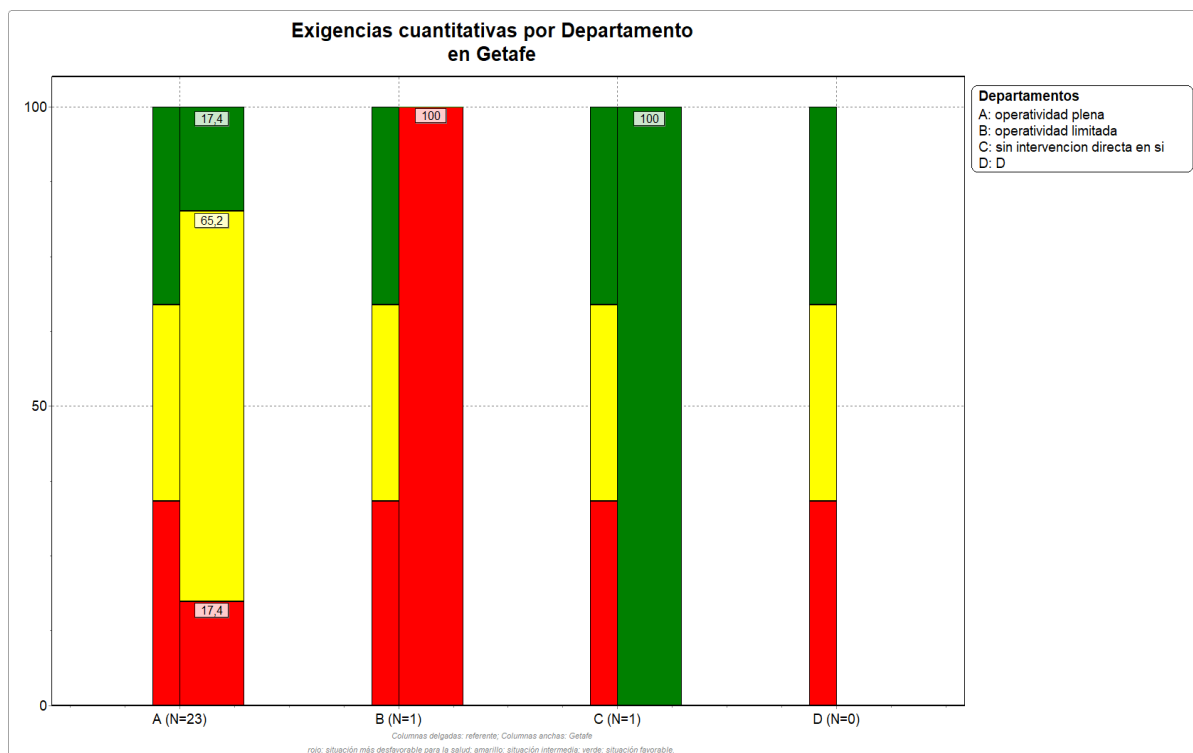


Gráfico 28. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.11. Influencia

Definición. Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.

Posible origen. Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

Prevalencia de la exposición. Un 20% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 52% a la más favorable para la salud respecto a la Influencia.

Tabla 38: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Influencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes influencia sobre el ritmo al que trabajas?	60,0 [N=15]	20,0 [N=5]	20,0 [N=5]	[N=0]
¿tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	36,0 [N=9]	36,0 [N=9]	28,0 [N=7]	[N=0]
¿tienes influencia sobre cómo realizas tu trabajo?	60,0 [N=15]	32,0 [N=8]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tienes influencia sobre qué haces en el trabajo?	52,0 [N=13]	28,0 [N=7]	20,0 [N=5]	[N=0]

Gráfico 29. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

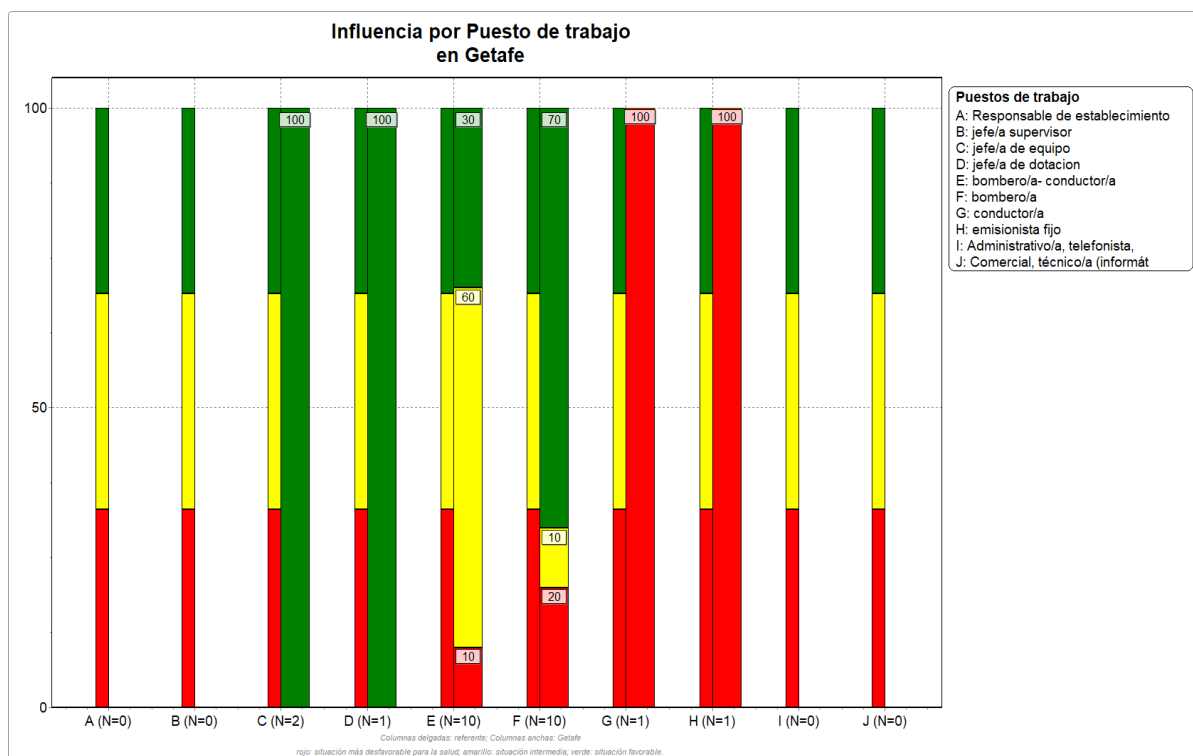


Gráfico 30. Prevalencia de exposición por sexo

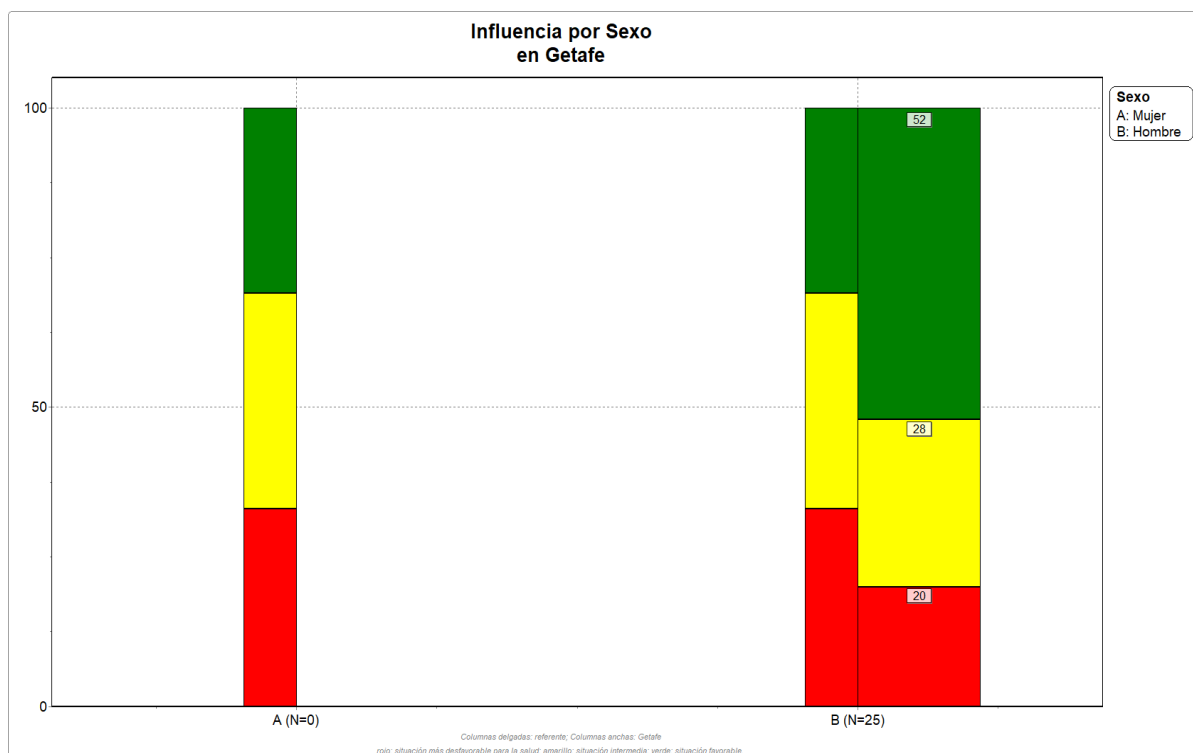
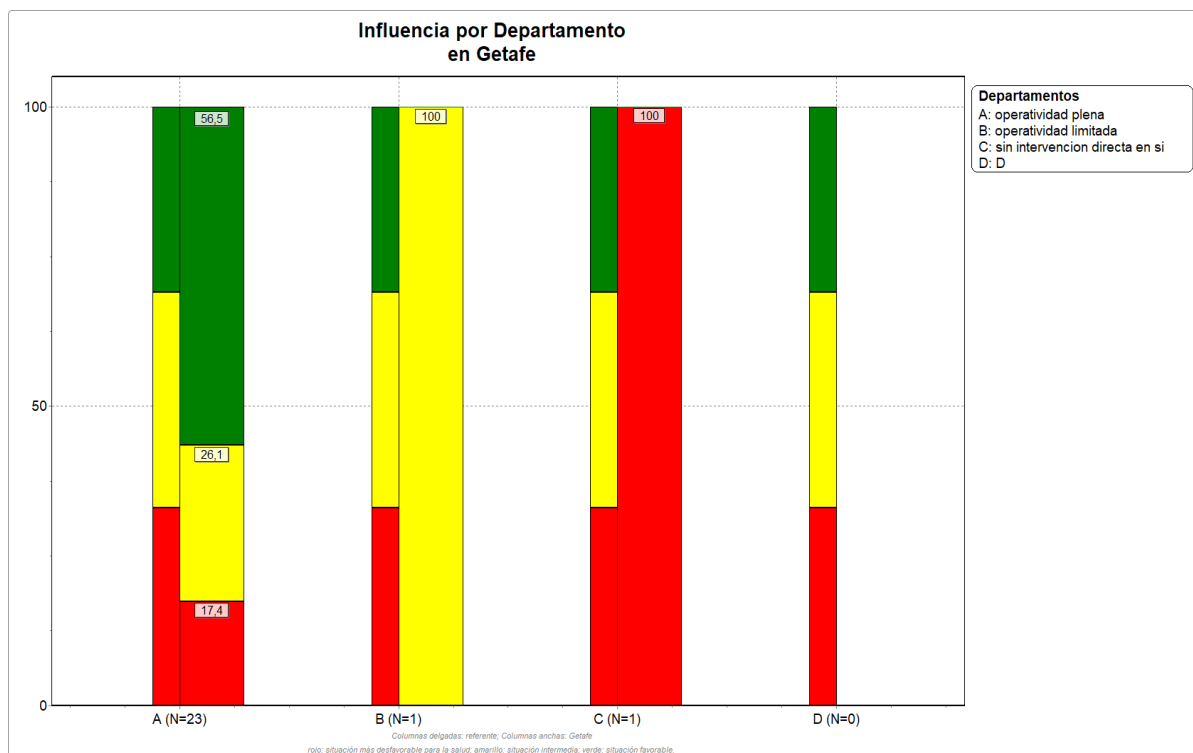


Gráfico 31. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.12. Apoyo social de compañeros

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipo de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

Prevalencia de la exposición. Un 16% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 20% a la intermedia y un 64% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de compañeros.

Tabla 39: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de compañeros.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿recibes ayuda y apoyo de tus compañeros en la realización de tu trabajo?	88,0 [N=22]	4,0 [N=1]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tus compañeros están dispuestos a escuchar tus problemas del trabajo?	80,0 [N=20]	16,0 [N=4]	4,0 [N=1]	[N=0]
¿tus compañeros hablan contigo sobre cómo haces tu trabajo?	48,0 [N=12]	48,0 [N=12]	4,0 [N=1]	[N=0]

Gráfico 32. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

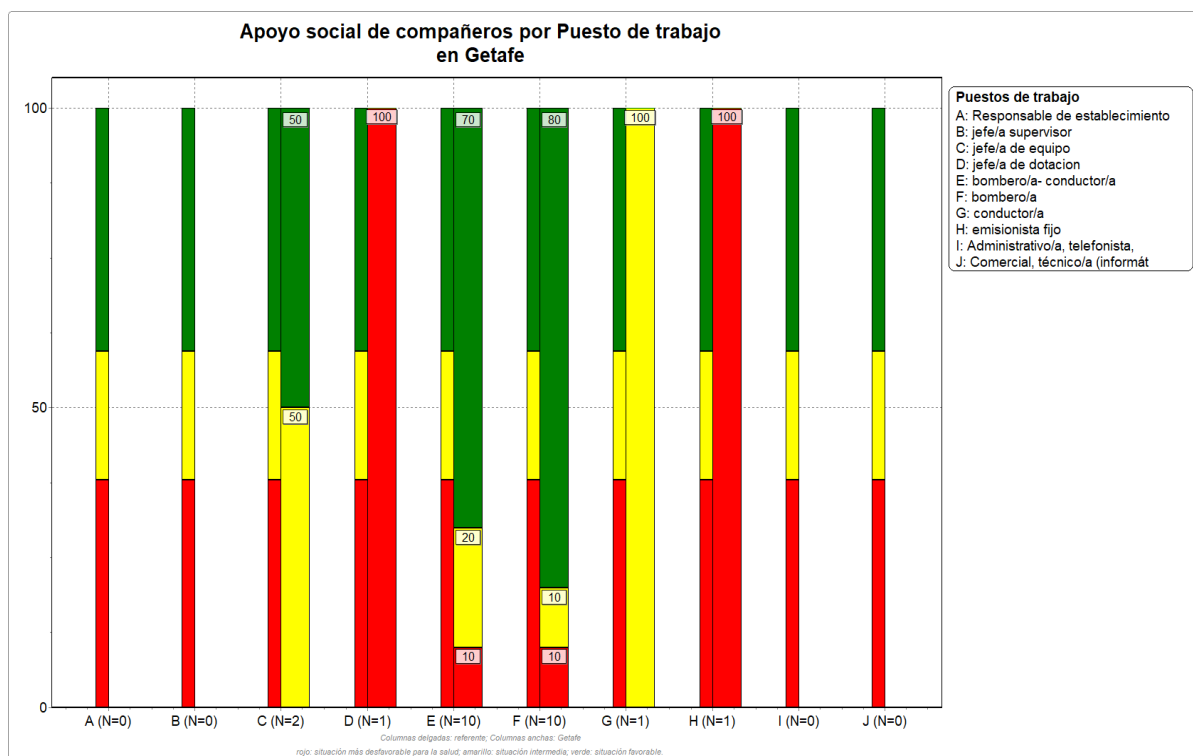


Gráfico 33. Prevalencia de exposición por sexo

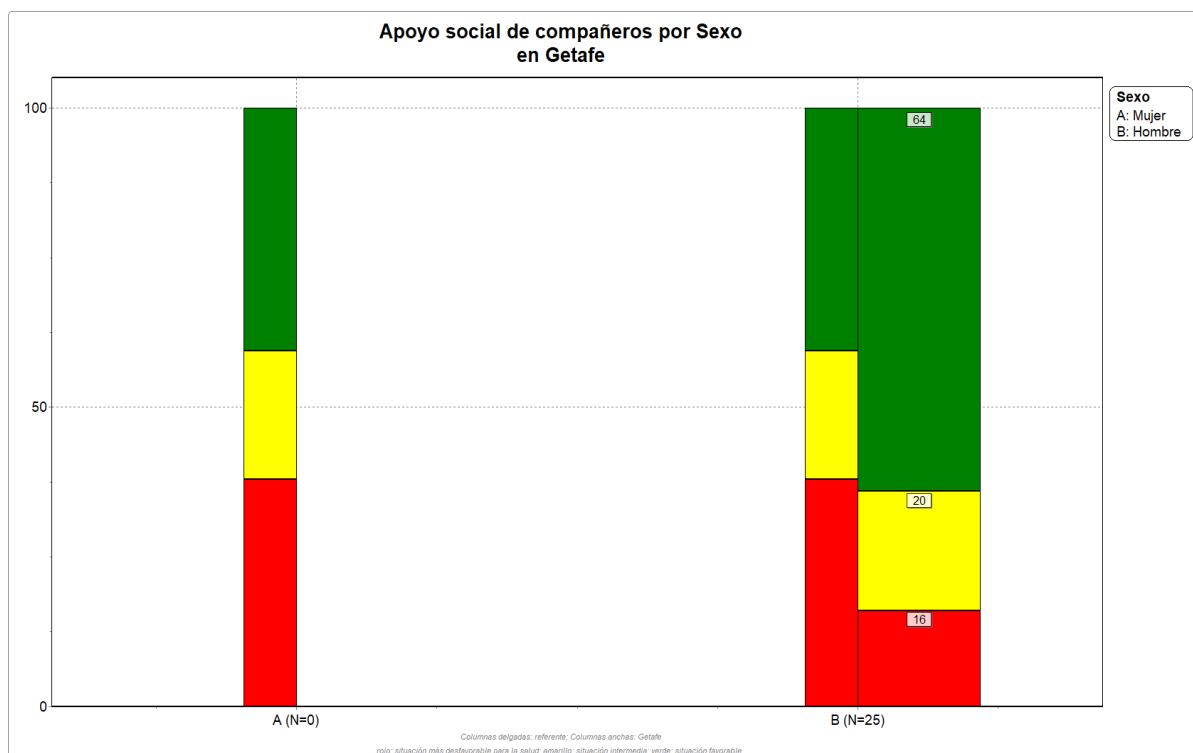
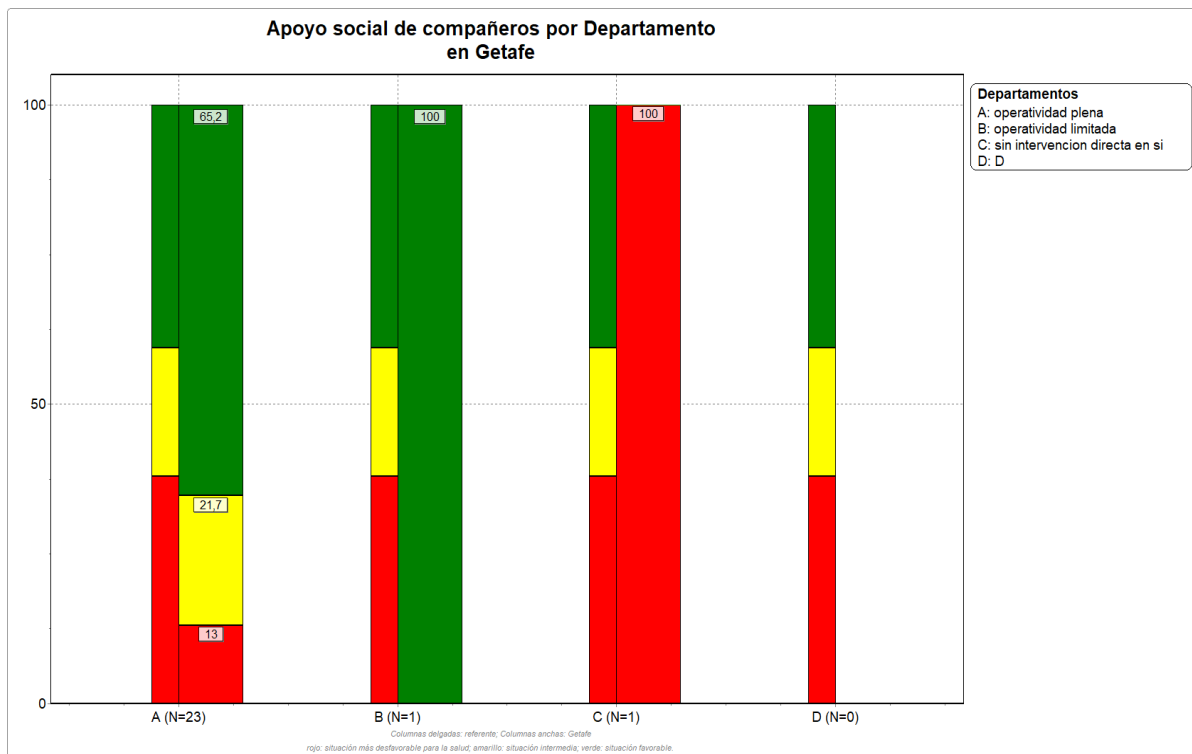


Gráfico 34. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.13. Calidad de liderazgo

Definición. Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Posible origen. Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

Prevalencia de la exposición. Un 16% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 36% a la intermedia y un 48% a la más favorable para la salud respecto a la Calidad de liderazgo.

Tabla 40: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Calidad de liderazgo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu actual jefe inmediato se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	52,0 [N=13]	24,0 [N=6]	24,0 [N=6]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato planifica bien el trabajo?	76,0 [N=19]	24,0 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato distribuye bien el trabajo?	76,0 [N=19]	24,0 [N=6]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu actual jefe inmediato resuelve bien los conflictos?	80,0 [N=20]	16,0 [N=4]	4,0 [N=1]	[N=0]

Gráfico 35. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

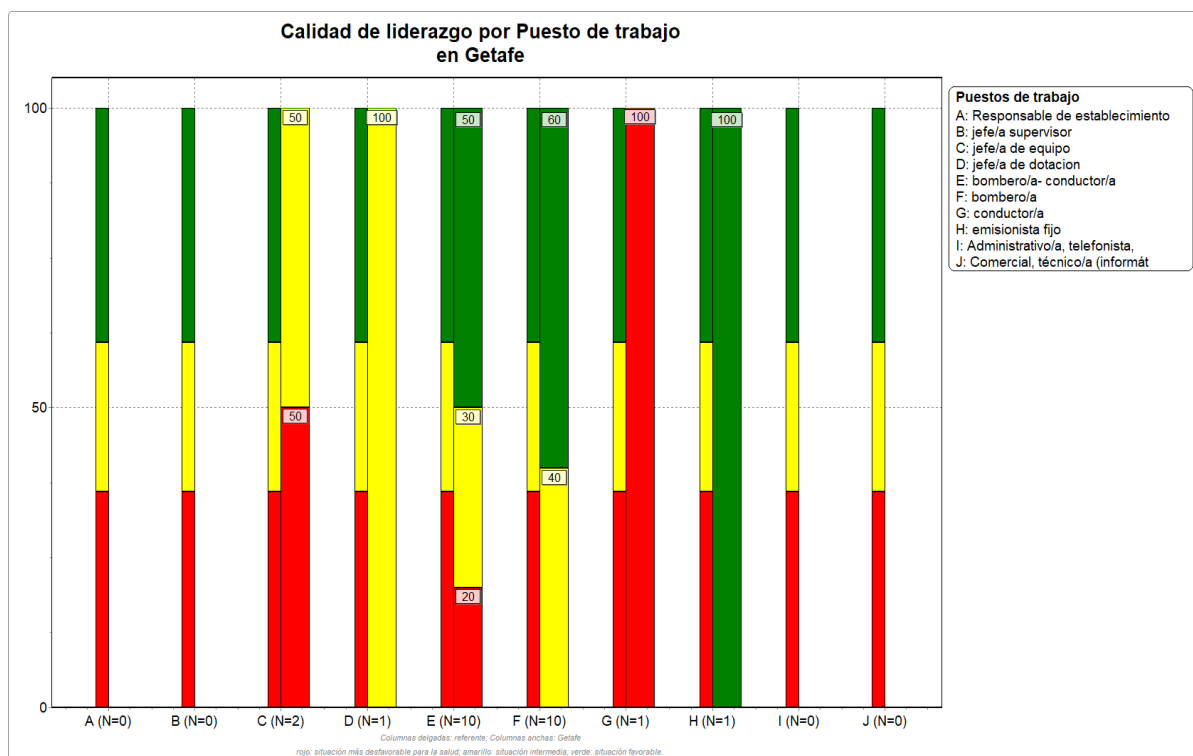
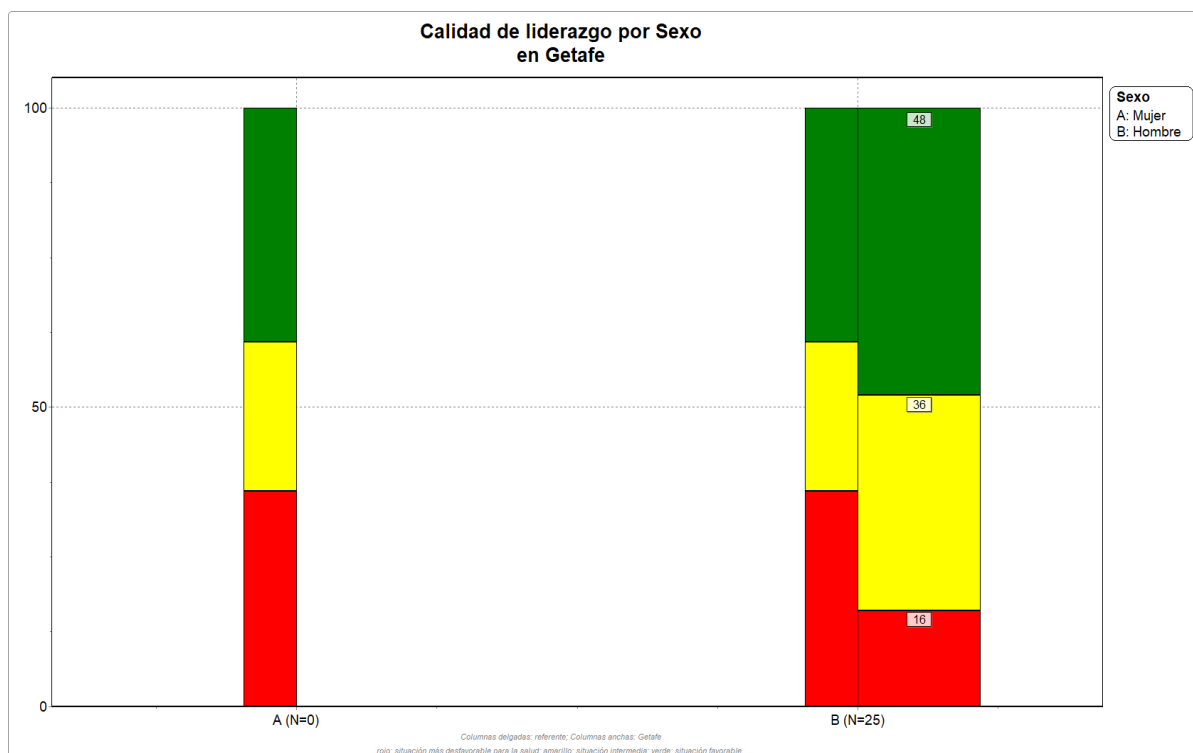


Gráfico 36. Prevalencia de exposición por sexo





Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.14. Doble presencia

Definición. Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Posible origen. En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta; por ejemplo, con horarios o días laborables incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

Prevalencia de la exposición. Un 12% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 68% a la intermedia y un 20% a la más favorable para la salud respecto a la Doble presencia.

Tabla 41: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Doble presencia.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿piensas en las tareas domésticas y familiares cuando estás en la empresa?	12,0 [N=3]	24,0 [N=6]	64,0 [N=16]	[N=0]
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4,0 [N=1]	36,0 [N=9]	60,0 [N=15]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te consume tanta energía que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	4,0 [N=1]	12,0 [N=3]	84,0 [N=21]	[N=0]
¿sientes que el trabajo en la empresa te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas domésticas y familiares?	4,0 [N=1]	0,0 [N=0]	96,0 [N=24]	[N=0]

Gráfico 37. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

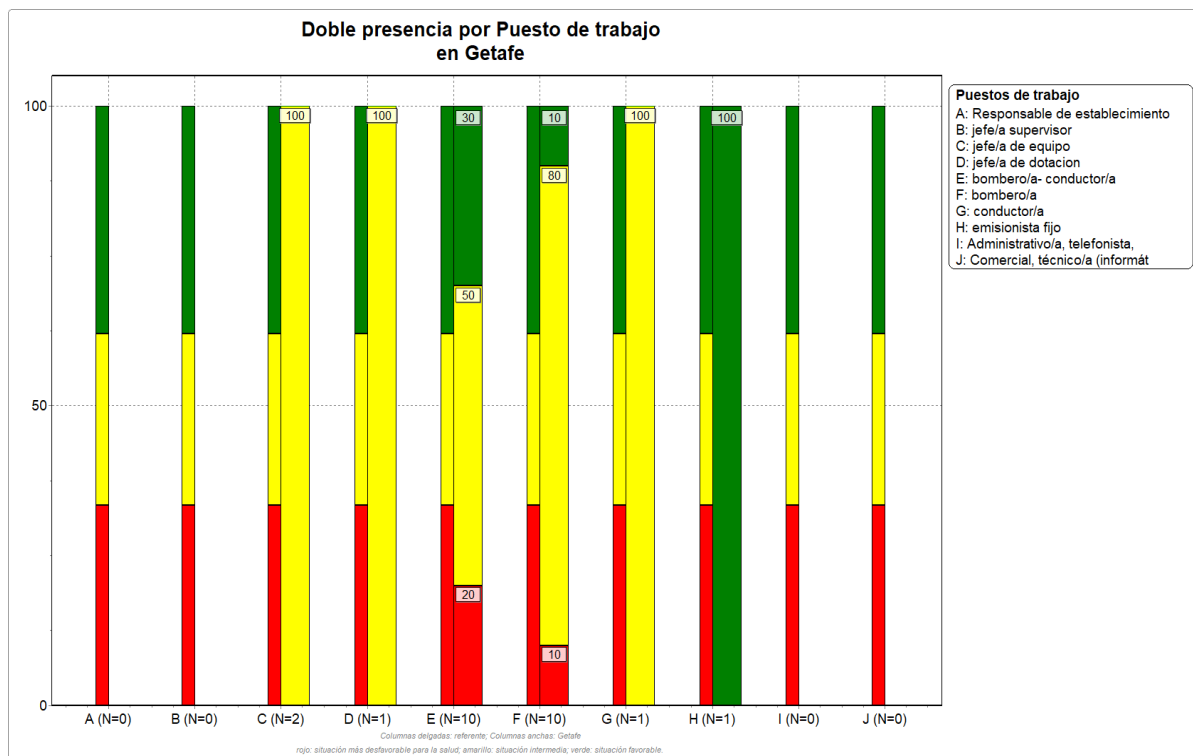


Gráfico 38. Prevalencia de exposición por sexo

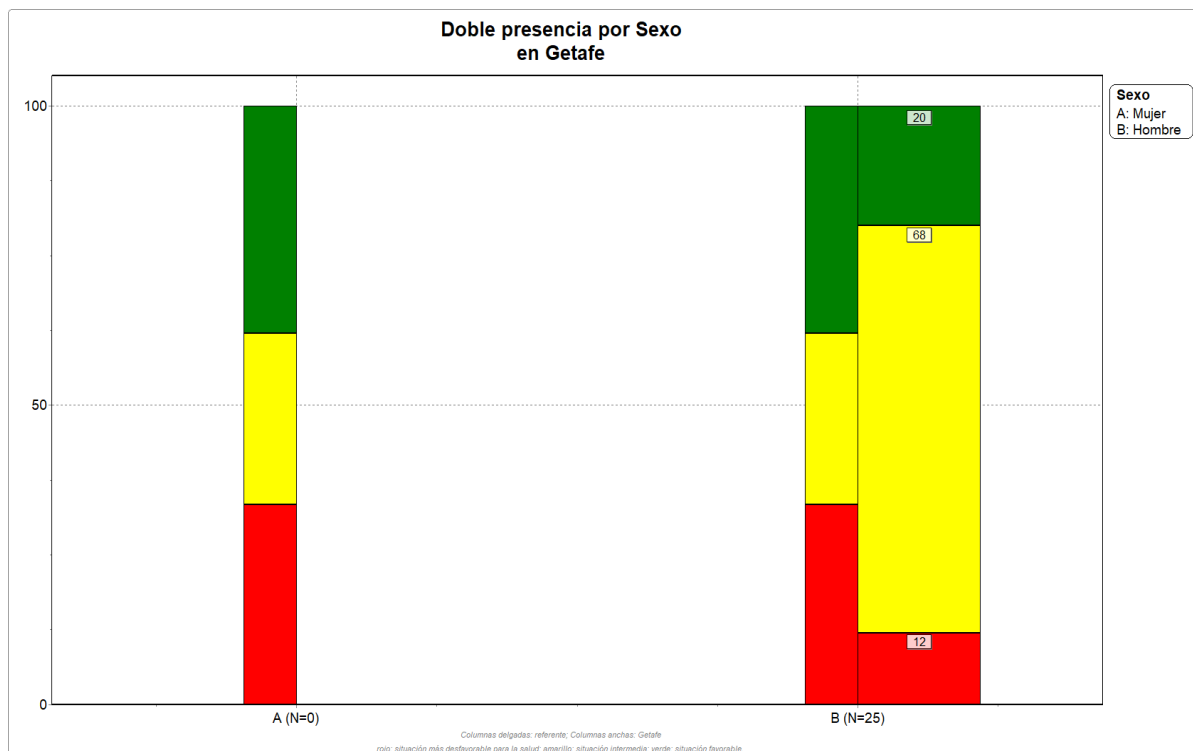
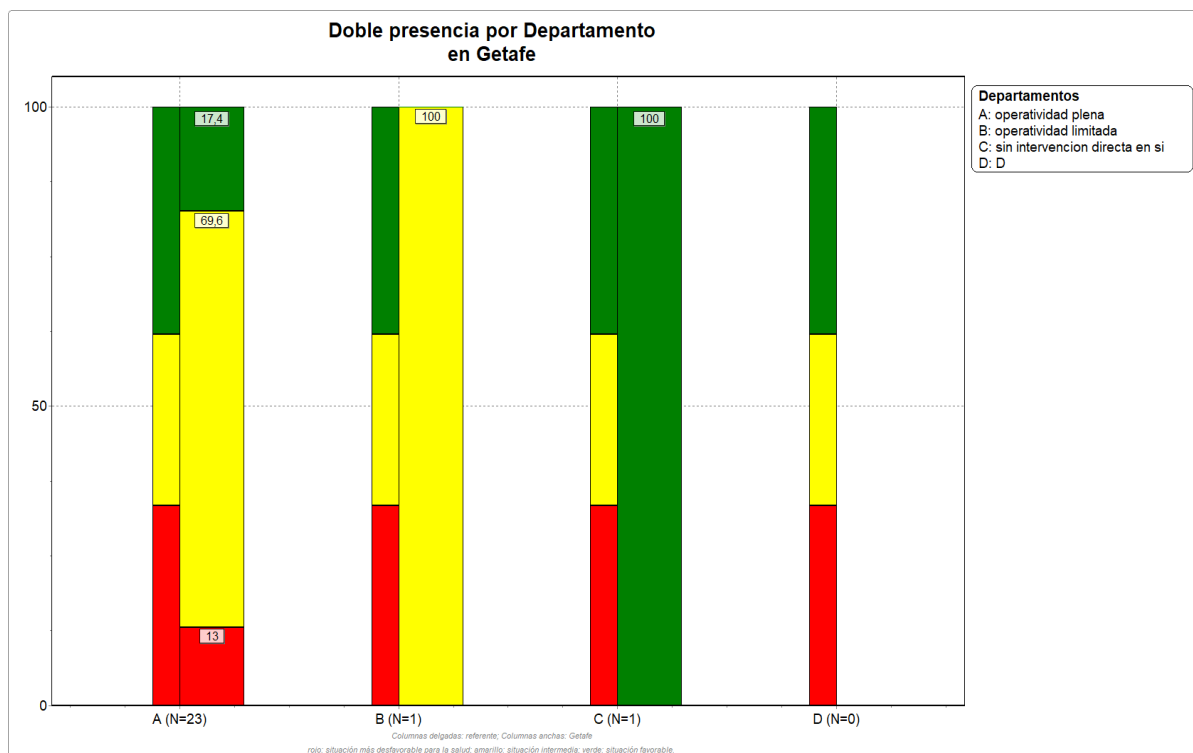


Gráfico 39. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.15. Justicia

Definición. Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con la toma de decisiones, la razonabilidad y la ética de sus fundamentos y las posibilidades reales de ser cuestionadas.

Se relaciona con la existencia de procedimientos que puedan impedir la arbitrariedad de las decisiones.

Prevalencia de la exposición. Un 12% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 60% a la intermedia y un 28% a la más favorable para la salud respecto a la Justicia.

Tabla 42: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Justicia.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿se solucionan los conflictos de una manera justa?	36,0 [N=9]	36,0 [N=9]	28,0 [N=7]	[N=0]
¿se le reconoce a uno por el trabajo bien hecho?	16,0 [N=4]	28,0 [N=7]	56,0 [N=14]	[N=0]
¿la dirección considera con la misma seriedad las propuestas procedentes de todos los trabajadores?	0,0 [N=0]	12,0 [N=3]	88,0 [N=22]	[N=0]
¿se distribuyen las tareas de una forma justa?	36,0 [N=9]	44,0 [N=11]	20,0 [N=5]	[N=0]

Gráfico 40. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

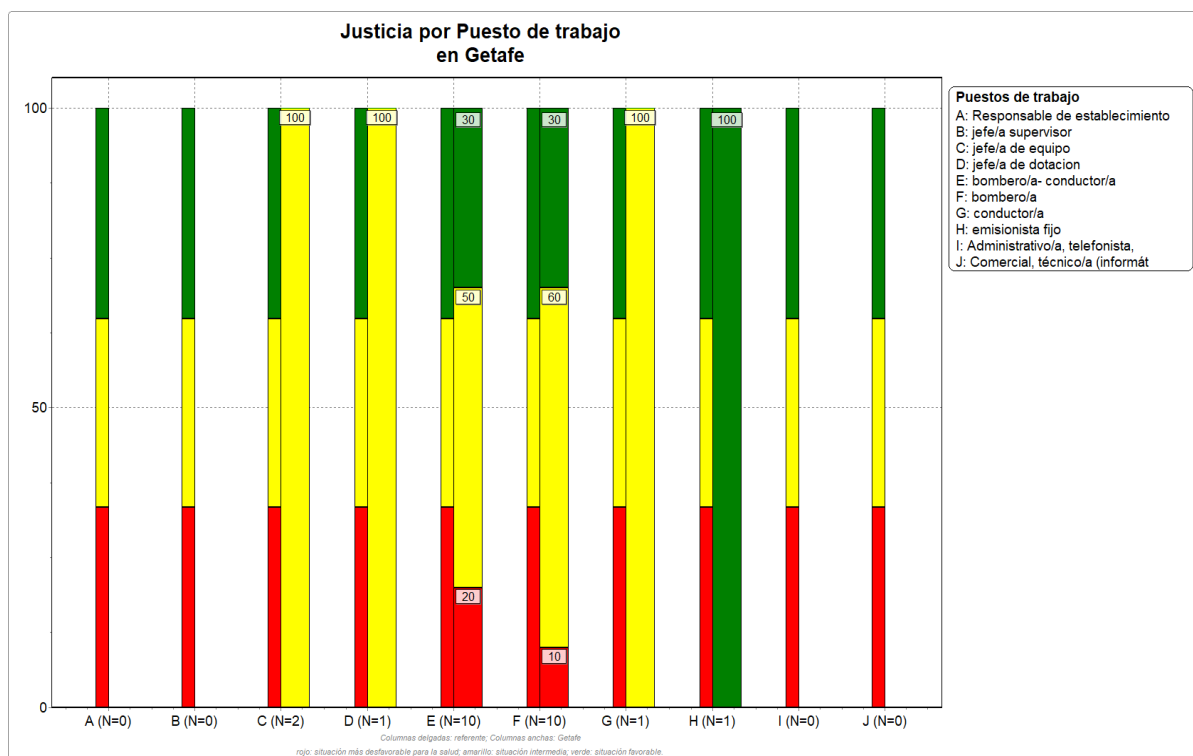


Gráfico 41. Prevalencia de exposición por sexo

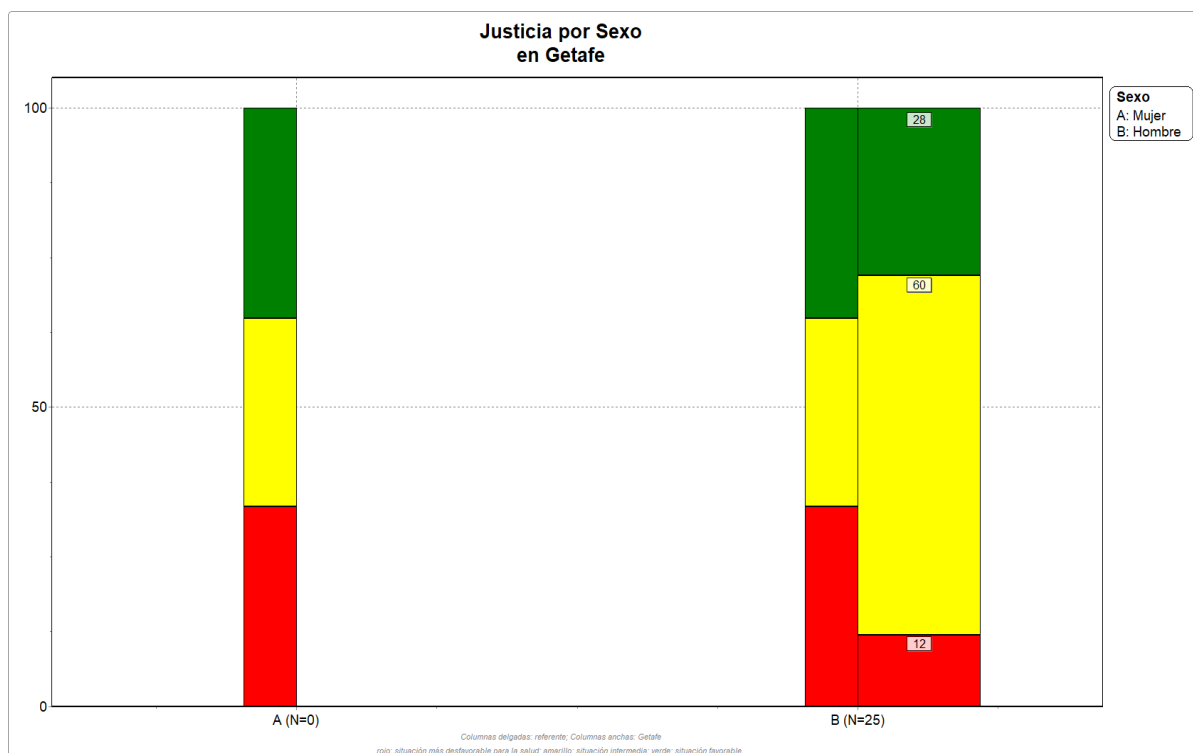
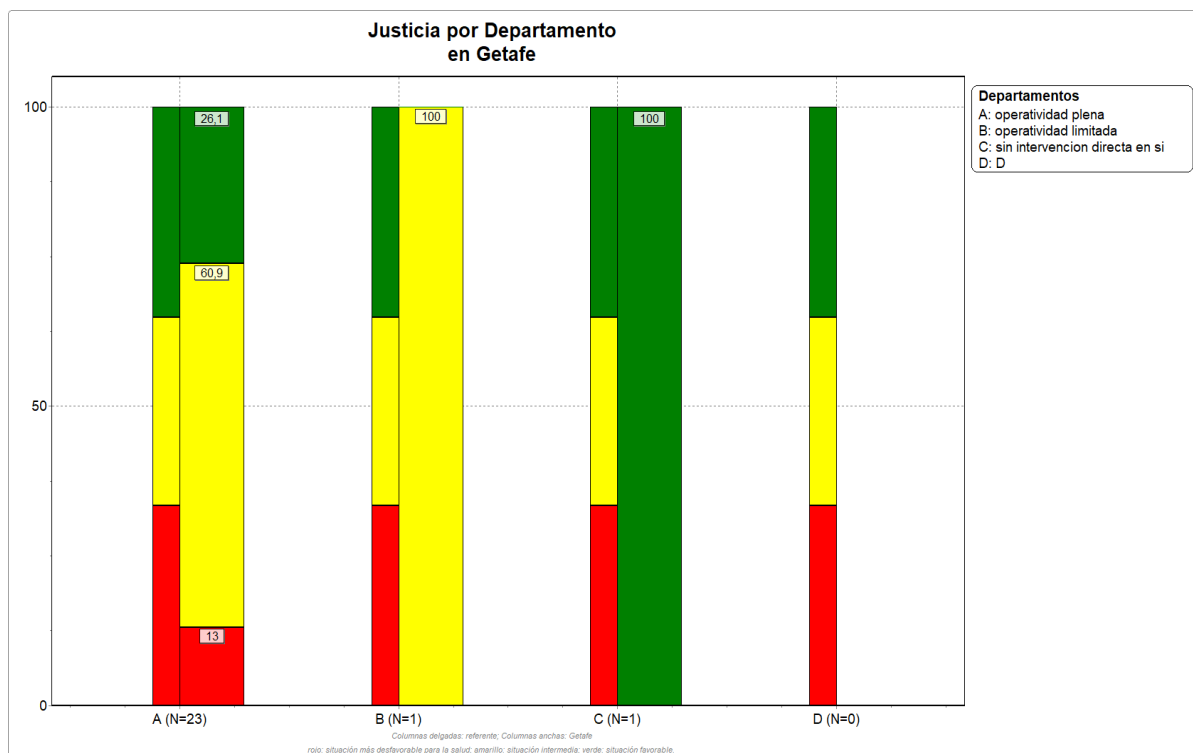


Gráfico 42. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.16. Sentido del trabajo

Definición. Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

El sentido facilita afrontar las exigencias.

Prevalencia de la exposición. Un 4% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 8% a la intermedia y un 88% a la más favorable para la salud respecto al Sentido del trabajo.

Tabla 43: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentido del trabajo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tus tareas tienen sentido?	96,0 [N=24]	4,0 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿las tareas que haces te parecen importantes?	92,0 [N=23]	8,0 [N=2]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿te sientes comprometido con tu profesión?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 43. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

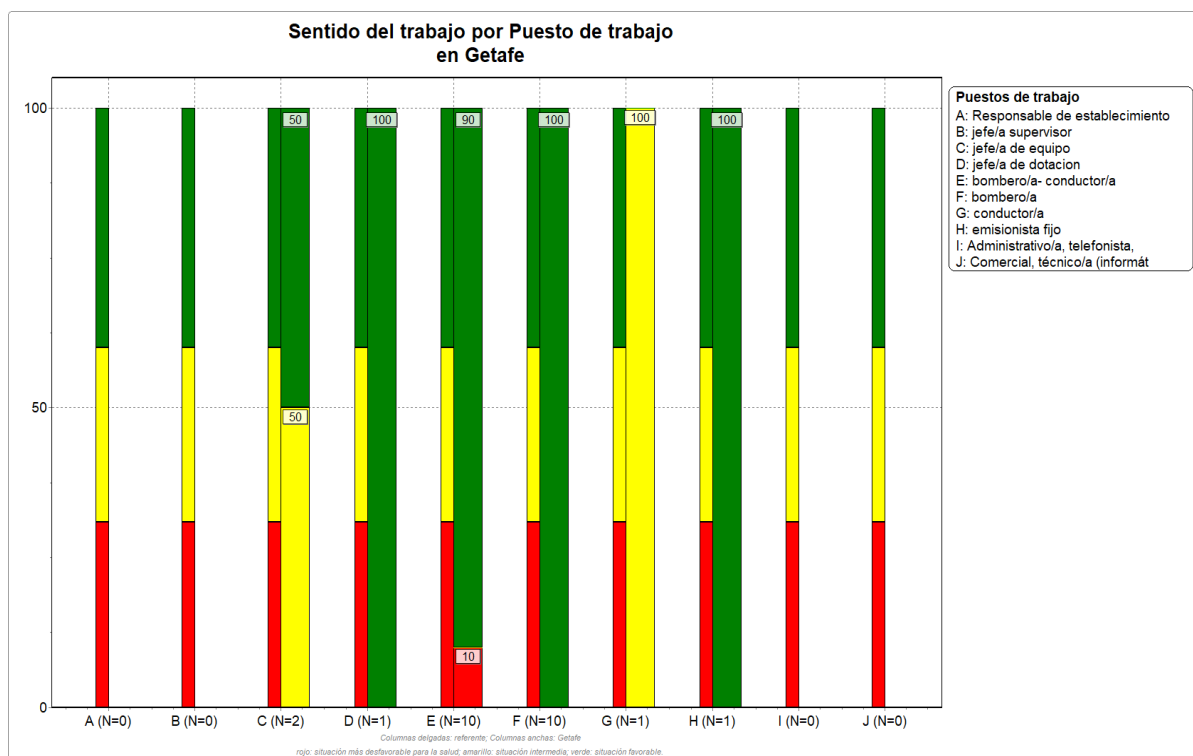


Gráfico 44. Prevalencia de exposición por sexo

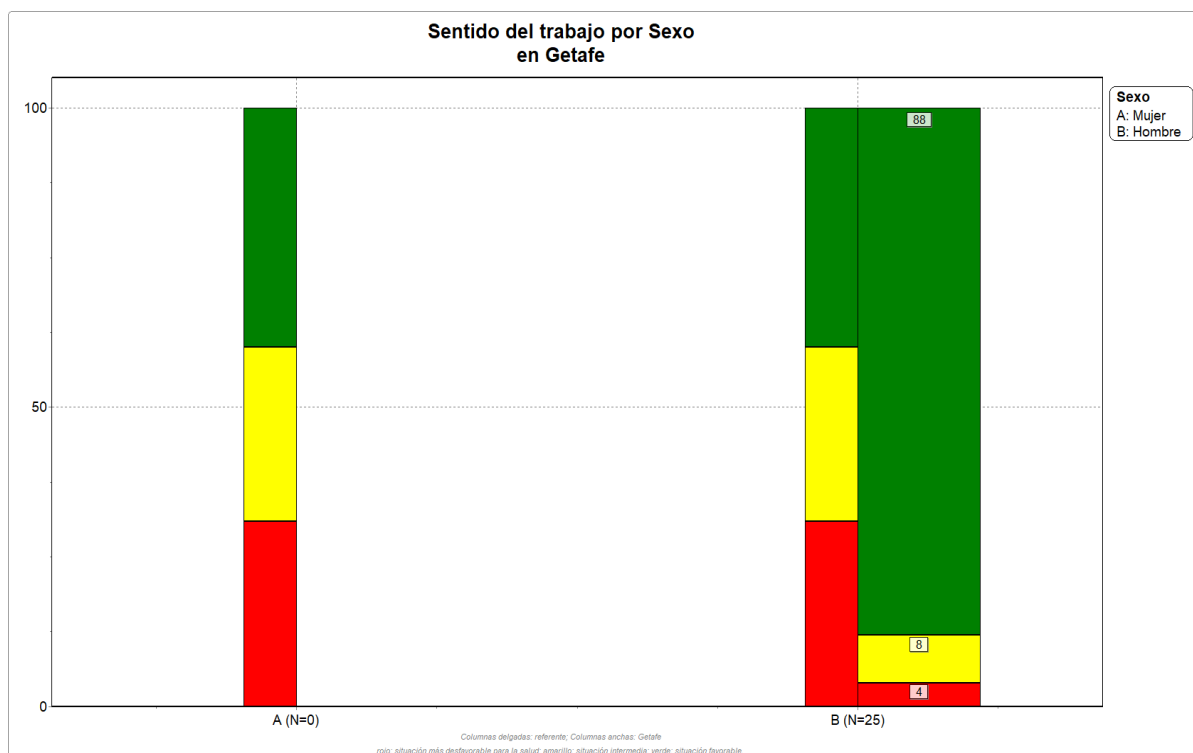
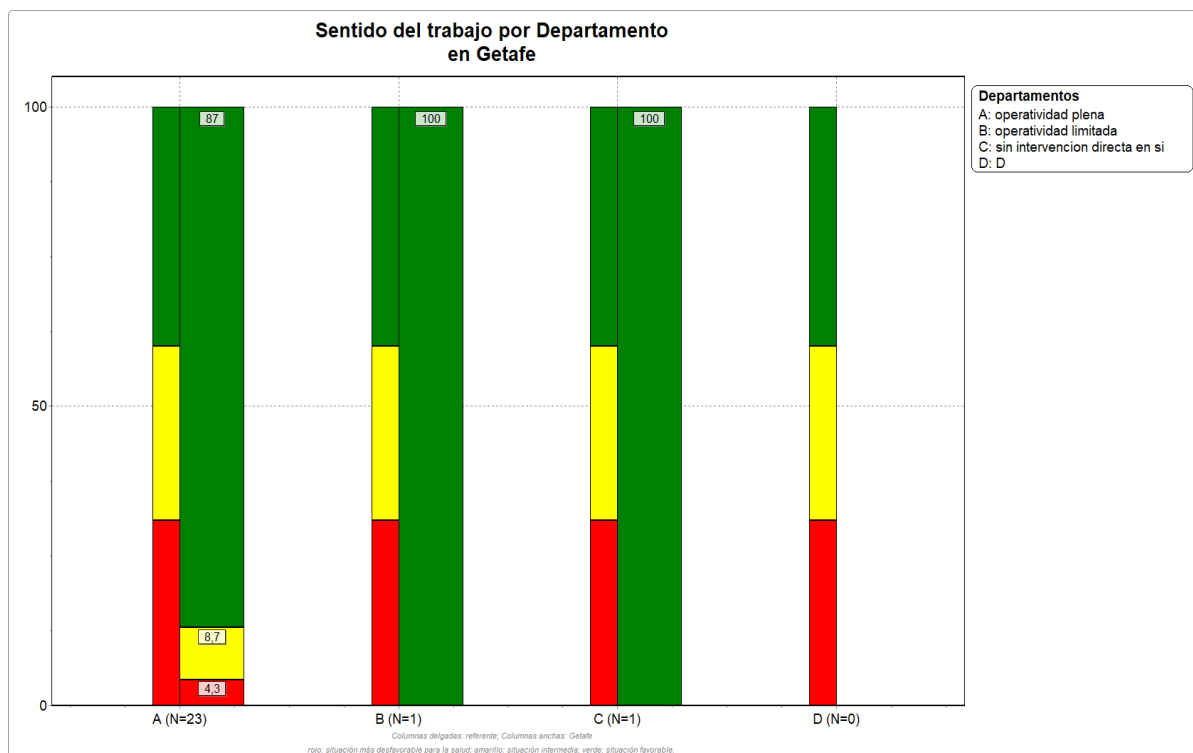


Gráfico 45. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.17. Sentimiento de grupo

Definición. Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Posible origen. Puede verse como el componente emocional del apoyo social y como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo. Se deteriora cuando el trabajo promueve el aislamiento y la competitividad interpersonal en lugar del trabajo en equipo y la cooperación.

Prevalencia de la exposición. Un 4% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 80% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo.

Tabla 44: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Sentimiento de grupo.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tienes un buen ambiente con tus compañeros de trabajo?	96,0 [N=24]	4,0 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿sientes en tu trabajo que formas parte de un grupo?	96,0 [N=24]	4,0 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿os ayudáis en el trabajo entre compañeros y compañeras?	100,0 [N=25]	0,0 [N=0]	0,0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 46. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

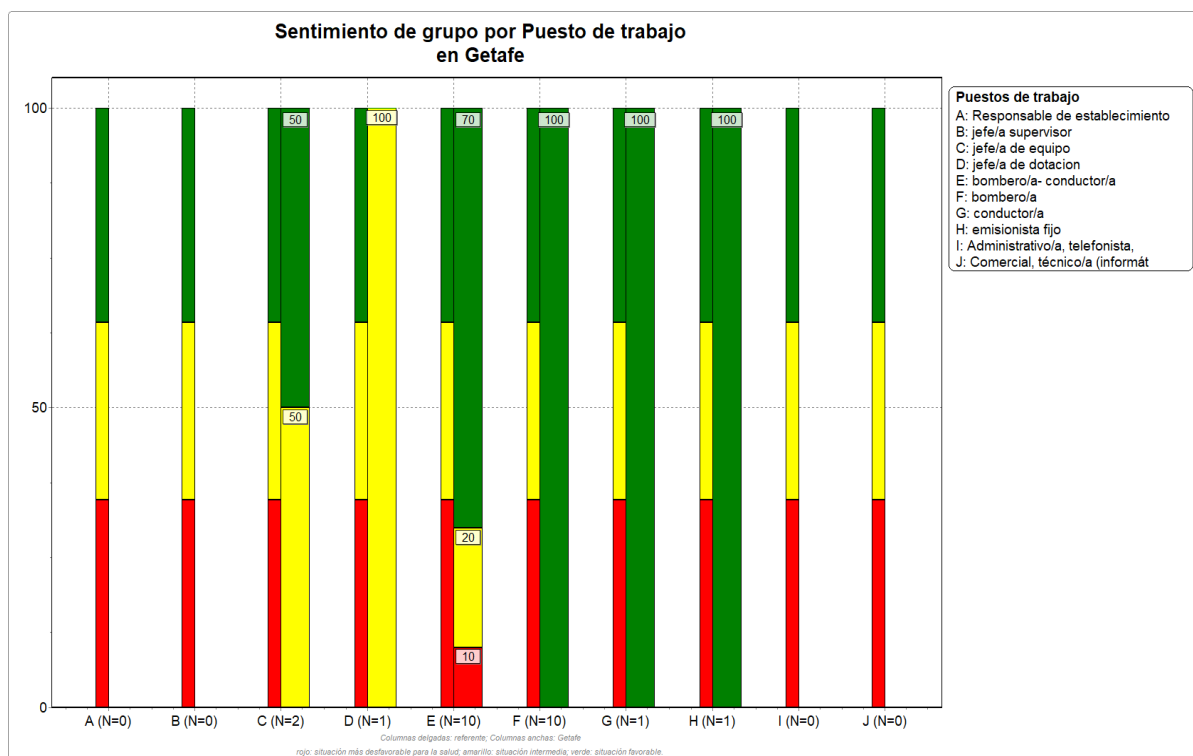


Gráfico 47. Prevalencia de exposición por sexo

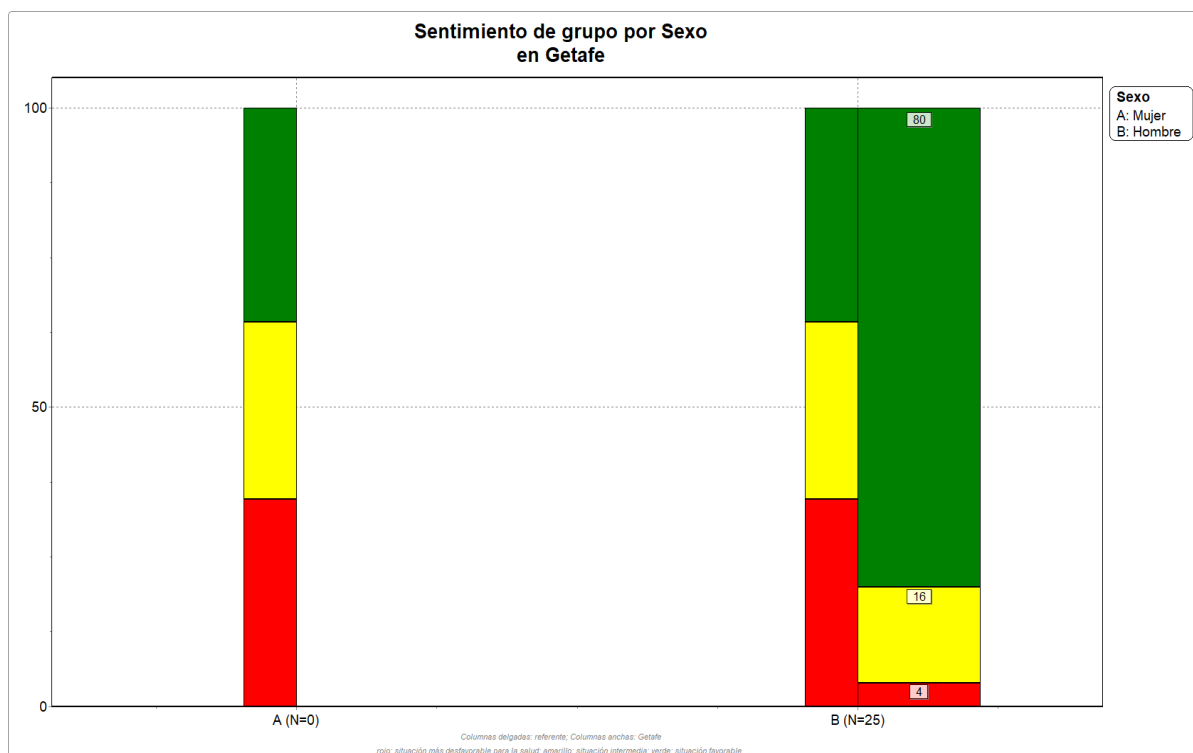
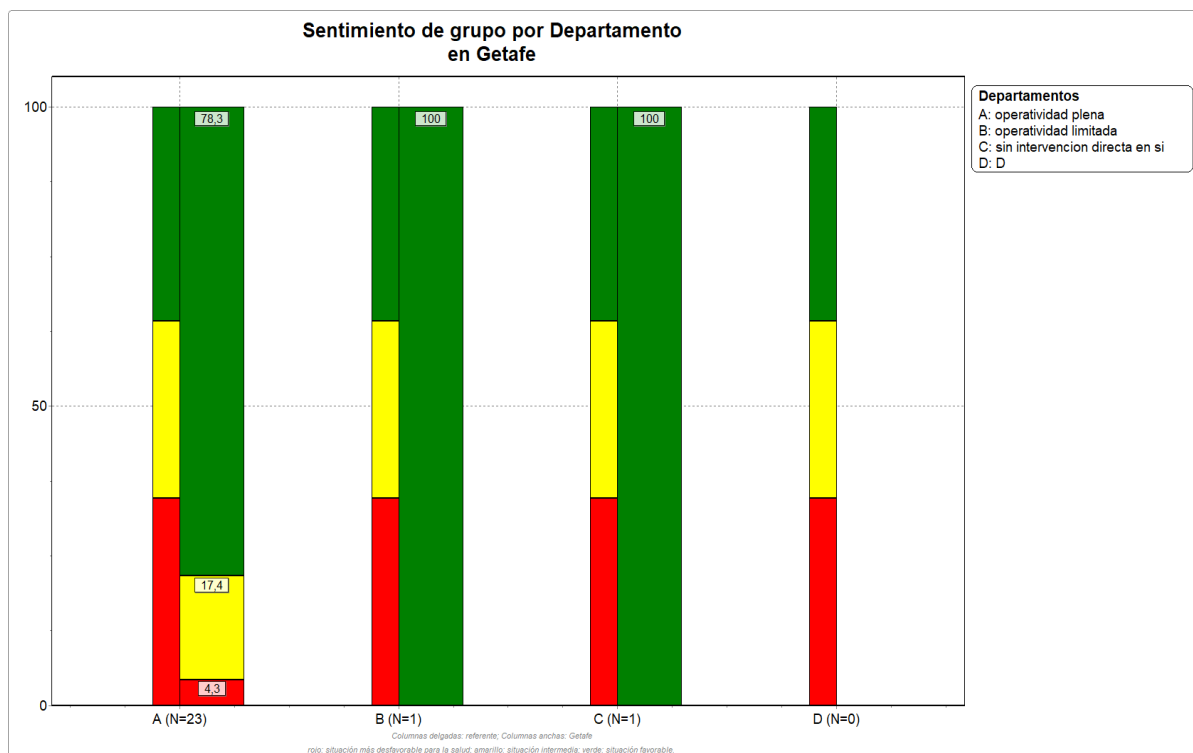


Gráfico 48. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.18. Apoyo social de superiores

Definición. Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Posible origen. La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

Prevalencia de la exposición. Un 4% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 68% a la más favorable para la salud respecto al Apoyo social de superiores.

Tabla 45: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Apoyo social de superiores.

	Siempre + Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez + Nunca	No contesta
	%	%	%	N
¿tu jefe inmediato está dispuesto a escuchar tus problemas del trabajo?	96,0 [N=24]	4,0 [N=1]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿recibes ayuda y apoyo de tu jefe inmediato en la realización de tu trabajo?	88,0 [N=22]	12,0 [N=3]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu jefe inmediato habla contigo sobre cómo haces tu trabajo?	84,0 [N=21]	12,0 [N=3]	4,0 [N=1]	[N=0]

Gráfico 49. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

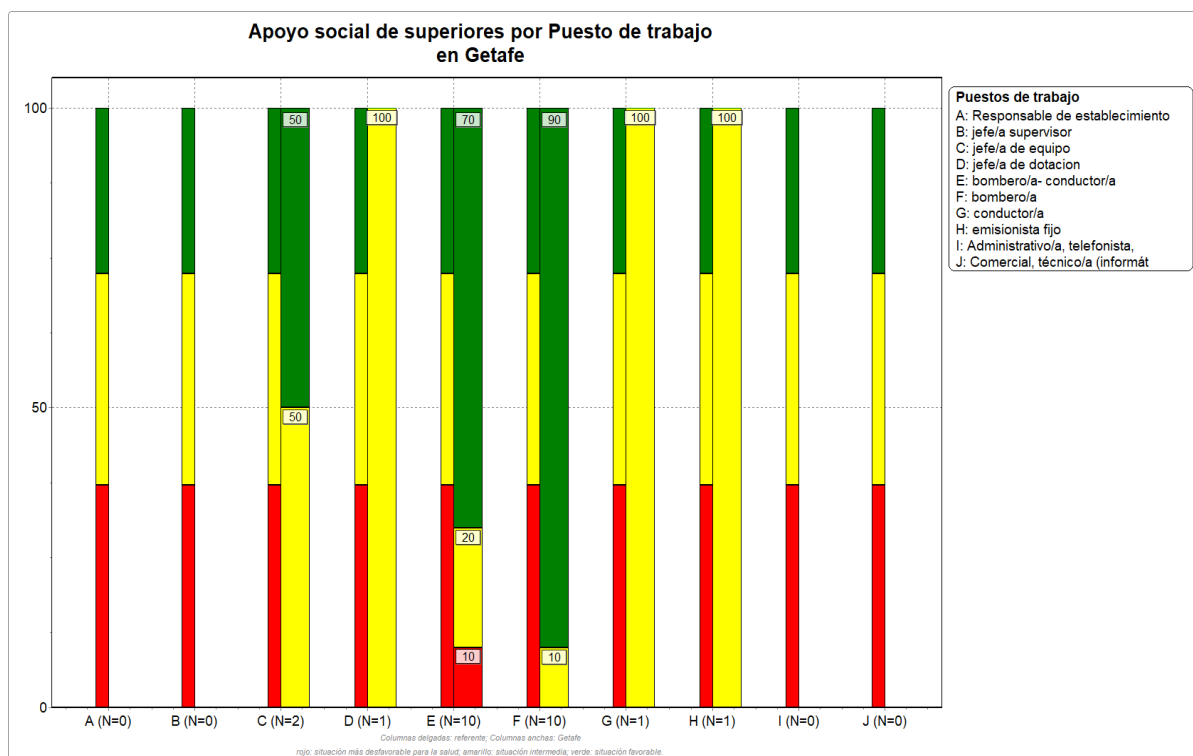
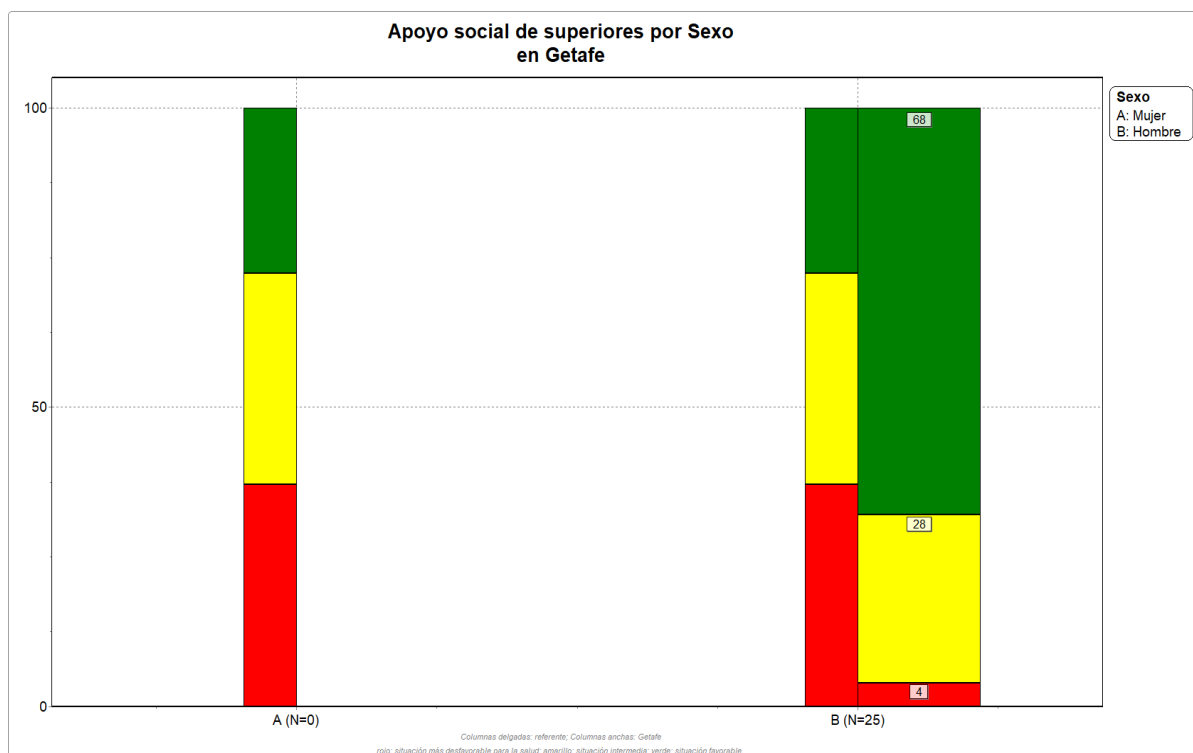


Gráfico 50. Prevalencia de exposición por sexo





Para asegurar el anonimato en los resultados no se presenta la prevalencia de esta exposición por departamento.



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.19. Reconocimiento

Definición. Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Posible origen. Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios, ..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

Prevalencia de la exposición. Un 4% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 28% a la intermedia y un 68% a la más favorable para la salud respecto al Reconocimiento.

Tabla 46: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas al Reconocimiento.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo es valorado por la dirección?	20,0 [N=5]	32,0 [N=8]	48,0 [N=12]	[N=0]
¿la dirección te respeta en tu trabajo?	36,0 [N=9]	32,0 [N=8]	32,0 [N=8]	[N=0]
¿recibes un trato justo en tu trabajo?	60,0 [N=15]	20,0 [N=5]	20,0 [N=5]	[N=0]

Gráfico 51. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

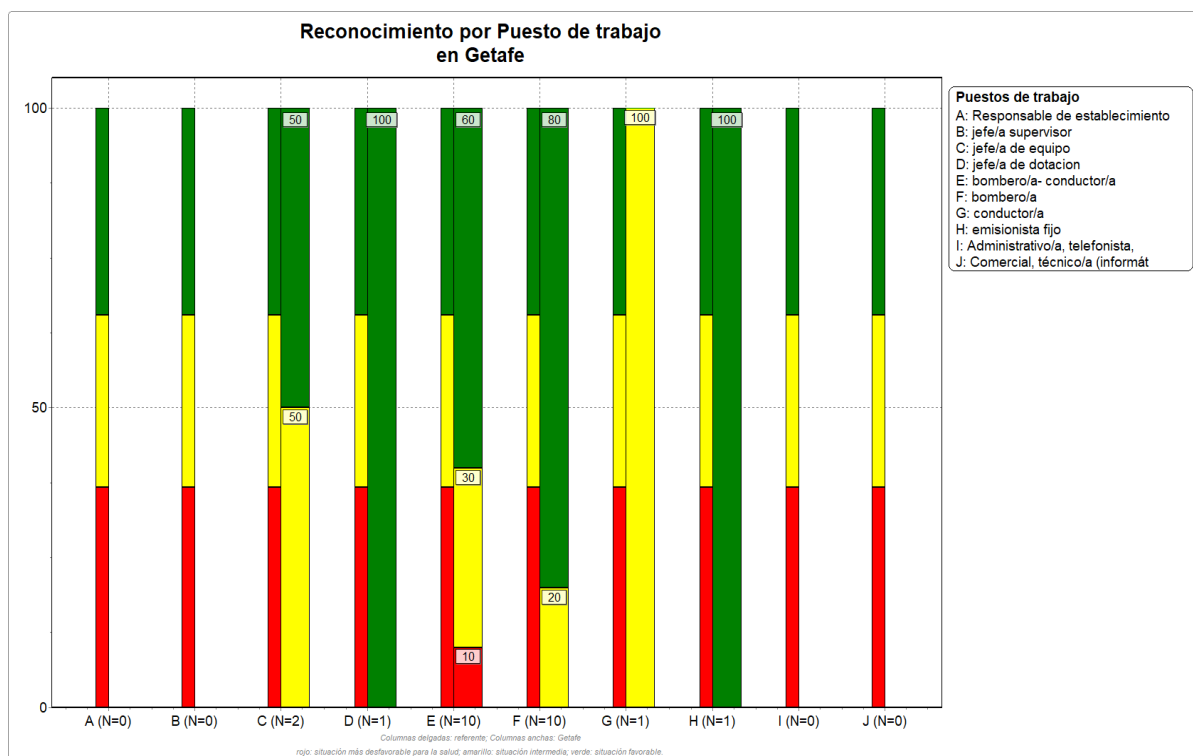
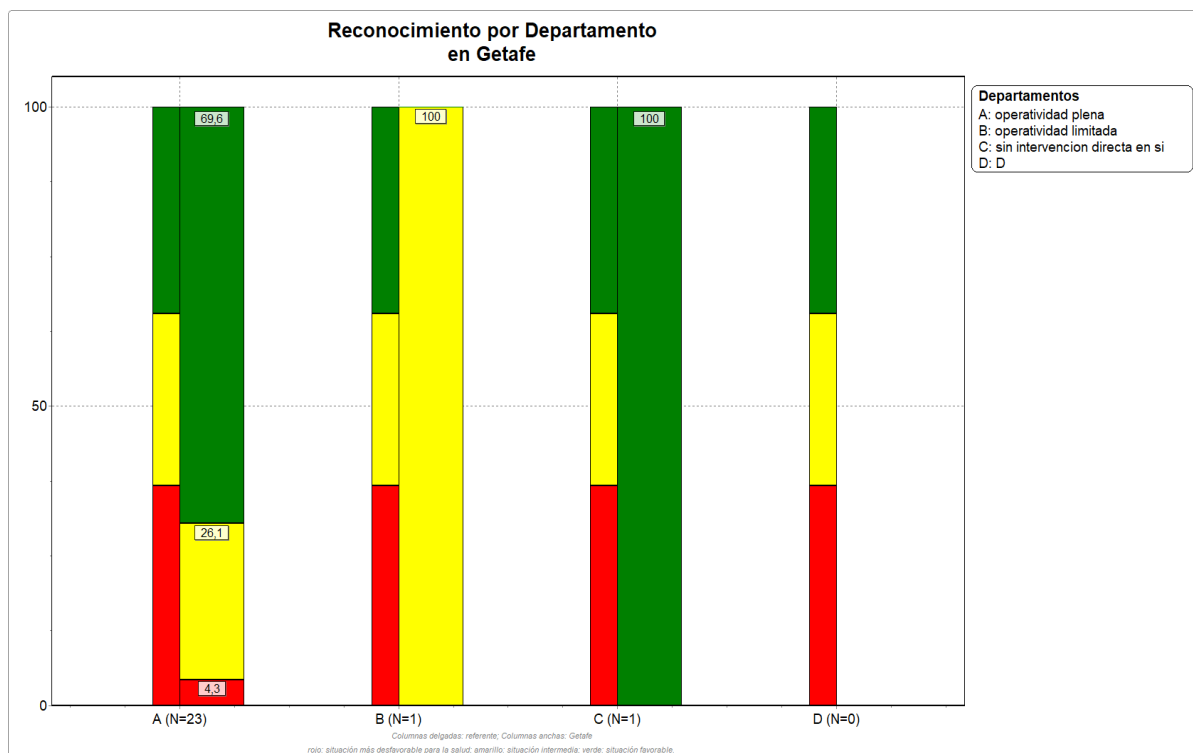


Gráfico 52. Prevalencia de exposición por sexo



Gráfico 53. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.20. Confianza vertical

Definición. Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuaran de manera adecuada o competente. En una relación de poder desigual, la confianza implica la seguridad de que quien ostenta más poder no sacará ventaja de la situación de vulnerabilidad de otras personas.

Posible origen. Tiene que ver con la fiabilidad de la información que fluye desde la dirección a los trabajadores, y con el nivel en que éstos puedan expresar su opinión. No puede haber confianza sobre la base de un trato injusto.

Prevalencia de la exposición. Un 4% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 32% a la intermedia y un 64% a la más favorable para la salud respecto a la Confianza vertical.

Tabla 47: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a la Confianza vertical.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿confía la dirección en que los trabajadores hacen un buen trabajo?	52,0 [N=13]	20,0 [N=5]	28,0 [N=7]	[N=0]
¿te puedes fiar de la información procedente de la dirección?	36,0 [N=9]	28,0 [N=7]	36,0 [N=9]	[N=0]
¿los trabajadores pueden expresar sus opiniones y emociones?	16,0 [N=4]	52,0 [N=13]	32,0 [N=8]	[N=0]

Gráfico 54. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

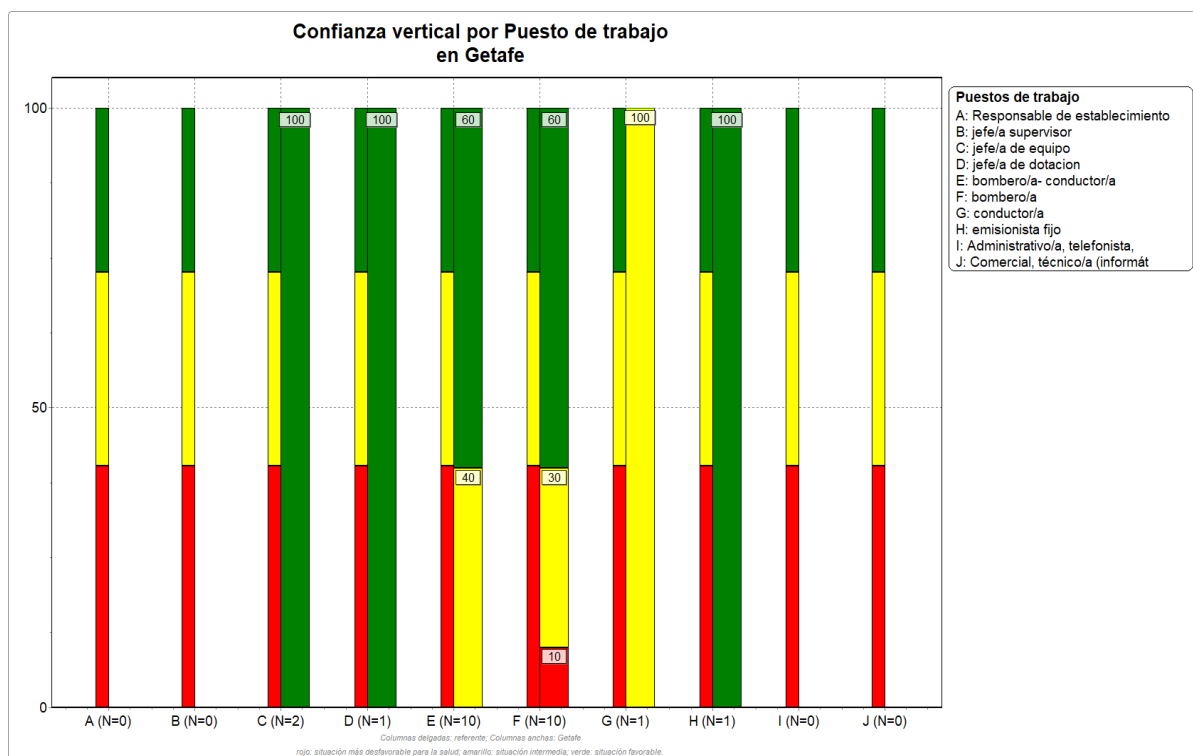


Gráfico 55. Prevalencia de exposición por sexo

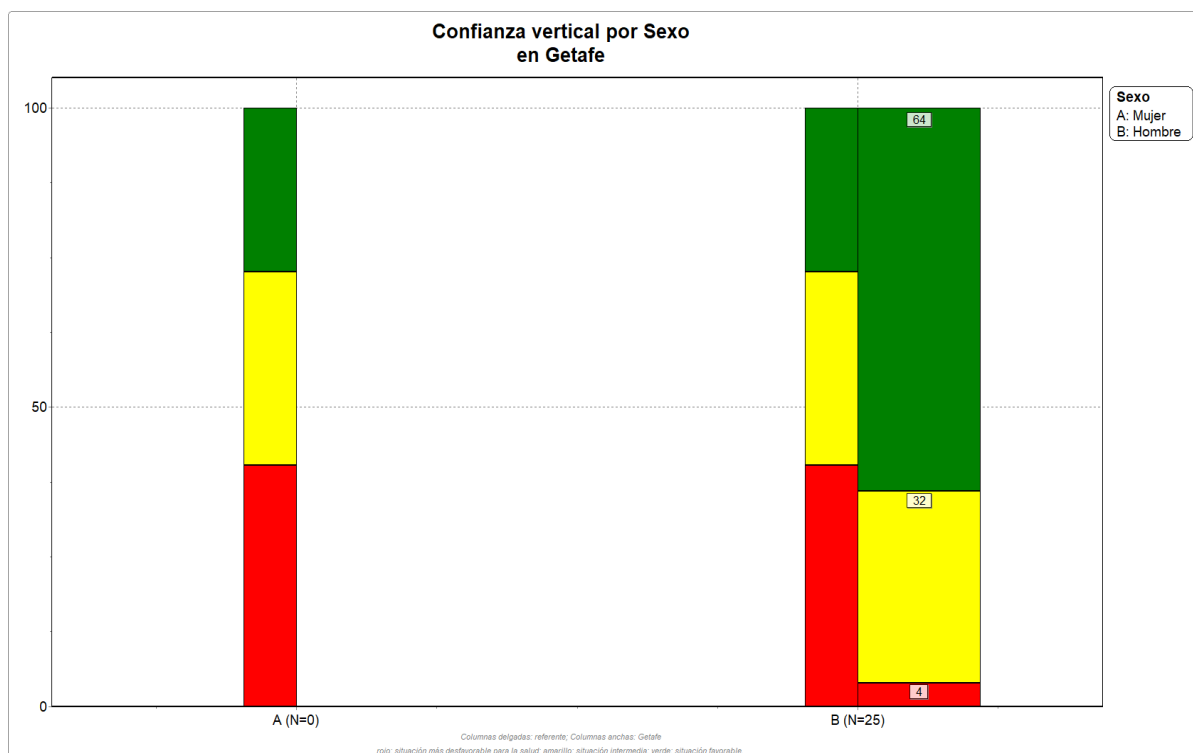
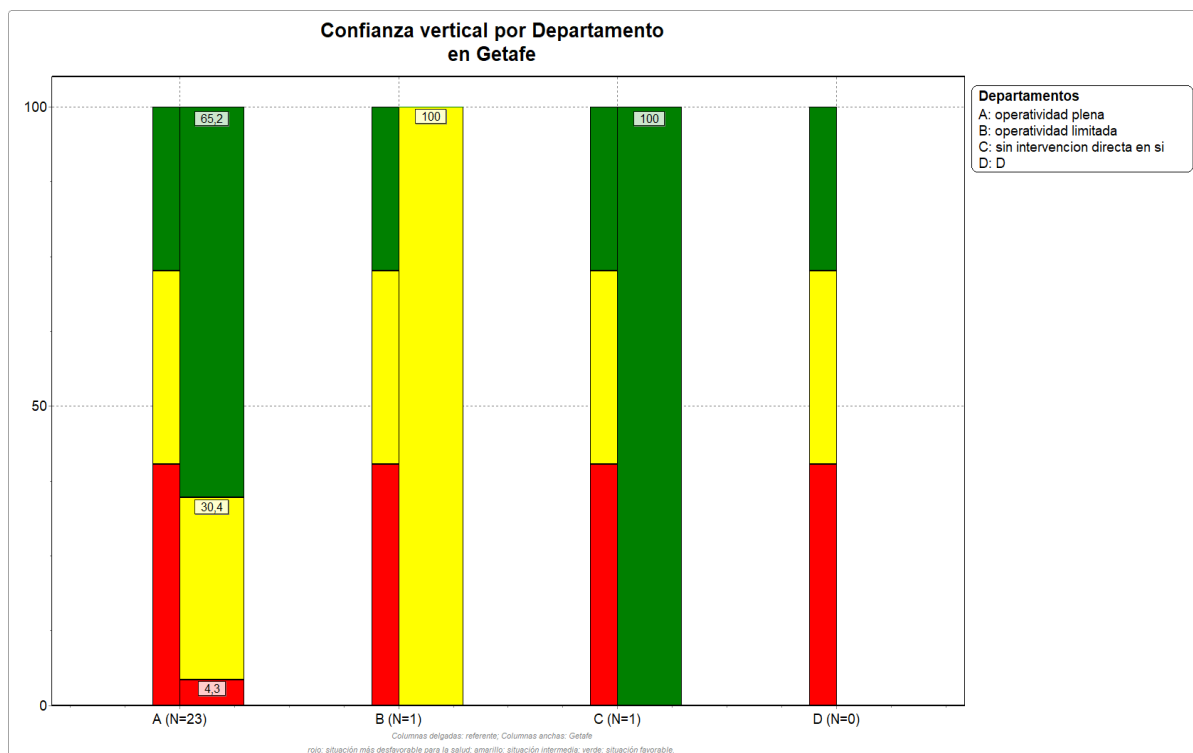


Gráfico 56. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

4.4.21. Posibilidades de desarrollo

Definición. Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

Posible origen. Tiene mucho que ver con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo, el paradigma de la exposición nociva. Se relaciona con los métodos de trabajo y producción y el diseño del contenido del trabajo (más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro) y con la influencia.

Prevalencia de la exposición. Un 0% de trabajadores/as de Getafe está expuesto a la situación más desfavorable, un 16% a la intermedia y un 84% a la más favorable para la salud respecto a las Posibilidades de desarrollo.

Tabla 48: Distribución de frecuencias de respuesta a las preguntas asociadas a las Posibilidades de desarrollo.

	En gran medida + En buena medida	En cierta medida	En alguna medida + En ninguna medida	No contesta
	%	%	%	N
¿tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	84,0 [N=21]	8,0 [N=2]	8,0 [N=2]	[N=0]
¿tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	92,0 [N=23]	8,0 [N=2]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu trabajo te da la oportunidad de mejorar tus conocimientos y habilidades?	84,0 [N=21]	16,0 [N=4]	0,0 [N=0]	[N=0]
¿tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	92,0 [N=23]	8,0 [N=2]	0,0 [N=0]	[N=0]

Gráfico 57. Prevalencia de exposición por puesto de trabajo

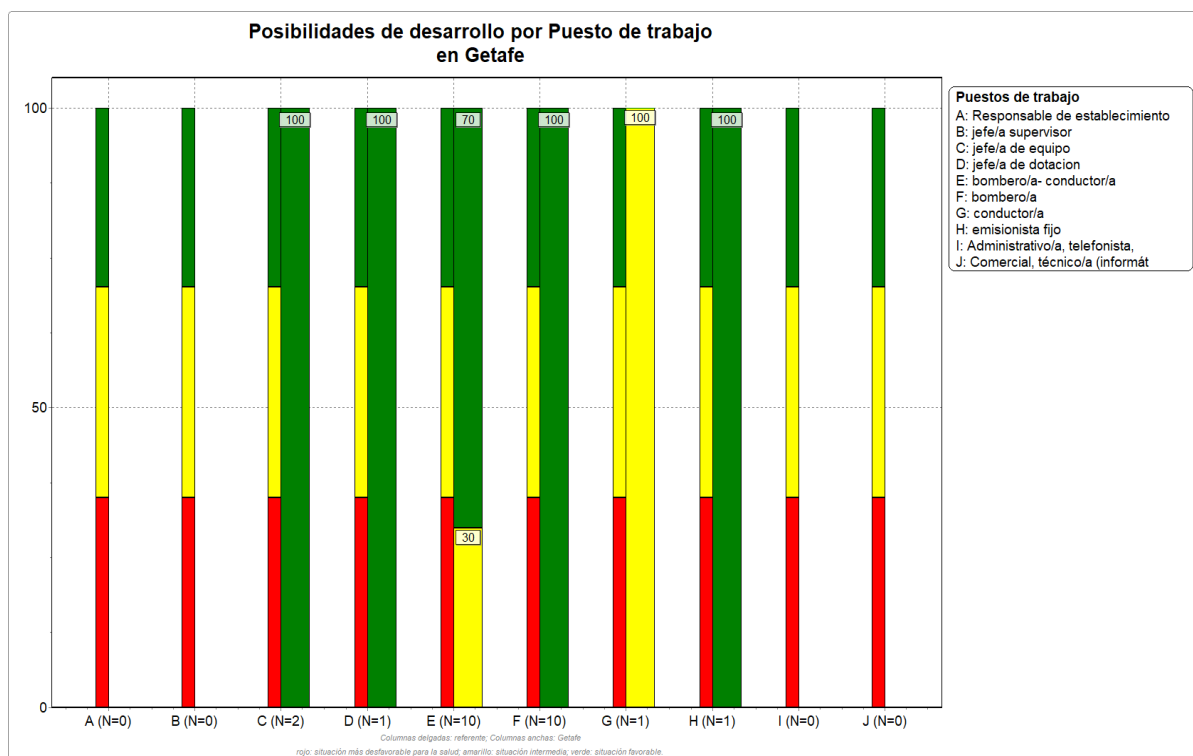


Gráfico 58. Prevalencia de exposición por sexo

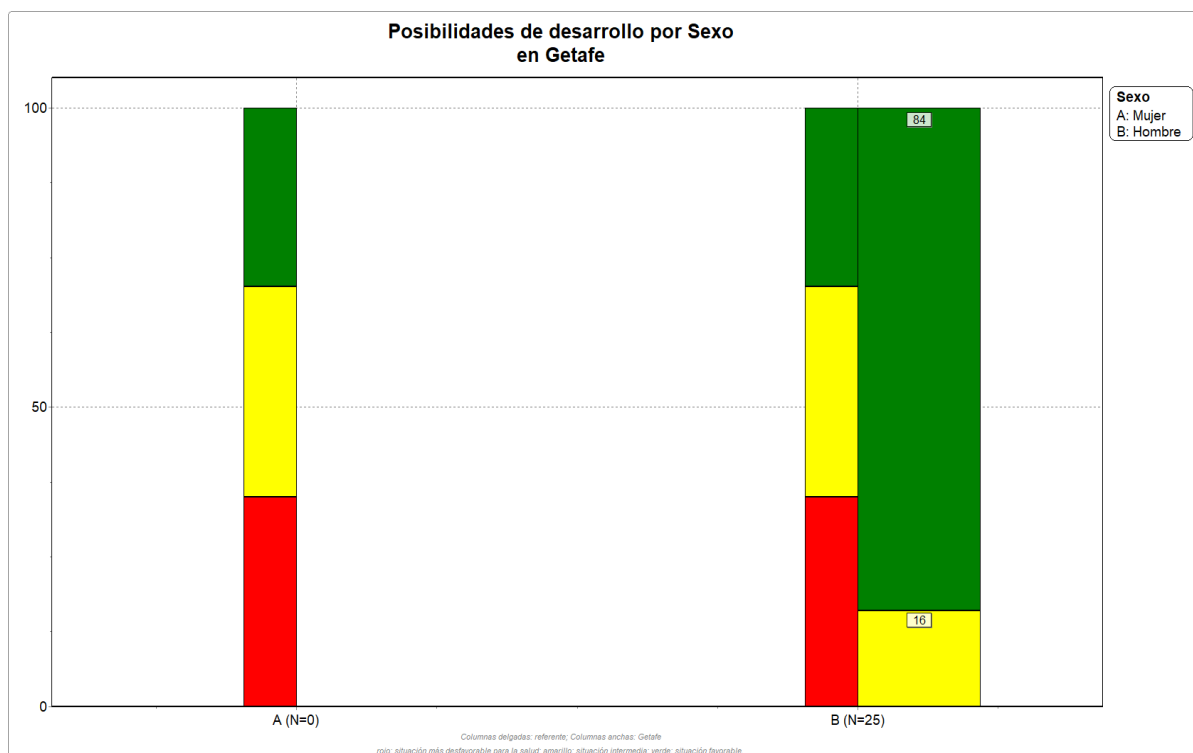
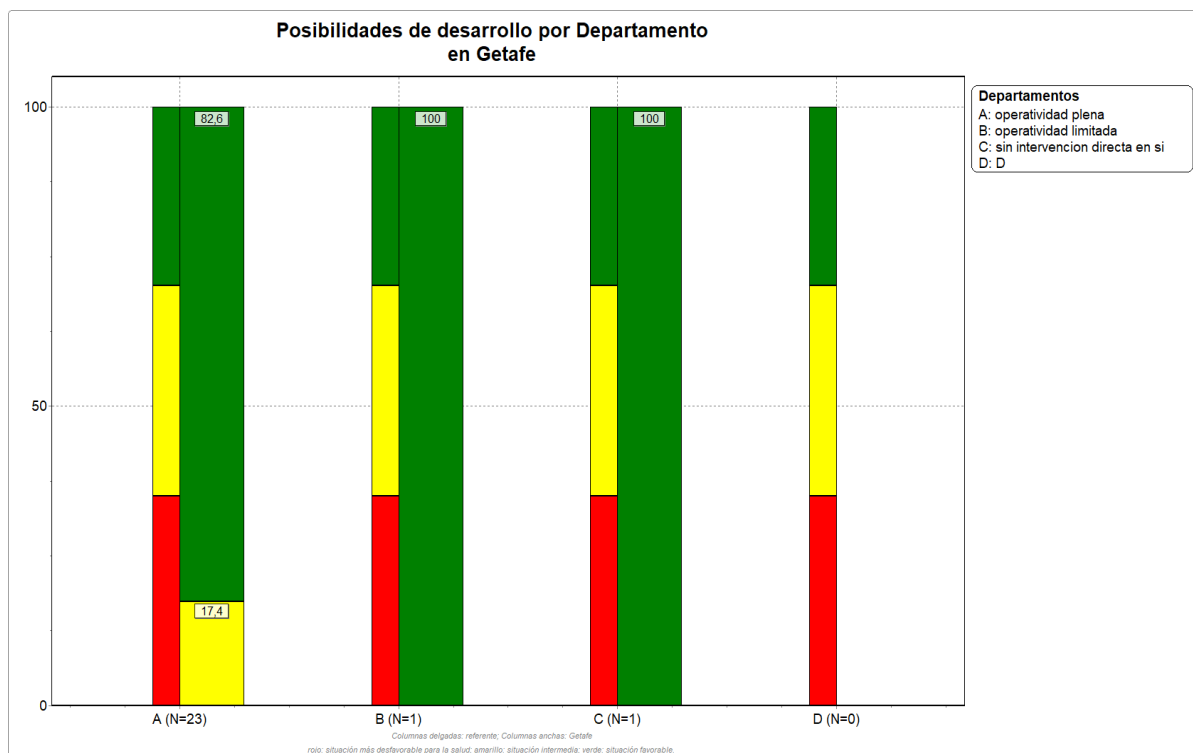


Gráfico 59. Prevalencia de exposición por departamento



El GT debe discutir estos resultados y proponer medidas preventivas siguiendo los pasos indicados en el apartado 4.4.1. y en el epígrafe 5.2 del manual del método.

ANEXO I. CUESTIONARIO

ANEXO IV: INFORMACIÓN ADICIONAL PARA LOS PLANES Y MEDIDAS DE IGUALDAD

El Comité de Seguridad y Salud acordó que aquellas preguntas del cuestionario de riesgos psicosociales contempladas en el apartado “condiciones de trabajo” se presentarían también según sexo en este anexo, con el objetivo de aportar datos al proceso de diagnóstico, negociación y aplicación de medidas y planes de igualdad efectiva entre hombres y mujeres. Así mismo, los datos de exposición contenidos en los apartados anteriores de este informe se muestran para mujeres y hombres por separado, lo que también puede ser una información útil para este mismo objetivo.



Los datos que aquí se presentan serán válidos si las tasas de respuesta son iguales o superiores al 60% en la categoría hombre y mujer.

Tabla 49: Tasa de respuesta

Unidad de análisis	Tasa de respuesta mujeres	Tasa de respuesta hombres
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	0,0% [0] (*)	0,0% [0] (*)
jefe/a supervisor	0,0% [0] (*)	0,0% [0] (*)
jefe/a de equipo	0,0% [0] (*)	0,0% [2] (*)
jefe/a de dotación	0,0% [0] (*)	0,0% [1] (*)
bombero/a- conductor/a	0,0% [0] (*)	0,0% [10] (*)
bombero/a	0,0% [0] (*)	0,0% [10] (*)
conductor/a	0,0% [0] (*)	0,0% [1] (*)
emisionista fijo	0,0% [0] (*)	0,0% [1] (*)
Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad	0,0% [0] (*)	0,0% [0] (*)
Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)	0,0% [0] (*)	0,0% [0] (*)
(*) = "La tasa de respuesta no es suficiente para garantizar la validez de la información, que podría ser poco representativa para esta categoría de análisis"		

En las tablas 50 y 51 se muestran algunas **CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS**.

Tabla 50: Sexo

Eres:	N	%
Mujer	0	0,0%
Hombre	25	100,0%
No contesta	0	
Total	25	

Tabla 51: Edad

¿Qué edad tienes?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 31 años	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 31 y 45 años	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Más de 45 años	17	0,0% [N=0]	68,0% [N=17]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

En las tablas 52 y 53 se muestra la distribución de la plantilla por sexo y **UNIDAD DE GESTIÓN y PUESTO DE TRABAJO**.

Tabla 52: Puesto de trabajo

Indica qué puesto de trabajo ocupas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
Responsable de establecimiento, gerente, jefe/a	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
jefe/a supervisor	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
jefe/a de equipo	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
jefe/a de dotacion	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
bombero/a- conductor/a	10	0,0% [N=0]	40,0% [N=10]
bombero/a	10	0,0% [N=0]	40,0% [N=10]
conductor/a	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
emisionista fijo	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
Administrativo/a, telefonista, secretario/a, contabilidad	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Comercial, técnico/a (informático, prevencionistas...)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 53: Departamento/Sección

Indica en qué departamento o sección trabajas en la actualidad. Señala únicamente una opción.	N	% Mujeres	% Hombres
operatividad plena	23	0,0% [N=0]	92,0% [N=23]
operatividad limitada	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
sin intervencion directa en siniestros	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
D	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Características relativas al **DISEÑO DE LA TAREA**.

Tabla 54: Movilidad funcional

¿Realizas tareas de distintos puestos de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Generalmente no	10	0,0% [N=0]	40,0% [N=10]
Sí, generalmente de nivel superior	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Sí, generalmente de nivel inferior	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Sí, generalmente del mismo nivel	6	0,0% [N=0]	24,0% [N=6]
Sí, tanto de nivel superior, como de nivel inferior, como del mismo nivel	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
No lo sé	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 55: Participación directa consultiva

¿En el último año ¿tus superiores te han consultado sobre cómo mejorar la forma de producir o realizar el servicio?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
Algunas veces	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Sólo alguna vez	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Nunca	16	0,0% [N=0]	64,0% [N=16]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Características relativas a la **CONTRATACIÓN**.

Tabla 56: Relación laboral

¿Qué tipo de relación laboral tienes con Getafe?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy fijo (tengo un contrato indefinido,...)	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
Soy fijo discontinuo	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy temporal (contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, etc.)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy funcionario	24	0,0% [N=0]	96,0% [N=24]
Soy interino	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy un/a trade (aún siendo autónomo, en realidad trabajo para alguien del que dependo, trabajo para uno o dos clientes)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Soy becario/a	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Trabajo sin contrato	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 57: Antigüedad

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en Getafe?	N	% Mujeres	% Hombres
Menos de 1 año	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1 y 5 años	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Entre 5 y 10 años	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Entre 10 y 20 años	6	0,0% [N=0]	24,0% [N=6]
Entre 1 y 5 años	11	0,0% [N=0]	44,0% [N=11]
Más de 30 años	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Características relativas a la **JORNADA**.

Tabla 58: Horas semanales

¿Habitualmente ¿cuántas horas trabajas a la semana para Getafe?	N	% Mujeres	% Hombres
30 horas o menos	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
De 31 a 35 horas	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
De 36 a 40 horas	15	0,0% [N=0]	60,0% [N=15]
De 41 a 45 horas	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Más de 45 horas	3	0,0% [N=0]	12,0% [N=3]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 59: Horario

¿Cuál es tu horario de trabajo?	N	% Mujeres	% Hombres
Jornada partida (mañana y tarde)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de mañana	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de tarde	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turno fijo de noche	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turnos rotatorios excepto el de noche	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Turnos rotatorios con el de noche	25	0,0% [N=0]	100,0% [N=25]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tablas 60, 61 y 62. Adaptabilidad del tiempo de trabajo

Tabla 60:

¿Qué margen de adaptación tienes en la hora de entrada y salida?	N	% Mujeres	% Hombres
No tengo ningún margen de adaptación en relación a la hora de entrada y salida	23	0,0% [N=0]	92,0% [N=23]
Puedo elegir entre varios horarios fijos ya establecidos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tengo hasta 30 minutos de margen	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Tengo más de media hora y hasta una hora de margen	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
Tengo más de una hora de margen	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 61:

¿Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Muchas veces	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Algunas veces	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Sólo alguna vez	5	0,0% [N=0]	20,0% [N=5]
Nunca	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 62:

¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	5	0,0% [N=0]	20,0% [N=5]
Algunas veces	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Sólo alguna vez	5	0,0% [N=0]	20,0% [N=5]
Nunca	7	0,0% [N=0]	28,0% [N=7]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tablas 63 y 64. Días laborables

Tabla 63:

¿Habitualmente ¿cuántos sábados al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Alguno excepcionalmente	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Un sábado al mes	18	0,0% [N=0]	72,0% [N=18]
Dos sábados	3	0,0% [N=0]	12,0% [N=3]
Tres ó más sábados al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 64:

¿Habitualmente ¿cuántos domingos al mes trabajas?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Alguno excepcionalmente	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Un domingo al mes	17	0,0% [N=0]	68,0% [N=17]
Dos domingos	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Tres ó más domingos al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tablas 65 y 66. Exigencias de disponibilidad

Tabla 65:

¿Con qué frecuencia te cambian la hora de entrada y salida o los días que tienes establecido trabajar?	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
Algunas veces	3	0,0% [N=0]	12,0% [N=3]
Sólo alguna vez	3	0,0% [N=0]	12,0% [N=3]
Nunca	18	0,0% [N=0]	72,0% [N=18]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 66:

¿Habitualmente ¿cuántos días al mes prolongas tu jornada como mínimo media hora?	N	% Mujeres	% Hombres
Ninguno	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Algún día excepcionalmente	21	0,0% [N=0]	84,0% [N=21]
De 1 a 5 días al mes	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
De 6 a 10 días al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
11 o más días al mes	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 67: Trabajo doméstico-familiar

¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	N	% Mujeres	% Hombres
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	6	0,0% [N=0]	24,0% [N=6]
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	13	0,0% [N=0]	52,0% [N=13]
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Sólo hago tareas muy puntuales	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Las tablas siguientes muestran las características de algunos **RECURSOS**

Tabla 68:

En tu departamento o sección falta personal	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Muchas veces	9	0,0% [N=0]	36,0% [N=9]
Algunas veces	7	0,0% [N=0]	28,0% [N=7]
Sólo alguna vez	7	0,0% [N=0]	28,0% [N=7]
Nunca	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 69:

La planificación es realista	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Muchas veces	7	0,0% [N=0]	28,0% [N=7]
Algunas veces	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Sólo alguna vez	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Nunca	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 70:

La tecnología (máquinas, herramientas, ordenadores...) con la que trabajas es la adecuada y funciona correctamente	N	% Mujeres	% Hombres
Siempre	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Muchas veces	4	0,0% [N=0]	16,0% [N=4]
Algunas veces	11	0,0% [N=0]	44,0% [N=11]
Sólo alguna vez	7	0,0% [N=0]	28,0% [N=7]
Nunca	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Características relativas al **SALARIO**.

Tabla 71: Salario

¿Aproximadamente ¿cuánto cobras neto al mes?	N	% Mujeres	% Hombres
300 euros o menos	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 301 y 450 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 451 y 600 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 601 y 750 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 751 y 900 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 901 y 1.200 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.201 y 1.500 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.501 y 1.800 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 1.801 y 2.100 euros	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Entre 2.101 y 2.400 euros	15	0,0% [N=0]	60,0% [N=15]
Entre 2.401 y 2.700 euros	7	0,0% [N=0]	28,0% [N=7]
Entre 2.701 y 3.000 euros	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
Más de 3.000 euros	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 72: Composición del salario

Tu salario es:	N	% Mujeres	% Hombres
Fijo	12	0,0% [N=0]	48,0% [N=12]
Una parte fija y otra variable	13	0,0% [N=0]	52,0% [N=13]
Todo variable (a destajo, a comisión)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

Tabla 73: Correspondencia trabajo-salario

¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría o grupo profesional que tienes reconocida salarialmente?	N	% Mujeres	% Hombres
Sí	24	0,0% [N=0]	96,0% [N=24]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo superior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de comercial pero me pagan como administrativa)	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
No, el trabajo que hago es de una categoría o grupo inferior al que tengo asignado salarialmente (POR EJEMPLO, trabajo de administrativa pero me pagan como comercial)	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No lo sé	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

La tabla siguiente muestra la **PROMOCIÓN**.

Tabla 74: Promoción

¿Desde que entraste en Getafe ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?	N	% Mujeres	% Hombres
No	14	0,0% [N=0]	56,0% [N=14]
Sí, una vez	8	0,0% [N=0]	32,0% [N=8]
Sí, dos veces	2	0,0% [N=0]	8,0% [N=2]
Sí, tres o más veces	1	0,0% [N=0]	4,0% [N=1]
No contesta	0	0,0% [N=0]	0,0% [N=0]
Total	25	100,0 % [N=0]	100,0 % [N=25]

