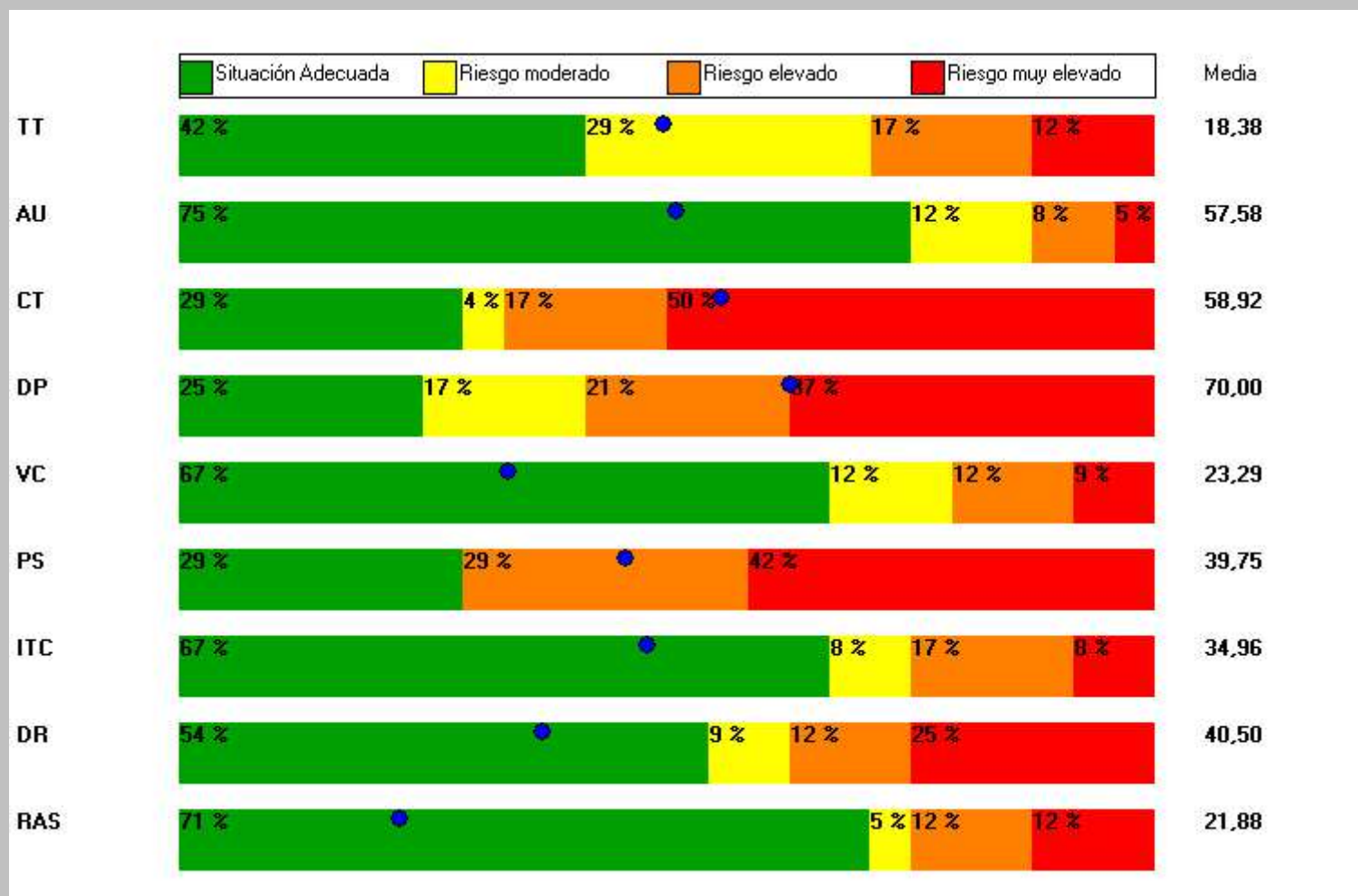


Informe:

Archivo: C:\Users\Usuario\Desktop\TXT-FPSICOS\IES MARIA CABEZA DE ARELLANO.txt

Seleccionados 24 cuestionarios

Colectivo:



PERFILES:

Tiempo de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	18,38	10,78	22,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	7	4	3

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

Trabajo en sábados (Ítem 1)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	41 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	25 %

Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	37 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	25 %

Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)

siempre o casi siempre	33 %
------------------------	------

a menudo	12 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	25 %

Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	37 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	0 %

Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	57,58	22,18	59,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
18	3	2	1

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	4 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	54 %

- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	20 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	41 %

- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	12 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	41 %

- Determinación del ritmo (Ítem 9)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	25 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	41 %

- Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	33 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	4 %

- Distribución de tareas (Ítem 10 b)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	41 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	8 %

- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	20 %
a veces	45 %

nunca o casi nunca	12 %
--------------------	------

- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	50 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	4 %

- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	25 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	20 %

- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	33 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	8 %

- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	20 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	4 %

- Distribución turnos (ítem 10h)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	0 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	29 %
No trabajo a turnos	45 %

Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	58,92	17,36	60,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	1	4	12

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)

siempre o casi siempre	16 %
a menudo	25 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	33 %

- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	54 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	0 %

- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	50 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	0 %

- Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	25 %
a veces	12 %
nunca o casi nunca	16 %

- Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo

muy alta	37 %
alta	62 %
media	0 %
baja	0 %
muy baja	0 %

- Atención múltiples tareas (Ítem 27)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	50 %
a veces	20 %

nunca o casi nunca	4 %
--------------------	-----

- Interrupciones en la tarea (Ítem 30)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	20 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	33 %

- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)

siempre o casi siempre	12 %
a menudo	16 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	33 %

- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	37 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	29 %

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)

excesiva	41 %
elevada	41 %
adecuada	16 %
escasa	0 %
muy escasa	0 %

- Dificultad del trabajo (Ítem 28)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	25 %
a veces	62 %
nunca o casi nunca	12 %

- Necesidad de ayuda (Ítem 29)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	29 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	16 %

- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

siempre o casi siempre	50 %
a menudo	29 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	0 %

Demandas psicológicas

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	70,00	18,19	71,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	4	5	9

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	33 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	33 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	37 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	4 %

- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	37 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	0 %

- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)

siempre o casi siempre	66 %
a menudo	29 %
a veces	4 %
nunca o casi nunca	0 %

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (personal sanitario, docentes, servicios sociales, etc...)

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)

siempre o casi siempre	70 %
a menudo	12 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	8 %

- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	25 %
a veces	54 %
nunca o casi nunca	20 %

No tengo, no trato	0 %
--------------------	-----

- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	20 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	8 %
No tengo, no trato	37 %

- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	25 %
a veces	50 %
nunca o casi nunca	25 %
No tengo, no trato	0 %

- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	16 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no trato	4 %

- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)

siempre o casi siempre	37 %
a menudo	25 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	4 %

- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

siempre o casi siempre	41 %
a menudo	45 %
a veces	8 %
nunca o casi nunca	4 %

Variedad / Contenido del trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	23,29	14,49	26,50

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	3	3	2

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)

no	45 %
a veces	45 %
bastante	8 %
mucho	0 %

- Sentido del trabajo (Ítem 38)

mucho	45 %
bastante	37 %

poco	16 %
nada	0 %

- Contribución del trabajo (Ítem 39)

no es muy importante	0 %
es importante	62 %
es muy importante	33 %
no lo sé	4 %

- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

siempre o casi siempre	33 %
a menudo	12 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	16 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	33 %
a veces	33 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)

siempre o casi siempre	25 %
a menudo	25 %
a veces	37 %
nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

siempre o casi siempre	29 %
a menudo	41 %
a veces	16 %

nunca o casi nunca	12 %
No tengo, no trato	0 %

Participación / Supervisión

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	39,75	18,43	32,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
7	0	7	10

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)

Puedo decidir	16 %
Se me consulta	33 %
Sólo recibo información	33 %

Ninguna participación	16 %
-----------------------	------

- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)

Puedo decidir	37 %
Se me consulta	16 %
Sólo recibo información	41 %
Ninguna participación	4 %

- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)

Puedo decidir	16 %
Se me consulta	25 %
Sólo recibo información	37 %
Ninguna participación	20 %

- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)

Puedo decidir	4 %
Se me consulta	41 %
Sólo recibo información	33 %
Ninguna participación	20 %

- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	41 %
Ninguna participación	45 %

- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	4 %
Sólo recibo información	25 %
Ninguna participación	70 %

- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)

Puedo decidir	8 %
Se me consulta	12 %
Sólo recibo información	41 %
Ninguna participación	37 %

- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)

no interviene	25 %
insuficiente	0 %
adecuada	66 %
excesiva	8 %

- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)

no interviene	8 %
insuficiente	8 %
adecuada	66 %
excesiva	16 %

- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)

no interviene	8 %
insuficiente	8 %
adecuada	62 %
excesiva	20 %

- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

no interviene	12 %
insuficiente	12 %
adecuada	70 %
excesiva	4 %

Interés por el trabajador / Compensación

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	34,96	20,29	39,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
16	2	4	2

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

Los ítems que comprenden este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)

no hay información	0 %
insuficiente	25 %
es adecuada	75 %

- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)

no hay información	37 %
insuficiente	20 %
es adecuada	41 %

- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)

no hay información	37 %
insuficiente	20 %
es adecuada	41 %

- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)

no hay información	41 %
--------------------	------

insuficiente	12 %
es adecuada	45 %

- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)

adecuadamente	29 %
regular	25 %
insuficientemente	25 %
no existe posibilidad de desarrollo profesional	20 %

- Valoración de la formación (Ítem 42)

muy adecuada	16 %
suficiente	37 %
insuficiente en algunos casos	33 %
totalmente insuficiente	12 %

- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)

muy adecuada	20 %
suficiente	16 %
insuficiente en algunos casos	37 %
totalmente insuficiente	25 %

- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

muy satisfecho	8 %
satisfecho	41 %
insatisfecho	45 %
muy insatisfecho	4 %

Desempeño de rol

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
-------	-------	-------------------	---------

1-109	40,50	22,09	32,50
-------	-------	-------	-------

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
13	2	3	6

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)

muy clara	25 %
clara	41 %
poco clara	33 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)

muy clara	16 %
clara	45 %
poco clara	29 %
nada clara	8 %

- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)

muy clara	12 %
clara	58 %
poco clara	20 %

nada clara	8 %
------------	-----

- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)

muy clara	20 %
clara	45 %
poco clara	29 %
nada clara	4 %

- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)

muy clara	20 %
clara	54 %
poco clara	25 %
nada clara	0 %

- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)

muy clara	12 %
clara	58 %
poco clara	29 %
nada clara	0 %

- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	37 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	20 %

- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)

siempre o casi siempre	0 %
a menudo	16 %
a veces	41 %
nunca o casi nunca	41 %

- Conflictos morales (Ítem 15 c)

siempre o casi siempre	0 %
------------------------	-----

a menudo	16 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	58 %

- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	16 %
a veces	29 %
nunca o casi nunca	50 %

- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

siempre o casi siempre	8 %
a menudo	25 %
a veces	25 %
nunca o casi nunca	41 %

Relaciones y apoyo social

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	21,88	17,24	21,00

Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
17	1	3	3

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que

se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)

16 a ¿puedes contar con tus jefes?

siempre o casi siempre	54 %
a menudo	25 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 b ¿puedes contar con tus compañeros?

siempre o casi siempre	58 %
a menudo	25 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	0 %

16 c ¿puedes contar con tus subordinados?

siempre o casi siempre	20 %
a menudo	25 %
a veces	20 %

nunca o casi nunca	0 %
No tengo, no hay otras personas	33 %

16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?

siempre o casi siempre	45 %
a menudo	25 %
a veces	20 %
nunca o casi nunca	4 %
No tengo, no hay otras personas	4 %

- Calidad de las relaciones (Ítem 17)

buenas	87 %
regulares	12 %
malas	0 %
no tengo compañeros	0 %

- Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)

raras veces	75 %
con frecuencia	12 %
constantemente	0 %
no existen	12 %

- Exposición a violencia física (Ítem 18 b)

raras veces	41 %
con frecuencia	4 %
constantemente	0 %
no existen	54 %

- Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)

raras veces	62 %
con frecuencia	4 %
constantemente	4 %
no existen	29 %

- Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)

raras veces	25 %
con frecuencia	4 %
constantemente	0 %
no existen	70 %

- Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo

deja que sean los implicados quienes solucionen el tema	16 %
pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	12 %
tiene establecido un procedimiento formal de actuación	20 %
no lo sé	50 %

- Exposición a discriminación (Ítem 20)

siempre o casi siempre	4 %
a menudo	0 %
a veces	16 %
nunca o casi nunca	79 %