

Evaluación del riesgo Psicosocial a través de la Encuesta de Satisfacción a los empleados



Contenido

**Participación y resultados de la medición de la satisfacción
2006**

Resultados de los aspectos psicosociales

Resumen de los resultados

Conclusiones y líneas de trabajo sugeridas

Contenido

Participación y resultados de la medición de la satisfacción 2006

Resultados de los aspectos psicosociales

Resumen de los resultados

Conclusiones y líneas de trabajo sugeridas

Datos generales de la medición: PARTICIPACIÓN

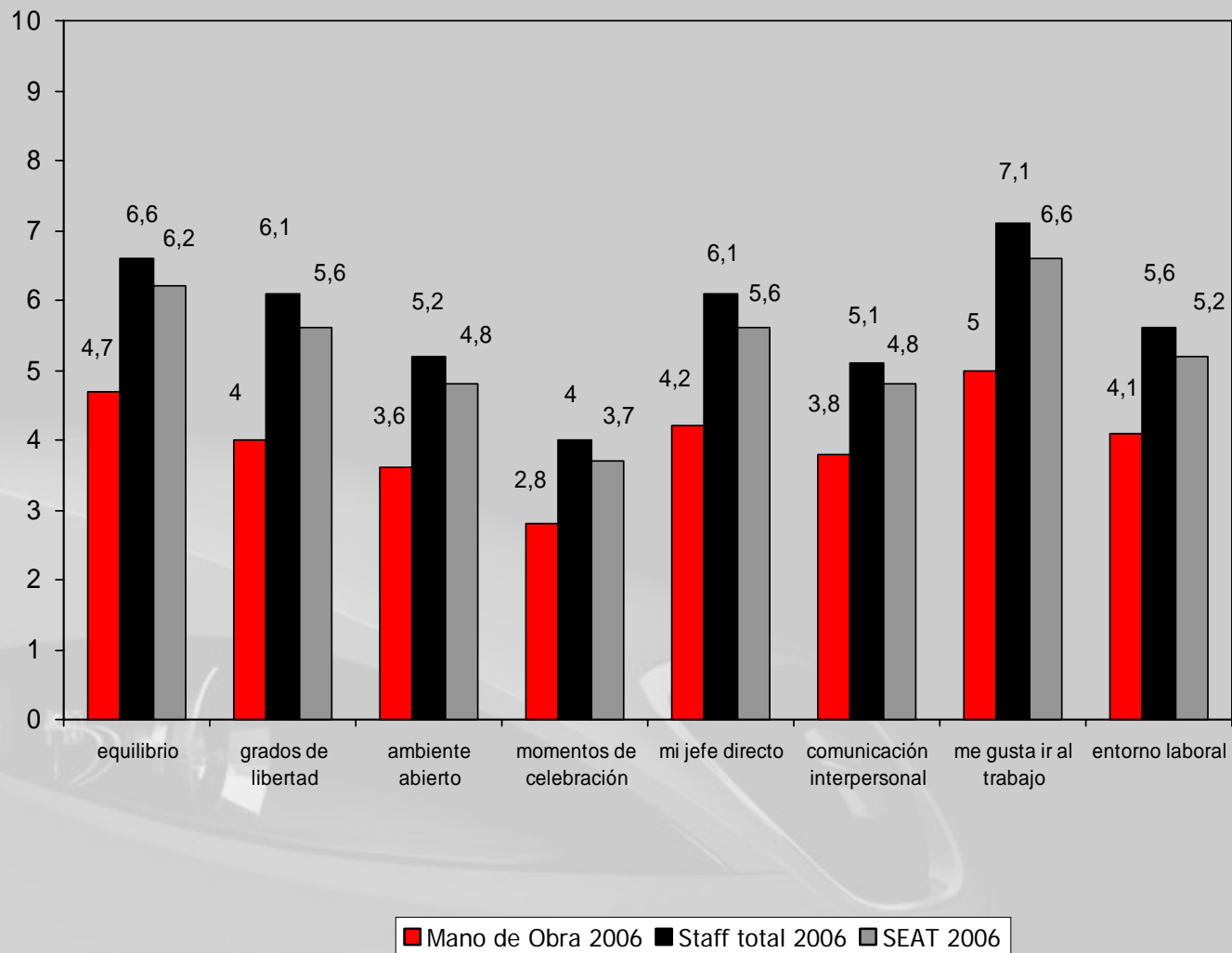
2006	GRUPO SEAT	STAFF TOTAL	MANO DE OBRA
PARTICIPANTES	2692	2004	688
INVITADOS	13025	3925	9100
PARTICIPACIÓN	20.7%	51.1%	7.6%

Datos generales de la medición: RESULTADOS

Valoración satisfacción general en SEAT:

	<u>2006</u>	
- GRUPO SEAT: TOTAL		5.8
- GRUPO SEAT: MANO DE OBRA		4.6
- GRUPO SEAT: STAFF		6.1
- GRUPO SEAT: GERENTES/DIREC.		6.7
- GRUPO SEAT: GESTORES (PEC)		6.3
- GRUPO SEAT: SUPERVISORES		7.1
- GRUPO SEAT: TAS	6.0	

Los pilares de la satisfacción: **Medición 2006**



Contenido

Participación y resultados de la medición de la satisfacción
2006

Resultados de los aspectos psicosociales

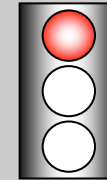
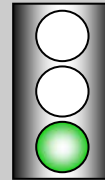
Resumen de los resultados

Conclusiones y líneas de trabajo sugeridas

Aspectos valorados del entorno psicosocial

- **Equilibrio**
Conciliación entre vida privada y laboral y sensación de eficacia en el trabajo
- **Entorno laboral**
Satisfacción con el entorno laboral tanto físico como ambiente grupal (confianza, cooperación, estabilidad,...)
- **Ambiente abierto**
Transparencia en la información respecto a temas relevantes.
- **Grados de Libertad**
Sensación de libertad en el trabajo respecto a creatividad, actuación, sensación de responsabilidad.
- **Momentos de celebración**
Integración del personal en los éxitos de la empresa y celebración de actividades lúdicas.
- **Evaluación y salario**
Satisfacción con el proceso, la valoración profesional y la retribución.
- **Oportunidades y retos**
Posibilidad de crecimiento profesional
- **Aprobación y valoración**
Reconocimiento y feedback sobre el desarrollo laboral. Acercamiento de la jefatura al empleado. Ayuda y orientación en temas difíciles

Equilibrio



Equilibrio

Mano de Obra: 4.7

- El rendimiento que se me exige

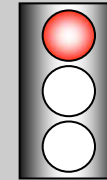
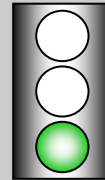
- La variedad en el trabajo

Staff: 6.6

- Los horarios de trabajo
- El rendimiento que se me exige

- La medida en que se trabaja eficazmente

Grados de libertad



Grados de libertad

Mano de Obra: 4.0

- Las responsabilidades que me dan
- La posibilidad que tengo para introducir mejoras

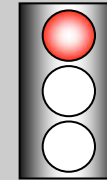
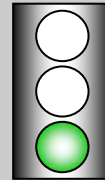
- La medida en que puedo realizar mis objetivos personales en el trabajo

Staff: 6.1

- La medida en que puedo organizar mi propio tiempo
- Las responsabilidades que me dan

- La medida en que puedo realizar mis objetivos personales en el trabajo

Entorno laboral



Entorno laboral

Mano de Obra: 4.1

- La confianza que me dan los compañeros de trabajo
- La reputación de la empresa

- La implicación de la empresa en mejorar el ambiente de trabajo
- La medida en que me motivan la estrategia y los objetivos de la empresa

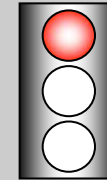
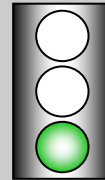
Staff: 5.6

- La confianza que me dan los compañeros de trabajo
- La reputación de la empresa

- La implicación de la empresa en mejorar el ambiente de trabajo
- La medida en que me motivan la estrategia y los objetivos de la empresa

(4.9)*

Ambiente abierto



Ambiente abierto

Mano de Obra: 3.6

- La sinceridad entre compañeros de trabajo

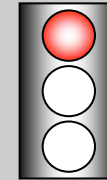
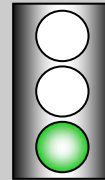
- El grado de transparencia sobre lo que sucede en la empresa
- La medida en que mis opiniones cuentan

Staff: 5.2

- La sinceridad entre compañeros de trabajo

- El grado de transparencia sobre lo que sucede en la empresa
- La información acerca de la repercusión de mi trabajo en los resultados de la empresa

Momentos de celebración



Momentos de celebración

Mano de Obra: 2.8

Staff: 4.0

- El número de actividades lúdicas organizadas

- El número de actividades lúdicas organizadas

- La medida en que se celebran los éxitos en la empresa

Contenido

Participación y resultados de la medición de la satisfacción
2006

Resultados de los aspectos psicosociales

Resumen de los resultados

Conclusiones y líneas de trabajo sugeridas

Resumen de los resultados (1/3)

- La participación total, un 20.6% está en un nivel bajo
- Llama la atención la escasa participación de la MANO DE OBRA con un 7.6%
- Las personas que han participado han contribuido muchos comentarios (3.743)
- El nivel de satisfacción es más elevado en STAFF que en MANO DE OBRA en todos los pilares
- El orgullo y compromiso con Seat sigue siendo el punto fuerte

Resumen de los resultados: matriz de prioridades (2/3)



IMPORTANCIA ALTA - PUNTUACIÓN ALTA

- Orgullo de trabajar y representar al grupo SEAT y el propio trabajo
- Compromiso con la empresa
- Me gusta ir al trabajo
- Me veo trabajando en el Grupo SEAT de aquí a tres años

Resumen de los resultados: matriz de prioridades (3/3)

IMPORTANCIA ALTA - PUNTUACIÓN BAJA

- El grado de transparencia e información relevante recibida, y la medida en que mis opiniones cuentan
- Credibilidad y grado de compromiso de la Dirección con el personal
- El número, calidad y utilidad de las entrevistas de evaluación
- El conocimiento de los criterios de evaluación y la repercusión del propio trabajo en los resultados de la empresa
- La medida en que se celebran los éxitos de la empresa
- La medida en que se trabaja eficazmente
- La calidad y atención ofrecido al cliente
- La implicación de la empresa en mejorar el ambiente de trabajo
- La medida en que motivan la estrategia y los objetivos de la empresa

Contenido

Participación y resultados de la medición de la satisfacción
2006

Resultados de los aspectos psicosociales

Resumen de los resultados

Conclusiones y líneas de trabajo sugeridas

Conclusiones y líneas de trabajo (1/5)

- Lealtad y orgullo por el trabajo personal
- Satisfacción sobre el propio trabajo y el ambiente laboral directo, y variación en el trabajo, compañeros, jefe directo

- Falta de transparencia y comunicación
- Deficiente evaluación de los empleados
- El compromiso de la Dirección con el personal se caracteriza por la desconfianza y distancia
- Momentos de celebración son prácticamente inexistentes.
- Poca claridad sobre la estrategia y los objetivos de la empresa
- No saber como uno contribuye al éxito de SEAT

**Mi propio entorno personal
y profesional y lealtad a la empresa**

**Mi entorno laboral, fuera de mi
puesto de trabajo**

Conclusiones y líneas de trabajo (2/5)

•MEJORA DE LA COMUNICACION

- Se divulgaron internamente los resultados de la encuesta mediante un boletín especial impreso, que se distribuyó en expositores en las entradas a los centros de trabajo. También en la Intranet de la Empresa
- Publicación semanal de un boletín impreso con noticias. Distribución del mismo en expositores en las entradas a los centros de trabajo
- Exposición del nuevo 'Concept Car' de Seat 'Tribu' para los trabajadores de Seat en el interior de fábrica
- Creación de la figura del 'Gestor de personal' e ubicación física de estos Gestores en ubicaciones próximas a sus 'clientes'
- Organización de visitas a los talleres para el personal de oficinas

Conclusiones y líneas de trabajo (3/5)

•MEJORA DE LOS ENTORNOS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO

- Remodelación y acondicionamiento de los accesos a fábrica, calles y rotondas internas.
- Inversión en desarrollo de 'Ergonomía Virtual' para la mejora de las condiciones de trabajo en futuros modelos.
- La implantación del trabajo en equipo, ha supuesto una ampliación en el contenido de las tareas, una mayor implicación en el proceso y ha permitido la rotación en aquellas tareas más conflictivas, disminuyendo por tanto la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de dichas tareas.

Conclusiones y líneas de trabajo (4/5)

•RECONOCIMIENTO Y CELEBRACION

- Se han celebrado actos de reconocimiento por parte de la Alta Dirección a determinados equipos por una especial labor realizada. También se están planteando reconocimientos por 'Fidelidad a la Empresa'
- Concursos de dibujo infantil para hijos de trabajadores
- Concierto gratuito de 'La Oreja de van Gogh' celebrado en fábrica Martorell
- Organización de un torneo de futbol
- Participación de los trabajadores en puebas de vehículos de carreras en las 24 horas de Montmeló

Conclusiones y líneas de trabajo (5/5)

•APOYO Y BENEFICIOS SOCIALES

- Se ha puesto a disposición un Servicio Atención Psicológica para dar soporte a los trabajadores en situaciones personales difíciles.
- Se ha ampliado el número de colaboraciones con otras empresas para ofertar más condiciones ventajosas para los trabajadores de Seat.