

ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN ARAGÓN Y CANTABRIA EN 2019

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AT 2018/0062



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO, MIGRACIONES
Y SEGURIDAD SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



Aragón

INDICE

	Pág.
PRESENTACIÓN	4
METODOLOGÍA.....	5
RESULTADOS DE LA ENCUESTA	7
A.-DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA	7
B.-EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS, AMBIENTALES Y ERGONÓMICOS	13
C.-EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS	16
D.-ACTIVIDAD PREVENTIVA Y PARTICIPACIÓN	27
E.-TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN	30
F.-FORMACIÓN	33
G.-SALUD Y BIENESTAR	35
ANEXO I	

PRESENTACIÓN

Actuación realizada dentro del proyecto de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P. (CÓDIGO DE ACCIÓN: AT2018-0062).

Esta acción concreta, sobre las condiciones de trabajo, viene recogida dentro de los objetivos estratégicos que se plantean por las organizaciones sindicales para la Estrategia Aragonesa de Seguridad y Salud en el Trabajo con un horizonte temporal que llega hasta 2020, en lo referente a impulsar la realización de estudios en seguridad y salud laboral.

Para conocer dichas condiciones a las que trabajadoras y trabajadores de Aragón y Cantabria están expuestos, se ha diseñado una encuesta con el objeto de recabar datos que permitan llevar a cabo el análisis.

El objetivo general de este estudio es actualizar los datos sobre las condiciones de trabajo en Aragón y en Cantabria, y conseguir información en materia de prevención de riesgos laborales para:

- Identificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en función de la actividad económica, de su tipo de contrato, de su nacionalidad, del tamaño de la empresa, de la antigüedad, entre otras características.
- Valorar el grado de compromiso de los trabajadores y trabajadoras con la salud laboral.
- Identificar la frecuencia de exposición a diversos riesgos laborales y caracterizar las exposiciones laborales más frecuentes.
- Conocer aquellos factores del entorno laboral que influyen en la salud de los trabajadores, y así establecer una serie de medidas específicas como resultado del análisis de los datos recabados en la encuesta.
- Difundir los resultados de la encuesta entre las personas que han participado.

METODOLOGÍA

La encuesta, a la que se pudo acceder a través del enlace: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSen7i-287Fy7UZJCMV1fumSfeR-f8HRjIORRTzBQXyHPefOgg/viewform>, mientras duró el periodo de recepción de respuestas, se incluye en el Anexo I de este documento.

Esta encuesta se difundió a través de e-mail a delegadas y delegados de prevención de Aragón y Cantabria, todo ello cumpliendo con la normativa vigente en materia de protección de datos.

Las 52 preguntas de la encuesta se reparten en 7 bloques temáticos:

A.-Descripción de la muestra. Se pregunta por la edad, el sexo, Comunidad Autónoma en la que trabaja, el nivel máximo de estudios, si la persona trabaja en la actualidad y si no trabaja el motivo, su situación de trabajo actual, el tipo de contrato, la antigüedad en el centro de trabajo, el tipo de jornada, si la jornada es a turnos, la pertenencia a la empresa donde realiza el trabajo o a una subcontrata externa y si trabaja para el sector privado, público, ONG u otro, el número de personas trabajadoras en el centro de trabajo, si la plantilla está masculinizada o feminizada, el sector de actividad económica y el tipo de puesto de trabajo.

B.-Exposición a riesgos físicos, ambientales y ergonómicos. Las cuestiones son en relación con el nivel de ruido en el puesto de trabajo, la existencia de vibraciones, las temperaturas extremas – altas y bajas-, la exposición a humos, gases, disolventes, diluyentes, la manipulación de productos sustancias químicas, la manipulación de materiales infecciosos, los movimientos repetitivos, posturas forzadas, manipulación manual de cargas, estar en posición sentada, movimiento o levantamiento de personas.

C.-Exposición a riesgos psicosociales y organizativos. En relación a los principales riesgos como el ritmo del trabajo, la velocidad y los plazos para realizar el trabajo, trabajar con compañeros y/o compañeras, las pausas, la monotonía, la sensación de cansancio, las exigencias emocionales al interactuar con otras personas, el grado de autonomía de los trabajadores y de las trabajadoras, las relaciones sociales en el trabajo, el uso de las TIC, las formas de organizar el trabajo, los parámetros de calidad de los sistemas de gestión de procesos y productos, la participación de las personas en la mejora de los procesos, el apoyo social, la percepción que se tiene sobre la inseguridad en el empleo; y las situaciones de violencia, acoso o discriminación.

D.-Actividad preventiva y participación. Se pregunta sobre el grado de información recibida acerca de los riesgos relacionados con su trabajo, sobre si en su trabajo habitual es obligatorio el uso de equipos de protección individual y si los usan cuando son necesarios, si existe representación sindical, Delegado o Delegada de prevención de riesgos laborales en el centro de trabajo y Comité de Seguridad y Salud.

E.-Tiempo de trabajo y conciliación. Las preguntas que se recogen en la encuesta incluyen el abordaje de los desplazamientos al centro de trabajo, la organización de los horarios de trabajo, los turnos de trabajo, las posibilidades de adaptación de los horarios laborales a los compromisos sociales y familiares fuera del trabajo, así como las dificultades con las que se encuentran para separar el trabajo y la vida privada.

F.-Formación. Se pregunta sobre las habilidades y necesidades de las personas trabajadoras y sobre las diferentes modalidades de formación recibida.

G-Salud y bienestar. Se pregunta por la influencia del trabajo en su salud, su percepción sobre el nivel de estrés en el trabajo, su estado general de salud, los problemas de salud que han tenido en los últimos 12 meses, también por los posibles trastornos del sueño, por los procesos de incapacidad temporal, bien por contingencias profesionales, bien por contingencias comunes, que han padecido en el último año, así como por su estado anímico, y por su satisfacción con las condiciones de trabajo.

El rigor metodológico de esta encuesta debido al tipo de muestreo realizado es importante, si bien hay que tener en cuenta que es un análisis estadístico distinto del que realiza el Instituto Nacional de Seguridad, Salud en el Trabajo u otros organismos o entes similares, dado que por un lado las encuestas se han cumplimentado directamente sin supervisión de personal específico, y por otra parte, hay que tener en cuenta que el objetivo final es un acercamiento al conocimiento de la situación de las condiciones de seguridad y salud de trabajadores y trabajadoras.

Con todo esto, finalmente han sido 443 encuestas cumplimentadas, y a partir de aquí se muestran los resultados a continuación

RESULTADOS DE LA ENCUESTA

A.-DESCRIPCIÓN DE LA MUESTRA

En este capítulo se describen las características sociodemográficas y laborales de la muestra. Siguiendo el esquema de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, se analizan las variables de sexo, edad, nivel educativo, por un lado, así como las variables de ámbito laboral, tales como sector de actividad económica, ocupación y condiciones de empleo (tipo de contrato, tipología de jornada). Y también se incluye un análisis del tamaño de la plantilla de los centros de trabajo.

A.1.Perfil sociodemográfico de las personas encuestadas

En principio, partimos de que la muestra se reparte entre las CC.AA. de Aragón y Cantabria del siguiente modo: el 66,8% son trabajadoras y trabajadores de Aragón, y por tanto, el 33,2% restante son de Cantabria.

La **población laboral** de la muestra tiene una presencia femenina (50,3%) muy similar a la masculina (49,7%). Si bien, cuando se analiza por CCAA, los datos son los siguientes:

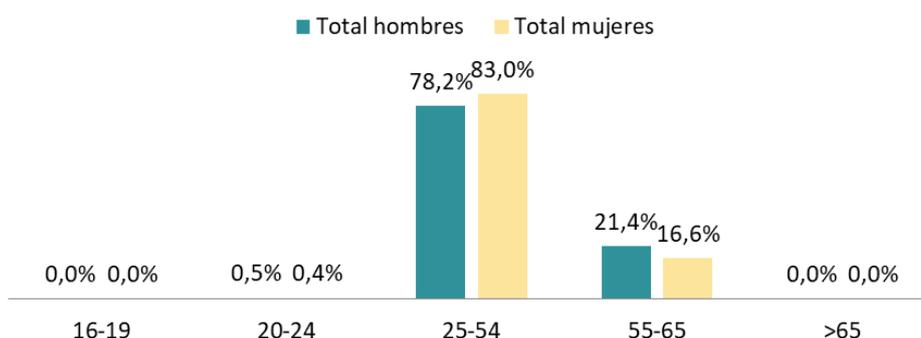
Tabla 1. Distribución de la muestra por CC.AA. y sexo.

	Aragón	Cantabria	Total
Hombre	51,4%	46,3%	49,7%
Mujer	48,6%	53,7%	50,3%

En lo que respecta a la **edad** más de **tres cuartas partes de las personas que han participado en la encuesta tienen entre 25 y 54 años** (80,6%), el 19% tienen edades comprendidas entre los 55-65 años.

Si además incluimos la variable sexo, tenemos los resultados del gráfico 1, donde las mujeres están menos presentes en la franja de edad de los 55 a los 65 años, un 16,6% frente a los hombres un 21,4%.

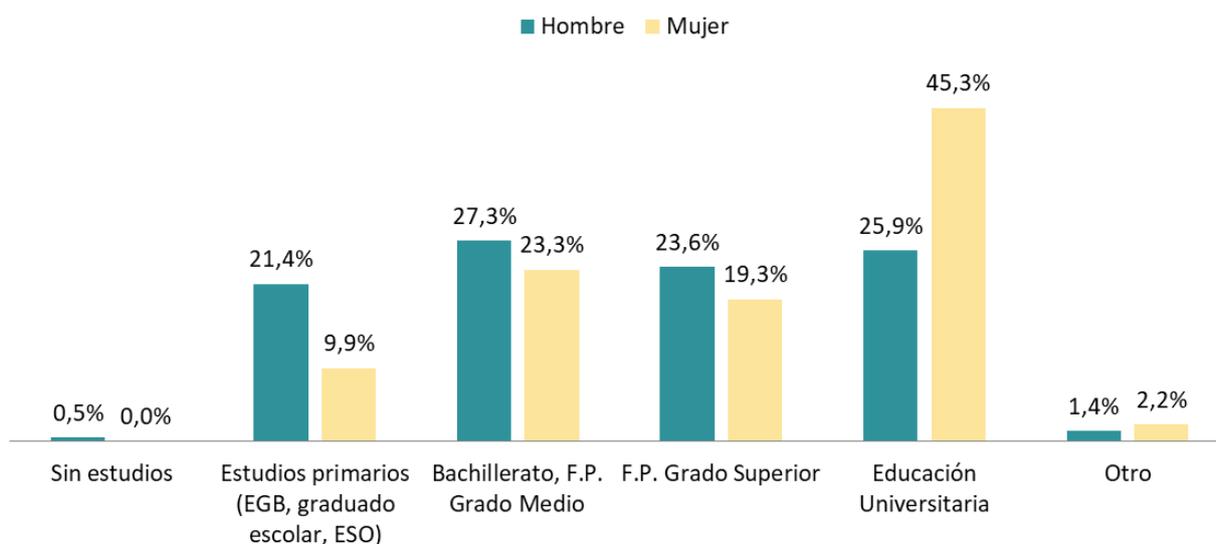
Gráfico 1. Distribución de la muestra por franjas de edad y sexo.



Al analizar el **nivel educativo**, el 46,7% han cursado un nivel máximo de estudios de Bachillerato, FP de Grado Medio y FP de Grado Superior. El 35,7% tienen educación universitaria.

Se presentan diferencias significativas al aplicar la perspectiva de género, con mayor porcentaje de mujeres con estudios universitarios, y menor porcentaje con estudios primarios (gráfico 2).

Gráfico 2. Distribución de la muestra según nivel de estudios y sexo

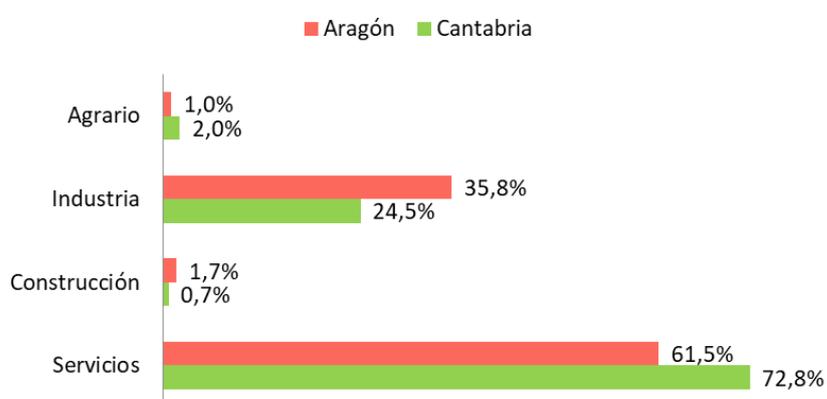


La distribución de la muestra según nivel de estudios y CC.AA. muestra resultados muy similares tanto para Aragón como para Cantabria.

A.2. Actividad y ocupación

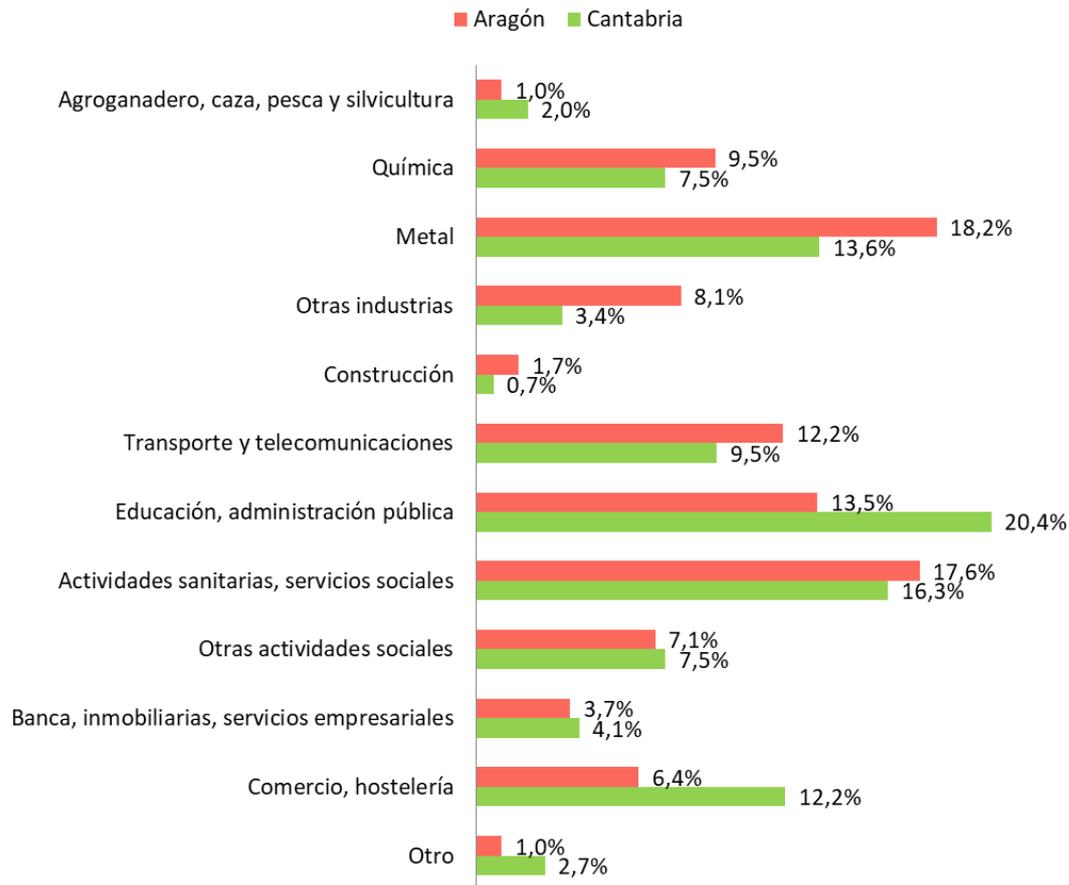
En lo que respecta a la **actividad económica**, la mayor parte de los trabajadores y de las trabajadoras de la muestra pertenecen al sector servicios, tanto en Cantabria (72,8%) como en Aragón (61,5%), desarrollando actividades de educación, administración pública, actividades sanitarias, servicios sociales, comercio, hostelería,

Gráfico 3. Distribución de la muestra según sector de actividad y Com. Autónoma



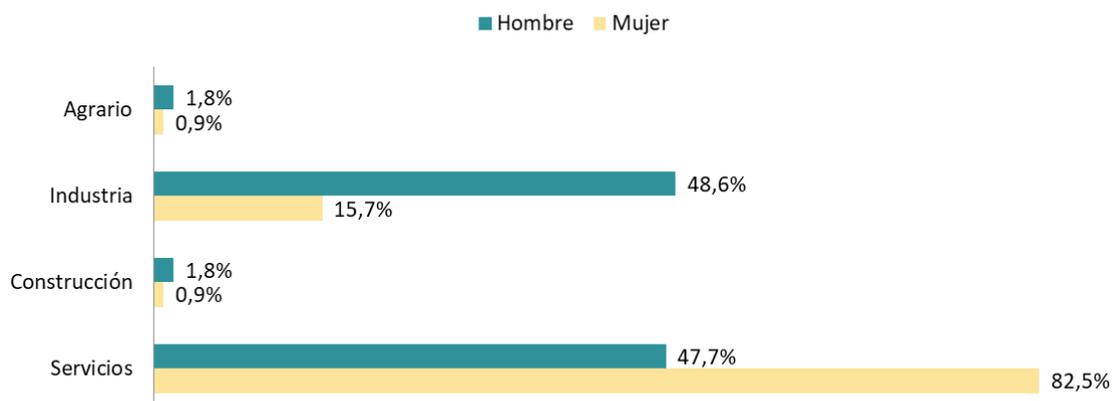
transporte y telecomunicación. Le sigue el sector de la industria: con un 35,8% en Aragón y 24,5% en Cantabria, en actividades del metal y la industria química, principalmente.

Gráfico 4. Distribución de la muestra según actividad económica y Com. Autónoma



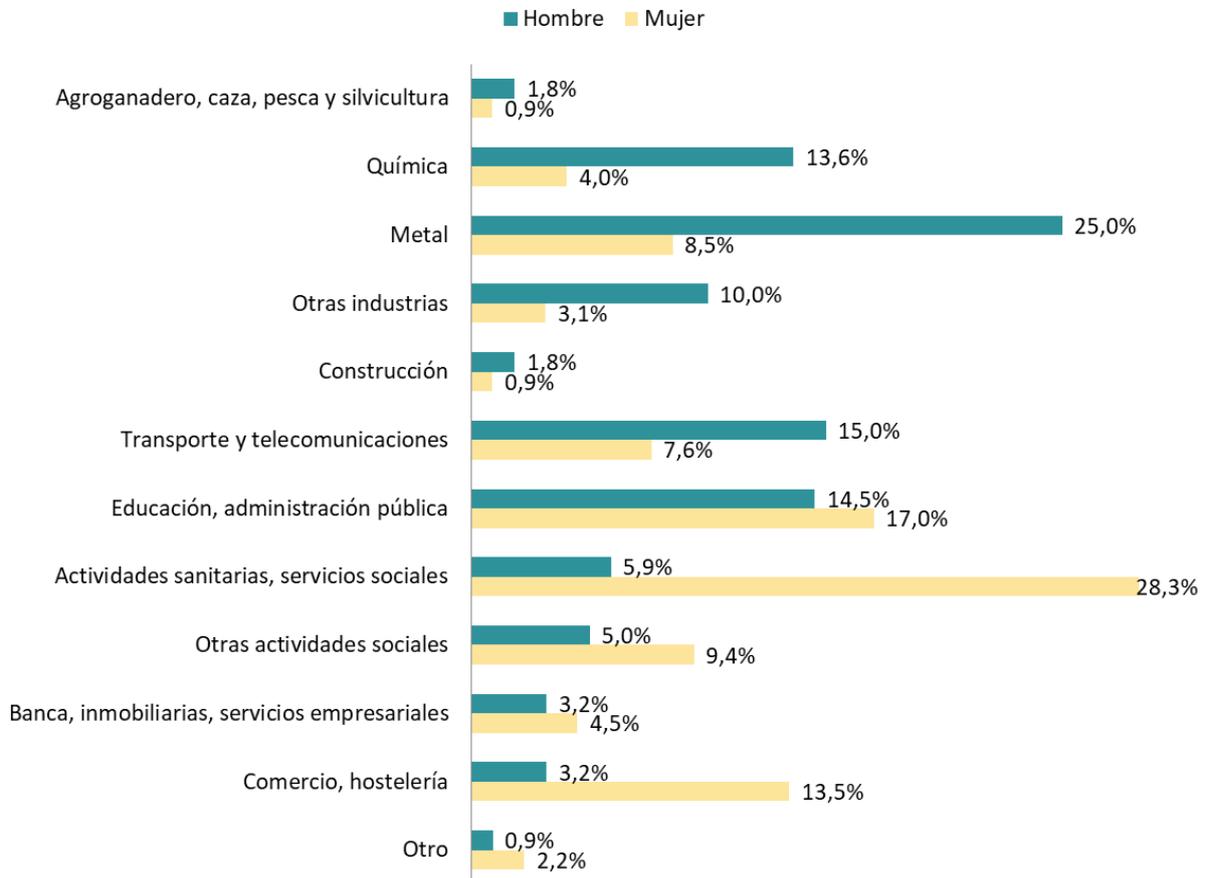
En cuanto a la distribución entre **hombres y mujeres** de la muestra **por actividades económicas**, en las dos comunidades autónomas la distribución es similar. Los resultados muestran el sector servicios feminizado, y el sector de la industria masculinizado.

Gráfico 5. Distribución de la muestra por sexo y sector de actividad.



Las mujeres están más presentes en ocupaciones como: sanitarias, servicios sociales, en educación, administración pública, otras actividades sociales, comercio y hostelería.

Gráfico 5. Distribución de la muestra por sexo y actividad económica.



A.3. Condiciones de empleo

La mayor parte de la muestra (85,6%) trabaja a **jornada completa** y el 12,9% a **tiempo parcial**. En lo que respecta a las personas con jornada a tiempo parcial, el 82,5% son mujeres. La feminización del contrato con jornada a tiempo parcial se presenta feminizada en ambas CC.AA.

Tabla 2. Distribución de la muestra según sexo y tipo de jornada.

	Sobre el total de la muestra	Hombre	Mujer
Completa	85,6%	55,1%	44,9%
A tiempo parcial	12,9%	17,5%	82,5%
Otra	1,6%	14,3%	85,7%

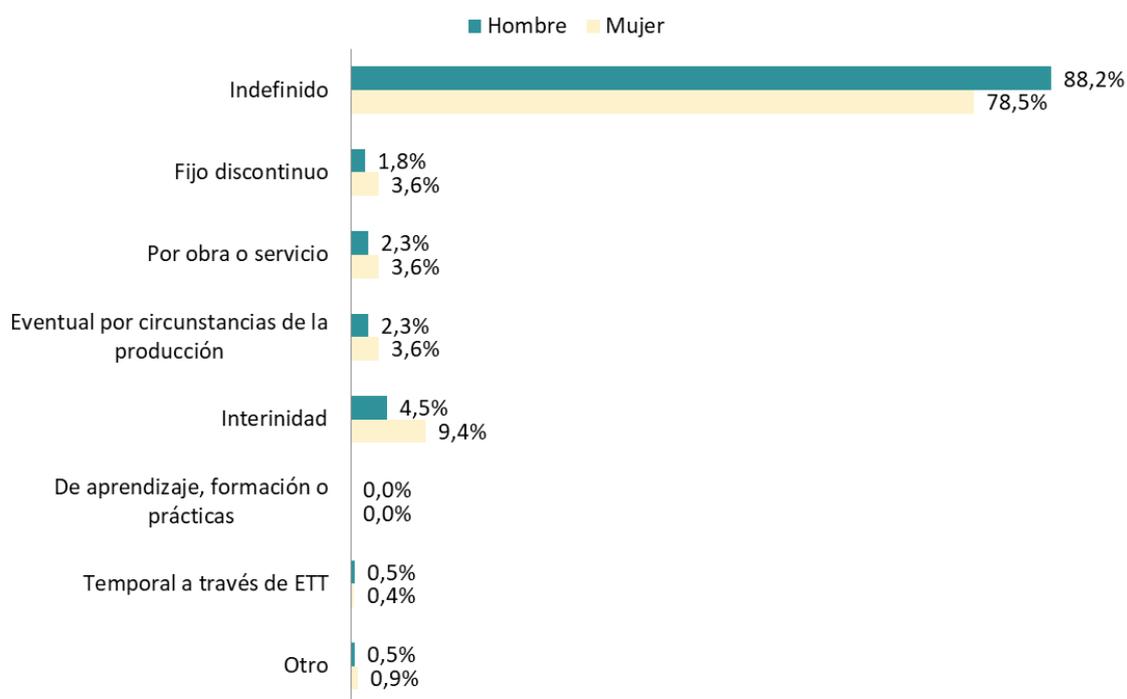
Sobre el total de la muestra, la **tipología de contratos** se reparte del siguiente modo: el 83,3% tienen un contrato indefinido, y de lejos le siguen el contrato de interinidad (7%) y el resto de modalidades.

Tabla 3. Distribución de la muestra según tipología de contrato.

Tipología de contrato	Sobre el total de la muestra
Indefinido	83,3%
Fijo discontinuo	2,7%
Por obra o servicio	2,9%
Eventual por circunstancias de la producción	2,9%
Interinidad	7,0%
De aprendizaje, formación o prácticas	0,0%
Temporal a través de ETT	0,5%
Otro	0,7%

Si se desagregan los datos según el sexo, se puede ver como los hombres tienen más contratos indefinidos, pero el resto de tipologías de contratación están más feminizadas.

Gráfico 6. Distribución de la muestra según sexo y tipo de contrato



En Cantabria, los resultados muestran una mayor masculinización de los contratos indefinidos que en Aragón. Y además es en Cantabria, donde los contratos de interinidad presentan una mayor feminización que en Aragón, como se puede ver en la tabla.

Tabla 4. Distribución de la muestra según sexo, tipo de contrato y comunidad autónoma.

	Aragón		Cantabria	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Indefinido	90,1%	84,7%	83,8%	67,1%
Fijo discontinuo	2,6%	3,5%	0,0%	3,8%
Por obra o servicio	2,0%	2,1%	2,9%	6,3%
Eventual por circunstancias de la producción	0,7%	2,1%	5,9%	6,3%
Interinidad	3,3%	7,6%	7,4%	12,7%
De aprendizaje, formación o prácticas	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Temporal a través de ETT	0,7%	0,0%	0,0%	1,3%
Otro	0,7%	0,0%	0,0%	2,5%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

B.-EXPOSICIÓN A RIESGOS FÍSICOS, AMBIENTALES Y ERGONÓMICOS

En este capítulo se exponen, primero, los resultados en relación a la exposición de los trabajadores y de las trabajadoras a riesgos físicos, químicos y biológicos tales como: ruido, temperatura, vibraciones, humos o gases (de soldadura o de salida de humos, por ejemplo) o polvo (como serrín o polvo mineral), vapores (como disolventes o diluyentes), manipulación o contacto de la piel con productos químicos, humo del tabaco de otras personas y manipular o tener contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos (desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc.).

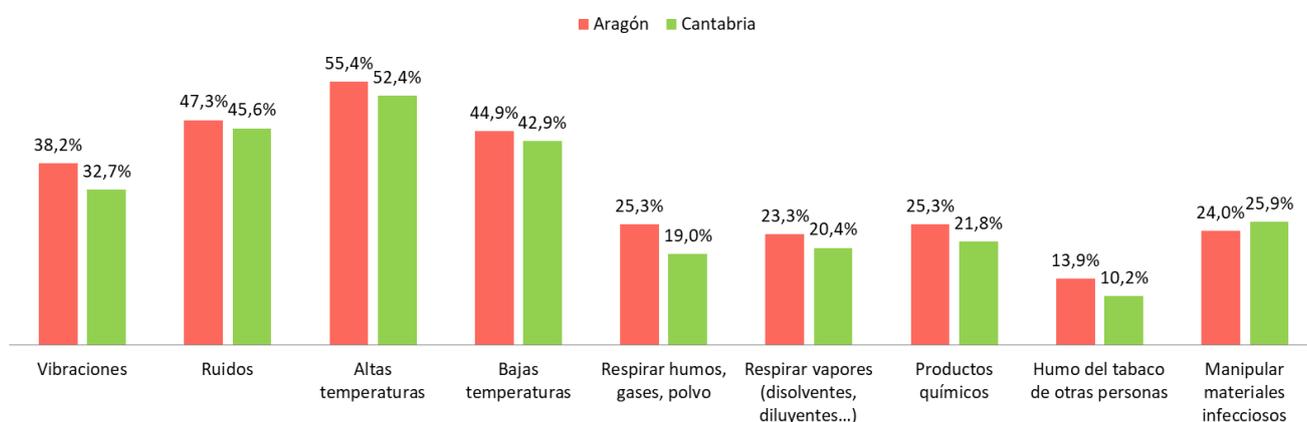
En segundo lugar, se expone el resultado del análisis de la exposición a riesgos ergonómicos como: posiciones dolorosas o fatigantes, levantar o mover personas, llevar o mover cargas pesadas y realizar movimientos repetitivos de manos o brazos.

Y en tercer lugar, se recogen las respuestas de los trabajadores y de las trabajadoras sobre si consideran que su seguridad o salud están expuestos a riesgos debido al trabajo que realizan.

B.1. Exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos

Los **riesgos físicos** a los que se exponen en mayor medida los trabajadores y las trabajadoras como mínimo una cuarta parte de su jornada laboral son las altas y bajas temperaturas (55,4% en Aragón y 52,4% en Cantabria, y 44,9% en Aragón y 42,9% en Cantabria, respectivamente) y el ruido (47,3% en Aragón y 45,6% en Cantabria).

Gráfico 7. Exposición a riesgos físicos, químicos y biológicos. Aragón y Cantabria
(Categoría de respuestas: 1/4 del tiempo o más)

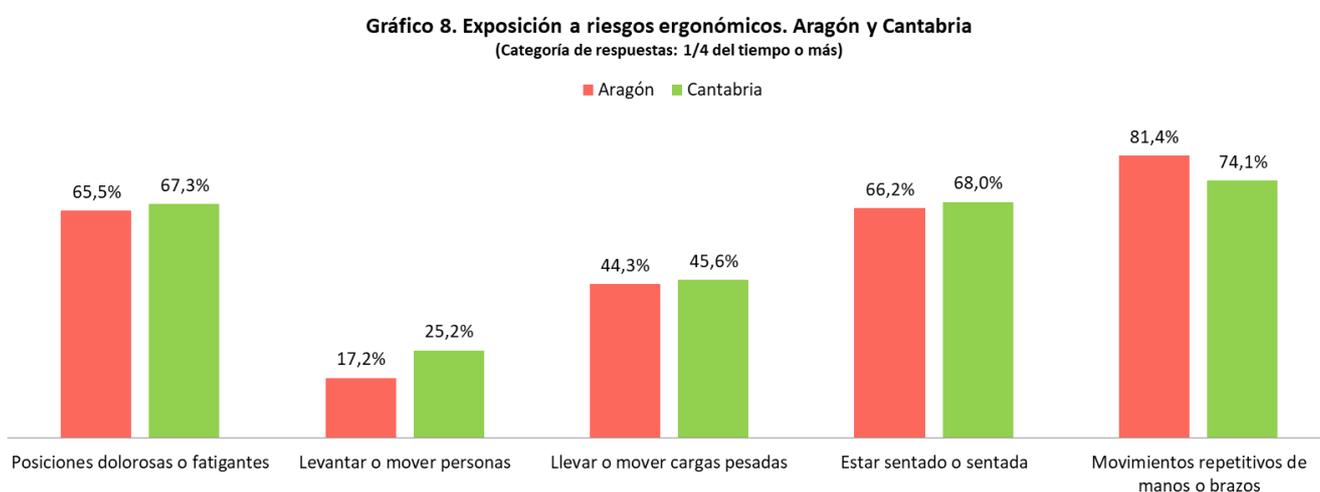


También son destacables los resultados de la exposición de la muestra a vibraciones: 38,2% en Aragón y 32,7% en Cantabria.

Según el sexo de las personas de la muestra, los datos nos muestran que los hombres están expuestos en mayor medida que las mujeres a los riesgos físicos y a los **químicos**, pero la exposición a riesgos **biológicos** (manipulación de materiales infecciosos, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio,...) es más frecuente entre las mujeres.

B.2. Exposición a riesgos ergonómicos

De entre los **riesgos ergonómicos**, los más señalados son los movimientos repetitivos de manos o brazos (81,4% en Aragón y 74,1% en Cantabria), seguidos de los riesgos derivados de posiciones dolorosas o fatigantes (65,5% en Aragón) o de estar sentado o sentada (68% en Cantabria).

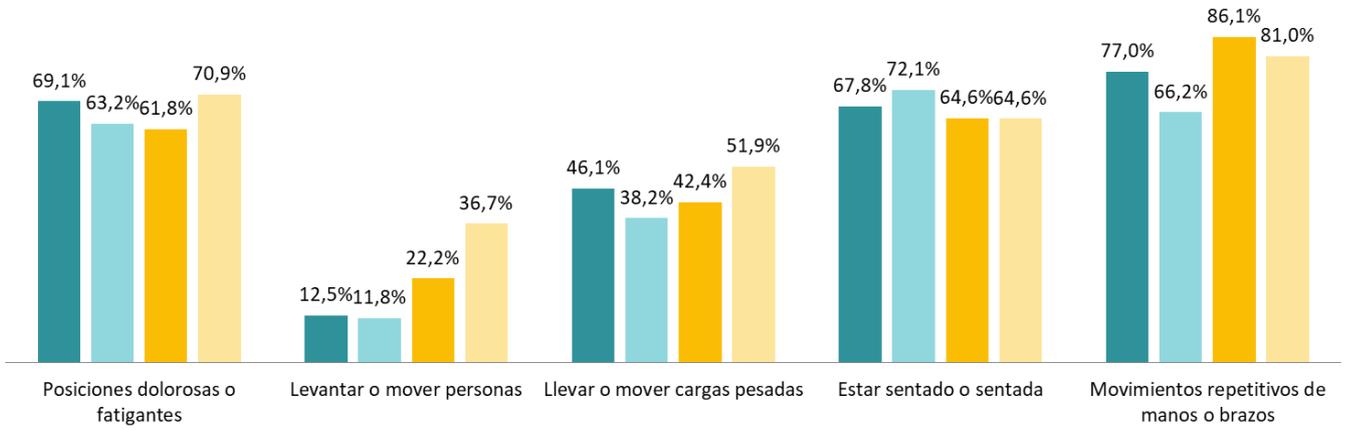


Si estos riesgos se analizan según el sexo de la persona que ha respondido a la encuesta, se puede ver como en lo relativo al levantamiento o movimiento de personas, el riesgo está más presente en las mujeres que en los hombres, tanto en Aragón como en Cantabria, si bien en Cantabria se manifiesta en mayor medida (36,7% de las mujeres frente al 11,8% de los hombres), riesgo que está muy presente en trabajos relacionados con la salud o los cuidados y en los que predominan mujeres.

Por otra parte, los movimientos repetitivos también se presentan con más frecuencia en las mujeres que en los hombres de la muestra, así como las posturas forzadas, dolorosas y fatigantes, riesgos que en sector de la limpieza y otros servicios manifiestan.

Gráfico 9. Exposición a riesgos ergonómicos según sexo. Aragón y Cantabria
(Categoría de respuestas: 1/4 del tiempo o más)

■ Aragón hombres ■ Cantabria hombres ■ Aragón mujeres ■ Cantabria mujeres



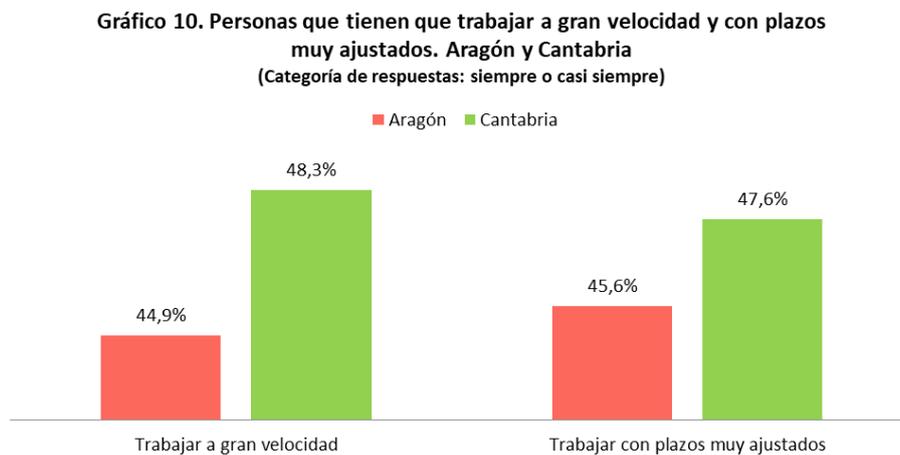
C.-EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES Y ORGANIZATIVOS

En este capítulo se recogen diferentes dimensiones relacionadas con los factores de riesgo psicosocial: las exigencias del trabajo que se imponen a las personas trabajadoras; el ritmo del trabajo; diferentes características del puesto de trabajo como el uso de TIC, parámetros de calidad, rotación de tareas o trabajo en equipo; el trabajo directo con personas; el grado de autonomía del que disponen las personas para tomar decisiones, así como poder hacer pausas; las relaciones sociales en el trabajo; la percepción que se tiene sobre la inseguridad en el empleo; y las situaciones de violencia, acoso o discriminación que puede sufrir o sufre el trabajador o la trabajadora.

C.1. Exigencias del trabajo y su intensidad

El esfuerzo que realiza cada persona en su trabajo, tanto en lo que refiere a la cantidad como a la velocidad de ejecución, nos puede dar una idea del **nivel de intensidad** subjetiva que siente cada persona. Para ello se tienen en cuenta los aspectos: percepción de tener que trabajar a gran velocidad y hacerlo para cumplir con plazos muy ajustados de tiempo.

En Cantabria, el 48,3% de las personas de la muestra tienen que trabajar a gran velocidad, si bien en Aragón este porcentaje es un poco menor, el 44,9%.



Por otra parte, en Cantabria el 47,6% de los trabajadores y las trabajadoras deben cumplir con plazos muy ajustados, siendo el Aragón un porcentaje de personas un poco menor, el 45,6%.

El 40,2% de la muestra de Aragón señala que no puede **tomarse un descanso** cuando lo necesita, pero en Cantabria este porcentaje es 6 puntos inferior (34%).

Tabla 5. Poder tomar un descanso cuando se desea. Aragón y Cantabria.

	Aragón	Cantabria
Raramente o nunca	40,2%	34,0%

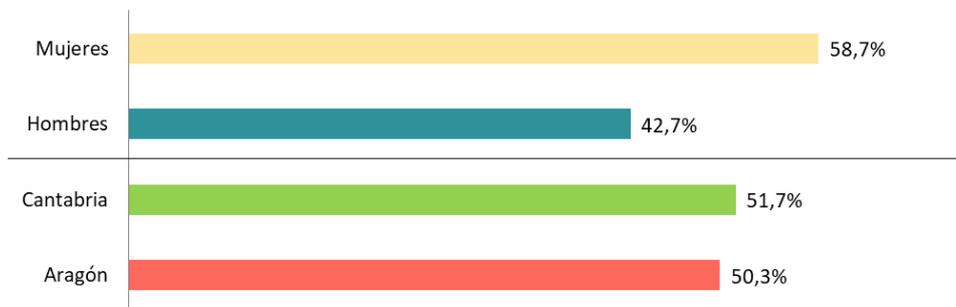
Más de la mitad de los trabajadores y de las trabajadoras, tanto en Aragón como en Cantabria, manifiestan que siempre o casi siempre disponen de **tiempo suficiente para hacer su trabajo**. Aunque un 23,8% de quienes trabajan en Cantabria, señalan que raramente o nunca disponen del tiempo suficiente.

Tabla 6. Tener tiempo suficiente para hacer el trabajo. Aragón y Cantabria.

	Aragón	Cantabria
Siempre o casi siempre	52,7%	50,3%
Raramente o nunca	18,2%	23,8%

El 58,7% de las mujeres manifiestan sentirse siempre o casi siempre demasiado **cansadas al terminar la jornada**, mientras que esta misma situación la manifiestan el 42,7% de los hombres, 16 puntos por debajo.

Gráfico 11. Sentirse siempre o casi siempre demasiado cansado o cansada al terminar la jornada



Por otra parte, tanto en Aragón como en Cantabria, más de la mitad de las personas trabajadoras manifiestan estar demasiado cansadas al terminar de trabajar siempre o casi siempre.

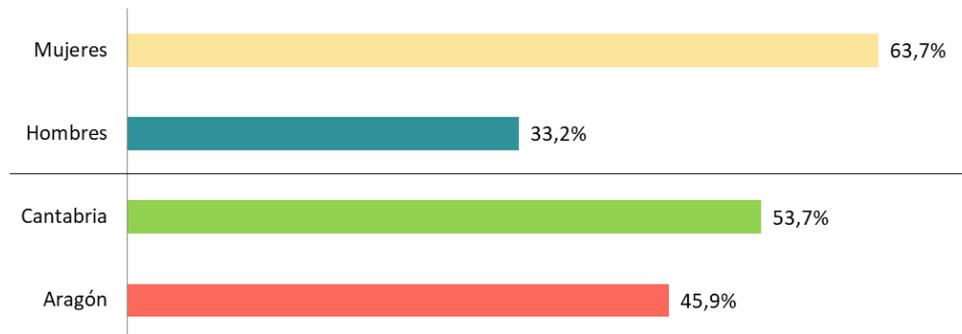
C.2. Exigencias emocionales

El trabajo emocional se determina en función de la interacción entre la persona trabajadora y la persona que recibe su trabajo: cliente, paciente, alumnado, pasajero o pasajera... Un exceso de

implicación emocional puede dar lugar a un impacto negativo en la salud de la trabajadora o del trabajador.

En Cantabria, para más de la mitad de las personas trabajadoras (53,7%) su **trabajo implica tratar directamente con personas**.

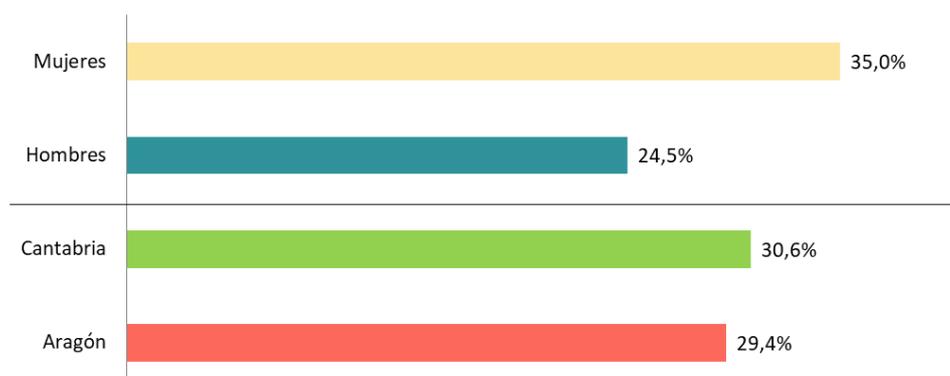
Gráfico 12. Trabajar directamente con personas que no son de la plantilla de donde se trabaja, por sexo y comunidad autónoma
(Categoría de respuestas: siempre o casi siempre)



Por otra parte, cabe señalar que son las mujeres las que están particularmente afectadas, pues el 63,7% de las mujeres trabajan directamente con personas que no son de la plantilla como clientes, pacientes, alumnado...

Encontrarse en el trabajo con **situaciones que pueden molestar emocionalmente** es otro indicador relacionado con la exigencia emocional. Un 30% de los trabajadores y de las trabajadoras, tanto de Cantabria como de Aragón se encuentran en esta situación siempre o casi siempre.

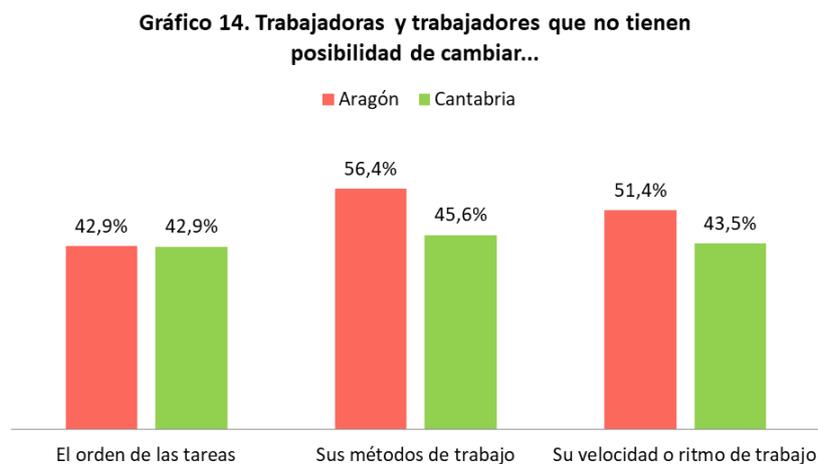
Gráfico 13. Estar siempre o casi siempre en situaciones que pueden molestar emocionalmente



Vuelve a destacarse, casi 11 puntos por encima de los hombres, el porcentaje de mujeres que se enfrentan frecuentemente en su trabajo a situaciones de malestar emocional, un 35%.

C.3. Autonomía en el trabajo

Tanto en Aragón como en Cantabria, casi la mitad de la muestra no tiene **posibilidad de modificar el orden de las tareas** (42,9%), **los métodos de trabajo** (56,4% en Aragón y 45,6% en Cantabria) o el **ritmo de trabajo** (51,4% en Aragón y 43,5% en Cantabria).

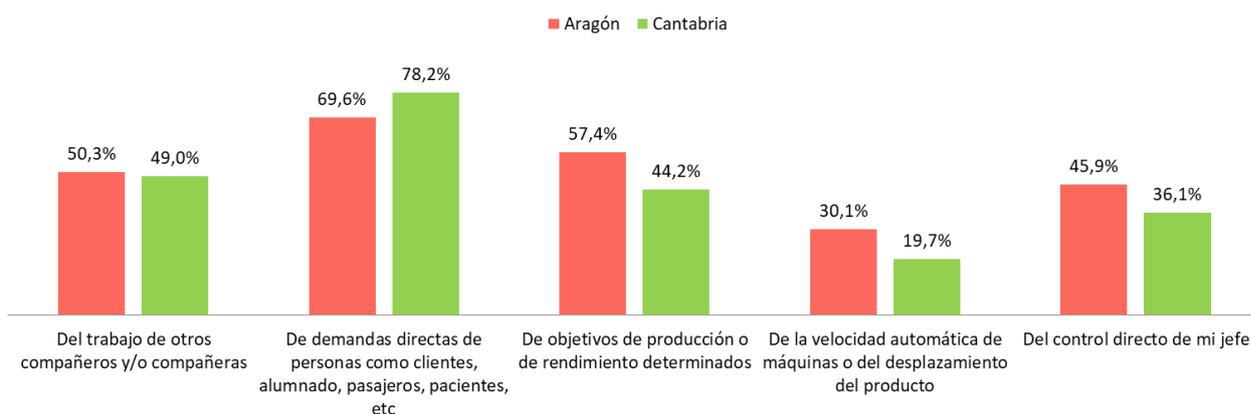


C.4. Factores que determinan el ritmo de trabajo

Es importante valorar la capacidad de las personas trabajadoras para acomodar su forma de trabajar a sus capacidades y circunstancias del momento, lo que viene limitado por seguir un ritmo impuesto exteriormente por alguno o varios de los siguientes factores: el trabajo de otros compañeros o compañeras, las demandas directas de clientes, pasajeros, alumnado, pacientes..., los objetivos de producción o de rendimiento, la velocidad impuesta por las máquinas o por el desplazamiento del producto, así como el control directo de la jefa o del jefe.

El 78,2% de las personas trabajadoras de Aragón y el 69,6% de las de Cantabria señalan que su **ritmo de trabajo viene determinado por las demandas directas de personas** como clientes, pasajeros, alumnado, pacientes..., lo que está en consonancia con el sector de actividad más presente en la muestra, el sector servicios.

Gráfico 15. Determinantes del ritmo de trabajo en Aragón y Cantabria.

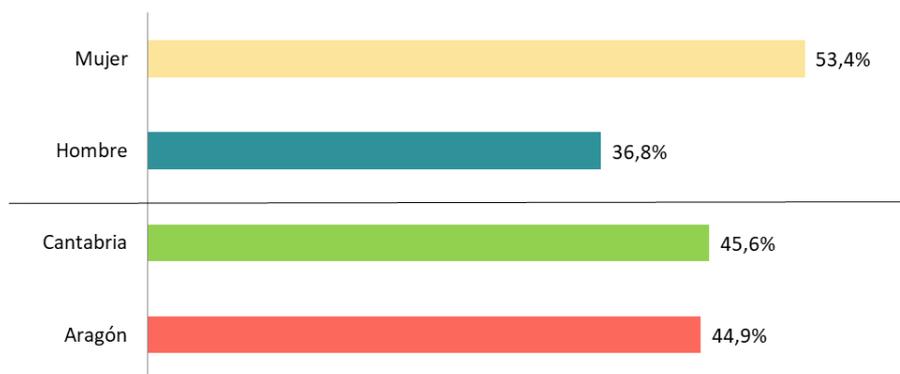


C.5. TIC, organización del trabajo y calidad.

El uso de ordenadores de sobremesa, portátiles, tablets, smartphones..., se ha ido incrementando con el tiempo, y son muchos los puestos de trabajo donde se utilizan.

En Aragón y en Cantabria, se realiza un uso de las TIC de forma muy similar, casi un 45% de la muestra las usa en su puesto de trabajo.

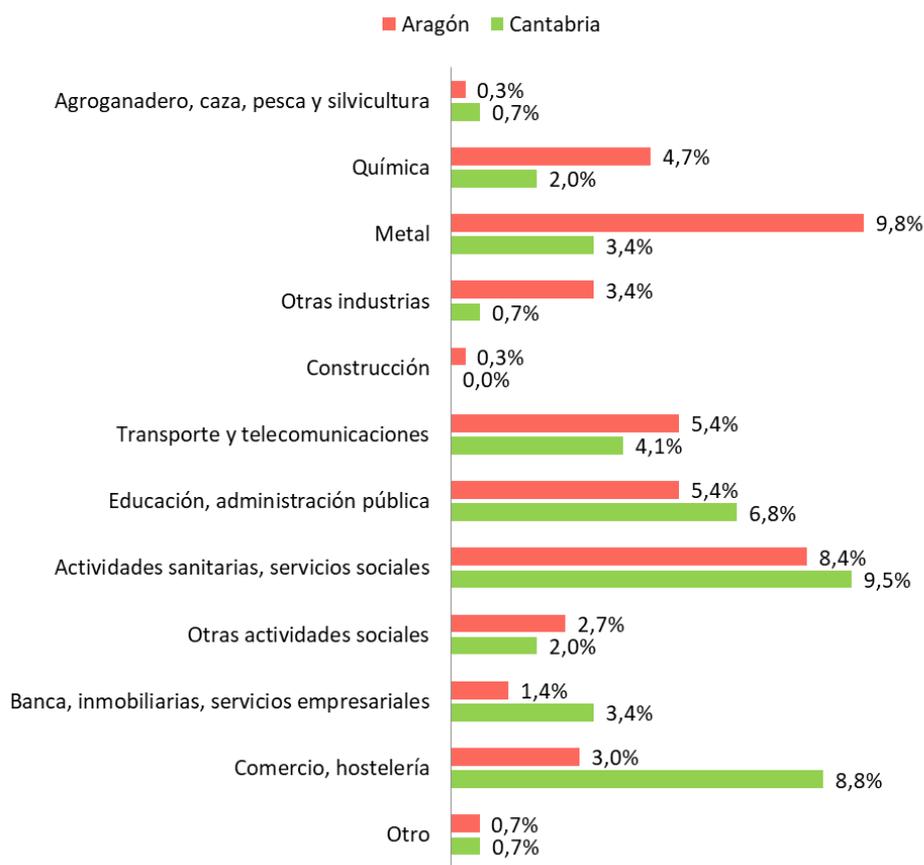
Gráfico 16. Empleo de equipamiento informático siempre o casi siempre según sexo y según comunidad autónoma.



Si el análisis se realiza con perspectiva de género, el porcentaje se incrementa del lado de las mujeres, siendo un 53,4% de las trabajadoras las que hacen uso de equipamiento informático siempre o casi siempre, lo que es un reflejo de la segregación horizontal del trabajo.

En lo relativo a prácticas de organización del trabajo, se promueve cada vez más la rotación entre tareas o con otros compañeros o compañeras.

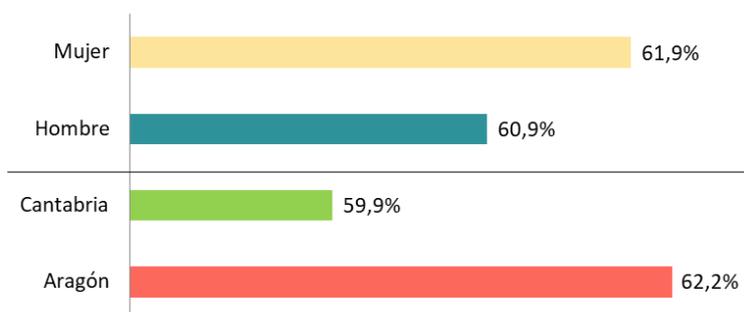
Gráfico 17. Rotación con otros compañeros u otras compañeras según comunidad autónoma.



En Aragón, la rotación de tareas con otros compañeros o compañeras se da con más frecuencia en las actividades del metal y en las sanitarias y servicios sociales. Y en Cantabria, la rotación de tareas se da más en el sector del comercio y hostelería, y además en las actividades sanitarias y de servicios sociales.

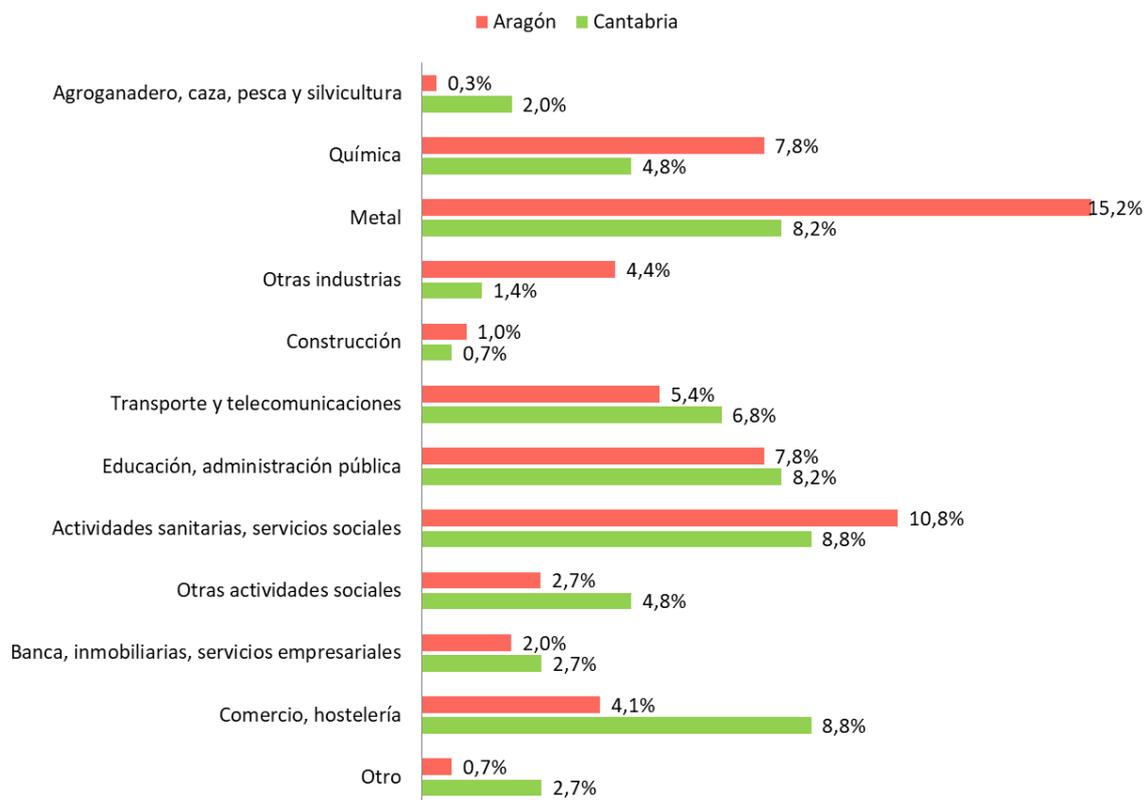
La frecuencia de las **tareas monótonas** es un poco mayor para las mujeres que para los hombres, un 61,9% frente a un 60,9%, respectivamente. Si comparamos lo que sucede en Aragón en relación con Cantabria, las tareas monótonas se presentan en mayor medida en Aragón (62,2%).

Gráfico 18. Su trabajo implica realizar tareas monótonas.



En las actividades del metal se presenta la mayor parte de los trabajos con tareas monótonas (15,2% de la muestra) y también en las actividades sanitarias y de servicios sociales (10,8%).

Gráfico 19. Su trabajo implica realizar tareas monótonas según sector de actividad y comunidad autónoma.

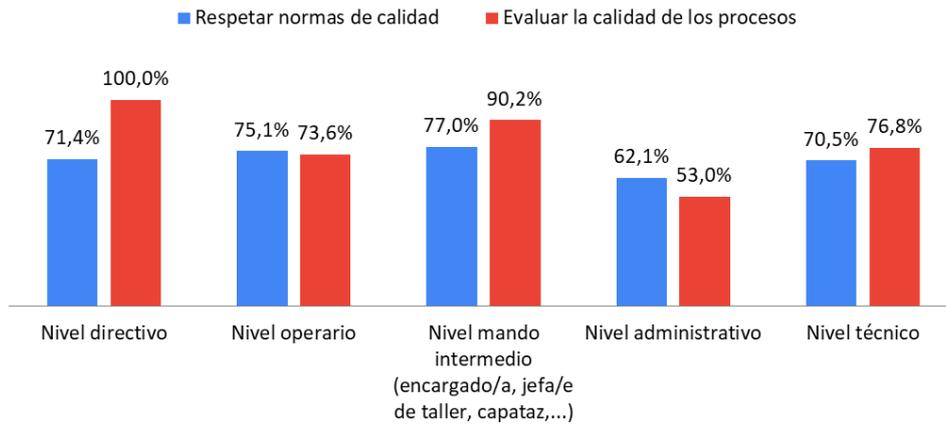


Cada vez están más presentes las **políticas de calidad** en los centros de trabajo, y por ende, las personas trabajadoras tienen que adaptarse a los procedimientos y en muchas ocasiones evaluar la calidad de su propio trabajo.

Los puestos de trabajo que más tienen que adecuar su trabajo a las normas de calidad son los de nivel mando intermedio (77%), seguido por los de nivel operario (75,1%) y los de nivel directivo (71,4%).

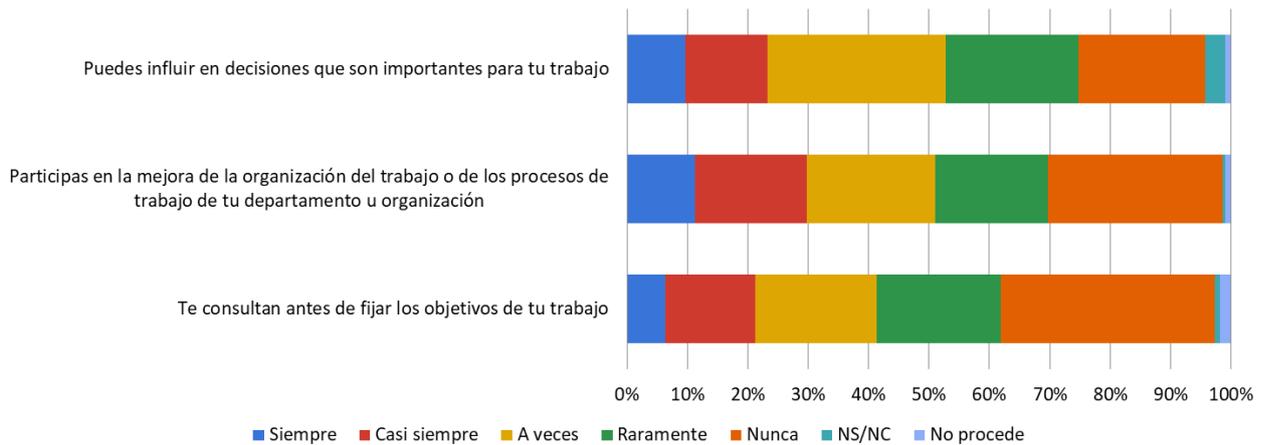
La evaluación de la calidad de los procesos es competencia 100% de quienes ocupan niveles de dirección y del 90% de quienes ocupan puestos de mando intermedio (encargados o encargadas, jefas o jefes de taller, capataces...), si bien esta responsabilidad también cae sobre el 73,6% de quienes ocupan puestos a nivel de operario.

Gráfico 20. Exigencias de calidad por puesto de trabajo.



La **implicación de las personas de la empresa en los procesos productivos** se incrementa cada vez más, dado que dicha implicación supone mejoras en las tareas y en los procesos de trabajo. En el gráfico 21 se puede ver como las personas trabajadoras participan en la mejora de la empresa.

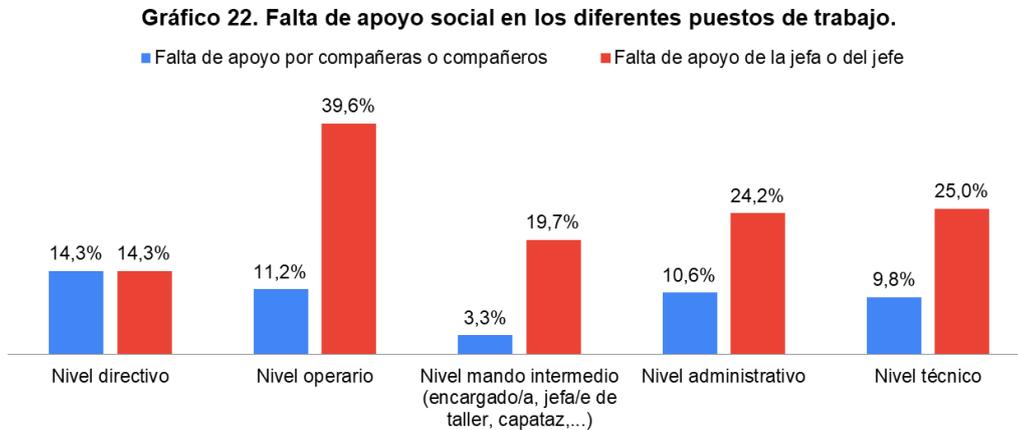
Gráfico 21. Participación de las personas trabajadoras en la mejora de los procesos de trabajo



C.6. Apoyo social.

El apoyo social o la falta de apoyo social se introducen en la encuesta, del mismo modo que se incluye en la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Por un lado se evalúa la posibilidad de apoyo y ayuda por parte de los compañeros y compañeras de trabajo, y por otro lado, se evalúa si el jefe o la jefa ayudan y apoyan. Tal y como se recoge en la VI Encuesta Nacional, la falta de apoyo se relaciona con un mayor riesgo de accidente y con mayor prevalencia de trastornos cardiovasculares y mentales.

La falta de **apoyo por parte de compañeros o compañeras**, aunque es poco frecuente, se presenta más a menudo entre quienes ocupan puestos de nivel directivo, el 14,3% de las personas de la muestra en este puesto de trabajo lo manifiestan.

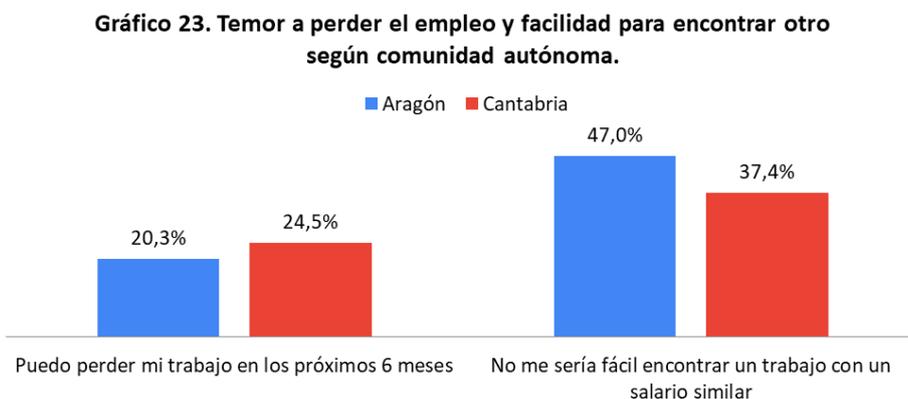


Por otro lado, la falta de **apoyo por parte de la jefa o del jefe** es más frecuente. De hecho, a nivel operario, se presenta entre el 39,6% de personas que ocupan estos puestos de trabajo. Le sigue en una proporción muy parecida, entre el 25% de las personas que trabajan a nivel técnico y el 24,2% de quienes trabajan a nivel administrativo.

C.7. Inseguridad en el empleo.

La incertidumbre sobre el empleo es mayor en Cantabria que en Aragón, un 24,5% de las personas de Cantabria señalan que pueden perder su empleo (totalmente de acuerdo y parcialmente de acuerdo), frente al 20,3% de quienes trabajan en Aragón.

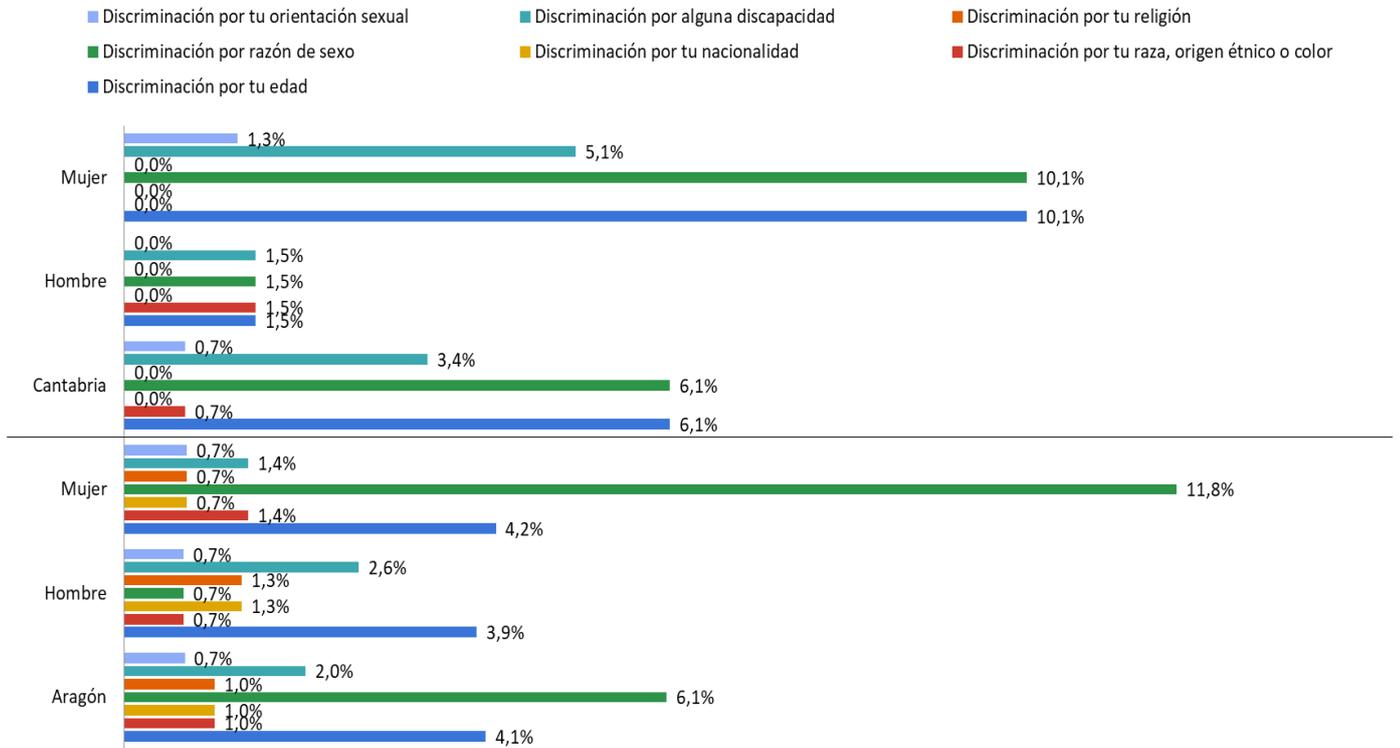
Por otra parte, un 47% de las personas trabajadoras de Aragón manifiestan que no les sería fácil encontrar un trabajo con un salario similar, si bien en Cantabria, esta incertidumbre la manifiestan el 37,4% de la muestra cántabra.



C.8. Discriminación, violencia y acoso.

La **discriminación por género** es el riesgo que se presenta con más frecuencia, tanto en Aragón como en Cantabria (11,8% y 10,1% de las mujeres, respectivamente).

Gráfico 24. ¿Has sido objeto de...? Según sexo y comunidad autónoma.

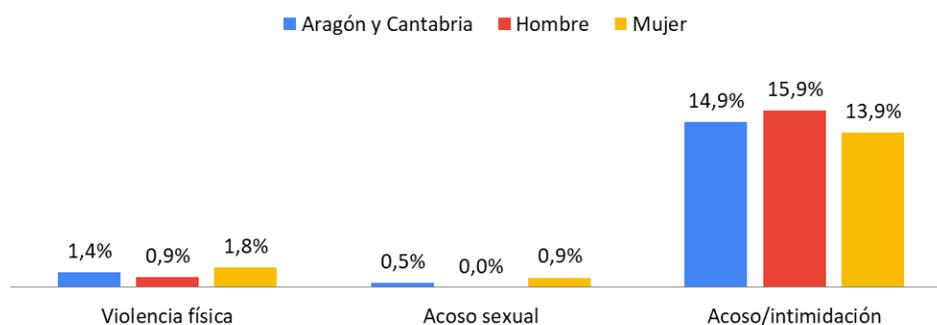


Le sigue la **discriminación por la edad**, el 6,1% de la muestra de Cantabria y 4,1% de la muestra de Aragón, y sobre todo es más frecuente entre las mujeres, pues un 10,1% de las mujeres que trabajan en Cantabria y un 4,2 % de las mujeres trabajadoras de Aragón señalan esa discriminación por su edad.

Y le sigue la **discriminación por discapacidad**, dado que lo manifiestan el 3,4% de la muestra de Cantabria y el 2% de Aragón.

En lo que respecta a la exposición a violencia física, acoso sexual y acoso o intimidación, los resultados son muy similares para las dos comunidades autónomas, y por tanto se muestran en el gráfico 25 los resultados conjuntos. Es **el acoso y/o la intimidación** el riesgo que más se presenta, siendo un 14,9% de los trabajadores y de las trabajadoras quienes responden afirmativamente a esta pregunta. Si se analiza según el sexo, en este caso, los hombres presentan una frecuencia mayor (15,9%) que las mujeres (13,9%), siendo ambos resultados elevados para ambos sexos.

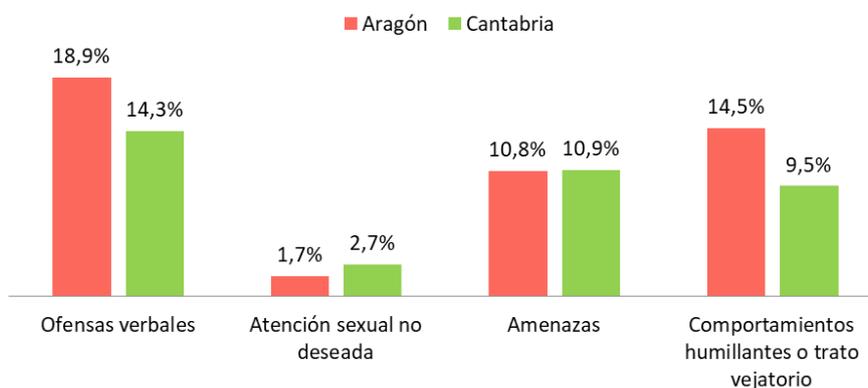
Gráfico 25. Exposición a violencia física, acoso sexual y acoso o intimidación.



En este caso, quienes forman la muestra, apenas indican la exposición a **acoso sexual**. Y también es baja la frecuencia de quienes indican la exposición a **violencia física**, un 1,4% en total, y si se analiza con perspectiva de género, el 0,9% son hombres y el 1,8% son mujeres, es decir, el doble.

En Aragón, se padece con mayor frecuencia las ofensas verbales y los comportamientos humillantes o tratos vejatorios. Destacan, para ambas CC.AA. la exposición a las ofensas verbales, un 18,9% en Aragón y un 14,3% en Cantabria de la muestra padecen estos comportamientos.

Gráfico 26. Exposición a ofensas, atención sexual no deseada, amenazas y comportamientos humillantes o trato vejatorio



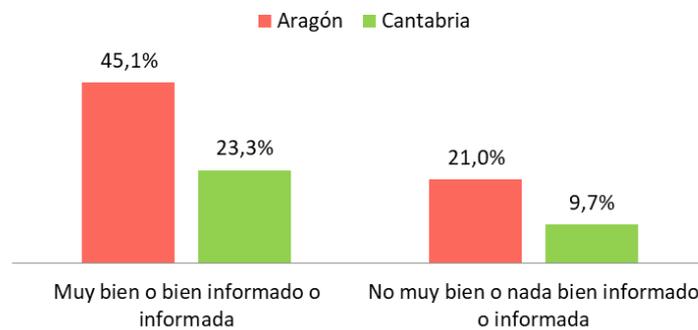
D.-ACTIVIDAD PREVENTIVA Y PARTICIPACIÓN

D.1. Información sobre los riesgos para la seguridad y la salud.

El 30,7% de los trabajadores de Cantabria y Aragón indican que no están muy bien o nada bien informados sobre los riesgos para su seguridad y su salud en su trabajo. Siendo en Aragón donde esta carencia se manifiesta con más frecuencia (21%).

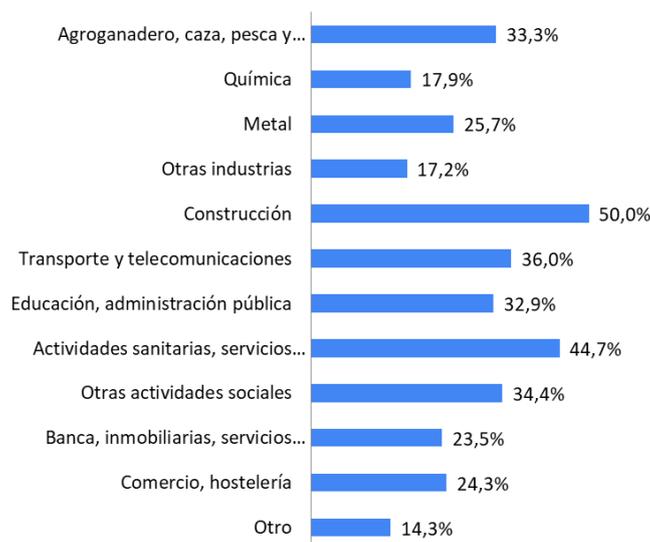
Por otra parte, un 45% de la muestra de Aragón manifiesta que está muy bien o bien informada respecto.

Gráfico 27. Información sobre los riesgos para la seguridad y la salud por comunidad autónoma



Si se hace una revisión de los datos por sectores de actividad, para ambas CC.AA., destacan los sectores de actividad de la construcción y de las actividades sanitarias con las cifras más elevadas al respecto de la falta de información.

Gráfico 28. No están muy bien o nada bien informados o informadas sobre los riesgos para su seguridad y su salud



D.2. Uso de los equipos de protección individual.

Se preguntó a los trabajadores y a las trabajadoras, si su trabajo requería del uso de equipos de protección individual (EPI) y en el caso de respuesta afirmativa, si los utilizaban siempre que era necesario. A este respecto, el 60,3% de la muestra necesita, por las características de su trabajo, el uso de EPI. Y el 90,6% de estas personas que lo necesitan lo usan cuando se requiere (

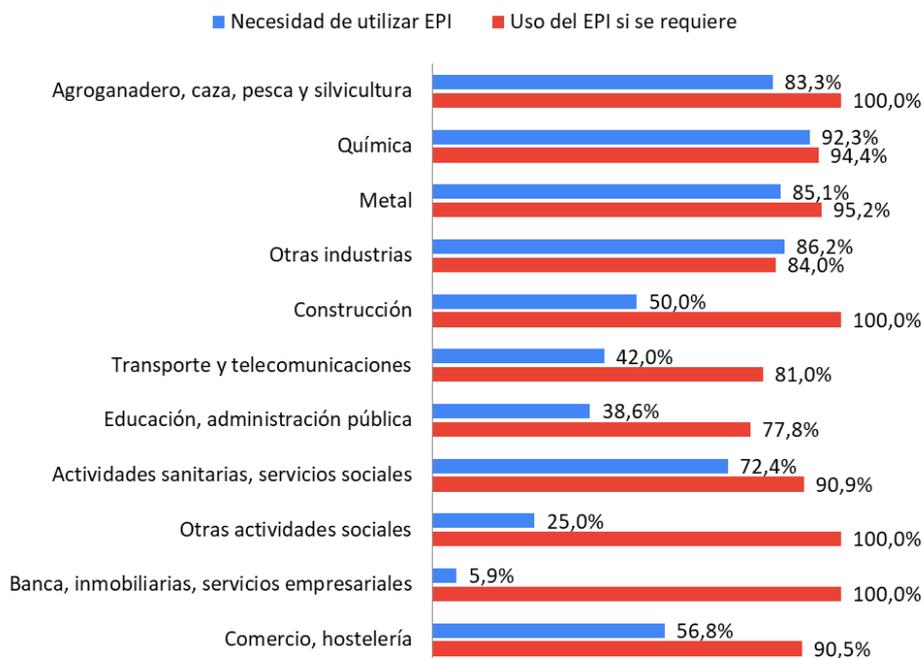
Tabla 7. Tu trabajo requiere alguna vez el uso de EPI.

	Aragón	Cantabria
Se requiere el uso de EPI	63,2%	54,4%
Se usa el EPI cuando se requiere	90,4%	91,3%

Como se puede ver en la tabla 7, en Aragón se requiere más del uso de EPI, pero es en Cantabria donde se hace un mayor uso de estos equipos de protección individual cuando son necesarios por las características del trabajo que se realiza.

Según el sector de actividad económica se puede observar en el gráfico 29 como el sector de la banca es el que menos necesidad de EPI tiene (9%), seguido de lejos del sector que recoge otras actividades sociales (25%). Y el sector que menos cumple con el uso del EPI es el de la educación y la administración pública, que sólo usa los equipos de protección individual un 77,8% de las veces que es necesario.

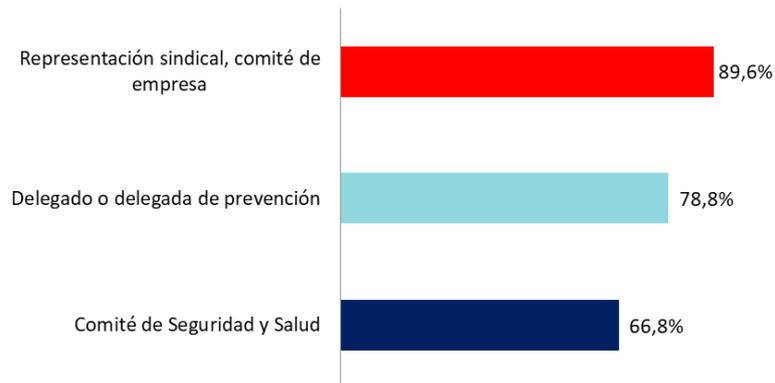
Gráfico 29. Necesidad de utilizar EPI y uso del EPI cuando se requiere en ambas CC.AA. según sector de actividad económica.



D.3. Representación sindical y delegados o delegadas de prevención.

En general, la presencia de representación sindical y/o comité de empresa es muy elevada en ambas comunidades autónomas, el 89,6%.

Gráfico 29. Existencia de representación sindical, comité de empresa, delegado o delegada de prevención y comité de seguridad y salud



Por sector de actividad, el reparto que se recoge en la tabla 8, nos muestra como el sector de actividad agroganadero, caza, pesca y silvicultura, junto con el sector comercio y hostelería tienen la menor representación sindical y/o comité de empresa, y por ende, menor proporción de delegados de prevención y de comités de seguridad y salud.

Tabla 8. Representación sindical, delegadas o delegados de prevención y comité de seguridad y salud en ambas comunidades autónomas.

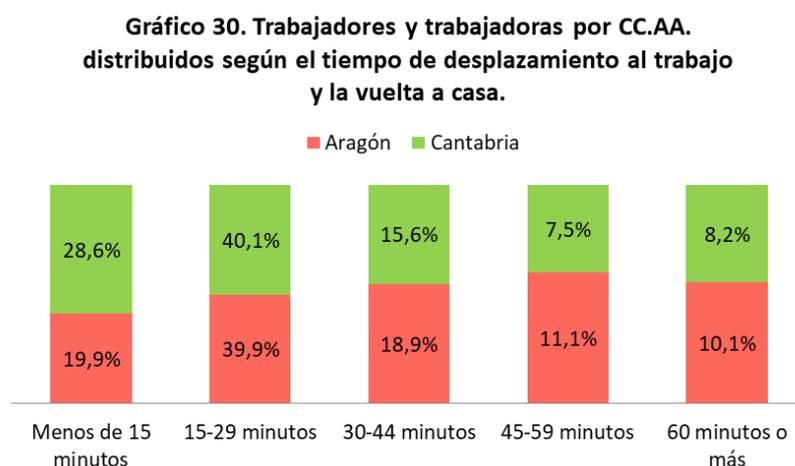
	Representación sindical, comité de empresa	Delegado o delegada de prevención	Comité de Seguridad y Salud
Agroganadero, caza, pesca y silvicultura	66,7%	66,7%	66,7%
Química	97,4%	87,2%	89,7%
Metal	94,6%	93,2%	73,0%
Otras industrias	89,7%	93,1%	75,9%
Construcción	83,3%	66,7%	66,7%
Transporte y telecomunicaciones	92,0%	78,0%	68,0%
Educación, administración pública	87,1%	64,3%	54,3%
Actividades sanitarias, servicios sociales	93,4%	82,9%	73,7%
Otras actividades sociales	84,4%	71,9%	46,9%
Banca, inmobiliarias, servicios empresariales	88,2%	76,5%	70,6%
Comercio, hostelería	75,7%	59,5%	51,4%

E.-TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

Tal y como se recoge en la VI Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo, el tiempo de trabajo es una variable fundamental que condiciona la salud y el bienestar de las trabajadoras y de los trabajadores. Son conocidos los efectos sobre la salud de las largas jornadas de trabajo, el no conocer con antelación los horarios de trabajo o que se varíen por parte de la empresa con facilidad, así como la influencia en la conciliación de la vida personal y familiar y en la calidad del trabajo que se realiza.

E.1. Trabajo no remunerado: los desplazamientos al centro de trabajo.

Al 62,8% de las personas trabajadoras de la muestra les cuesta menos de 30 minutos ir al trabajo. Si revisamos las cifras según las CC.AA. del estudio, en Cantabria a un 68,7% les ocupa menos de 30 minutos dicho desplazamiento y en Aragón el porcentaje es menor, el 59,8%, prácticamente 10 puntos menos.



Los desplazamientos más largos se dan en mayor medida en Aragón.

E.2. Organización de los horarios de trabajo.

Cuando a las personas encuestadas se les pregunta si sufren cambios en su horario habitual de trabajo, el 61,3% indican que no. Si bien, para quienes responden afirmativamente, al preguntarles con frecuencia sufren cambios en su horario laboral, tenemos los resultados de la tabla 9.

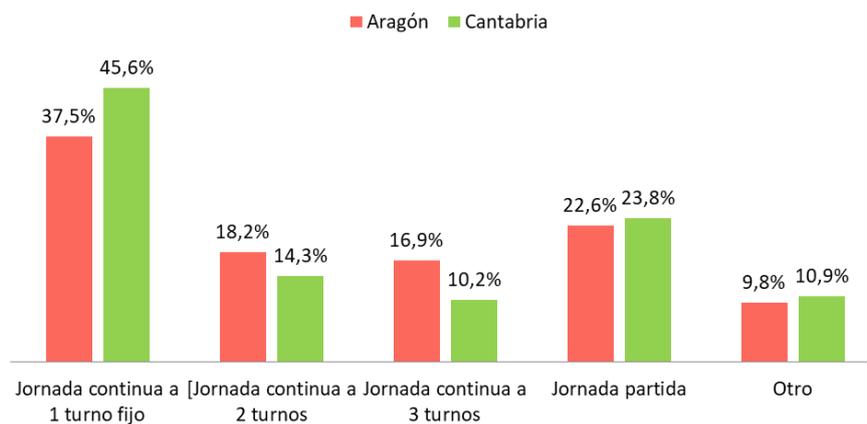
Tabla 9. Cambios frecuentes de horario y con cuánto tiempo de antelación.

	El mismo día	El día de antes	Unos días antes	Con unas semanas de antelación
Aragón y Cantabria	8,6%	9,5%	11,3%	3,8%

E.3. Trabajo a turnos.

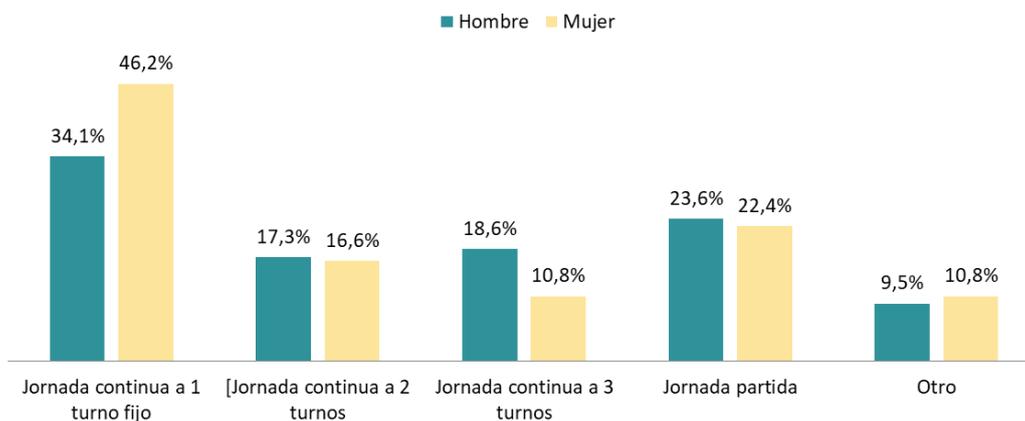
Como se puede ver, la jornada continua a 1 turno fijo (mañana, tarde o noche) es la más frecuente en ambas comunidades autónomas (37,5% en Aragón y 45,6% en Cantabria), y le sigue la jornada partida (22,6% en Aragón y 23,8% en Cantabria).

Gráfico 31. Tipos de trabajo a turnos según comunidad autónoma.



Si tenemos en cuenta el sexo de las personas trabajadoras, los resultados se muestran en el gráfico 32. El 46,2% de las mujeres trabajan a turno fijo de mañana, tarde o noche, y el 22,4% a jornada partida. Por otra parte, rotan más los hombres, tanto 2 turnos como tres turnos.

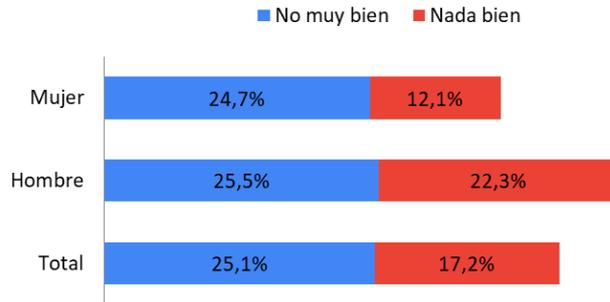
Gráfico 32. Tipos de trabajo a turnos desagregado por sexo.



E.4. Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

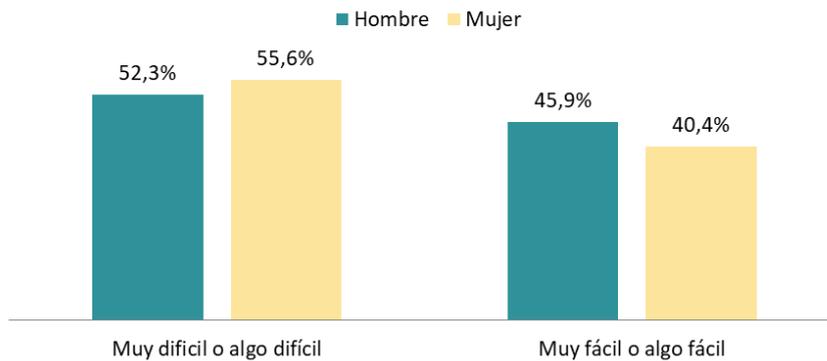
A este respecto, el 42,2% de la muestra señala que tienen problemas para **adaptar su horario laboral a los compromisos sociales y familiares** fuera del trabajo. En general, los hombres tienen más problemas para conciliar que las mujeres (47,8% y 36,8%, respectivamente).

Gráfico 33. Adaptación del horario de trabajo a los compromisos sociales y familiares fuera del trabajo según sexo.



Quando se les pregunta si les resulta fácil **conseguir una o dos horas libres durante su jornada laboral para atender asuntos personales o familiares**, las mujeres tienen más dificultad, siendo un 55,6% las que manifiestan que les resulta muy difícil o algo difícil.

Gráfico 34. Dificultad para conseguir 1 o 2 horas libres durante la jornada para atender asuntos personales o familiares según sexo.



Y en lo que respecta a las **dificultades para separar trabajo y vida privada**, nos encontramos con los resultados de la tabla 10.

Tabla 10. Dificultades para separar trabajo y vida privada.

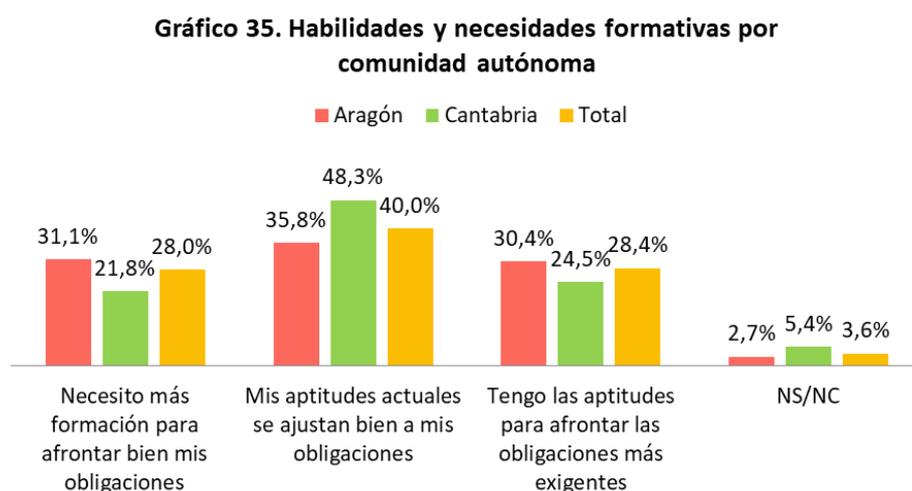
Seguir preocupado o preocupada por tu trabajo cuando no estás trabajando	Sentirte demasiado cansado o cansada después de trabajar como encargarte de algunas tareas del hogar que deben hacerse	Ver que el trabajo te ha impedido dedicar el tiempo que habrías querido a tu familia	Te ha sido difícil concentrarte en tu trabajo por las responsabilidades familiares	Ver que las responsabilidades familiares te han impedido dedicar el tiempo que deberías haber dedicado a tu trabajo
39,3%	50,8%	37,2%	13,1%	8,4%

F.-FORMACIÓN

En la encuesta se incluyen indicadores relativos a las aptitudes y necesidades de las trabajadoras y de los trabajadores, y también a las diversas modalidades de formación recibida.

F.1. Necesidades de formación.

El 40% de las personas trabajadoras afirman que sus aptitudes actuales se ajustan bien a sus obligaciones, pero por CC.AA., es en Aragón donde se indica 8 puntos por encima de la media (48%) esta afirmación, por consiguiente es en esta comunidad autónoma donde los trabajadores y las trabajadoras consideran en menor medida en relación con Cantabria, que necesitan formación para desarrollar su trabajo (21,8% en Aragón y 31,1% en Cantabria).



Atendiendo al puesto de trabajo que ocupan las personas entrevistadas, quienes están a nivel directivo son los que menos consideran que necesitan formación, y por otra parte, quienes ocupan puestos de mando intermedio (encargadas o encargados, jefes o jefas de taller, capataces....) son los que más consideran que necesitan formación (25% y 31,1% respectivamente).

Quienes consideran que sus aptitudes se ajustan bien a sus obligaciones son principalmente aquellas personas que ocupan puestos de nivel directivo.

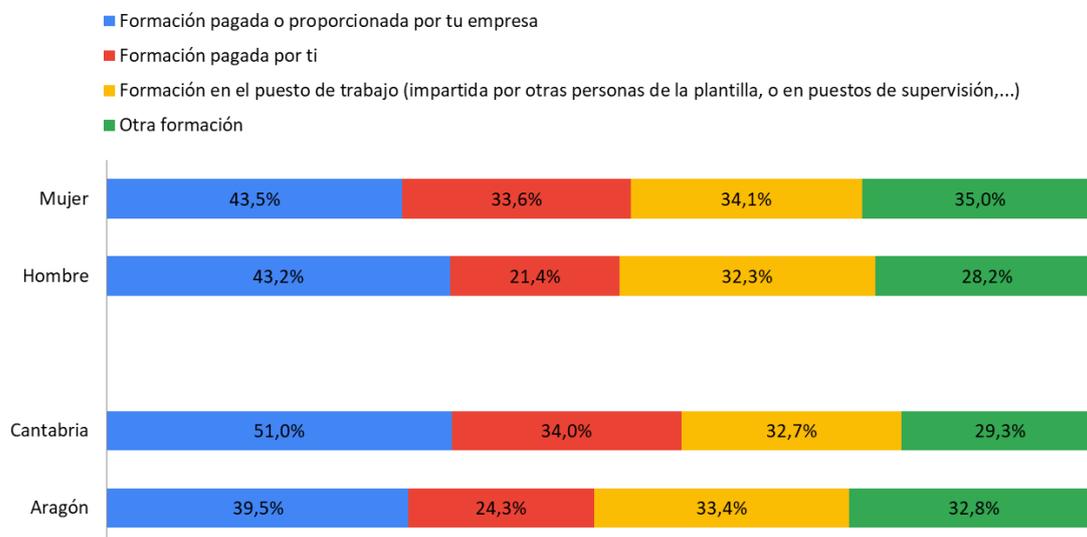
Gráfico 36. Habilidades y necesidades de formación según nivel del puesto de trabajo.



F.2. Modalidades de formación.

En Cantabria, el 51% de las personas trabajadoras han recibido en el último año formación pagada o proporcionada por su empresa, mientras que en Aragón este porcentaje disminuye hasta el 39,5%.

Gráfico 37. Modalidades de formación según sexo y según comunidad autónoma



El 43,5% de las mujeres trabajadoras también ha recibido formación pagada o proporcionada por la empresa, y 1 punto por debajo se encuentran los hombres, con un 43,2%.

Por otro lado, en Cantabria el 51% de las personas trabajadoras se ha pagado actividades formativas, mientras que en Aragón esta modalidad formativa de autofinanciación, ha sido la opción del 39,5% de las trabajadoras y de los trabajadores.

G.-SALUD Y BIENESTAR

En este apartado se recoge la percepción de los trabajadores y de las trabajadoras a través de diferentes parámetros: cómo afecta el trabajo a su salud, cómo consideran que es su estado de salud, si han padecido problemas de salud el último año, si tienen problemas de sueño y procesos de incapacidad temporal. Se han incluido en este epígrafe el mayor número posible de variables sociodemográficas, dada la subjetividad que podrían tener las respuestas.

G.1. Influencia del trabajo sobre la salud.

El 59,4% de las personas encuestadas consideran que el trabajo les afecta de manera negativa a su salud.

Tabla 11. Percepción de la influencia del trabajo sobre la salud.

		Sí, de forma positiva	Sí, de forma negativa	No	NS/NC
Comunidad Autónoma	Aragón	4,1%	62,2%	27,7%	6,1%
	Cantabria	9,5%	53,7%	27,9%	8,8%
Sexo	Hombre	6,4%	60,0%	28,2%	5,5%
	Mujer	5,4%	58,7%	27,4%	8,5%
Edad	20-24	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	25-54	6,2%	58,5%	27,5%	7,8%
	55-65	3,6%	63,1%	29,8%	3,6%
Nivel puesto de trabajo	Nivel directivo	14,3%	28,6%	57,1%	0,0%
	Nivel operario	4,6%	73,1%	16,8%	5,6%
	Nivel mando intermedio	4,9%	59,0%	31,1%	4,9%
	Nivel administrativo	7,6%	43,9%	39,4%	9,1%
	Nivel técnico	7,1%	46,4%	36,6%	9,8%
Actividad económica	Agroganadero, caza, pesca y silvicultura	16,7%	50,0%	0,0%	33,3%
	Química	2,6%	59,0%	28,2%	10,3%
	Metal	4,1%	68,9%	23,0%	4,1%
	Otras industrias	3,4%	44,8%	44,8%	6,9%
	Construcción	0,0%	33,3%	50,0%	16,7%
	Transporte y telecomunicaciones	6,0%	78,0%	14,0%	2,0%
	Educación, administración pública	8,6%	47,1%	37,1%	7,1%
	Actividades sanitarias, servicios sociales	3,9%	63,2%	25,0%	7,9%
	Otras actividades sociales	6,3%	37,5%	40,6%	15,6%
	Banca, inmobiliarias, servicios empresariales	5,9%	70,6%	23,5%	0,0%
	Comercio, hostelería	10,8%	62,2%	21,6%	5,4%
Otro	14,3%	57,1%	28,6%	0,0%	

En Aragón consideran que les afecta de forma negativa en mayor medida que en Cantabria (62,2% y 53,7%, respectivamente).

Esta percepción negativa de la salud en relación con el trabajo es más frecuente en los hombres (60%) que en las mujeres (58,5%), y también en las personas trabajadoras de mayor edad. En relación a su puesto de trabajo, quienes ocupan puestos a nivel operario también tienen mayor percepción de la influencia negativa de su trabajo en su salud (73,1% de estas personas lo opinan). Y por sector de actividad es más frecuente esta percepción negativa entre quienes trabajan en el sector del transporte y las telecomunicaciones (78%), seguido por quienes se dedican a actividades de banca, servicios inmobiliarios y servicios empresariales (70%).

G.2. Estrés en el trabajo.

El 55,1% de las personas encuestadas responden que siempre o casi siempre experimentan estrés en su trabajo.

Tabla 12.1. Percepción del estado del estrés en el trabajo.

		Siempre, casi siempre	A veces	Raramente, nunca	NS/NC
Comunidad Autónoma	Aragón	56,4%	33,1%	9,1%	1,0%
	Cantabria	52,4%	28,6%	19,0%	0,0%
Sexo	Hombre	50,0%	34,1%	15,0%	0,9%
	Mujer	60,1%	29,1%	9,9%	0,4%
Edad	20-24	50,0%	0,0%	50,0%	0,0%
	25-54	55,2%	31,9%	11,8%	0,8%
	55-65	54,8%	31,0%	14,3%	0,0%
Nivel puesto de trabajo	Nivel directivo	42,9%	28,6%	28,6%	0,0%
	Nivel operario	58,9%	28,9%	10,7%	1,0%
	Nivel mando intermedio	62,3%	27,9%	9,8%	0,0%
	Nivel administrativo	47,0%	36,4%	16,7%	0,0%
	Nivel técnico	50,0%	35,7%	13,4%	0,9%

En Aragón esta percepción del estrés se presenta con más frecuencia que en Cantabria. Y si se analiza con perspectiva de género, el 60% de las mujeres manifiestan que siempre o casi siempre tienen estrés en el trabajo, 10 puntos por encima del porcentaje de hombres (50%).

Según el nivel del puesto de trabajo también se encuentran diferencias, pues el 62,3% de quienes ocupan puestos de mando intermedio (personas encargadas, jefes o jefas, capataces...), y el 58,9% de

quienes ocupan un nivel operario, señalan que siempre o casi siempre experimentan estrés en el trabajo.

Tabla 12.2. Percepción del estado del estrés en el trabajo.

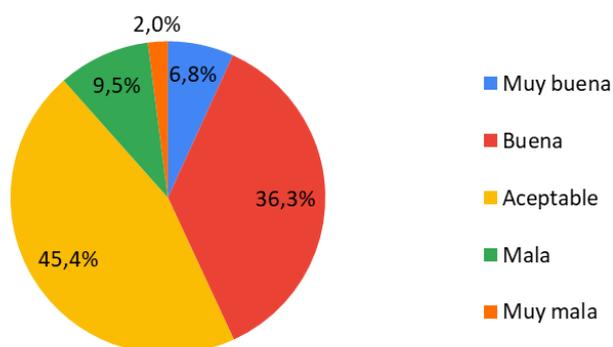
		Siempre, casi siempre	A veces	Raramente, nunca	NS/NC
Actividad económica	Agroganadero, caza, pesca y silvicultura	50,0%	50,0%	0,0%	0,0%
	Química	46,2%	35,9%	17,9%	0,0%
	Metal	54,1%	27,0%	16,2%	1,4%
	Otras industrias	41,4%	37,9%	20,7%	0,0%
	Construcción	50,0%	33,3%	16,7%	0,0%
	Transporte y telecomunicaciones	66,0%	30,0%	4,0%	0,0%
	Educación, administración pública	51,4%	30,0%	17,1%	1,4%
	Actividades sanitarias, servicios sociales	60,5%	31,6%	6,6%	1,3%
	Otras actividades sociales	43,8%	40,6%	15,6%	0,0%
	Banca, inmobiliarias, servicios empresariales	64,7%	17,6%	17,6%	0,0%
	Comercio, hostelería	62,2%	32,4%	5,4%	0,0%

Por actividades económicas, el 66% de quienes trabajan el sector del transporte y las telecomunicaciones manifiestan que siempre o casi siempre sufren estrés en su puesto de trabajo.

G.3. Estado general de salud.

El 43,1% de las personas encuestadas consideran que su estado de salud es muy bueno o bueno. Y en el lado contrario, es decir, quienes consideran que su estado de salud en malo o muy malo es el 11,5%. El resto, el 45,5% tienen una percepción de su estado de salud como aceptable.

Gráfico 38. Percepción del estado de salud.



Si se introducen más variables socio-demográficas, como el sexo, la edad, el puesto de trabajo o el sector de actividad, los resultados se recogen en la tabla 13.

Tabla 13. Percepción del estado de salud según variables socio-demográficas.

		Muy buena, buena	Aceptable	Mala, muy mala
Comunidad Autónoma	Aragón	41,2%	47,0%	11,8%
	Cantabria	46,9%	42,2%	10,9%
Sexo	Hombre	47,7%	41,4%	10,9%
	Mujer	38,6%	49,3%	12,1%
Edad	20-24	100,0%	0,0%	0,0%
	25-54	45,7%	44,0%	10,4%
	55-65	31,0%	52,4%	16,7%
Nivel puesto de trabajo	Nivel directivo	100,0%	0,0%	0,0%
	Nivel operario	37,6%	48,7%	13,7%
	Nivel mando intermedio (encargado/a, jefa/e de taller, capataz,...)	50,8%	41,0%	8,2%
	Nivel administrativo	39,4%	48,5%	12,1%
	Nivel técnico	47,3%	42,9%	9,8%
Actividad económica	Agroganadero, caza, pesca y silvicultura	83,3%	16,7%	0,0%
	Química	53,8%	41,0%	5,1%
	Metal	43,2%	43,2%	13,5%
	Otras industrias	62,1%	31,0%	6,9%
	Construcción	83,3%	16,7%	0,0%
	Transporte y telecomunicaciones	34,0%	46,0%	20,0%
	Educación, administración pública	47,1%	45,7%	7,1%
	Actividades sanitarias, servicios sociales	35,5%	46,1%	18,4%
	Otras actividades sociales	43,8%	50,0%	6,3%
	Banca, inmobiliarias, servicios empresariales	41,2%	52,9%	5,9%
	Comercio, hostelería	32,4%	54,1%	13,5%
Otro	0,0%	100,0%	0,0%	

G.4. Problemas de salud en el último año.

Cuando se ha realizado la pregunta si las personas encuestadas habían padecido en el último año alguno de los problemas de salud recogidos en una lista cerrada, las respuestas ponen de manifiesto con mayor frecuencia el dolor muscular en los hombros, cuello y extremidades superiores (85,1%), el cansancio general (83%) y el dolor de espalda (82,8%).

Le siguen como dolencias manifestadas el dolor de cabeza (71,6%) y los dolores musculares en las extremidades inferiores (69,3%).

Gráfico 38. Problemas de salud en los últimos 12 meses.



En cuanto a un análisis más pormenorizado según variables sociodemográficas, se recogen todos los datos en la tabla 14.

Tabla 14.1. Percepción del estado de salud según variables socio-demográficas.

		Problemas de audición	Problemas de piel	Dolor de espalda	Dolor muscular en los hombros, cuello y/o extremidades superiores	Dolor muscular en extremidades inferiores	Dolor de cabeza, fatiga visual	Lesión o lesiones	Ansiedad	Cansancio general	Otros
Comunidad Autónoma	Aragón	28,4%	28,7%	82,1%	86,1%	70,6%	73,3%	23,0%	46,6%	83,1%	27,0%
	Cantabria	21,1%	31,3%	84,4%	83,0%	66,7%	68,0%	25,9%	53,1%	83,0%	23,1%
Sexo	Hombre	27,3%	23,6%	76,8%	78,2%	64,1%	62,7%	23,6%	43,6%	78,6%	20,9%
	Mujer	24,7%	35,4%	88,8%	91,9%	74,4%	80,3%	24,2%	53,8%	87,4%	30,5%
Edad	20-24	0,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	50,0%	50,0%	100,0%	0,0%
	25-54	24,6%	31,1%	84,6%	87,1%	68,1%	74,8%	22,7%	51,3%	85,2%	26,1%
	55-65	32,1%	22,6%	75,0%	76,2%	73,8%	57,1%	28,6%	38,1%	73,8%	25,0%
Nivel puesto de trabajo	Nivel directivo	28,6%	42,9%	57,1%	42,9%	57,1%	57,1%	0,0%	14,3%	57,1%	14,3%
	Nivel operario	29,9%	31,0%	88,8%	91,4%	79,7%	65,5%	31,5%	47,7%	84,8%	25,9%
	Nivel mando intermedio	23,0%	23,0%	68,9%	80,3%	60,7%	70,5%	19,7%	52,5%	80,3%	19,7%
	Nivel administrativo	21,2%	24,2%	80,3%	83,3%	57,6%	80,3%	10,6%	59,1%	81,8%	33,3%
	Nivel técnico	23,2%	33,0%	83,0%	80,4%	63,4%	78,6%	22,3%	44,6%	83,9%	25,0%

En Aragón y en Cantabria se percibe el estado de salud de forma muy similar. Por otro lado, de la muestra global, las mujeres presentan más frecuencia de problemas de salud como dolores de espalda, dolores de cuello, hombros, extremidades superiores e inferiores (trastornos

musculoesqueléticos), así como dolores de cabeza y fatiga visual. Por tramos de edad, los más mayores, también manifiestan con más frecuencia los trastornos musculoesqueléticos.

Tabla 14.2. Percepción del estado de salud según variables socio-demográficas.

	Problemas de audición	Problemas de piel	Dolor de espalda	Dolor muscular en los hombros, cuello y/o extremidades superiores	Dolor muscular en extremidades inferiores	Dolor de cabeza, fatiga visual	Lesión o lesiones	Ansiedad	Cansancio general	Otros
Agroganadero, caza, pesca y silvicultura	16,7%	0,0%	66,7%	100,0%	66,7%	50,0%	0,0%	50,0%	83,3%	0,0%
Química	30,8%	41,0%	71,8%	79,5%	59,0%	51,3%	12,8%	35,9%	82,1%	25,6%
Metal	36,5%	23,0%	82,4%	89,2%	70,3%	68,9%	31,1%	40,5%	85,1%	28,4%
Otras industrias	24,1%	27,6%	72,4%	75,9%	62,1%	51,7%	37,9%	34,5%	79,3%	10,3%
Construcción	66,7%	50,0%	83,3%	83,3%	66,7%	83,3%	0,0%	83,3%	83,3%	16,7%
Transporte y telecomunicaciones	20,0%	24,0%	90,0%	88,0%	70,0%	80,0%	22,0%	62,0%	88,0%	20,0%
Educación, administración pública	22,9%	28,6%	80,0%	74,3%	64,3%	68,6%	21,4%	51,4%	78,6%	28,6%
Actividades sanitarias, servicios sociales	19,7%	34,2%	89,5%	92,1%	76,3%	77,6%	31,6%	51,3%	84,2%	32,9%
Otras actividades sociales	34,4%	31,3%	81,3%	84,4%	62,5%	81,3%	12,5%	28,1%	68,8%	18,8%
Banca, inmobiliarias, servicios empresariales	11,8%	29,4%	76,5%	82,4%	64,7%	94,1%	5,9%	82,4%	82,4%	23,5%
Comercio, hostelería	24,3%	29,7%	94,6%	94,6%	86,5%	75,7%	24,3%	56,8%	91,9%	27,0%
Otro	14,3%	42,9%	71,4%	71,4%	71,4%	85,7%	42,9%	57,1%	100,0%	57,1%

Y en cuanto a la actividad económica, los problemas de audición se presentan con más frecuencia en la construcción, así como los problemas de la piel. Los trastornos musculoesqueléticos son más frecuentes en el sector agroganadero, así como en el sector del metal, el transporte y las telecomunicaciones, las actividades sanitarias y el comercio y la hostelería.

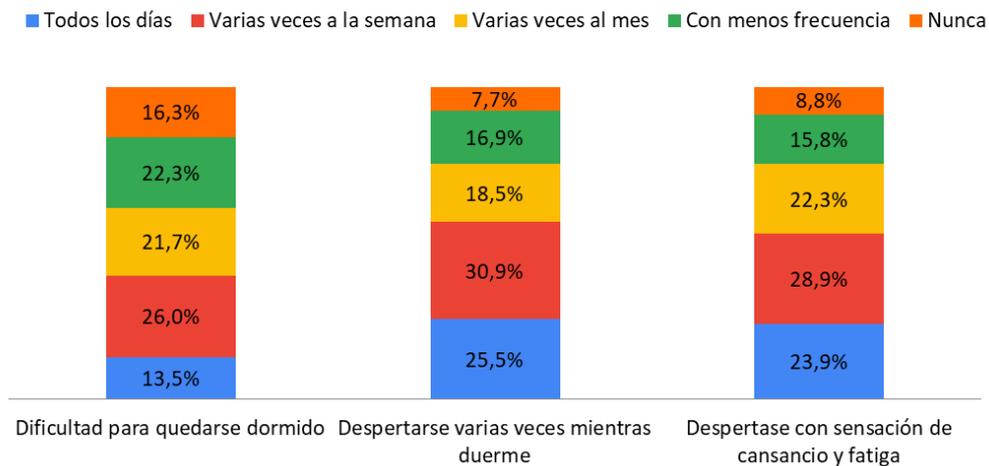
G.5. Trastornos del sueño.

Las alteraciones del sueño se han preguntado en relación a lo que les ocurre respecto a tres síntomas a lo largo del último año. Los tres síntomas que se han elegido para valorar, son los mismos que los que se recogieron en la VI Encuesta Nacional de Condiciones del Trabajo; dificultad para dormirse,

despertarse varias veces mientras se duerme y despertarse con sensación de cansancio. Todo ello se muestra el gráfico 39.

Se puede ver, como la dificultad para dormirse, ocurre varias veces a la semana en un 26% de las personas, y quienes tienen problemas para dormirse son el 13%.

Gráfico 39. Trabajadores y trabajadoras que han tenido problemas de sueño en el último año.



En lo que respecta a despertarse varias veces mientras se duerme, el 30,9% de personas padecen esta alteración del sueño varias veces a la semana, mientras que a una cuarta parte le ocurre esto todos los días.

Si bien, cuando se trata de despertarse con sensación de no haber descansado, le ocurre varias veces a la semana a un 28,9% de las personas trabajadoras, pero es destacable que esto le ocurra todos los días al 23,9%.

G.6. La incapacidad temporal.

El 43% de las personas encuestadas ha sufrido algún episodio de incapacidad temporal (IT) en el último año. Son en general más frecuentes las IT en Cantabria que en Aragón, si bien más bien están debidas a contingencias comunes.

El 48% de las mujeres también ha sufrido alguna IT, que en mayor medida ha sido por enfermedad común, como en el caso de los hombres, aunque de estos el 5,9% sufren las IT debidas a accidentes de trabajo reconocidos, en cambio la frecuencia de la IT por contingencias profesionales para las

mujeres que se declaran es menor (4,5%). Los datos se presentan totalmente desagregados en la tabla 15.

Tabla 15. Personas trabajadoras que han presentado algún episodio de IT en el último año.

		Accidente de Trabajo	Enfermedad profesional	Enfermedad común	total
Comunidad Autónoma	Aragón	6,4%	6,4%	29,1%	41,9%
	Cantabria	2,7%	8,2%	34,0%	44,9%
Sexo	Hombre	5,9%	7,7%	24,1%	37,7%
	Mujer	4,5%	6,3%	37,2%	48,0%
Edad	20-24	0,0%	0,0%	50,0%	50,0%
	25-54	5,6%	6,4%	30,8%	42,9%
	55-65	3,6%	9,5%	29,8%	42,9%
Nivel puesto de trabajo	Nivel directivo	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Nivel operario	7,6%	7,6%	36,0%	51,3%
	Nivel mando intermedio	3,3%	8,2%	13,1%	24,6%
	Nivel administrativo	3,0%	6,1%	31,8%	40,9%
	Nivel técnico	3,6%	6,3%	32,1%	42,0%
Actividad económica	Agroganadero, caza, pesca y silvicultura	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Química	0,0%	10,3%	20,5%	30,8%
	Metal	6,8%	4,1%	23,0%	33,8%
	Otras industrias	3,4%	17,2%	17,2%	37,9%
	Construcción	0,0%	0,0%	16,7%	16,7%
	Transporte y telecomunicaciones	4,0%	2,0%	40,0%	46,0%
	Educación, administración pública	10,0%	8,6%	31,4%	50,0%
	Actividades sanitarias, servicios sociales	9,2%	9,2%	39,5%	57,9%
	Otras actividades sociales	0,0%	3,1%	34,4%	37,5%
	Banca, inmobiliarias, servicios empresariales	0,0%	5,9%	29,4%	35,3%
	Comercio, hostelería	2,7%	5,4%	43,2%	51,4%
Otro	0,0%	14,3%	14,3%	28,6%	

El mayor número de IT si se analiza el puesto de trabajo, se presenta en los puestos de nivel operario (36% IT por contingencias comunes, y 15,2% por contingencias profesionales).

Y los sectores de actividad con más frecuencia de IT son los dedicados a las actividades sanitarias y servicios sociales (57,9%) y los de educación y administración pública (50%). Pero es en la industria donde las IT por contingencias profesionales son más padecidas por las trabajadoras y los trabajadores (20,6%).

G.7. Estado anímico.

El estado anímico de los trabajadores y de las trabajadoras se exploró con una serie de cuestiones que pretendían conocer la frecuencia de cinco estados diferentes: sentirse alegre y de buen humor, sentirse con tranquilidad y relaxo, sentirse con energía, despertarse con energía y considerar que la vida cotidiana está llena de cosas interesantes. Y los resultados globales se muestran en la tabla 16, destacando que Aragón y Cantabria mostraban frecuencias similares, y por eso se trata la muestra en su conjunto.

Tabla 16. Frecuencia con la que las personas trabajadoras han experimentado distintos estados de ánimo positivos en las últimas dos semanas.

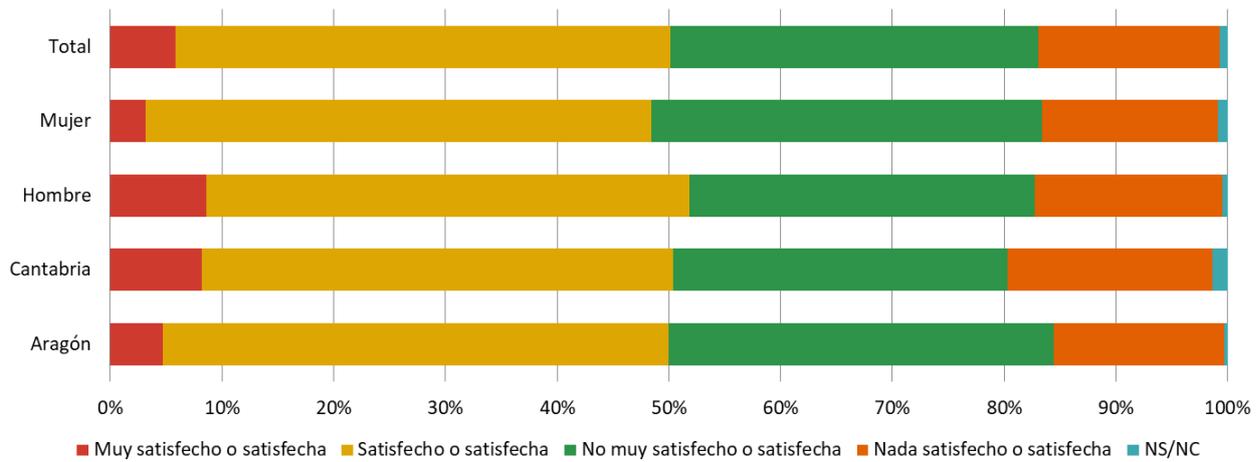
	Me he sentido alegre y de buen humor	He tenido sensación de tranquilidad y relajamiento	Me he sentido con energía	Me he despertado con energía	Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan
Todo el tiempo	4,3%	3,6%	3,4%	4,7%	11,3%
La mayor parte del tiempo	39,7%	21,7%	20,3%	19,0%	28,2%
Más de la mitad del tiempo	26,4%	26,2%	28,7%	23,0%	24,6%
Menos de la mitad del tiempo	14,0%	21,0%	21,9%	21,7%	13,8%
De vez en cuando	12,9%	19,9%	18,5%	20,8%	17,6%
Nunca	2,3%	7,0%	6,8%	10,4%	3,2%
NS/NC	0,5%	0,7%	0,5%	0,5%	1,4%

G.8. Satisfacción con las condiciones de trabajo.

El 49,2% de las personas encuestadas están no muy satisfechas o nada satisfechas con sus condiciones de trabajo.

Por CC.AA. se manifiesta un poco más de satisfacción con las condiciones de trabajo en Cantabria que en Aragón (50,3% vs 48,3%, respectivamente). Y ambos sexos, al analizarlos por separado muestran unos niveles de satisfacción tales que el 50,7% de las mujeres están insatisfechas con sus condiciones laborales y el 48,4% de los hombres.

Gráfico 40. Satisfacción de las personas trabajadoras con sus condiciones de trabajo en Cantabria y Aragón y según sexo.



ANEXO I. ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y DE LAS TRABAJADORAS

ENCUESTA SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS.

Actuación realizada dentro del proyecto de la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P. (CÓDIGO DE ACCIÓN: AT2018-0062).

Esta encuesta es totalmente anónima, y por tanto no recoge datos que puedan identificar a la persona que la cumplimenta.

***Obligatorio**



1. 1. Edad *

Marca solo un óvalo.

- 16-19
- 20-24
- 25-54
- 55-65
- >65

2. 2. Sexo *

Marca solo un óvalo.

- Mujer
- Hombre

3. 3. Comunidad Autónoma donde trabajas *

Marca solo un óvalo.

- Aragón
- Cantabria

4. 4. Nivel máximo de estudios cursado *

Marca solo un óvalo.

- Sin estudios
- Estudios primarios (EGB, graduado escolar, ESO)
- Bachillerato, F.P. Grado Medio
- F.P. Grado Superior
- Educación Universitaria
- Otro: _____

5. 5. ¿Estás trabajando actualmente? **Marca solo un óvalo.*

- Sí (aunque estés de vacaciones o días de permiso)
- No, estoy de baja por accidente de trabajo
- No, estoy de baja por enfermedad profesional
- No, estoy de baja por enfermedad común
- No, estoy de permiso por maternidad / paternidad
- Otra

6. 6. Situación de trabajo actual **Marca solo un óvalo.*

- Trabajando por cuenta ajena
- Autónomo o autónoma
- Empresario o empresaria
- Otro: _____

7. 7. Tipo de contrato **Marca solo un óvalo.*

- Indefinido
- Fijo discontinuo
- Por obra o servicio
- Eventual por circunstancias de la producción
- Interinidad
- De aprendizaje, formación o prácticas
- Temporal a través de ETT
- Otro: _____

8. 8. Antigüedad en la empresa **Marca solo un óvalo.*

- <6 meses
- 6 meses - 1 año
- 1 - 5 años
- 5 - 10 años
- 10 años o más

9. 9. Tipo de jornada **Marca solo un óvalo.*

- Completa
- A tiempo parcial
- Otro: _____

10. 10. Trabajas...*Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Jornada continua a 1 turno fijo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornada continua a 2 turnos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornada continua a 3 turnos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jornada partida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. 11. Laboralmente.... **Marca solo un óvalo.*

- Pertenezco a la empresa en la que realizo mi trabajo
- Pertenezco a una subcontrata externa al centro donde realizo mi trabajo

12. 12. Trabajo en **Marca solo un óvalo.*

- Sector privado
- Sector público
- ONG, entidad sin ánimo de lucro
- Otro: _____

13. 13. Número de trabajadores y trabajadoras del centro de trabajo **Marca solo un óvalo.*

- <10
- 10-49
- 50-249
- 250-499
- 500 o más

14. 14. En tu centro de trabajo, la plantilla está formada por...*Marca solo un óvalo.*

- Principalmente hombres
- Principalmente mujeres
- Más o menos los mismos hombres que mujeres
- NS/NC

15. 15. En tu centro de trabajo, las personas con tu misma categoría son...*Marca solo un óvalo.*

- Principalmente hombres
- Principalmente mujeres
- Más o menos los mismos hombres que mujeres
- NS/NC

16. 16. Sector de actividad del centro de trabajo **Marca solo un óvalo.*

- Agroganadero, caza, pesca y silvicultura
- Química
- Metal
- Otras industrias
- Construcción
- Transporte y telecomunicaciones
- Educación, administración pública
- Actividades sanitarias, servicios sociales
- Otras actividades sociales
- Banca, inmobiliarias, servicios empresariales
- Comercio, hostelería
- Otro: _____

17. 17. Tu puesto de trabajo **Marca solo un óvalo.*

- Nivel directivo
- Nivel operario
- Nivel mando intermedio (encargado/a, jefa/e de taller, capataz,...)
- Nivel administrativo
- Nivel técnico
- Otro: _____

Exposición a riesgos físicos, ambientales y ergonómicos.

18. 18. ¿En qué medida estás expuesto o expuesta en tu trabajo a...? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Siempre	Casi siempre	Más o menos 3/4 partes del tiempo	Más o menos la mitad del tiempo	Más o menos 1/4 parte del tiempo	Casi nunca	Nunca	NS/NC
Vibraciones producidas por herramientas manuales, máquinas, et.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ruidos tan fuertes que tiene que levantar la voz para hablar con la gente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temperaturas altas que le hacen sudar aun cuando no está trabajando	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Temperaturas bajas, ya sea en el interior del edificio o en el exterior	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respirar humos o gases (de soldadura o de salida de humos, por ejemplo), polvo (serrín o polvo mineral, por ejemplo), etc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respirar vapores, como disolventes o diluyentes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manipular o tener la piel en contacto con productos o sustancias químicas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Humo del tabaco de otras personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Manipular o tener contacto directo con materiales que pueden ser infecciosos, tales como desechos, fluidos corporales, materiales de laboratorio, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

19. 19. ¿En qué medida implica tu trabajo...? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Siempre	Casi siempre	Más o menos 3/4 partes del tiempo	Más o menos la mitad del tiempo	Más o menos 1/4 parte del tiempo	Casi nunca	Nunca	NS/NC	No
Posiciones dolorosas o fatigantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Levantar o mover personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Llevar o mover cargas pesadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estar sentado o sentada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Movimientos repetitivos de manos o brazos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tratar directamente con personas que no forman parte de la plantilla de donde trabaja, tales como clientes, pacientes, pasajeros o pasajeras, alumnado, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Estar en situaciones que pueden molestarle emocionalmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajar con ordenadores de sobremesa, portátiles, smartphones, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

20. 20. ¿Crees que tu seguridad o tu salud están expuestas a riesgos debido al trabajo que realizas? **Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- NS/NC

Prevención y participación.

Protección individual. Información sobre los riesgos.

21. 21. ¿Tu trabajo requiere alguna vez el uso de equipos de protección individual (EPI)? **Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No (Pasar a la pregunta 23)
- NS/NC (Pasar a la pregunta 23)

22. 22. ¿Usas el equipo de protección de individual (EPI) siempre que se requiere?*Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- NS/NC

23. 23. En relación con los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el desempeño de tu trabajo ¿en qué medida dirías que estás bien informado o informada? **Marca solo un óvalo.*

- Muy bien informado o informada
- Bien informado o informada
- No muy bien informado o informada
- Nada bien informado o informada
- NS/NC

24. 24. ¿Existe en tu empresa? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Representación sindical, comité de empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Delegado o delegada de prevención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comité de Seguridad y Salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tiempo de trabajo y conciliación.**25. 25. ¿Cuántos minutos dedicas habitualmente a desplazarte desde casa al trabajo y vuelta a casa? ****Marca solo un óvalo.*

- Menos de 15 minutos
- 15-29 minutos
- 30-44 minutos
- 45-59 minutos
- 60 minutos o más

26. 26. ¿Se producen con frecuencia cambios en tu horario de trabajo? En caso afirmativo ¿con cuánto tiempo de antelación? **Marca solo un óvalo.*

- No
- Sí, el mismo día
- Sí, el día de antes
- Sí, unos días antes
- Sí, con unas semanas de antelación
- Otro
- NS/NC

27. 27. En general, ¿en qué medida se adapta tu horario de trabajo a tus compromisos sociales y familiares fuera del trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Muy bien
- Bien
- No muy bien
- Nada bien
- NS/NC

28. 28. En tu opinión, conseguir 1 o 2 horas libres durante la jornada laboral para atender asuntos personales o familiares es... *

Marca solo un óvalo.

- Muy fácil
- Algo fácil
- Algo difícil
- Muy difícil
- NS/NC

29. 29. ¿Con qué frecuencia en los últimos 12 meses te ha sucedido...? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS/NC	No aplicable
Seguir preocupado o preocupada por tu trabajo cuando no estás trabajando	<input type="radio"/>						
Sentirte demasiado cansado o cansada después de trabajar como encargarte de algunas tareas del hogar que deben hacerse	<input type="radio"/>						
Ver que el trabajo te ha impedido dedicar el tiempo que habrías querido a tu familia	<input type="radio"/>						
Te ha sido difícil concentrarte en tu trabajo por las responsabilidades familiares	<input type="radio"/>						
Ver que las responsabilidades familiares te han impedido dedicar el tiempo que deberías haber dedicado a tu trabajo	<input type="radio"/>						

30. 30. ¿Con qué frecuencia realizas tareas de este tipo? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	No procede	NS/NC
De voluntariado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Políticas o sindicales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidado y educación de menores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cocinar y realizar tareas domésticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cuidado de personas mayores o con alguna discapacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades formativas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades deportivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Actividades de ocio fuera de casa o culturales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Riesgos psicosociales y organizativos**31. 31. ¿Tu trabajo conlleva...? ****Marca solo un óvalo por fila.*

	Siempre	Casi siempre	Más o menos 3/4 partes del tiempo	Más o menos la mitad del tiempo	Más o menos 1/4 parte del tiempo	Casi nunca	Nunca	NS/NC
Trabajar a gran velocidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Trabajar con plazos muy ajustados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

32. 32. En general, ¿tu ritmo de trabajo depende de...? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Del trabajo de otros compañeros y/o compañeras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De demandas directas de personas como clientes, alumnado, pasajeros, pacientes, etc	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De objetivos de producción o de rendimiento determinados	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De la velocidad automática de máquinas o del desplazamiento del producto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Del control directo de mi jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. 33. Generalmente, tu trabajo implica... **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Respetar normas de calidad precisas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluar la calidad de tu propio trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Resolver tu mismo o tu misma problemas imprevistos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar tareas monótonas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realizar tareas complejas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aprender cosas nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

34. 34. ¿Tienes la posibilidad de elegir o cambiar...? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
El orden de las tareas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sus métodos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Su velocidad o ritmo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

35. 35. ¿Implica tu trabajo la rotación de tareas con otros compañeros? **Marca solo un óvalo.*

- Sí
- No
- NS/NC

36. 36. Para cada una de las siguientes frases, elije la respuesta que mejor describe tu situación en el trabajo. *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS/NC	No procede
Tus compañeros y/o compañeras de trabajo te ayudan y te apoyan	<input type="radio"/>						
Tu jefe o jefa te ayuda y te apoya	<input type="radio"/>						
Te consultan antes de fijar los objetivos de tu trabajo	<input type="radio"/>						
Participas en la mejora de la organización del trabajo o de los procesos de trabajo de tu departamento u organización	<input type="radio"/>						
Puedes dar tu opinión en la elección de tus compañeros y/o compañeras de trabajo	<input type="radio"/>						
Puedes tomarte un descanso cuando lo desees	<input type="radio"/>						
Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo	<input type="radio"/>						
Tu trabajo te proporciona el sentimiento de realizar un trabajo bien hecho	<input type="radio"/>						
Puedes poner en práctica tus propias ideas en tu trabajo	<input type="radio"/>						
Tienes la sensación de estar haciendo un trabajo útil	<input type="radio"/>						
Sabes lo que se espera de ti en el trabajo	<input type="radio"/>						
Recibes un trato justo en tu lugar de trabajo	<input type="radio"/>						
Experimentas estrés en tu trabajo	<input type="radio"/>						
Puedes influir en decisiones que son importantes para tu trabajo	<input type="radio"/>						
Tu trabajo te exige ocultar tus sentimientos	<input type="radio"/>						

37. 37. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las afirmaciones siguientes? Tu jefe inmediato o jefa inmediata... *

Marca solo un óvalo por fila.

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No procede o no es aplicable	NS/NC
Te respeta como persona	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te felicita y reconoce cuando haces un buen trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sabe cómo hacer que las personas trabajen en equipo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ayuda a conseguir que se haga el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Te da su opinión sobre cómo desempeñar tu trabajo (feedback)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fomenta y te apoya en tu desarrollo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

38. 38. ¿En qué medida estás de acuerdo con las siguientes afirmaciones sobre tu trabajo? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplicable o no procede	NS/NC
Teniendo en cuenta todos mis esfuerzos y logros en mi trabajo, creo que mi sueldo es apropiado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi empleo me ofrece buenas posibilidades de ascenso profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recibo el reconocimiento que me merezco por mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general me llevo bien con mis compañeros y/o compañeras de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La empresa me motiva para dar lo mejor de mí en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Puedo perder mi trabajo en los próximos 6 meses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Si fuera a perder o a dejar mi empleo actual, sería fácil para mí encontrar un trabajo con un salario similar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

39. 39. ¿En qué medida estás de acuerdo o en desacuerdo con las afirmaciones siguientes? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Totalmente de acuerdo	Parcialmente de acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	Parcialmente en desacuerdo	Totalmente en desacuerdo	No aplicable	NS/NC
A la plantilla se le reconoce el trabajo bien hecho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
La dirección confía en que la plantilla realice bien su trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Los conflictos se resuelven de manera justa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
El trabajo se distribuye con justicia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tu y tus compañeros y/o compañeras de trabajo cooperáis apropiadamente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En general, la plantilla confía en la dirección	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

40. 40. En los últimos 12 meses ¿has sido objeto de algo de lo siguiente en tu empresa? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Discriminación por tu edad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discriminación por tu raza, origen étnico o color	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discriminación por tu nacionalidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discriminación por razón de sexo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discriminación por tu religión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discriminación por alguna discapacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Discriminación por tu orientación sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

41. 41. Durante EL ÚLTIMO MES, ¿has padecido durante el transcurso de tu trabajo...? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Ofensas verbales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Atención sexual no deseada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Amenazas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Comportamientos humillantes o trato vejatorio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

42. 42. Y durante los últimos 12 meses ¿has padecido en tu trabajo...? **Marca solo un óvalo por fila.*

	Sí	No	NS/NC
Violencia física	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso/intimidación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Formación

43. **43. ¿Cuál de las siguientes afirmaciones es la que mejor describe tus habilidades en tu trabajo? ***

Marca solo un óvalo.

- Necesito más formación para afrontar bien mis obligaciones
- Mis aptitudes actuales se ajustan bien a mis obligaciones
- Tengo las aptitudes para afrontar las obligaciones más exigentes
- NS/NC

44. **44. Durante los últimos 12 meses ¿has realizado alguno de los siguientes tipos de formación para mejorar tus habilidades? ***

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No	NS/NC
Formación pagada o proporcionada por tu empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación pagada por ti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Formación en el puesto de trabajo (impartida por otras personas de la plantilla, o en puestos de supervisión,...)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otra formación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Salud y bienestar

45. **45. ¿Consideras que TU TRABAJO ESTÁ AFECTANDO A TU SALUD? ***

Marca solo un óvalo.

- Sí, principalmente de forma positiva
- Sí, principalmente de forma negativa
- No
- NS/NC

46. **46. ¿Cómo dirías que es tu salud en general? ***

Marca solo un óvalo.

- Muy buena
- Buena
- Aceptable
- Mala
- Muy mala
- NS/NC

47. 47. Durante los últimos 12 meses ¿has padecido alguno de los siguientes problemas de salud? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No	NS/NC
Problemas de audición	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemas de piel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolor de espalda	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolor muscular en los hombros, el cuello y/o las extremidades superiores (brazos, codos, muñecas, manos, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolor muscular en las extremidades inferiores (caderas, piernas, rodillas, pies, etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dolor de cabeza, fatiga visual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lesión o lesiones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ansiedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Cansancio general	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otro	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. 48. En los últimos 12 meses, ¿con qué frecuencia has padecido alguno de los siguientes trastornos del sueño? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Todos los días	Varias veces a la semana	Varias veces al mes	Con menos frecuencia	Nunca	NS/NC
Dificultad para quedarte dormido o dormida	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Despertarte varias veces mientras duermes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Despertarte con sensación de cansancio y fatiga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. 49. En los últimos 12 meses ¿has estado con la baja por...?

Marca solo un óvalo por fila.

	Sí	No	NS/NC
Accidente de trabajo (contingencias profesionales)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Enfermedad profesional (contingencias profesionales)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemas de salud derivados de enfermedades comunes (contingencias comunes)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Indica para cada una de las cinco afirmaciones cuál define mejor cómo te has sentido durante las dos últimas semanas *

Marca solo un óvalo por fila.

	Todo el tiempo	La mayor parte del tiempo	Más de la mitad del tiempo	Menos de la mitad del tiempo	De vez en cuando	Nunca	NS/NC
Me he sentido alegre y de buen humor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
He tenido sensación de tranquilidad y relajamiento	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me he sentido enérgico o enérgica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Me he despertado descansado o descansada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mi vida cotidiana ha estado llena de cosas que me interesan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51. En general ¿estás satisfecho o satisfecha con las condiciones de trabajo? *

Marca solo un óvalo.

- Muy satisfecho o satisfecha
 Satisfecho o satisfecha
 No muy satisfecho o satisfecha
 Nada satisfecho o satisfecha
 NS/NC

52. ¿Con qué frecuencia te sientes en tu trabajo...? *

Marca solo un óvalo por fila.

	Siempre	Casi siempre	A veces	Raramente	Nunca	NS/NC
Con mucha energía	<input type="radio"/>					
Que te entusiasma tu trabajo	<input type="radio"/>					
Que el tiempo de trabajo se pasa volando cuando estás trabajando	<input type="radio"/>					
Con gran agotamiento cuando acaba la jornada laboral	<input type="radio"/>					
Que dudas que tu trabajo sea importante	<input type="radio"/>					
Que en tu opinión, eres bueno o buena en tu trabajo	<input type="radio"/>					

MUCHAS GRACIAS POR PARTICIPAR EN LA ENCUESTA SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO