

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

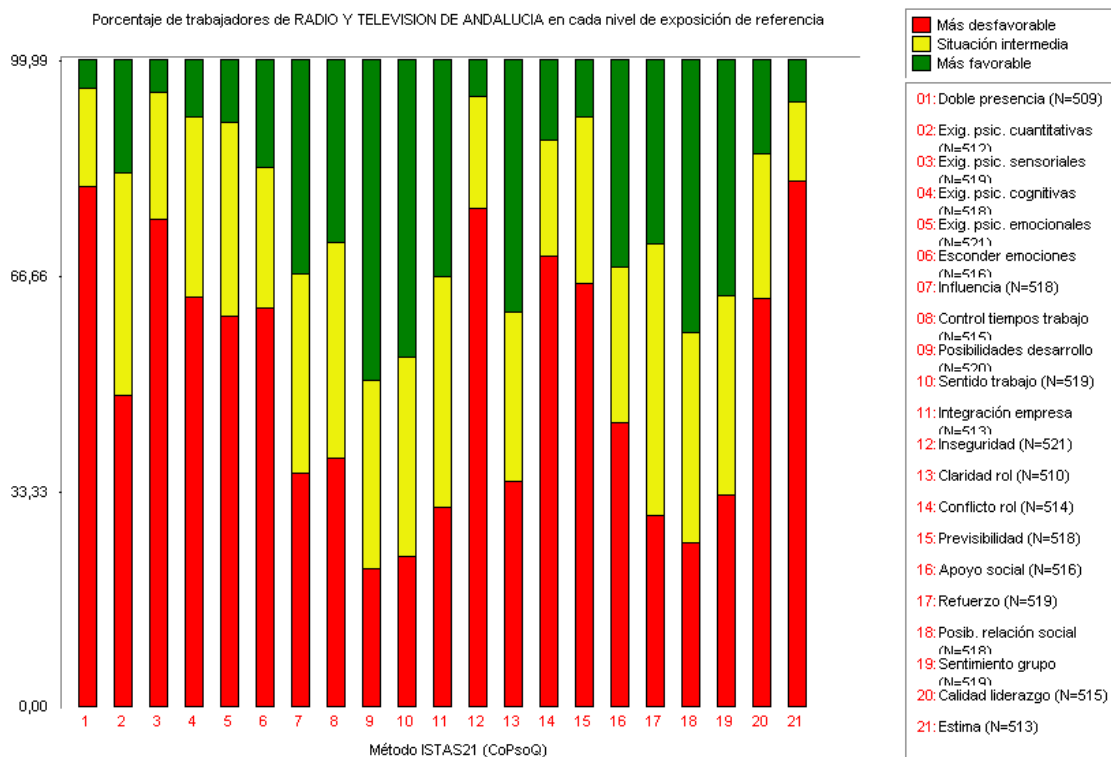
SAN JUAN DE AZNALFARACHE

PUNTUACIONES MEDIDAS COMPRATIVAS

DIMENSION	MEDIANA	MEDIANA POBLACION DE REFERENCIA
Doble presencia	56,25	35,30
Exig. psic. cuantitativas	43,75	36,40
Exig. psic. sensoriales	87,50	58,00
Exig. psic. cognitivas	68,75	49,20
Exig. psic. emocionales	50,00	36,30
Esconder emociones	50,00	36,60
Influencia	43,75	44,90
Control tiempos trabajo	43,75	54,20
Posibilidades desarrollo	62,50	55,50
Sentido trabajo	75,00	74,90
Integración empresa	62,50	58,90
Inseguridad	56,25	23,20
Claridad rol	75,00	75,40
Conflicto rol	50,00	37,00
Previsibilidad	37,50	59,30
Apoyo social	56,25	67,00
Refuerzo	50,00	61,90
Posib. relación social	75,00	69,10
Sentimiento grupo	75,00	75,30
Calidad liderazgo	37,50	56,50
Estima	50,00	74,20

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
Doble presencia (N=509)	80,7466	15,1277	4,1257
Exig. psic. cuantitativas (N=512)	48,4375	34,3750	17,1875
Exig. psic. sensoriales (N=519)	75,7225	19,4605	4,8170
Exig. psic. cognitivas (N=518)	63,7066	27,7992	8,4942
Exig. psic. emocionales (N=521)	60,6526	29,9424	9,4050
Esconder emociones (N=516)	62,0155	21,7054	16,2791
Influencia (N=518)	36,4865	30,6950	32,8185
Control tiempos trabajo (N=515)	38,6408	33,3981	27,9612
Posibilidades desarrollo (N=520)	21,5385	29,2308	49,2308
Sentido trabajo (N=519)	23,5067	30,8285	45,6647
Integración empresa (N=513)	31,1891	35,6725	33,1384
Inseguridad (N=521)	77,3512	17,2745	5,3743
Claridad rol (N=510)	35,0980	26,2745	38,6275
Conflicto rol (N=514)	70,0389	17,8988	12,0623
Previsibilidad (N=518)	65,6371	25,8687	8,4942
Apoyo social (N=516)	44,1860	24,0310	31,7829
Refuerzo (N=519)	29,8651	42,0039	28,1310
Posib. relación social (N=518)	25,6757	32,4324	41,8919
Sentimiento grupo (N=519)	32,9480	30,8285	36,2235
Calidad liderazgo (N=515)	63,4951	22,3301	14,1748
Estima (N=513)	81,4815	12,2807	6,2378



RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Salud general de RADIO Y TELEVISION DE ANDALUCIA

TODOS	Edad	Peor %	Medio %	Mejor %
	< = 35	25,96	19,23	52,88
	36 - 45	18,99	19,94	58,54
	> 45	13,04	22,83	59,78
	Todas las edades	19,34	20,31	57,62

HOMBRES	Edad	Peor	Medio	Mejor	Población de referencia		
	< = 35	22,84	19,75	55,56	25,4	29,6	45,0
	36 - 45	18,12	20,03	60,45	39,3	29,5	31,1
	> 45	11,67	25,00	61,67	51,4	22,0	26,6
	Todas las edades	17,69	20,96	59,83	34,6	27,9	37,5

MUJERES	Edad	Peor	Medio	Mejor	Población de referencia		
	< = 35	27,97	19,58	50,35	24,4	22,6	53,0
	36 - 45	20,92	19,77	55,59	35,4	26,3	38,4
	> 45	12,50	21,25	55,00	36,2	27,6	36,2
	Todas las edades	21,50	19,93	54,20	29,9	24,6	45,5

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Salud mental de RADIO Y TELEVISION DE ANDALUCIA

TODOS	Edad	Peor %	Medio %	Mejor %			
	< = 35	19,23	20,19	59,62			
	36 - 45	19,94	24,68	54,43			
	> 45	30,43	23,91	43,48			
	Todas las edades	21,68	23,63	53,52			
HOMBRES	Edad	Peor	Medio	Mejor	Población de referencia		
	< = 35	14,20	28,40	55,56	20,5	33,3	46,1
	36 - 45	22,65	25,61	51,22	23,8	29,5	46,7
	> 45	33,89	27,78	36,67	28,7	29,6	41,7
	Todas las edades	23,36	26,53	49,13	23,2	31,5	45,3
MUJERES	Edad	Peor	Medio	Mejor	Población de referencia		
	< = 35	25,17	11,19	63,64	33,1	25,4	41,4
	36 - 45	15,47	24,07	59,31	33,7	27,9	38,5
	> 45	25,00	17,50	53,75	38,1	22,2	39,7
	Todas las edades	19,23	19,93	59,62	34,2	25,6	40,2

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Vitalidad de RADIO Y TELEVISION DE ANDALUCIA

TODOS	Edad	Peor %	Medio %	Mejor %
	< = 35	20,19	24,04	55,77
	36 - 45	18,67	23,42	57,59
	> 45	21,74	22,83	54,35
	Todas las edades	19,53	23,44	56,64

HOMBRES	Edad	Peor	Medio	Mejor	Población de referencia		
	< = 35	17,90	29,01	53,09	22,9	27,5	49,6
	36 - 45	18,12	23,17	58,71	25,6	36,0	38,4
	> 45	28,33	26,67	43,33	24,8	37,2	38,1
	Todas las edades	20,09	24,89	54,69	24,0	31,8	44,2

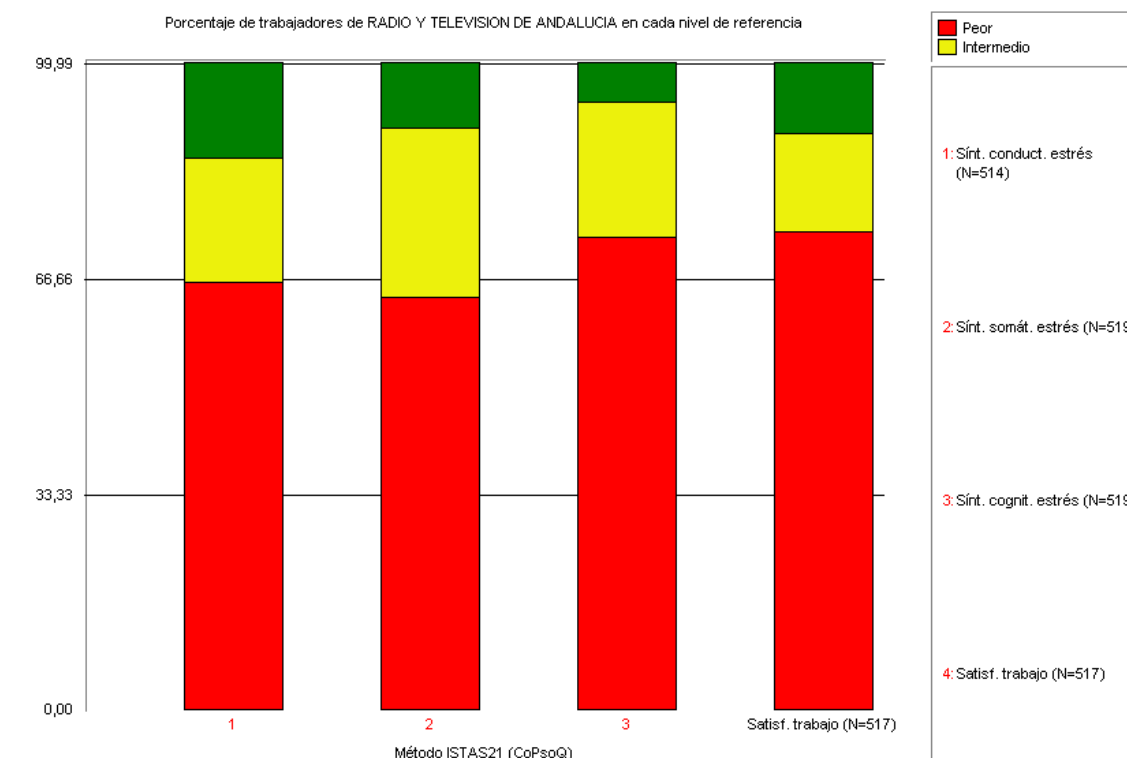
MUJERES	Edad	Peor	Medio	Mejor	Población de referencia		
	< = 35	22,38	18,18	59,44	29,9	34,1	35,9
	36 - 45	19,48	24,07	55,87	34,7	29,7	35,6
	> 45	10,00	12,50	77,50	25,8	30,6	43,5
	Todas las edades	18,88	20,98	59,79	30,6	32,1	37,3

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Puntuaciones medianas comparadas

Dimensión	Mediana	Mediana población de referencia
Sínt. conduct. estrés	37,50	21,70
Sínt. somát. estrés	25,00	13,00
Sínt. cognit. estrés	31,25	18,80
Satisf. trabajo	37,50	62,40

	Peor	Intermedio	Mejor
Sínt. conduct. estrés (N=236)	66,3424	19,2607	14,3969
Sínt. somát. estrés (N=237)	63,9692	26,2042	9,8266
Sínt. cognit. estrés (N=238)	73,2177	21,0019	5,7803
Satisf. trabajo (N=237)	74,0812	15,2805	10,6383



RESULTADOS ESTADÍSTICOS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P01	520		
	Hombre	61,92	322
	Mujer	38,08	198
	No contesta [Missing]	0,57	3
P02	519		
	Menos de 26 años	1,35	7
	Entre 26 y 35 años	20,04	104
	Entre 36 y 45 años	60,89	316
	Entre 46 y 55 años	15,80	82
	Más de 55 años	1,93	10
No contesta [Missing]	0,76	4	
P03	518		
	Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	37,64	195
	Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	40,15	208
	Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	14,29	74
	Sólo hago tareas muy puntuales	6,18	32
	No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	1,74	9
	No contesta [Missing]	0,96	5
P04a	514		
	Siempre	26,85	138
	Muchas veces	17,51	90
	Algunas veces	23,54	121
	Sólo alguna vez	17,90	92
	Nunca	14,20	73
No contesta [Missing]	1,72	9	
P04b	514		
	Siempre	5,64	29
	Muchas veces	24,51	126
	Algunas veces	36,58	188
	Sólo alguna vez	24,12	124
	Nunca	9,14	47
No contesta [Missing]	1,72	9	
P04c	514		
	Siempre	0,97	5
	Muchas veces	21,98	113
	Algunas veces	43,19	222
	Sólo alguna vez	23,54	121
	Nunca	10,31	53
No contesta [Missing]	1,72	9	
P05	522		
	Excelente	3,83	20
	Muy buena	22,61	118
	Buena	58,05	303
	Regular	12,64	66
	Mala	2,87	15
No contesta [Missing]	0,19	1	

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P06a	519		
	Totalmente cierta	2,70	14
	Bastante cierta	4,62	24
	No lo sé	21,77	113
	Bastante falsa	30,83	160
	Totalmente falsa	40,08	208
	No contesta [Missing]	0,76	4
P06b	519		
	Totalmente falsa	3,66	19
	Bastante falsa	5,78	30
	No lo sé	26,20	136
	Bastante cierta	40,85	212
	Totalmente cierta	23,51	122
	No contesta [Missing]	0,76	4
P06c	514		
	Totalmente cierta	6,42	33
	Bastante cierta	17,51	90
	No lo sé	47,47	244
	Bastante falsa	11,09	57
	Totalmente falsa	17,51	90
	No contesta [Missing]	1,72	9
P06d	514		
	Totalmente falsa	7,78	40
	Bastante falsa	16,93	87
	No lo sé	23,74	122
	Bastante cierta	44,55	229
	Totalmente cierta	7,00	36
	No contesta [Missing]	1,72	9
P07a	523		
	Siempre	4,97	26
	Casi siempre	10,13	53
	Muchas veces	25,43	133
	Algunas veces	28,87	151
	Sólo alguna vez	23,71	124
	Nunca	6,88	36
P07b	523		
	Siempre	3,06	16
	Casi siempre	3,44	18
	Muchas veces	11,66	61
	Algunas veces	23,52	123
	Sólo alguna vez	26,39	138
	Nunca	31,93	167
P07c	522		
	Siempre	2,49	13
	Casi siempre	16,28	85
	Muchas veces	25,48	133
	Algunas veces	34,67	181
	Sólo alguna vez	17,24	90
	Nunca	3,83	20
	No contesta [Missing]	0,19	1

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P07d	521		
	Siempre	2,30	12
	Casi siempre	4,22	22
	Muchas veces	12,09	63
	Algunas veces	37,24	194
	Sólo alguna vez	33,40	174
	Nunca	10,75	56
No contesta [Missing]	0,38	2	
P07e	520		
	Siempre	1,92	10
	Casi siempre	15,00	78
	Muchas veces	27,50	143
	Algunas veces	35,19	183
	Sólo alguna vez	15,38	80
	Nunca	5,00	26
No contesta [Missing]	0,57	3	
P07f	523		
	Siempre	2,68	14
	Casi siempre	13,19	69
	Muchas veces	21,80	114
	Algunas veces	33,27	174
	Sólo alguna vez	21,99	115
Nunca	7,07	37	
P07g	521		
	Siempre	2,50	13
	Casi siempre	12,67	66
	Muchas veces	20,73	108
	Algunas veces	31,09	162
	Sólo alguna vez	24,18	126
	Nunca	8,83	46
No contesta [Missing]	0,38	2	
P07h	523		
	Siempre	4,21	22
	Casi siempre	5,93	31
	Muchas veces	28,30	148
	Algunas veces	34,61	181
	Sólo alguna vez	22,94	120
Nunca	4,02	21	
P07i	523		
	Siempre	4,40	23
	Casi siempre	7,65	40
	Muchas veces	30,40	159
	Algunas veces	35,56	186
	Sólo alguna vez	20,46	107
Nunca	1,53	8	
P08a	522		
	Siempre	0,19	1
	Muchas veces	11,88	62
	Algunas veces	27,97	146
	Sólo alguna vez	30,84	161
	Nunca	29,12	152
No contesta [Missing]	0,19	1	

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P08b	522		
	Siempre	5,36	28
	Muchas veces	22,22	116
	Algunas veces	25,67	134
	Sólo alguna vez	32,95	172
	Nunca	13,79	72
	No contesta [Missing]	0,19	1
P08c	520		
	Siempre	0,77	4
	Muchas veces	18,27	95
	Algunas veces	35,58	185
	Sólo alguna vez	32,31	168
	Nunca	13,08	68
	No contesta [Missing]	0,57	3
P08d	519		
	Siempre	1,35	7
	Muchas veces	23,70	123
	Algunas veces	32,95	171
	Sólo alguna vez	31,02	161
	Nunca	10,98	57
	No contesta [Missing]	0,76	4
P08e	522		
	Siempre	0,57	3
	Muchas veces	7,28	38
	Algunas veces	13,60	71
	Sólo alguna vez	17,24	90
	Nunca	61,30	320
	No contesta [Missing]	0,19	1
P08f	521		
	Siempre	0,19	1
	Muchas veces	6,72	35
	Algunas veces	12,48	65
	Sólo alguna vez	17,66	92
	Nunca	62,96	328
	No contesta [Missing]	0,38	2
P08g	523		
	Siempre	4,40	23
	Muchas veces	21,22	111
	Algunas veces	25,62	134
	Sólo alguna vez	27,92	146
	Nunca	20,84	109
P08h	521		
	Siempre	0,58	3
	Muchas veces	18,04	94
	Algunas veces	27,64	144
	Sólo alguna vez	33,01	172
	Nunca	20,73	108
	No contesta [Missing]	0,38	2

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P08i	522		
	Siempre	0,77	4
	Muchas veces	18,77	98
	Algunas veces	31,61	165
	Sólo alguna vez	35,82	187
	Nunca	13,03	68
	No contesta [Missing]	0,19	1
P08j	520		
	Siempre	1,15	6
	Muchas veces	11,73	61
	Algunas veces	31,54	164
	Sólo alguna vez	35,19	183
	Nunca	20,38	106
	No contesta [Missing]	0,57	3
P08k	523		
	Siempre	1,34	7
	Muchas veces	14,91	78
	Algunas veces	32,89	172
	Sólo alguna vez	33,65	176
	Nunca	17,21	90
P08l	523		
	Siempre	0,57	3
	Muchas veces	10,90	57
	Algunas veces	27,15	142
	Sólo alguna vez	36,71	192
	Nunca	24,67	129
P09	453		
	DIRECCION GENERAL	0,44	2
	SECRETARIA GENERAL	0,88	4
	D.ORG.RR.HH.	4,64	21
	D.ECONOM.Y FINANCIERA	1,77	8
	D.TECNICA	6,18	28
	D. COMERCIAL	0,22	1
	DIRECCION CANAL SUR TV.	1,55	7
	D.INFORMATIVOS	38,19	173
	D.DE ANTENA	1,99	9
	D.GESTION DE LA PRODUCCION	10,60	48
	D. DE PROGRAMAS	4,86	22
	D. DE EMISIONES Y CONTINUIDAD	7,73	35
	D. CANAL 2 ANDALUCIA	1,55	7
	JEFATURA DE EXPLOTACION RADIO	0,22	1
	JEFATURA TCA. TV.	19,21	87
	No contesta [Missing]	14,69	78
P10	529		
	ADMINISTRATIVOS	7,94	42
	AUXILIAR DE SERVICIOS GENERALES	2,46	13
	DOCUMENTACION	6,81	36
	AYUDANTE DE PRODUCCION	6,62	35
	PRODUCTOR	4,54	24
	AYUDANTE DE REALIZACION	6,05	32
	REALIZADOR	4,35	23
	ELECTRONICOS	5,29	28
	VIDEO	8,51	45

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
	CAMARAS	6,43	34
	CONDUCTOR	0,19	1
	EDITOR DE CONTINUIDAD	2,27	12
	REDACTORES	17,96	95
	PRESENTADOR-PRODUCTOR DE RADIO	0,19	1
	MANDOS	1,70	9
	MANDOS INTERMEDIOS	3,59	19
	OPERADOR SONIDO RADIO	0,19	1
	OPERADOR SONIDO TV	1,32	7
	ATENCION AL PUBLICO	0,95	5
	INFORMATICOS	1,70	9
	ELECTRICOS	3,02	16
	CONSEJO	0,19	1
	AYT.TCO.MEZCLADOR	1,32	7
	DISEÑO	0,95	5
	OTROS	5,48	29
	No contesta [Missing]	0,94	5
P11	521		
	Sí	55,09	287
reconocida salarialmente	No, el trabajo que hago en realidad está por encima de la categoría que tengo	37,24	194
reconocida salarialmente	No, el trabajo que hago en realidad está por debajo de la categoría que tengo	3,65	19
	No lo sé	4,03	21
	No contesta [Missing]	0,38	2
P12	523		
	Menos de 30 días	1,53	8
	Entre 1 mes y hasta 6 meses	1,15	6
	Más de 6 meses y hasta 2 años	3,82	20
	Más de 2 años y hasta 5 años	10,33	54
	Más de 5 años y hasta 10 años	20,46	107
	Más de 10 años	62,72	328
P13	523		
	Sí	35,76	187
	No	64,24	336
P14	515		
	Soy fijo (Soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo ...)	59,42	306
	Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)	0,39	2
interinidad, etc.)	Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción,	40,00	206
	No contesta [Missing]	0,19	1
	No contesta [Missing]	1,53	8
P15	515		
	A tiempo parcial	0,97	5
	A tiempo completo	58,06	299
	No tengo contrato	0,39	2
	No contesta [Missing]	39,96	209
	No contesta [Missing]	1,53	8

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P16	515		
	Jornada partida (mañana y tarde)	6,21	32
	Turno fijo de mañana	26,99	139
	Turno fijo de tarde	4,08	21
	Turno fijo de noche	1,55	8
	Turnos rotatorios excepto el de noche	12,43	64
	Turnos rotatorios con el de noche	16,50	85
	Horario irregular.	31,46	162
	No contesta [Missing]	0,76	4
	No contesta [Missing]	1,53	8
P17	515		
	De lunes a viernes	37,67	194
	Sólo fines de semana o festivos	2,14	11
	De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos	25,63	132
	Tanto entre semana como fines de semana y festivos	34,56	178
	No contesta [Missing]	1,53	8
P18	515		
	No me cambian de horario o de días de trabajo	24,08	124
	Normalmente me lo comunican regularmente, con X días de antelación	7,57	39
	Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día	17,28	89
	Normalmente conozco mi horario con antelación, per pueden cambiarmelo de un día para otro	51,07	263
	No contesta [Missing]	1,53	8
P18a	37		
	Frecuencia para el valor 0	24,32	9
	Frecuencia para el valor 1	2,70	1
	Frecuencia para el valor 2	18,92	7
	Frecuencia para el valor 3	10,81	4
	Frecuencia para el valor 4	10,81	4
	Frecuencia para el valor 5	2,70	1
	Frecuencia para el valor 6	2,70	1
	Frecuencia para el valor 7	8,11	3
	Frecuencia para el valor 10	2,70	1
	Frecuencia para el valor 14	2,70	1
	Frecuencia para el valor 15	8,11	3
	Frecuencia para el valor 30	5,41	2
	No contesta [Missing]	91,01	476
No pertinente	1,91	10	
P19	509		
	Frecuencia para el valor 0	2,55	13
	Frecuencia para el valor 3	0,20	1
	Frecuencia para el valor 7	0,20	1
	Frecuencia para el valor 12	0,20	1
	Frecuencia para el valor 14	0,20	1
	Frecuencia para el valor 15	0,20	1
	Frecuencia para el valor 18	0,39	2
	Frecuencia para el valor 19	0,20	1
	Frecuencia para el valor 20	0,39	2
	Frecuencia para el valor 21	0,59	3

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N.
	Frecuencia para el valor 22	0,20	1
	Frecuencia para el valor 23	0,39	2
	Frecuencia para el valor 24	0,39	2
	Frecuencia para el valor 27	0,98	5
	Frecuencia para el valor 28	1,18	6
	Frecuencia para el valor 29	0,39	2
	Frecuencia para el valor 30	1,18	6
	Frecuencia para el valor 33	0,20	1
	Frecuencia para el valor 35	66,21	337
	Frecuencia para el valor 36	0,98	5
	Frecuencia para el valor 37	2,75	14
	Frecuencia para el valor 38	3,54	18
	Frecuencia para el valor 39	1,38	7
	Frecuencia para el valor 40	5,89	30
	Frecuencia para el valor 41	0,79	4
	Frecuencia para el valor 42	1,57	8
	Frecuencia para el valor 43	0,20	1
	Frecuencia para el valor 45	2,75	14
	Frecuencia para el valor 46	0,20	1
	Frecuencia para el valor 49	1,18	6
	Frecuencia para el valor 50	0,59	3
	Frecuencia para el valor 51	0,39	2
	Frecuencia para el valor 52	0,20	1
	Frecuencia para el valor 53	0,20	1
	Frecuencia para el valor 55	0,20	1
	Frecuencia para el valor 60	0,59	3
	Frecuencia para el valor 70	0,20	1
	Frecuencia para el valor 76	0,20	1
	No contesta [Missing]	2,68	14
P20	46		
	Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)		
		32,61	15
	He estado de baja, de vacaciones, de permiso, .		
		43,48	20
	La semana anterior trabajé, 35 horas o más	23,91	11
	No contesta [Missing]	88,76	458
	No pertinente	2,33	12
P21	515		
	300 euros o menos	1,55	8
	Entre 452 y 601 euros	0,19	1
	Entre 602 y 751 euros	0,39	2
	Entre 752 y 902 euros	0,58	3
	Entre 903 y 1.202 euros	3,30	17
	Entre 1.203 y 1.503 euros	26,21	135
	Entre 1.504 y 1.803 euros	31,65	163
	Entre 1.804 y 2.104	23,69	122
	Entre 2.105 y 2.405 euros	10,49	54
	Más de 2.405 euros	1,94	10
	No contesta [Missing]	1,53	8
P22	523		
	Fijo	54,68	286
	Una parte fija y otra variable	45,32	237

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P23	517		
	Sí	57,83	299
	No	42,17	218
	No contesta [Missing]	1,15	6
P24	514		
	Aproximadamente, he estado X días de baja por enfermedad en el último año	41,05	211
	No he estado de baja por enfermedad en el último año	58,95	303
	No contesta [Missing]	1,72	9
P24a	219		
	Frecuencia para el valor 0	4,11	9
	Frecuencia para el valor 1	5,48	12
	Frecuencia para el valor 2	12,33	27
	Frecuencia para el valor 3	9,13	20
	Frecuencia para el valor 4	9,59	21
	Frecuencia para el valor 5	9,59	21
	Frecuencia para el valor 6	2,28	5
	Frecuencia para el valor 7	5,94	13
	Frecuencia para el valor 8	1,83	4
	Frecuencia para el valor 9	0,46	1
	Frecuencia para el valor 10	4,57	10
	Frecuencia para el valor 11	0,46	1
	Frecuencia para el valor 12	1,37	3
	Frecuencia para el valor 14	1,83	4
	Frecuencia para el valor 15	5,02	11
	Frecuencia para el valor 20	4,57	10
	Frecuencia para el valor 21	0,91	2
	Frecuencia para el valor 22	0,46	1
	Frecuencia para el valor 24	0,46	1
	Frecuencia para el valor 25	0,46	1
	Frecuencia para el valor 30	6,39	14
	Frecuencia para el valor 40	1,37	3
	Frecuencia para el valor 42	0,46	1
	Frecuencia para el valor 45	0,46	1
	Frecuencia para el valor 50	1,37	3
	Frecuencia para el valor 60	2,74	6
	Frecuencia para el valor 70	0,46	1
	Frecuencia para el valor 86	0,46	1
	Frecuencia para el valor 90	1,83	4
	Frecuencia para el valor 109	0,46	1
	Frecuencia para el valor 120	0,91	2
	Frecuencia para el valor 140	0,46	1
	Frecuencia para el valor 150	0,46	1
	Frecuencia para el valor 210	0,46	1
	Frecuencia para el valor 240	0,46	1
	Frecuencia para el valor 250	0,46	1
	No contesta [Missing]	1,72	9
	No pertinente	56,41	295
P25	511		
	Aproximadamente, he cogido X bajas por enfermedad en el último año	36,59	187
	No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año	63,41	324
	No contesta [Missing]	2,29	12

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P25a	195		
	Frecuencia para el valor 0	5,13	10
	Frecuencia para el valor 1	62,56	122
	Frecuencia para el valor 2	24,62	48
	Frecuencia para el valor 3	3,59	7
	Frecuencia para el valor 4	2,56	5
	Frecuencia para el valor 5	0,51	1
	Frecuencia para el valor 8	0,51	1
	Frecuencia para el valor 14	0,51	1
	No contesta [Missing]	2,29	12
No pertinente	60,42	316	
P26a	520		
	Siempre	19,62	102
	Muchas veces	35,96	187
	Algunas veces	34,81	181
	Sólo alguna vez	8,08	42
	Nunca	1,54	8
	No contesta [Missing]	0,57	3
P26b	519		
	Siempre	12,52	65
	Muchas veces	31,02	161
	Algunas veces	31,98	166
	Sólo alguna vez	18,30	95
	Nunca	6,17	32
No contesta [Missing]	0,76	4	
P26c	515		
	Siempre	30,10	155
	Muchas veces	34,37	177
	Algunas veces	23,50	121
	Sólo alguna vez	8,35	43
	Nunca	3,69	19
No contesta [Missing]	1,53	8	
P26d	519		
	Siempre	20,23	105
	Muchas veces	33,33	173
	Algunas veces	32,95	171
	Sólo alguna vez	9,63	50
	Nunca	3,85	20
No contesta [Missing]	0,76	4	
P27a	522		
	Siempre	45,02	235
	Muchas veces	37,16	194
	Algunas veces	11,30	59
	Sólo alguna vez	3,64	19
	Nunca	2,87	15
No contesta [Missing]	0,19	1	

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P27b	521		
	Siempre	59,50	310
	Muchas veces	29,94	156
	Algunas veces	5,76	30
	Sólo alguna vez	3,07	16
	Nunca	1,73	9
	No contesta [Missing]	0,38	2
P27c	519		
	Siempre	47,01	244
	Muchas veces	35,65	185
	Algunas veces	13,29	69
	Sólo alguna vez	2,50	13
	Nunca	1,54	8
	No contesta [Missing]	0,76	4
P27d	521		
	Siempre	26,10	136
	Muchas veces	29,75	155
	Algunas veces	28,98	151
	Sólo alguna vez	12,28	64
	Nunca	2,88	15
	No contesta [Missing]	0,38	2
P27e	521		
	Siempre	33,59	175
	Muchas veces	37,24	194
	Algunas veces	18,23	95
	Sólo alguna vez	7,29	38
	Nunca	3,65	19
	No contesta [Missing]	0,38	2
P27f	522		
	Siempre	12,84	67
	Muchas veces	28,93	151
	Algunas veces	28,54	149
	Sólo alguna vez	19,35	101
	Nunca	10,34	54
	No contesta [Missing]	0,19	1
P27g	521		
	Siempre	11,71	61
	Muchas veces	26,49	138
	Algunas veces	27,64	144
	Sólo alguna vez	17,27	90
	Nunca	16,89	88
	No contesta [Missing]	0,38	2
P27h	522		
	Siempre	45,40	237
	Muchas veces	37,55	196
	Algunas veces	11,88	62
	Sólo alguna vez	3,07	16
	Nunca	2,11	11
	No contesta [Missing]	0,19	1

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P27i	517		
	Siempre	14,51	75
	Muchas veces	25,73	133
	Algunas veces	23,60	122
	Sólo alguna vez	17,41	90
	Nunca	18,76	97
	No contesta [Missing]	1,15	6
P27j	521		
	Siempre	7,10	37
	Muchas veces	26,10	136
	Algunas veces	31,86	166
	Sólo alguna vez	25,34	132
	Nunca	9,60	50
	No contesta [Missing]	0,38	2
P27k	522		
	Siempre	11,69	61
	Muchas veces	29,31	153
	Algunas veces	27,39	143
	Sólo alguna vez	22,03	115
	Nunca	9,58	50
	No contesta [Missing]	0,19	1
P27l	522		
	Siempre	8,81	46
	Muchas veces	33,72	176
	Algunas veces	29,31	153
	Sólo alguna vez	22,03	115
	Nunca	6,13	32
	No contesta [Missing]	0,19	1
P28a	520		
	Siempre	5,00	26
	Muchas veces	22,88	119
	Algunas veces	34,23	178
	Sólo alguna vez	24,42	127
	Nunca	13,46	70
	No contesta [Missing]	0,57	3
P28b	521		
	Siempre	3,26	17
	Muchas veces	12,09	63
	Algunas veces	23,61	123
	Sólo alguna vez	26,30	137
	Nunca	34,74	181
	No contesta [Missing]	0,38	2
P28c	520		
	Siempre	11,35	59
	Muchas veces	25,38	132
	Algunas veces	34,81	181
	Sólo alguna vez	19,42	101
	Nunca	9,04	47
	No contesta [Missing]	0,57	3

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P28d	519		
	Siempre	15,22	79
	Muchas veces	36,22	188
	Algunas veces	26,59	138
	Sólo alguna vez	12,91	67
	Nunca	9,06	47
	No contesta [Missing]	0,76	4
P28e	522		
	Siempre	5,17	27
	Muchas veces	19,35	101
	Algunas veces	41,76	218
	Sólo alguna vez	25,10	131
	Nunca	8,62	45
	No contesta [Missing]	0,19	1
P28f	521		
	Siempre	9,02	47
	Muchas veces	14,97	78
	Algunas veces	16,89	88
	Sólo alguna vez	19,58	102
	Nunca	39,54	206
	No contesta [Missing]	0,38	2
P28g	521		
	Siempre	7,29	38
	Muchas veces	21,31	111
	Algunas veces	26,87	140
	Sólo alguna vez	27,64	144
	Nunca	16,89	88
	No contesta [Missing]	0,38	2
P28h	521		
	Siempre	14,20	74
	Muchas veces	32,05	167
	Algunas veces	25,72	134
	Sólo alguna vez	17,47	91
	Nunca	10,56	55
	No contesta [Missing]	0,38	2
P29a	522		
	Siempre	26,63	139
	Muchas veces	41,76	218
	Algunas veces	19,54	102
	Sólo alguna vez	7,66	40
	Nunca	4,41	23
	No contesta [Missing]	0,19	1
P29b	520		
	Siempre	16,35	85
	Muchas veces	34,81	181
	Algunas veces	27,31	142
	Sólo alguna vez	15,77	82
	Nunca	5,77	30
	No contesta [Missing]	0,57	3

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P29c	522		
	Siempre	26,82	140
	Muchas veces	37,16	194
	Algunas veces	18,39	96
	Sólo alguna vez	12,84	67
	Nunca	4,79	25
	No contesta [Missing]	0,19	1
P29d	522		
	Siempre	28,16	147
	Muchas veces	34,29	179
	Algunas veces	25,29	132
	Sólo alguna vez	8,62	45
	Nunca	3,64	19
	No contesta [Missing]	0,19	1
P29e	520		
	Siempre	53,27	277
	Muchas veces	25,00	130
	Algunas veces	10,00	52
	Sólo alguna vez	8,46	44
	Nunca	3,27	17
	No contesta [Missing]	0,57	3
P29f	521		
	Siempre	37,81	197
	Muchas veces	35,89	187
	Algunas veces	18,43	96
	Sólo alguna vez	5,18	27
	Nunca	2,69	14
	No contesta [Missing]	0,38	2
P29g	522		
	Siempre	14,75	77
	Muchas veces	26,63	139
	Algunas veces	32,18	168
	Sólo alguna vez	18,20	95
	Nunca	8,24	43
	No contesta [Missing]	0,19	1
P29h	521		
	Siempre	31,29	163
	Muchas veces	36,28	189
	Algunas veces	22,46	117
	Sólo alguna vez	6,72	35
	Nunca	3,26	17
	No contesta [Missing]	0,38	2
P29i	520		
	Siempre	15,58	81
	Muchas veces	19,42	101
	Algunas veces	26,92	140
	Sólo alguna vez	23,46	122
	Nunca	14,62	76
	No contesta [Missing]	0,57	3

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P29j	516		
	Siempre	41,28	213
	Muchas veces	22,48	116
	Algunas veces	19,57	101
	Sólo alguna vez	8,53	44
	Nunca	8,14	42
	No contesta [Missing]	1,34	7
P29k	521		
	Siempre	13,05	68
	Muchas veces	27,26	142
	Algunas veces	28,79	150
	Sólo alguna vez	18,81	98
	Nunca	12,09	63
	No contesta [Missing]	0,38	2
P29l	522		
	Siempre	25,10	131
	Muchas veces	28,74	150
	Algunas veces	23,18	121
	Sólo alguna vez	15,71	82
	Nunca	7,28	38
	No contesta [Missing]	0,19	1
P30a	521		
	Muy preocupado	25,72	134
	Bastante preocupado	18,23	95
	Más o menos preocupado	19,96	104
	Poco preocupado	19,19	100
	Nada preocupado	16,89	88
	No contesta [Missing]	0,38	2
P30b	522		
	Muy preocupado	9,96	52
	Bastante preocupado	17,43	91
	Más o menos preocupado	32,38	169
	Poco preocupado	25,67	134
	Nada preocupado	14,56	76
	No contesta [Missing]	0,19	1
P30c	522		
	Muy preocupado	20,31	106
	Bastante preocupado	18,97	99
	Más o menos preocupado	23,56	123
	Poco preocupado	24,71	129
	Nada preocupado	12,45	65
	No contesta [Missing]	0,19	1
P30d	522		
	Muy preocupado	26,63	139
	Bastante preocupado	20,11	105
	Más o menos preocupado	21,65	113
	Poco preocupado	20,69	108
	Nada preocupado	10,92	57
	No contesta [Missing]	0,19	1

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P31a	518		
	Siempre	16,99	88
	Muchas veces	37,45	194
	Algunas veces	29,15	151
	Sólo alguna vez	10,81	56
	Nunca	5,60	29
	No contesta [Missing]	0,96	5
P31b	518		
	Siempre	7,72	40
	Muchas veces	25,29	131
	Algunas veces	39,38	204
	Sólo alguna vez	18,15	94
	Nunca	9,46	49
	No contesta [Missing]	0,96	5
P31c	516		
	Siempre	35,85	185
	Muchas veces	32,95	170
	Algunas veces	21,51	111
	Sólo alguna vez	5,81	30
	Nunca	3,88	20
	No contesta [Missing]	1,34	7
P31d	516		
	Siempre	42,83	221
	Muchas veces	35,27	182
	Algunas veces	13,37	69
	Sólo alguna vez	4,46	23
	Nunca	4,07	21
	No contesta [Missing]	1,34	7
P31e	517		
	Siempre	1,55	8
	Muchas veces	20,50	106
	Algunas veces	32,11	166
	Sólo alguna vez	28,82	149
	Nunca	17,02	88
	No contesta [Missing]	1,15	6
P31f	517		
	Siempre	29,40	152
	Muchas veces	32,69	169
	Algunas veces	20,12	104
	Sólo alguna vez	8,70	45
	Nunca	9,09	47
	No contesta [Missing]	1,15	6
P31g	519		
	Siempre	7,90	41
	Muchas veces	47,40	246
	Algunas veces	30,06	156
	Sólo alguna vez	11,37	59
	Nunca	3,28	17
	No contesta [Missing]	0,76	4

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P31h	518		
	Siempre	3,86	20
	Muchas veces	6,95	36
	Algunas veces	19,11	99
	Sólo alguna vez	30,89	160
	Nunca	39,19	203
	No contesta [Missing]	0,96	5
P31i	519		
	Siempre	4,24	22
	Muchas veces	21,39	111
	Algunas veces	35,65	185
	Sólo alguna vez	27,94	145
	Nunca	10,79	56
	No contesta [Missing]	0,76	4
P31j	517		
	Siempre	2,13	11
	Muchas veces	22,63	117
	Algunas veces	36,75	190
	Sólo alguna vez	29,40	152
	Nunca	9,09	47
	No contesta [Missing]	1,15	6
P32a	519		
	Siempre	18,11	94
	Muchas veces	42,20	219
	Algunas veces	27,17	141
	Sólo alguna vez	9,25	48
	Nunca	3,28	17
	No contesta [Missing]	0,76	4
P32b	519		
	Siempre	18,50	96
	Muchas veces	41,81	217
	Algunas veces	25,63	133
	Sólo alguna vez	10,79	56
	Nunca	3,28	17
	No contesta [Missing]	0,76	4
P32c	519		
	Siempre	16,38	85
	Muchas veces	41,04	213
	Algunas veces	29,48	153
	Sólo alguna vez	10,40	54
	Nunca	2,70	14
	No contesta [Missing]	0,76	4
P32d	518		
	Siempre	12,55	65
	Muchas veces	24,71	128
	Algunas veces	22,39	116
	Sólo alguna vez	21,62	112
	Nunca	18,73	97
	No contesta [Missing]	0,96	5

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P32e	517		
	Siempre	16,05	83
	Muchas veces	24,95	129
	Algunas veces	22,82	118
	Sólo alguna vez	20,31	105
	Nunca	15,86	82
	No contesta [Missing]	1,15	6
P32f	519		
	Siempre	9,44	49
	Muchas veces	22,74	118
	Algunas veces	26,59	138
	Sólo alguna vez	22,93	119
	Nunca	18,30	95
	No contesta [Missing]	0,76	4
P33a	520		
	Siempre	6,54	34
	Muchas veces	7,50	39
	Algunas veces	13,46	70
	Sólo alguna vez	19,04	99
	Nunca	53,46	278
	No contesta [Missing]	0,57	3
P33b	519		
	Siempre	29,29	152
	Muchas veces	26,78	139
	Algunas veces	29,29	152
	Sólo alguna vez	10,40	54
	Nunca	4,24	22
	No contesta [Missing]	0,76	4
P33c	521		
	Siempre	23,22	121
	Muchas veces	48,94	255
	Algunas veces	20,54	107
	Sólo alguna vez	5,18	27
	Nunca	2,11	11
	No contesta [Missing]	0,38	2
P33d	520		
	Siempre	23,85	124
	Muchas veces	44,23	230
	Algunas veces	22,50	117
	Sólo alguna vez	6,35	33
	Nunca	3,08	16
	No contesta [Missing]	0,57	3
P33e	519		
	Siempre	32,37	168
	Muchas veces	27,55	143
	Algunas veces	21,58	112
	Sólo alguna vez	12,52	65
	Nunca	5,97	31
	No contesta [Missing]	0,76	4

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P34a	516		
	Siempre	4,26	22
	Muchas veces	8,72	45
	Algunas veces	21,51	111
	Sólo alguna vez	23,45	121
	Nunca	42,05	217
	No contesta [Missing]	1,34	7
P34b	519		
	Siempre	4,62	24
	Muchas veces	16,76	87
	Algunas veces	32,76	170
	Sólo alguna vez	22,93	119
	Nunca	22,93	119
	No contesta [Missing]	0,76	4
P34c	518		
	Siempre	4,25	22
	Muchas veces	14,86	77
	Algunas veces	31,66	164
	Sólo alguna vez	24,32	126
	Nunca	24,90	129
	No contesta [Missing]	0,96	5
P34d	520		
	Siempre	7,69	40
	Muchas veces	17,88	93
	Algunas veces	27,31	142
	Sólo alguna vez	22,69	118
	Nunca	24,42	127
	No contesta [Missing]	0,57	3
P35a	519		
	Muy satisfecho	4,05	21
	Bastante satisfecho	20,42	106
	Más o menos satisfecho	36,42	189
	Poco satisfecho	24,28	126
	Nada satisfecho	14,84	77
	No contesta [Missing]	0,76	4
P35b	520		
	Muy satisfecho	1,35	7
	Bastante satisfecho	9,81	51
	Más o menos satisfecho	21,73	113
	Poco satisfecho	29,62	154
	Nada satisfecho	37,50	195
	No contesta [Missing]	0,57	3
P35c	519		
	Muy satisfecho	0,58	3
	Bastante satisfecho	17,34	90
	Más o menos satisfecho	31,60	164
	Poco satisfecho	30,06	156
	Nada satisfecho	20,42	106
	No contesta [Missing]	0,76	4

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Pregunta	Respuesta	%	N
P35d	517		
	Muy satisfecho	4,26	22
	Bastante satisfecho	31,14	161
	Más o menos satisfecho	37,52	194
	Poco satisfecho	19,73	102
	Nada satisfecho	7,35	38
	No contesta [Missing]	1,15	6
P36a	519		
	Siempre	2,31	12
	Muchas veces	15,41	80
	Algunas veces	27,55	143
	Sólo alguna vez	30,06	156
	Nunca	24,66	128
	No contesta [Missing]	0,76	4
P36b	519		
	Siempre	5,59	29
	Muchas veces	21,00	109
	Algunas veces	30,44	158
	Sólo alguna vez	28,52	148
	Nunca	14,45	75
	No contesta [Missing]	0,76	4
P36c	518		
	Siempre	3,67	19
	Muchas veces	12,55	65
	Algunas veces	25,48	132
	Sólo alguna vez	38,80	201
	Nunca	19,50	101
	No contesta [Missing]	0,96	5
P36d	516		
	Siempre	2,13	11
	Muchas veces	16,28	84
	Algunas veces	31,40	162
	Sólo alguna vez	29,07	150
	Nunca	21,12	109
	No contesta [Missing]	1,34	7

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

OBSERVACIONES GENERALES

NO DEBERIAMOS TENER TANTA JEFATURA INTERMEDIA QUE SOLO COMPLICA LAS COSAS.

EXISTE DISCRIMINACIÓN EN LA FORMA DE CONTRATAR Y EN LA RELACION LABORAL DE PARTE DE LAS JEFATURAS DEPENDIENDO QUE TRABAJADOR SEA O DE QUE PERSONA SE TRATE, EN CADA CASO (DISCRIMINACION).

Y SOBRE TODO PUESTOS DE TRABAJO OCUPADOS POR PERSONAS CONTRATADAS QUE NO CUMPLEN CON LOS REQUISITOS DE LOS PUESTOS, NI DE LA CONTRATACION NEGANDOLE O DIFICULTANDO EL ACCESO A LAS PERSONAS O TRABAJADORES CUALIFICADOS QUE NORMALMENTE LLEVAN AÑOS CONTRATADOS.

MATIZACION A LA PREGUNTA N° 18: APENAS ME CAMBIAN EL TURNO, PERO SI LO HACEN, PUEDE SER DE UN AVISO EN HORAS.

MATIZACION A LA PREGUNTA N° 29: CUANDO ME REFIERO A MI EMPRESA, HABLO DEL PROYECTO DE RADIOTELEVISION ANDALUZA Y NO A SU DIRECCION, QUE ME DA IGUAL.

ANALISIS: EN ESTA EMPRESA, HE SUFRIDO PERSECUCION EMPRESARIAL " MOBING ". ME HAN ECHADO A LA CALLE Y ESTOY AQUÍ POR UNA OPOSICION.

DE LA DIRECCION, SOLO PUEDO DECIR QUE ESTA FORMADA POR LOS MISMOS ESTOMAGOS AGRADECIDOS DE SIEMPRE.

NADA CAMBIA. LA PROMOCION PROFESIONAL SE GANA EN LOS PASILLOS. COMO NO ASPIRO A NADA, ME DA IGUAL, PERO FASTIDIA VER LO QUE SE VE. ME SIENTO UN LABORATORIO EN UNA BUENA EMPRESA, BIEN PAGADO, QUE VIENE A HACER SU TRABAJO, LO MEJOR QUE SABE, PARA OFRECERSELO A MIS JEFES, QUE SON LA AUDIENCIA: LOS ANDALUCES.

NO SE TIENE EN CUENTA LAS ENFERMEDADES QUE PADECEN O HAN PADECIDO LOS COMPAÑEROS, NI SE PONEN REMEDIOS PARA EVITAR QUE VUELVA A PASAR. SIEMPRE DEJAN LOS ARREGLOS O CAMBIOS PARA UN FUTURO (POR EJEMPLO - MOBILIARIO , DISTANCIA VISUAL A LA PANTALLA) , CON EL ARGUMENTO QUE VAN A CAMBIARLO CUANDO CAMBIEMOS DE LUGAR DE TRABAJO CON LA DIGITILIZACION.

SE PREGUNTA MUCHO COMO ESTARAN, PERO LUEGO NO SE HACE NADA, INCLUSO SI VAS AL MEDICO DE LA MUTUA Y LE OCURRE ALGO, TE CURA MOMENTANEAMENTE PERO NO PROPONE UNA SOLUCION PARA EL DIA DIA.

FLEXIBILIDAD DE HORARIOS DE TRABAJO EN TURNO FIJO POR TAREAS ADMINISTRATIVAS.

FALTA ESTUDIO POR AREAS/DPTOS./ JEFATURAS DE LA CARGA DE TRABAJO, RESPONSABILIDAD, ETC.

ME PARECE UNA INCONGRUENCIA ESTE ESTUDIO EN UNA EMPRESA QUE NI PAGA LA DISPONIBILIDAD NI LA TURNICIDAD Y SE PREOCUPA ABSOLUTAMENTE NADA DE LAS CONDICIONES LABORALES DE UNA BUENA PARTE DE SUS TRABAJADORES. ESO POR NO HABLAR DE LA ABSURDA POLITICA DE REMUNERACIONES.

NO ME SIENTO EN ABSOLUTA VALORADA. PERO NO SOLO YO, LA INMENSA MAYORIA DE MIS COMPAÑEROS CERO QUE ESTAN IGUAL, TANTO QUE EN MI OPINION, CANAL SUR SE HA " CARGADO " TODA UNA GENERACION DE PERIODISTAS. PROFESIONALES QUE NOS INCORPORAMOS A LA RTVA CUANDO SE CREO CON MUCHA ILUSION Y GANAS DE TRABAJAR, QUE EN MUCHOS CASOS VENIAMOS YA DE OTROS MEDIOS, QUE NOS HEMOS DEJADO AQUÍ LOS MEJORES AÑOS DE NUESTRA VIDA, QUE NO QUEREMOS OTRA COSA QUE HACER BIEN Y HONESTAMENTE NUESTRO TRABAJO, QUE NO ASPIRAMOS A CARGOS. PERO NOS ENCONTRAMOS CON UN MONTON DE JEFES Y JEFECILLOS, CON MUY ESCASA CUALIFICACION PROFESIONAL, CON MUY ESCASA CUALIFICACION PROFESIONAL, CARENTE DE CRITERIOS, CON MUY POCOS " ALTURA " PROFESIONAL: GENTE DOCIL, SERVIL... Y EN SUS MANOS ESTAMOS. TRISTE, MUY TRISTE.

UNA DE LAS RAZONES DE MI INSATISFACCION ES EL POCO INTERES QUE SE PONE EN LAS INICIATIVAS DE LOS TRABAJADORES A LA HORA DE IDEAR NUEVOS PROYECTOS.

OTRA ES LA ESCASEZ NO, LA INEXISTENCIA DE MATERIAL. ¿ DE QUE SIRVEN TANTOS CURSOS SI YO NO TENGO ACCESO A UN ORDENADOR ?.

* LA CARGA DE TRABAJO DE LUNES A VIERNES, SOBRE TODO EN TURNO DE MAÑANA, ES EXAGERADA. SOLO EN LLAMADAS DE TELEFONO QUE RECIBIMOS SON DEL ORDEN DE 100 DIARIAS.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

NECESITAMOS MAS PERSONAL, AL MENOS EN LOS TURNOS MATUTINOS.

* A VECES LLEGAMOS A SER 14 PERSONAS EN UN HABITACULO DE 30M2., LO CUAL INCOMODA LA FORMA DE TRABAJO.

CUESTA DISTINGUIR ANFORAS DE CERAMICA DE LOS CANTAROS DE BARRO.

FLEXIBILIDAD HORARIA.

MAYOR TRANSPARENCIA SINDICAL, CREO QUE SERIA NECESARIO UNA ROTACION FORZOSA EVITANDO VICIOS Y DE ESTA FORMA REACTIVAR EL VALOR SINDICAL.

EXISTE UNA FALTA DE MOTIVACION CONTINUA Y NO EXISTE DIALOGO ALGUNO ENTRE LOS DIFERENTES ESTRATOS.

CREO QUE ADEMAS DE LA TENSION LOGICA DE ESTE TIPO DE TRABAJO, NOS ESTA INFLUYENDO PROGRESIVAMENTE LAS CONDICIONES DEL LUGAR EN EL QUE DESARROLLAMOS EL MISMO. PROBLEMAS OCULARES, MUSCULARES (ESPALDA Y CUELLO) Y DIFERENCIAS DE TEMPERATURA ESTAN EXTENDIENDO AFECCIONES MUY SILILARES. CREO QUE INFLUYE MUCHO.

1°. HORARIOS DE ENTRADA Y SALIDA MAS FLEXIBLES.

2°. PODER TENER MAS CAPACIDAD DE DECISION EN LA COMPRA DEL MATERIA QUE USAMOS.

LLEGAR AL PUESTO DE TRABAJO ME SUPONE UN DESGASTE ENTRE EL TRAFICO Y EL APARCAMIENTO (SIEMPRE EN LA CARRETERA).

CREO QUE DEBERIA FLUIR MEJOR LA INFORMACION ENTRE LOS DIFERENTES DEPARTAMENTOS, ASI COMO ENTRE LAS JEFATURAS Y SUS EMPLEADOS.

NO ENTIENDO COMO VAMOS A SALTAR AL FUTURO DE LA DIGITALIZACION SIN CONOCIMIENTOS DE LA MATERIA.POR PARTE DE LA EMPRESA NO HAY INFORMACION CLARA Y PRECISA DEL FLUJO DE TRABAJO.CREO QUE DEBERIAN DE HABLAR CON LOS TRABAJADORES UNO A UNO Y ESCUCHAR SUS IDEAS.

MAYOR FLEXIBILIDAD GESTION DE TIEMPO.

INCENTIVOS/INICIATIVAS PROMOVER CREATIVIDAD Y CAPACIDADES DE LOS TRABAJADORES.

REDUCIR LA BUROCRACIA/SISTEMA PIRAMIDAL ,INEFICACIA EN LA GESTION DEL TRABAJO EN LA EMPRESA.

SISTEMA DE PROMOCIONES Y BOLSAS DE TRABAJO SEGUN CAPACIDAD Y MERITOS, CON BOLSAS LEGALMENTE CONSTITUIDA Y PUNTUALMENTE RENOVADAS.ELIMINAR EL CLIENTERISMO.

MEJORAR LA COMUNICACION CON LOS TRABAJADORES CONTANDO CON SU OPINIOS PARA REALIZAR CAMBIOS EN ESTRUCTURAS DE TRABAJO,COMPRAS DE NUEVO MATERIAL, ETC.

DEBERIA SER EQUITATIVO EL TRABAJO EN LAS MISMAS CATEGORIAS, PORQUE OBSERVO QUE HAY COMPAÑEROS DENTRO DE LA MISMA CATEGORIA QUE HACEN BASTANTE MENOS.LOS MOZOS DE TRAFICO NO TIENEN LA MISMA RESPONSABILIDAD QUE LOS MOZOS DE ENG, NI TIENEN EL MISMO " ESTRES " QUE LOS MOZOS DE ENG.

SE DEBERIA RECALIFICAR ALGUNA CATEGORIA.

MUCHOS PRODUCTORES DE B-03 DELEGAN MUCHA RESPONSABILIDAD A " MOZOS DE ALMACEN ENG " CON CATEGORIA B-05 Y SOBRE TODO EN LAS GALAS O PRODUCCIONES EXTERIORES.

TENGO 29 AÑOS Y PARECE QUE TENGO QUE ESTAR RESPETANDO DECISIONES INUTILES Y SIN ARGUMENTO SIMPLEMENTE POR MI JUVENTUD.

EL PROBLEMA FUNDAMENTAL EN MI PUESTO DE TRABAJO ES DE MOTIVACION. TENEMOS UN JEFE QUE HA CONFORMADO UN DEPARTAMENTO QUE ES COMO EL: PLANO , NO HAY POSIBILIDADES DE PROMOCION, Y SOBRE TODO, NO HAY POSIBILIDADES DE RECICLAJE.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

ME SIENTO COMO UNA VACA A LA QUE CONECTAN A LA ODEÑADORA POR LA MAÑANA Y DESCONECTAN POR LA TARDE. EL ESTABLO, ESO SI, ES UN POCO MAS AMPLIO Y BONITO QUE EL DE LOS MINEROS, POR LO QUE HAY QUE DAR GRACIAS A DIOS.

TAMBIEN SIENTO QUE HAY QUE DARLE LAS GRACIAS CONTINUAMENTE A LAS PERSONAS QUE PERMITEN CON SU MAGNANIMIDAD QUE YO TRABAJE AQUI.

ES INCREIBLE LA SITUACION DE INDEFENSION QUE SUFRIMOS LOS TRABAJADORES TEMPORALES DE CANAL SUR.

ME GUSTARIA QUE HUBIESE MAS DEMOCRACIA EN LA ELABORACION DE LOS INFORMATIVOS, QUE LOS CONTENIDOS FUESEN ELEGIDOS PENSANDO EN LOS CIUDADANOS, SIN TENER QUE RENDIR CUENTAS A NADIE MAS QUE A LA OPINION PUBLICA.

CREO QUE NO SE CUENTA LO SUFICIENTE CON EL TRABAJADOR. NO SE LE ESCUCHA. SE DAN MUCHAS COAS POR HECHO SIN IMPORTAR SU OPINION, TAMPOCO, HAY GRANDES POSIBILIDADES DE PROMOCION PROFESIONAL (O QUIZAS SOLO PARA ALGUNOS) LO QUE REDUNDA EN EL DESANIMO QUE A SU VEZ REPERCUTE EN EL TRABAJO COTIDIANO.

EN ESTA PROFESION ES NECESARIO TENER UN HORARIO MAS FLEXIBLE, POR LO QUE CONSIDERO QUE NO ES " ACERTADO " EL METODO DE CONTROL DE HORARIOS IMPUESTOS CON EL SISTEMA DEL NUEVO " TORNO " UN ATRAZO QUE HACE RADICALIZARSE ANTE IMPREVISTOS DE ULTIMA HORA Y QUE PUEDE HACER MAS LENTO EL TIEMPO DE REACCION ANTE UN SUCESO INESPERADO, LA INFORMACION NO ESPERA....

EL DESPACHO ES DEMASIADO PEQUEÑOS PARA 3 PERSONAS.

ESTA EMPRESA NO TOMA EN CUENTA LA OPINION DE SUS TRABAJADORES A LA HORA DE LA COMPRA DE MATERIAL TECNICO OPTIMO PARA REALIZAR NUESTRAS FUNCIONES CON LAS MAXIMAS GARANTIAS DE CALIDAD.

EN LA DOTACION DE MATERIAL DE SEGURIDAD Y VESTUARIO SE TOMAN DECISIONES DE COMPRA DE FORMA ERRONEA, SIN TENER EN CONSIDERACION LA NECESIDAD REAL DE NUESTROS TRABAJOS QUE TRAI DO COMO CONSECUENCIA LA MERMA DE CALIDAD ENORME EN DETERMINADOS ELEMENTOS DE NUESTROS VESTUARIOS QUE DEBEN CONSEGUIR UN MAYOR GRADO DE COMODIDAD EN SITUACIONES CLIMATICAS ADVERSAS, PROVOCANDO MALESTAR Y DIFICULTADES INNECESARIAS.

EN OCASIONES ME HE SENTIDO MENOSPRECIADO COMO PROFESIONAL POR OTRAS CATEGORIAS (REDACTOR/A - REALIZADOR/A), AL TOMARME EN CUENTA, SOLO POR EL MATERIAL TECNICO QUE MANEJO (LA CAMARA), Y NO COMO LA PERSONA QUE HA REALIZADO LA TOMA DE IMAGENES PARA SUS TRABAJOS.

¡ UNA GUARDERIA EN EL CENTRO DE TRABAJO !.

MAYOR AUTONOMIA.

MEJOR ORGANIZACION DEL TRABAJO.

TRATO NO DISCRIMINATORIO.

YO VENGO DE SEVILLA EN AUTOBUS Y A VECES, SE RETRASA POR EL TRAFICO.VEO BIEN EL CONTROL DE HORARIOS QUE SE REALIZA CON EL TORNO PERO SI EL MARGEN SOLO ES DE 5 MINUTOS VOY A TENER PROBLEMAS BASTANTES VECES.DEBERIAN SER MAS FLEXIBLES, AUNQUE TAMBIEN ENTIENDO QUE ESTO SE HA HECHO PORQUE MUCHA GENTE NO LLEGA A SU HORA Y SE VA ANTES.

EL DEPARTAMENTO EN EL QUE TRABAJO ESTA ABANDONADO POR PARTE DE LOS RESPONSABLES DEL DEPARTAMENTO.

METAFORICAMENTE COMO EL CUENTO DE LA " CENICIENTA ". (HEBER LEIDO EL CUENTO SEÑORES ANALISTAS).

PERSONALMENTE , LO QUE MAS ME AFECTA ES LA FALTA DE POSIBILIDADES DE TRABAJAR EN PROYECTOS EN LOS QUE CREER, YA SEAN PERSONALES O AJENOS.

LO PEOR EN TELEVISION SON LAS CUOTAS DE PODER Y DE INTROMISION EN LOS TRABAJOS AJENOS QUE HAN ALCANZADO LOS REDACTORES EN TELEVISION.

EN MUCHOS CASOS REALIZAN (O QUIEREN REALIZAR), PRODUCEN (O QUIEREN PRODUCIR), MONTAN (O QUIEREN MONTAR). PRONTO QUERRAN LLEVAR LA CAMARA. SU NUMERO VA CRECIENDO Y VAN ASUMIENDO TAREAS QUE NO LE SON PROPIAS.

SI ANALIZAMOS EL STAFF DIRECTIVO. ¿ CUANTOS SON PERIODISTAS ?. LA MAYORIA- ¿ CAUNTOS SON LICENCIADOS EN IMAGEN, COMUNICACION AUDIOVISUAL, DOCUMENTACION U OTROS ?. CASI NINGUNO.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

LOS PERIODISTAS SON LA CORREA DEL PODER. Y CONTROLAR SU PODER ES, EN SUMA, CONTROLAR EL PODER POLITICO.

EL TRABAJO CON HORARIO IRREGULAR Y CAMBIOS CONSTANTES SUPONE UN DESGASTE EN LA CALIDAD DE VIDA PERSONAL QUE DEBERIA TENER UNA COMPENSACION ECONOMICA (YA QUE LA POSIBILIDAD DE HORARIO FLEXIBLE VA A ESTAR TOTALMETE ENCONCERTADA POR EL NUEVO SISTEMA DE CONTROL HORARIO) QUE LE DE UN SENTIDO AL SACRIFICIO Y ELIMINE AGRAVIOS COMPARATIVOS CON LOS TRABAJADORES QUE GOZAN DE UN HORARIO FIJO Y PERCIBEN EL MISMO SALARIO.

UN CONTROL HORARIO RIGIDO APLICADO A UN TRABAJADOR QUE POR LA NATURALEZA DE SU COMETIDO, SIGUE UN HORARIO IRREGULAR, SERA CAUDA DE UN ESTRES INNECESARIO QUE REDUNDARA EN LA CALIDAD Y PRODUCTIVIDAD.

EN LA PREGUNTA (28-D), NO PUEDO CONTESTAR PORQUE NUNCA HE COGIDO VACACIONES HASTA AHORA.

EN REDACCION, Y EN PROGRAMAS HAY UN GRADO ALTISIMO DE ACOSO MORAL EN EL TRABAJO. LOS JEFES ASIGNAN EL TRABAJO CON EL SOLO CRITERIO DE FAVORITISMO SI SABES HACER BIEN LA PELOTA, O ERES DE ALGUN " CLUB ", PROGRESAS. SI NO, TE PUEDES MORIR DE ASCO. ME PARECE UNA SITUACION TOTALMENTE INJUSTA. LOS JEFE Y EDITORES DEBERIAN DE SEGUIR CONTINUAMENTE CAUSAS SOBRE LIDERAZGO. NO TIENEN NI IDEAD. CREO QUE ES GRAN CANCER DE LA R.T.V.A., Y YA VA SIENDO HORA DE QUE ALGUIEN HAGA ALGO. TODO ELLO SIN ENTRAR EN CUESTIONES POLITICAS.

PIERDEN LOS NERVIOS CON FACILIDAD Y NO TIENEN CRITERIOS A LA HORA DE ASIGNAR LAS TAREAS. LOS VIAJE SIEMPRE LO HACEN LOS " MAS ", LOS MAS PELOTAS, LOS MAS ALLEGADOS. SALVO RARAS EXCEPCIONES LA ASIGNACION DE TAREAS ES INNECESARIA CON UNA CONSUSTANCIAL PERDIDA DE TIEMPO. LOS TONOS DE VOZ EN LOS QUE SE DIRIGEN A TI SON " BOCHORNOSOS ".

SE RECIBEN HABITUALMENTE FALTAS DE RESPETO EN EL TRABAJO. EL NIVEL DE EXIGENCIA ES BASTANTE ALTO Y NUNCA TE DICEN, O CASI NUNCA, QUE BIEN LO HAS HECHO.

CREO QUE DEBERIAN SEGUIR CURSOS SOBRE LIDERAZGO Y SOBRE COMO UTILIZAR BIEN LOS RECURSOS HUMANOS, YA QUE AFORTUNADAMENTE HAY UN CAPITAL HUMANO INMEJORABLE.

- EN LA PREGUNTA N°.16 AL PONER HORARIO IRREGULAR ME REFIERO A QUE PUEDO ESTAR EN UNA SEMANA DE TURNO DE MAÑANA, DE TARDE O NOCHE DENTRO DE LA MISMA.

- CREO QUE SE NOS TOMA POCO EN CUENTA NUESTRA OPINION POR PARTE DE LOS JEFES Y DE LA EMPRESA EN GENERAL, A LA HORA DE PODER AHORRAR DINERO Y TRABAJO A LA EMPRESA.

- LOS QUE LLEVAMOS MUCHO TIEMPO EN LA EMPRESA SOMOS LOS QUE MEJOR SABEMOS LO QUE SE TIENE QUE HACER PARA MEJORARLA Y QUE FUNCIONE BIEN.

- CREO QUE SE DESPILFARRA DINERO (QUE ADEMAS ES PUBLICO) EN TRABAJOS EN PRODUCTORA QUE PODRIAMOS HACER NOSOTROS.

- HAY GENTE QUE DEBERIA ESTAR MEJOR VALORADA POR SU LABOR Y TRABAJO, Y SIN EMBARGO, HAY OTROS QUE LES VALORA MAS SIN MERECELO.

MIS SUPERIORES NO HACEN UN TRABAJO RESPONSABLE NI DE CALIDAD. NO TIENEN RESPONSABILIDADES SOBRE LAS DECISIONES QUE TOMAN.

SOY UN OPERADOR DE CAMARA QUE TODOS LOS MESES TIENE QUE MENDIGAR EN RECURSOS HUMANOS PARA PODER ENGANCHAR CON ALGUN CONTACTO QUE QUEDE SUELTO POR UNA BAJA, VACACIONES....

PIENSO QUE ESTE CUESTIONARIO ESTA BIEN PARA AQUELLOS TRABAJADORES QUE ESTAN FIJOS O LO VAN HACER FIJOS POR LA CARA.

EN GENERAL CREO QUE NADIE SE PREOCUPA DE SI PUEDES CONCILIAR TU VIDA LABORAL COMN LA PERSONAL.NO TE COMUNICAN LOS CAMBIOS DE TURNO CON ANTERIORIDAD.HAY MUCHA FALTA DE COMUNICACION ENTRE LOS DISTINTOS DEPARTAMENTOS Y UNA GRAN FALTA DE RECONOCIMIENTO DEL TRABAJO QUE REALIZA CADA PERSONA Y DE LOS DISTINTOS PROBLEMAS QUE PUEDEN SURGIR DURANTE LA JORNADA LABORAL.

LA FALTA DE ESTABILIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO, HACE QUE LA GENTE ESTE DESCONTENTA YA QUE ESTO CONLLEVA LA FALTA DE VACACIONES, LA MOVILIDAD (EXCESIVA) GEOGRAFICA, TRABAJAR TODOS LOS FESTIVOS , ETC....

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

GRAN DIFICULTAD PARA CONCILIAR VIDA PROFESIONAL Y FAMILIAR, ESPECIALMENTE EN EL CASO DE FAMILIAS MONOPARENTALES.

ESCASO NIVEL DE EXIGENCIA EN LA CALIDAD DEL TRABAJO PRIMANDO ANTE TODO " EL RESOLVER ".

GRACIAS POR VUESTRO INTERES....

ME PARECEN BIEN INICIATIVAS COMO ESTAS, SIEMPRE Y CUANDO SUS RESULTADOS SIRVAN REALMENTE PARA EL COMETIDO QUE SE BUSCA.

" EL ESPACIO VITAL " DEBERIA SER SUPERIOR POR CADA TRABAJADOR EN MI DEPARTAMENTO, , PUES EL AMONTANAMIENTO NO FAVORECE LA REALIZACION DE RABAJO.

ADEMAS LAS CONDICIONES FRIO - CALOR SON MUY DEFICIENTES EN EL EDIFICIO DE SAN JUAN.

EL EQUIPAMIENTO TÉCNICO E INFORMÁTICO PARA REALIZAR MI TRABAJO ACTUALMENTE PRODRIA MEJORARSE MUVHO

MI TRABAJO NO LO VALORA MI JEFE EN ABSOLUTO NI EL MIO NI EL DE MIS COMPAÑEROS.

TAMPOCO CREO QUE ES VALORADO POR GRUPOS DE OTRAS CATEGORIAS HASTA QUE FALLA ALGO CLARO.

TENEMOS MENOS GENTES DE LA QUE NECESITAMOS PARA CUBRIR LOS TURNOS ESO SE TRADUCE EN MALOS HORARIOS, TRABAJAR HASTA 8 DIAS SEGUIDOS (* TARDE TARDE NOCHE NOCHE TARDE), CON CAMBIOS BRUSCOS E IRREGULARES EN EL HORARIO *.

SOLUCION DE NUESTRO JEFE EN FINES DE SEMANA SE DESPLAZAN LOS HORARIOS EN VEZ DE 8 A 15 Y 15 A 22 Y 22 A 05, PONEMOS HORARIOS DE 10 A 17 DE 18 A 01, QUITAMOS UN TURNO.TENGO IRRATABILIDAD LOS DIAS DE DESCANSO DESPUES DE LOS TURNOS QUE ME PONEN.

HORARIOS NO COMPATIBLES CON LA CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR.

REALIZO TAREAS DE SUPERIOR CATEGORIA.

ABANDONADO A LA SUERTE DE DIOS POR LOS JEFES.

FALTA ORGANIZACION Y PLANIFICACION.

NO ME PARECE QUE DETERMINADAS CUESTIONES SE ADECUEN A LA FORMULA " ANONIMATO " (INCLUIDA LA FORMA DE MI LETRA)....PERO NO DUDO DE QUE (LO) SEA EN EFECTO ANONIMO.

MUCHAS DE LAS CUESTIONES REQUERIRAN MATICES.

AÑADIR QUE LA NUEVA FORMA DE FICHAR EN EL TORNO ES ARBITRARIA, PORQUE ES FALSAMENTE INFLEXIBLE, OLVIDANDOSE (PORQUE LE INTERESA) DE ASUNTOS OBVIOS Y ROTUNDOS DEL CONVENIO (EJEMPLO: DESCANSO DE DOCE HORAS ENTRE JORNADAS.... HABITUALMENTE SALGO A LAS 22.00 Y ENTRO A LAS 8.00.

CREO QUE EL MAYOR RIESGO PSICOSOCIAL QUE TENEMOS ES LA INESTABILIDAD LABORAL.LOS CONTRATOS DURAN POCO, NO SABES CUANDO NI DONDE VOLVERAS A TRABAJAR. SIEMPRE ESTAS CAMBIANDO DE AMBIENTE, DE COMPAÑEROS, DE LUGAR, Y CON EL MIEDO DE QUE NO TE VUELVAN A LLAMAR. PERSONALMENTE, ME QUITA EL SUEÑO.

CREO QUE CADA TRABAJADOR TIENE QUE FORMAR PARTE DE LA EMPRESA, Y APORTAR SU GRANITO DE ARENA, SI A TODOS NOS TRATARAN COMO PARTE IMPORTANTE DE ELLA, Y FUERAMOS UN VALOR IMPORTANTE DE LA MISMA , FUNCIONARIA MEJOR.

1°.- SEGURIDAD EN EL TRABAJO = CONTRATOS FIJOS.

2°.- ILUSIONARTE CON EL TRABAJO (NO SLO CON EL DINERO).

3°.- TENER OPORTUNIDAD OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL.

SE DEBE FAVORECER MAS LA CONCILIACION LABORAL Y FAMILIAR.

EL MAYOR RIESGO NO SABER QUE, CON QUE MEDIOS, NI CUANDO DEBES HACER TU TRABAJO.

EXIGEN INMEDIATEZ, BRILLANTEZ, SIN DAR INFORMACION DE LO QUE DEBES HACER, ALGO QUE OCURRE CON EXCESIVA FRECUENCIA.

POR LAS CONDICIONES ESPECIFICAS DE NUESTRO PUESTO HAY BASTANTE DESCONOCIMIENTO POR EL RESTO DE LA EMPRESA E INCLUSO POR MUCHOS JEFES, ADEMAS NUESTRA VIDA PERSONAL ESTA BASTANTE AFECTADA POR LA ESPECIFICA

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

DISPONIBILIDAD EXIGIDA Y JAMAS DIFERENCIADA Y COMPENSADA POR LA EMPRESA. ESPERO QUE ESTO SE SIGA INDAGANDO. Y CORRIENDO CUANTO ANTES.

GRACIAS.

INFRAVALORACION DE NUESTRO PUESTO DE TRABAJO (SECRETARIA DE REDACCION). SOMOS VICTIMAS DE LA MALA PLANIFICACION DE " ALGUNOS " EDITORES.NO TIENE EN CUENTA EL TIEMPO QUE SE NECESITA ENTRE SUS VARIACIONES Y LLEVARLAS A CABO.ESTO REPERCUTE EN NUESTRO TRABAJO Y EN EL RESTO DE LOS ESLABONES (ROTULOS, REALIZACION, ETC).

CON FRECUENCIA NOS ACHACAN ERRORES COMETIDOS POR OTROS (PROPIO EDITOR, PRESENTADOR, REDACTOR, ETC.)FALTANDONOS AL RESPETO.

CON FRECUENCIAS NO SOMOS INFORMADOS A TIEMPO DE LOS CAMBIOS DE PROGRAMACION QUE AFECTAN A NUESTRO INFORMATIVO.

HAY UNA EXTREMADA RIGIDEZ JERARQUICA.NUESTRO INTERLOCUTOR ES NUESTRO " COORDINADOR ".

CON FRECUENCIA NOS SENTIMOS SIMPLE " NUMEROS ", NO " PERSONAS " DEPENDIENDO DE LA SIMPATIA O AFINIDAD QUE TENGAMOS CON NUESTROS SUPERIORES.

HAY MUCHO AGRAVIO COMPARATIVO: APATIA GENERALIZADA AL VER TANTOS DISPARATES SIN RESOLVER, NO ESCARMENTANDO A AQUELLOS QUE SON IRRESPONSABLES EN SU TRABAJO Y QUEMANDO A LOS QUE SI SON AUTENTICOS PROFESIONALES.

A LAS PERSONAS CON HIJOS MENORES DE UNA EDAD POR LA QUE DEPENDEN DE SUS PADRES SE LES DEBERIA FACILITAR LA AUSENCIA DE TRABAJO POR ENFERMEDAD O CONSULTA MEDICA, ASI COMO LA FLEXIBILIDAD A LA HORA DE ENTRAR O SALIR DE LA EMPRESA, SIEMPRE Y CUANDO LA CANTIDAD DE HORAS SEMANALES SEAN CUMPLIDAS.

CANAL SUR ME PARECE UNA GRAN EMPRESA PERO CREO QUE MEJORARIA SU RENDIMIENTO SI INVIRTIERA MAS EN TECNOLOGIA,ORDENARA SUS PRIORIDADES DE FUTURO Y SI SE VALORARA MAS LA EXPERIENCIAS LABORALES DE LOS TRABAJADORES.

EL RECONOCIMIENTO DE UN TRABAJO BIEN HECHO O LA CRITICA A UNO MALO, ES IMPORTANTE PARA VALORAR TU MISIÓN.

MUCHAS GRACIAS.

SE DEBE DAR MAS OPORTUNIDADES DE DECISION Y PLANIFICACION DEL TRABAJO A LOS EMPLEADOS. ASI COMO UNA ESTABILIDAD LABORAL A AQUELLOS QUE LLEVAMOS 5 AÑOS APROX. EN LA EMPRESA Y SEGUIMOS ESTANDO VENDIDOS LABORALMENTE HABLANDO.

RESPECTO A LA PREGUNTA NUMERO 7 HE DE ACLARAR QUE HACE UN MES FALLECIO MI PADRE Y HE ESTADO MUY AFECTADO.

SI TRABAJAMOS EN TV, HAY QUE TENER CLARO LA IDEA DE EQUIPO Y COMPARTIR LOGROS Y FRACASOS.

CREO QUE ES FRECUENTE EN ELGUNOS AMBITOS DEL TRABAJO UN EXCESIVO INDIVIDUALISMO EN CONTRA DEL TRABAJO EN EQUIPO.

LOS JEFES (ALGUNOS/AS) DEBERIA ESTAR MAS ATENTOS Y PENDIENTES DE LOS PROBLEMAS DE SUS SUBORDINADOS, TANTO EN EL PLANO PROFESIONAL Y COO COMPAÑEROS, COMO EN EL PERSONAL, AUNQUE HAY PERSONAS QUE NO OFRECEN ESA POSIBILIDAD.

YA ERA HORA, DESPUES DE TANTOS AÑOS. QUE SE HICIERA UN ESTUDIO SOBRE ESTOS TEMAS.

ESPERO QUE LAS CONCLUSIONES QUE SALGAN VALGAN PARA ALGO Y NO SOLO PARA COLGARLAS EN EL TABLON DE ANUNCIOS.

EN CIERTOS DEPARTAMENTOS, ESTOY ADSCRITO EN LOS SERVICIOS INFORMATIVOS, NO EXISTE NINGUN METODO EQUITATIVO PARA ASCENDER EN TU PUESTO DE TRABAJO.POR EXPERIENCIA SE QUE LAS PROMOCIONES SE DEBEN MAS A CUESTIONES DE FILIN QUE A LA VALIA DEL TRABAJADOR.ESTA CIRCUNSTANCIA PUEDE CREAR FRUSTRACION Y SERA EN AQUELLA PERSONA QUE ETERNAMENTE SON HUMILLADAS POR SU SUPERIOR.ES UNA SITUACION INJUSTA.

EN MI DEPARTAMENTO SE NOTA ESPECIALMENTE EL FAVORITISMO DEL QUE SE BENEFIVIAN ALGUNOS COMPAÑEROS CON EL COORDINADOR.A MI PERSONALMENTE ME TRATAN, CON RESPECTO A LOS HORARIOS BASTANTE MAL. NO ME DAN NUNCA

RESULTADOES ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

DIAS LIBRES CUANDO DE VERDAD LOS NECESITOS (MIS PADRES, LOS DOS ESTAN ENFERMOS Y ME ENCARGO DE ELLOS).

ME CAMBIAN EL TURNO EL MISMO DIA, Y NO TENGO DISPONIBILIDAD, PERO ME TENGO QUE CALLAR LLE VO 9 MESES CON EL HORARIO DE TARDE, QUE ME VIENE FATAL Y A MIS COMPAÑEROS LOS CAMBIAN CADA 2 MESES COMO MAXIMO. LLEVO TRABAJADOS TODOS LOS FESTIVOS DEL AÑO SIN QUERER. CREO QUE A 2 COMPAÑEROS Y A MI NOS QUIEREN HACER LA VIDA IMPOSIBLE, SOLO PORQUE NO IGNORAMOS A QUIEN LE CAE MAL EL JEFE, ES DECIR, NO SOMOS UNOS PELOTAS.

ESPERO QUE ESTO SIRVA DE ALGO.

ME GUSTA MUCHO LA LABOR QUE DESEMPEÑO Y ENCUENTRO QUE ES BASTANTE MAS IMPORTANTE DE LO QUE PUEDE PARECER A SIMPLE VISTA. LA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ES EXCELENTE Y EL AMBIENTE IDONEO PARA TRABAJAR.

SE DEBERIAN REVISAR LOS MERITOS PROFESIONALES EN LAS BOLSAS, Y PUNTUAR LOS MERITOS ACADEMICOS, YA QUE SE ENTREGAN Y NO SE PUNTUAN.

EXISTE UN PROBLEMA DE LIDERAZGO EN R.T.V.A. Y SS.FF. QUE AFECTA A TODO LOS DEMAS.

GRACIAS.

EN MI TRABAJO DE REDACTOR, LA AUTOCENSURA Y LA CENSURA PREVIA DETERMINAN SOBREMNERA MI RECONOCIMIENTO, LAS TENSIONES LABORALES CON MIS SUPERIORES, MI PROPIA LIBERTAD DE EXPRESION Y EL SENTIDO DE MI TRABAJO, LA BUSQUEDA DE LA VERDAD.

POR NO SER DEL APARATO, Y PENSAR DISTINTO, PASO A MENUDO POR EXCESIVAS PRESIONES PSICOLOGICAS, Y LLEVO YA 16 AÑOS EN C. SUR. YA ES HORA DE CAMBIAR ALGO.

PIENSO QUE CUALQUIER CARGO QUE TENGA PERSONAL A SU CARGO DEBERIA HACER UN CURSO DE RELACIONES SOCIALES.

POR OTRO LADO DEBERIA QUEDAR CLARO PARA MUCHAS PERSONAS LAS FUNCIONES DE CADA UNO Y LAS LIMITACIONES DE LAS PROPIAS.

EL MUBING SE DEBERIA VIGILAR MAS A LA EMPRESA. EXISTE BASTANTE.

ESTO ES UNA CADENA DE " MEDALLAS " QUE SE PONEN, Y EL ULTIMO EN EL ESCALAFON SE QUEDA CON UNA CARA DE AMAMONADO TREMENDA.

EN ESTA SANTA CASA TIENES SIEMPRE LA IMPRESION QUE LO QUE HACES, BIEN O MAL, NO LLEGA A NINGUNA PARTE....; LOS JEFES, LOS QUE DECIDEN NO SE ENTERAN DE NADA ! Y, POE SUPUESTO, NADIE TE PROMOCIONA....

NO SE PLANIFICA EL TRABAJO DEBIDAMENTE, SE CORRE DEMASIADO SIN NECESIDAD.

CONSIDERO QUE TRABAJO EN UNA EMPRESA:

- SE ASCIENDE POR RELACIONES PUBLICAS Y NO POR VALIA PROFESIONAL (MIRAD ALREDEDOR Y LO ENTENDEREIS).

- SE VALORA MAS LA SUMISION QUE LA EFICACIA.

- NO HAY LINEAS DE COMUNICACION ASCENDENTE.

- LA GENTE ESTA QUEMADA DE LLEVAR HACIENDO AÑOS LO MISMO, NO HAY MOTIVACION.

- LOS CUADROS INTEMEDIOS QUE HAY (TRABAJADORES CON UN PLUS), SE PREOCUPAN MAS DE MANTENER SU POLTRONA, QUE DE SER EFICIENTES (ALGUNOS NO PODRIAN).

PERO ME GUSTA LO QUE HAGO, (Y GENERALMENTE DENOTO QUE HAY SUPERIORES ENTORPECIENDO MI TRABAJO), LO QUE NO ME GUSTA ES DONDE LO HAGO Y CON QUIEN.

SALUD Y LIBERTAD.

GRACIAS.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

1°.- HABLO CON MIS COMPAÑEROS POR MEDIO DE INTERCOM, AURICULARES, MUESTRAS ESTOY TRABAJANDO (RETRANSMISIONES).

2°.- TENGO COMO MINIMO 5 JEFES INMEDIATOS QUE ME DAN ORDENES: POR EJEMPLO:PRODUCTOR,JEFE EXPLOTACION, REALIZADOR, REDACTOR, O COORDINADOR DEL DEPARTAMENTO.

TODOS MANDAN Y ME RELACIONO DE FORMA DISTINTA CON CADA UNO, NADIE ME FELICITA POR EJEMPLO, (TAMPOCO LO NECESITO).

CREO QUE TRABAJAMOS EN UNA EMPRESA CON UN POTENCIAL HUMANO IMPRESIONANTE, SI LA MAYORIA DE NUESTROS JEFES, Y ALGUNOS TRABAJADORES DECIDIERAN EXPLOTARLO EN VEZ DE MIRARSE EL OMBLIGO Y PENSAR EN LLENARSE LOS BOLSILLOS, SERIA FANTASTICO PARA TODOS.

LAS CODICIONES DE TRABAJO, SI TODOS CUMPLIERAMOS EL CONVENIO Y NOS DEDICAMOS A CUMPLIR NUESTROS DEBERES Y HACER CUMPLIR NUESTROS DERECHOS, MEJORARIA SUSTANCIALMENTE. CREO QUE TODO PODRIA IR MUCHO MEJOR SI MUCHOS DEJARAMOS DE VER ESTO COMO UN CORTIJO, EXPLOTARAN LOS RECURSOS DE QUE DISPONEMOS Y TRATARAMOS CON RESPETO A NUESTROS COMPAÑEROS.

LA ADJUDICACION DE TURNOS-HORARIOS LLEVA MUCHOS AÑOS SIENDO ARBITRARIA E INJUSTA.

NO SE MIDEN LAS CUALIDADES Y VALORES DE TODO EL MUNDO CON EL MISMO RASERO.

EN GENERAL, SOMOS AFORTUNADOS EN EL TRABAJO QUE TENEMOS, PERO PERCIBO A MI ALREDEDOR MUCHA DESILUSION.

SERIA NECESARIA UNA MAYOR PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS DECISIONES QUE INCUMBEN A SUS LABORES PROFESIONALES.

LO QUE OBSERVO DESDE FUERA ES QUE LA GENTE EN GENERAL NO ESTA CONTENTA CON EL TRABAJO QUE DESARROLLA.

PIENSO QUE DEBIA PROMOCIONAR MAS A LAS PERSONAS QUE LLEVAN AÑOS TRABAJANDO EN UN MISMO PUESTO DE TRABAJO.

LO QUE MAS ME PREOCUPA ES :

- LA VARIABILIDAD EN HORARIOS, LA REALIZACION DE TURNOS DE HASTA 10 DIAS INCLUYENDO PARTE DE HORARIOS TOTALMENTE NOCTURNO.

- LA FALTA DE ACCESO A LA INFORMACION ESPECIFICA EN MATERIA DE LAS TAREAS A REALIZAR, ASI COMO EN LA FORMACION.

- LA TENSION LABORAL EN EL AREA DE TRABAJO.

- LA POCA PLANIFICACION DE FUTURO TANTO LABORAL COMO EN EL DESARROLLO DEL TRABAJO.

EN ESTA EMPRESA LAS APTITUDES, ACTITUDES Y FORMACION LABORAL NO ESTA DIRECTAMENTE RELACIONADO CON LAS OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL.

SI ERES UN RECEPCIONISTA QUE FUNCIONA BIEN, AUNQUE TENGAS FORMACION, CAPACIDAD Y APTITUDES PARA DESARROLLAR OTRA LABOR SUPERIOR, TE QUEDARAS COMO RECEPCIONISTA TODA TU VIDA.

CREO QUE EXISTE ACTUALMENTE, UNA GRAN INJUSTICIA Y UNA FALTA DE RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO DE MI DEPARTAMENTO,

OPERADORES SONIDO TV.

TENGO LA IMPRESION QUE ESTA EMPRESA ES UN MONSTRUO CON LOS PIES DE BARRO.

- LA POLITICA Y LA TECNICA, NO SON COMPATIBLES.

- LA VELOCIDAD DE LOS CAMBIOS TECNICOS Y LA ASIMILACION DE LOS MISMOS DEL PERSONAL CADA VEZ MAS VIEJO, NO SON COMPATIBLES.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

LA BUROCRACIA ES TAN LENTA EN NUESTRA EMPRESA QUE CUANDO EL EQUIPO QUEDA MONTADO ES TAN ANTIGUO QUE NO FUNCIONA CON LOS SISTEMAS NUEVOS.

VAMOS A TAL VELOCIDAD, QUE LOS TRABAJOS DE MAÑANA, TENDRIAMOS QUE HABERLOS TERMINADO AYER.

EN EL DEPARTAMENTO QUE TRABAJO ES ASCENSO O PROMOCION NO VIENE EN FUNCION DE LA VALIA PROFESIONAL. SE VALORA LA AFINIDAD POLITICA, EL AMIGUISMO, INCLUSO EL PELOTEO PARA PROMOCIONAR.EL QUE TENGA MAS EXPERIENCIA Y CONOCIMIENTO QUE OTRO NO SIGNIFICA QUE PUEDAS ASCENDER.

SI NO HAY AFINIDAD Y FIDELIDAD CON LOS JEFES.

EL RECONOCIMIENTO EN EL TRABAJO NO SOLO DEBE LIMITARSE AL ECONOMICO, EL CUAL EN MI CASO PARTICULAR LO ENCUENTRE EXCEDIDO AL TRABAJO QUE REALIZO, SINO AL RECONOCIMIENTO HUMANO (LA PALMADITA EN LA ESPALDA),QUE CREO MAS GRATIFICANTE QUE EL PRIMERO. CONSIDERO QUE LA INSATISFACCION QUE HE PADECIDO A LO LARGO DE LOS AÑOS PRODUCE QUE CADA VEZ TENGA MENOS GANAS DE HACER EL TRABAJO. NO ME GUSTARIA CONTINUAR ASI EL RESTO DE MI VIDA LABORAL, POR EL CONTRARIO, LO MAS GRATIFICANTE SERIA VENIR Y HACERLO CON EL INTERES, ILUSION, Y CON LA SATISFACCION DE HACER ALGO BIEN HECHO PARA LO CUAL TENDRIAN QUE CAMBIAR MUCHAS COSAS.

PIENSO QUE LA MAYOR PARTE DE LOS PROBLEMAS DE MI TRABAJO SE DEBEN SOBRE TODO A ASPECTOS DE ORGANIZACION Y METODOLOGIA Y A ASPECTOS DE ESPACIO FISICO, QUE A INTENCIONALIDAD NEGATIVA EN LAS RELACIONES CON OTRAS PERSONAS.

LA EMPRESA TIENE POCA SENSIBILIDAD EN LOS TEMAS DE CONCILIACION FAMILIAR, QUE SON CAUSA DE ESTRES EN MUCHAS OCASIONES.

NOS HACE SENTIR ENEMIGOS POR SUS CONSTANTES NEGATIVAS A SOLICITUDES DE DERECHOS.

CADA VEZ ES MENOS FLEXIBLE.

NO ORGANIZA SUFICIENTES CURSOS DE MEJORA PROFESIONAL.

EN GENERAL, DESPUES DE 18 AÑOS EN ESTA EMPRESA, ME GUSTA MUCHO MI TRABAJO Y DISFRUTO CADA DIA CON EL. NO ME PESA EL TRABAJO, PERO SI PENSAR LAS DIFICULTADES QUE CADA DIA IMPIDEN QUE LAS COSAS SALGAN MEJOR. LO PEOR DE LA RTVA,ME PARECE LA DESIDIA ACTUAL ENTRE MUCHOS TRABAJADORES. VEO MUCHA DESILUCION Y POCAS GANAS DE CURRAR. ESO ME QUEMA MUCHO.

ME TIENE BASTANTE PREOCUPADO/A LAS CONDICIONES DE LOS COMPAÑEROS CON COTRATOS TEMPORALES QUE LLEVAN MUCHOS AÑOS EN LA EMPRESA (COMO YO), Y LA SOLUCION A DICHO PROBLEMA " NUEVOS MERITOS ". ESTO AFECTA PSICOLOGICAMENTE A TODOS LOS COMPAÑEROS EN DICHA SITUACION.

TAMBIEN COMENTAROS LA MASIFICACION, A CIERTAS HORAS, DEL CENTRO DE TRABAJO, EL PARKING, CAFETERIA,.... QUIZAS EL CENTRO SE HAYA QUEDADDO PEQUEÑO (O ES QUE SOBRA PERSONAL ??).

ESTA ES UNA BUENA INICIATIVA SI LLEGA A ALGUN FIN. ES DECIR, SI LAS CONCLUSIONES A QUE SE LLEGUEN TIENEN ALGUNA APLICACION PRACTICA Y SE HACE ALGO DE VERDAD, PARA MEJORAR LAS COSAS. EN CASO CONTRARIO, SERA TAN SOLO UN TONTO ENTRETENIMIENTO.

EL DEPARTAMENTO DE ARCHIVO- DOCUMENTACION HA PASADO DE TENER UNOS 12 TRABAJADORES EN EL 89 Y PRESTAR SERVICIOS SO LO A SS.II. A CERCA DE 40 Y TRABAJAR PARA LA CASA Y PRODUCTORAS. UN DEPARTAMENTO CADA VEZ MAS COMPLEJO (AHORA NOS ENFRENTAMEOS A LA DIGITALIZACION) QUE CARECE DE UNA DIRECCION EFICAZ, QUE NO GESTIONA, QUE NO DISTRIBUYE DE FORMA EQUITATIVA EL TRABAJO, LAS TAREAS Y LOS TURNOS, QUE NO TIENE OBJETIVOS CLAROS, NO COMPARTE INFORMACION, NO DELEGA Y GRAN PARTE DE SU TIEMPO LO DEDICA A TAREAS ADMINISTRATIVAS (PARTES DE INCIDENCIAS....).

DIRECCION MAS PREOCUPADA POR LOS CAMBIOS DE TURNOS QUE POR SI SE TRABAJA CORRECTAMENTE, FALTA DE AMBICION Y LIDERAZGO.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

NO SE INCENTIVA AL TRABAJADOR EN FUNCION DE SUS CAPACIDADES. SE DESAPROVECHAN APTITUDES Y CONOCIMIENTOS. NO SE VALORA LA EXPERIENCIA Y EL CURRÍCULO DESARROLLADO EN LA EMPRESA. DESPUES DE 17 AÑOS ME ENCUENTRO EN EL MISMO ESCALON PROFESIONAL AN EL QUE ENTRE SIN POSIBILIDAD DE ASCENSO EN MI DEPARTAMENTO.

- IMPARTIR A LOS JEFES EDUCACION, QUE ES LO MINIMO QUE TIENEN QUE TENER LAS PERSONAS Y A PARTIR DE AHI LO QUE QUIERAS.

- HACER COMPATIBLE LO LABORAL CON LO FAMILIAR.

- QUE NO HAYA TANTA INCOMPETENCIA POR PARTE DE JEFATURA TECNICA Y RR.HH. CADA VEZ ESTA MAS LEJOS EN ESTA EMPRESA LA CONCILIACION ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

EL ESTRES QUE SUPONE MI TRABAJO ES SOBRE TODO POR EL EXCESO DE TRABAJO, LA POCA IMPLICACION DE LA EMPRESA EN MEDIOS ADECUADOS TANTO FUNCIONALES COMO HUMANOS, EL ESPACIO DE TRABAJO ES REDUCIDO Y MALO.

LA EMPRESA, DESPUES DE TANTOS AÑOS, SIGUE SIN SABER EL TRABAJO REALIZADO POR NUESTRO DEPARTAMENTO Y TIENDE A INFRAVALORAR NUESTRO ESFUERZO, FORMACION Y TRABAJO.

* NO VEO BIEN EN TENER QUE REALIZAR TURNOS DE NOCHE SOLO, CUANDO HAY OTROS COLECTIVOS CON VARIOS COMPAÑEROS EN EL TURNO.

* NO PODER HACER CAMBIOS DE TURNO Y COJER DESCANSOS PARA ASISTIR A EVENTOS FAMILIARES Y SOCIALES QUE SIEMPRE SE CELEBRAN EN FINES DE SEMANA POR FALTA DE PERSONAL.

* MUCHOS FINES DE SEMANA DE GUARDIA SOLO DESCANSAS UNO AL MES.

* NO PODER COJER PUENTES DE FESTIVOS POR ESTAR DE TURNOS.

* NO PODER CAMBIAR DIAS CON FACILIDAD.

TENGO POCAS POSIBILIDADES DE CAMBIOS DE TURNOS.

MUCHOS FINES DE SEMANAS DE GUARDIA.

REALIZO TRABAJOS CON RIESGO Y SOLO POR FALTA DE PERSONAL.

CREO QUE EL PROBLEMA DE ESTA TV ESTA EN EL PODER DE LA REDACCION. TODO GIRA EN TORNO A LOS REDACTORES . EL RESTO DEL DEPARTAMENTOS SOMOS SERVIDUMBRE DE ELLOS.

CONSIDERO LA TV COMO UN TRABAJO EN GRUPOS EN EL QUE CADA DEPARTAMENTO TIENE QUE APORTAR SUS DECISIONES, PERO AL FINAL MANDAN LOS REDACTORES.

EN ALGUNAS RESPUESTAS ME HE CONFUNDIDO, PERO HE SEÑALADO CUAL ES LA RESPUESTA VALIDA.

* MI CATEGORIA PROFESIONAL, AYUDANTE DE REALIZACION B03, Y TODO LO QUE ESO SUPONE (REMUNERACION, PERSPECTIVAS DE FUTURO, ETC) NO TIENEN CORRESPONDENCIA CON LAS TAREAS QUE SE ME EXIGEN, QUE ESTAN MAS PROXIMAS A LAS DE UN REALIZADO.

* EN ESTA EMPRESA ES PRACTICAMENTE IMPOSIBLE ASCENDER DE CATEGORIA PROFESIONAL.

*LLEVO 8 AÑOS Y NO SOY FIJO, Y NI SE SABE CUANDO LO SERE, GRACIAS A LA " MAGNIFICA " GESTION QUE HACEN DE ESTE PROBLEMA LOS SINDICATOS.

ES MUY INTERESANTE DESCUBRIR EN ESTE TEST QUE MI CATEGORIA PROFESIONAL ESTA EMPARENTADA CON LA DE REDACTOR (B02) Y ESTA EMPRESA ME RETRIBUYE UN ESCUETO B04.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

MUY INTERESANTE.

EL SISTEMA DE GESTION DE TIEMPOS ES TAN ESTRICTO QUE ME CREA UNA PRESION INNECESARIA Y MUY NEGATIVA. UN ESTRES DE ENTRADA QUE INFLUYE RADICALMENTE EN MI ACTITUD Y QUE SIGNIFICA UN PASO ATRAS DEMOLEADOR PARA LOS TRABAJADORES QUE SIEMPRE HEMOS CUMPLIDO CON EL HORARIO.

EL TRABAJO QUE REALIZO NO ESTA CONSIDERADO POR MIS JEFES, NI LA EMPRESA ME RECONOCE LA CATEGORIA PORQUE TRABAJO COMO TECNICO Y ME PAGAN COMO AYUDANTE TECNICO ELECTRONICO.

EL RESPONSABLE DIRECTO DE ESTA SITUACION ES J.E., ZAMORANO, AUNQUE EL QUE DA LA CARA, SIENDO UN INEPTO ES VICENTE SANCHEZ.

* CREO QUE EL ACTUAL SISTEMA DE GESTION DE TIEMPOS (EL TORNO) ES INFLEXIBLE, PRESUPONE MAL DE LOS TRABAJADORES Y HACE QUE PAGEMOS JUSTO POR PECADORES, DE RESULTAS QUE VOY AL TRABAJO CON ESTRES.

* LLEVO 3 AÑOS Y MEDIO EN LA CASA Y SIEMPRE FIRMO CONTRATOS DE 2 O 3 MESES, ME GUSTARIA PODER FIRMAR ALGUNO DE 6 MESES O 1 AÑO PARA PODER DESCANSAR. NECESITO VACACIONES.

ME PARECERIA IMPORTANTE QUE CONOCIERAMOS MEJOR EL TRABAJO DE NUESTROS COMPAÑEROS EN OTROS PUESTOS.

LA TELEVISION AL SE UN TRABAJO EN EQUIPO, SIEMPRE DEMANDA QUE SEPAMOS MAS LOS UNOS DE LOS OTROS, PARA QUE EL EQUIPO TENGA MEJORES RELACIONES, Y MAYOR RESPETO.

LAS VARIACIONES DEL TURNO QUE ME AFECTAN A MI ESTADO DE SALUD. POR EL TEMA DE LAS ROTACIONES SEMANALES DE MAÑANA, DE NOCHE O TARDE CONTINUAMENTE.

A LA CANTIDAD DE RUIDO Y RADIACIONES QUE ESTOY ESPUESTO CADA DIA.

MI MAYOR PROBLEMA, ES MI INESTABILIDAD LABORAL ACTUAL, PUES SOY PADRE DE FAMILIA CON DOS HIJOS.

MUY POCAS PERSPECTIVAS LABORALES.

MAL RECONOCIMIENTO DEL ESFUERZO REALIZADO DIA DIA.

CONTINUOS ENGAÑOS DE LOS SUPERIORES Y ABSOLUTA DESIDIA POR PARTE DE ELLOS. ME PARECE INAUDITO QUE PROPOGAMOS TURNOS QUE SE ACOJAN AL CONVENIO PARA QUE PODAMOS MEJORAR NUESTRA CALIDAD DE VIDA Y QUE UN PROGRAMA INFORMATICO PARA REGISTRAR LAS ENTRADAS/SALIDAS NO NOS LO PERMITAN.

ALGUNAS VECES ENTRE COMPAÑEROS HAY MALOS AMBIENTES LABORALES, POR ALGUNAS DIFERENCIAS LABORALES, O POR PREPOTENCIAS DE ALGUNOS, LAS CUALES SEGUN MI OPINION SE DEBERIAN EVITAR TOTALMENTE POR EL BUEN FUNCIONAMIENTO DE LA EMPRESA Y PARA QUE NO AFECTEN EN LA PERSONA DE CADA TRABAJADOR, YA QUE REPERCUTIRIA EN EL BIEN DE TODOS.

LA DEMOCRACIA NO PUEDE SER MALA. LA DEMOCRACIA NO CONSISTE EN METER UNA PAPELETA EN UNA URNA CADA CUATRO AÑOS.

EN UN PAIS DEMOCRATICO Y EN UNA EMPRESA PUBLICA DE DICHO PAIS, DEMOCRACIA Y PARTICIPACION DEBEN SER EL ESTILO DE DIRECCION Y FUNCIONAMIENTO DE EMPRESA.

POR OTRO LADO LAS EMPRESAS PUBLICAS DEBEN REGIRSE POR " MERITO Y CAPACIDAD " Y NO POR " CHANCULLO Y COLEGEO ".

NO TENER INFORMACION, NO SER RECURRIDA TU OPINION, NO SABER QUE VA A SER DE TI, NI DE TU EMPRESA, GENERA NO POCA FRUSTRACION. HACER PARTICIPAR A LA GENTE (NO ES CARO) Y FOMENTA SU AUTO ESTIMA E IMPLICACION Y , MUCHAS VECES MAJORA LA EFICACIA. Y SI DE CAMINO, EL SISTEMA RETRIBUTIVO VA EN FUNCION DE LA AMIGACIA, ESTE SE CONVIERTE EN UNA REALMENTACION POSITIVA, NO COMO AHORA, , QUE ES UNA REALIMENTACION DE " CUÑEOS ".

HE CONTESTADO AL CUESTIONARIO DESDE LA CATEGORIA DE SECRETARIA DE REDACCION, EN LA QUE ESTOY ACTUALMENTE DESDE HACE 4 MESES, ANTES ESTABA DE REDACTORA EN OTRAS PROVINCIAS. Y QUIERO PUNTUALIZAR QUE SI HUBIERA

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

CONTESTADO COMO REDACTORA, MI VISION SERIA MUY DISTINTA, PORQUE EN ESA CATEGORIA HE TENIDO UNA EXPERIENCIA MUY POSITIVA.

SIN EMBARGO CONSIDERO QUE EL PUESTO DE SECRETARIADO ESTA POCO VALORADO EN TODOS LOS SENTIDOS.

- CREO NECESARIO LLEVAR A CABO LA CONLIACION FAMILAR PARA FAVORECER LO MAS POSIBLE EL CUIDADO Y EDUCACION DE LOS HIJOS,ES IMPORTANTE TENER EN CUENTA QUE EN MUCHOS OCASIONES, AMBOS PADRES TRABAJAN EN LA EMPRESA.

- EL NIVEL DE INSATISFACCION LABORAL ESTA BASTANTE GENERALIADO, CREO QUE SE PODRIA, EN PARTE, SOLUCIONAR CON EL RECONOCIMIENTO DE SUPERIORES O PERMITIENDONOS MAYOR IMPLICACION EN NUESTRO TRABAJO.

GRACIAS.

LO PEOR DE TODO ES LA DESGANA QUE ENCUENTRO EN MUCHOS COMPAÑEROS,LO DIFICIL QUE A VECES RESULTA DESARROLLAR MI TRABAJO POR TRABAS QUE LA PROPIA EMPRESA PONE: DEBERIA POTENCIALRLE MAS LA CREATIVIDAD DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAMOS AQUI, SOBRE TODO TRATANDOSE DE LA EMPRESA QUE SE TRATA.

* CARECEMOS DE ILUMINACION NATURAL.

ESTAMOS OBLIGADOS A TRABAJAR EN UNA SALA QUE SOLO POSEE ILUMINACION ARTIFICIAL, OBSOLETA Y DESAGRADABLE.

* HABITUALMENTE TENEMOS QUE SALIR A BUSCAR SILLAS A OTROS DEPARTAMENTOS PORQUE NO SON SUFICIENTES LAS QUE TENEMOS.

* NO ME PARECE JUSTA LA INTENCION DE NO PERMITIR ADELANTAR TU HORARIO DE ENTRADA PARA SALIR ANTES DEL NUEVO SISTEMA DE CONTROL DE TIEMPO.

* ¿ QUE HA PASADO CON LA ULTIMA VALORACION DE PUESTOS DE TRABAJO ?

¿ PORQUE SE RECLASIFICAN ALGUNOS COLECTIVOS SIN HABERSE PUBLICADO?.

POR LO GENERAL ME SIENTO MUY SATISFECHA CON EL TRABAJO QUE DESARROLLO. ME SIENTO APOYADA PROFESIONALMENTE POR MIS JEFES Y ME GUSTA LO QUE HAGO. TENGO BUENAS RELACIONES CON MIS COMPAÑEROS.

EL PRINCIPAL PROBLEMA LO ENCUENTRO EN EL MOBILIARIO: FALTA DE ESPACIO, DE ORDENADORES, SILLAS MUY INCOMODAS. CREO QUE FRENTE AL " SHARE " (QUE ES IMPORTANTE TAMBIEN), HABRIA QUE PRIMAR LA CALIDAD, MUCHAS VECES SE NOS OLVIDA" EL SERVICIO PUBLICO " POR EL QUE NACIO ESTA TELEVISION.

NO SE SI HE CONTESTADO BIEN TODAS LAS PREGUNTAS, QUIZAS ENCONTREIS INCOHERENCIAS, LO HE HECHO LO MEJOR QUE HE PODIDO.

ME ENCUENTRO INSATISFECHA EN LA ORGANIZACION DEL DPTO. ES DECIR LOS JEFES TOMAN LAS DECISIONES CON POQUISIMO TIEMPO Y COMO CONSECUENCIA EL TRAMITE QUE LE SIGUE VA CON MUCHO RETRASO, ESTO PROVOCA MUCHO DESCONTROL, PERDIDA DE TIEMPO, DESCONTENTO DE LOS COMPAÑEROS, VISION NEFASTA DEL CANL SUR , DE CARA A LOS PROVEEDORES Y AL PUBLICO EN GENERAL.

POR " JEFE INMEDIATO ", ME REFIERO AL COORDINADOR.

MUCHAS COSAS DE LAS QUE HE CONTESTADO, DEPENDEN DEL MOMENTO PRESENTE. EL HORARIO IRREGULAR QUE SOLEMOS PADECER, ME INFLUYEN (APARTE POR MIS PROBLEMAS Y FORMA DE SER) EN CAMBIOS DE HUMOR Y MAS COSAS....

CREO QUE ALGUNOS (COMO YO), SOMOS CONTRADICTORIOS A LA HORA DE QUERER TRABAJAR EN TURNOS INGRATOS (E.J. NOCHES), O FINES DE SEMANA Y FESTIVOS, PARA GANAR MAS DINERO Y PERDER CALIDAD DE VIDA.

EN GENERAL CREO QUE TODOS LOS SUELDOS DE LA CASA SON BUENOS, SIN EMBARGO, HAY MUCHOS AGRAVIOS INTERNOS QUE NO SE TERMINAN DE RESOLVER (SOY AGRACIADO (B03), COMO EL DE MI DPTO. (TECNICOS Y AYUDANTES ELECTRONICOS).

SOY CONSCIENTE DE QUE HAY OTROS COLECTIVOS CON EL MISMO PROBLEMA.

EN JEFATURA TECNICA, HAY VARIAS AREAS (MANTENIMIENTO TV. (EL MIO). EXPLOTACION. UU.MM., DELEGACIONES, ETC. TENEDLO EN CUENTA.

ME CHOCA LA ACTITUD LEGAL Y CUADRICULADA QUE RECURSOS HUMANOS NOS QUIERE IMPONER, SIN TENER NI IDEA DEL TRABAJO QUE REALIZAMOS.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

YO EN ESTA EMPRESA ME SIENTO BIEN, Y AQUI QUIERO PASAR EL RESTO DE MI VIDA. MI SALUD ESTA REGULAR PORQUE TENGO ANEMIA Y UN PROBLEMA FAMILIAR MUY GRAVE. ME HACE FELIZ, PERO ME HA COSTADO MUY " CARO " ESTAR AQUI. HE TENIDO QUE MUDARME CASI UNA DECENA DE VECES, DE CIUDAD EN CIUDAD CON MI HIJO A CUESTAS (RESULTADO, CAMBIOS CONTINUOS DE COLEGIO Y ESTA EN TRATAMIENTO PSICOLOGICO).

POR SUERTE , YA ESTOY DE NUEVO EN MI TIERRA, AH !, AUNQUE LO HEMOS PASADO MAL CON LOS TRASLADOS ESTAR EN CANAL SUR ES MEJOR QUE ESTAR EN OTROS MEDIOS, DONDE NI HAY TURNOS, NI SUELDO, NI NADA.

COMO YO. TODOS LOS CONTRATADOS QUE NOS ANDAN TRASLADANDO ESTAN, EN RESUMEN, JODIDOS, PERO CONTENTOS.

LA MAYORIA DE LAS VECES MIEMBROS DE OTROS COLECTIVOS DE CATEGORIAS SUPERIORES TRATAN CON FALTA DE RESPETO A LOS COMPONENTES DE NUESTRO COLECTIVO. EL DESGASTE PSICOLOGICO ES HABITUALMENTE PEOR QUE EL FISICO.

EN NUESTRO COLECTIVO NOTAMOS MUCHAS VECES FALTA DE RESPETO POR PARTE DE COMPAÑEROS DE OTRAS CATEGORIAS SUPERIORES, QUE INTENTAN MENOSPRECIARNOS TANTO LABORAL COMO PERSONALMENTE, POR ESTE MOTIVO MUCHAS VECES NOS ENCONTRAMOS QUE, ADEMAS DEL ESTRES PROFESIONAL POR EL TRABAJO, SUFRIMOS ESTRES EMOCIONAL.

EN DEFINITIVA, ESTOY ENCANTADO/A CON EL TRABAJO Y CON LA EMPRESA. EN MI COLECTIVO, NO TENGO PROBLEMAS. SI QUIERO CONTESTAR EL TEST ES ESPECIALMENTE POR EL TRATO, EN NUMEROSAS OCASIONES, POCO RESPETUOSO DE COMPAÑEROS DE CATEGORIA SUPERIOR. SIMPLEMENTE POR SECRETARIO/A DE REDACCION.

* ORGANIZACION DE EMPRESA NEFASTA.

* SINDICATOS CORRUPTOS (SE DEBEN MUCHOS FAVORES).

* PRECARIEDAD LABORAL.

* FALTA DE INFORMACION.

* ESTE DOCUMENTO TIENE EL MISMO EFECTO QUE LAS 212 PLAZAS FIJAS, QUE AUN HOY NO SE HAN RESUELTO.

* OXIGENAR LOS SINDICATOS (BASTA DE GENTE PANSISTA QUE VIVE DEL CUENTO).

* QUE CUMPLAN HORARIO LOS JEFES LOS PRIMEROS Y DEN EJEMPLO AL RESTO DE LOS TRABAJADORES.

* QUE SE DEPUREN BOLSAS DE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES DE ALGUNOS COORDINADORES.

* SE HABRA LA V.P.T.

ME ASUSTA EL ABURGUESAMIENTO Y EL CARACTER " FUNCIONARIADO " QUE ESTA ADQUIRIENDO ESTA EMPRESA. FALTA MOTIVACION A LOS TRABAJADORES DE BASE Y RENOVACION EN ALGUNOS SUPERIORES A ALGUNOS DE ESTOS, TIPO COORDINADORES, LES HACE FALTA VOLVER A LA PROFESION UNA TEMPORADA Y EJERCERLA.

FALTA RECONOCIMIENTO, PROFESIONAL, PERSONAL, FORMATIVO, A LA HORA DE VALORAR LAS POSIBILIDADES DE LOS TRABAJADORES. EL TIEMPO NO ES TODO, POR ESO RESALTO " CAPACIDAD ". EN EL MISMO TIEMPO, ALGUNOS RESOLVEMOS Y OTROS NO. ALGUNOS CONOCEMOS NUESTRO TRABAJO Y EL DE NUESTROS " SUPERIORES " Y MUCHOS " SUPERIORES ", DESCONOCEN POR COMPLETO NUESTRO DIA A DIA, Y ESO SE VE, SE SIENTE EN LAS ACTITUDES DE MUCHOS COMPAÑEROS QUE SE ABORREGAN, LLEGANDO INCLUSO AL DESPROPOSITO.

DUDO QUE ESTO SIRVA PARA ALGO. ESI SI, A MI NO ME QUITA LAS GANAS NI DIOS. HE DICHO.

LA VALORACION DE LOS PROFESIONALES DE ALGUNAS CATEGORIAS LABORALES SON TOTALMENTE INADECUADAS, YA QUE SE IGUALAN SALARIALMENTE A OTRAS QUE NO TIENEN LA PREPARACION PROFESIONAL NI TITULACION COMPARABLES.

NECESITAMOS TENER UNA MESA Y UN ORDENADOR PARA PODER REALIZAR PERFECTAMENTE NUESTRO TRABAJO, Y NO TENER QUE ESTAR ESPERANDO QUE LA COMPAÑERA TERMINE PARA PODER HACER TU LAS COSAS.

LA SITUACION DE INESTABILIDAD DE LOS CONTRATADOS SE NOTA EN LAS RELACIONES LABORALES ENTRE COMPAÑEROS Y HACIA LOS JEFES.

LA MATERNIDAD SIGUE SIENDO UN PROBLEMA PARA LAS TRABAJADORAS, ES DIFICIL COMPATIBILIZAR LAS LABORES DE MADRE CON TURNOS " RAROS " Y A VECES ESO NO LO ENTIENDEN NI LOS JEFES, NI LOS COMPAÑEROS.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

AQUI NO SE VALORA LA PROFESIONALIDAD, SI NO EL "PELOTEO", EL PASILLEO Y LA FALTA DE UN ESPIRITU CRITICO. SI ENTRAS POR EL HARO, CONSIGUES COSAS EN ESTA EMPRESA, DE LO CONTRARIO SIEMPRE PASARAS DESAPERCIBIDO.

OTRA DE LAS FUENTES DE ESTRES QUE NO CONTEMPLA EL CUESTIONARIO ES EL TRAYECTO DE LLEGADA AL TRABAJO. EL TRAFICO, LOS ATASCOS, HECEMOS QUE EL GRADO DE ESTRES AUMENTE. CREO QUE LA EMPRESA TIENE EN SUS MANOS UNA DIFICIL SOLUCION: EL AUTOBUS AYUDARIA A MUCHOS A RELAJARSE ANTES DE AFRONTAR LA JORNADA LABORAL.

* FALTA DE INFORMACION POR PARTE DE LA EMPRESA EN MUCHOS ASPECTOS. SE FAVORECE LA "RUMOROLOGIA".

* NO SE CUENTA CON LOS TRABAJADORES LA MAYOR PARTE DE LAS VECES, NO SE PIDEN OPINIONES Y CUANDO SE PIDEN NO SIRVEN PARA NADA.

* MUCHAS VECES TUS EFES NO SABEN COMO SE HACE EL TRABAJO REALMENTE, NI LAS NECESIDADES, EN "JEFES" SE INCLUYEN LOS "COORDINADORES".
ME ASIENTO ALINEADO.

NUNCA SE ME PREGUNTA SOBRE FACTORES QUE AFECTAN A MI TRABAJO.

TENGO LA SENSACION QUE NO FORMO PARTE DE LA EMPRESA, AUNQUE QUIERA HACERLO.

CREO QUE HAY MAL AMBIENTE EN MI DEPARTAMENTO.

HORARIOS MUY RIGIDOS, CAMBIOS DE TURNOS POCO POSIBLES, TRABAJO MAL ORGANIZADO Y POCO VALORADO.

JEFA DESMOTIVADA Y CONFLICTIVA Y POCO RECEPTIVA. PIERDE EL TIEMPO EN CUESTIONES MENORES. Poca iniciativa y pocas ganas de innovar y mejorar. Por todo ello el departamento adolece de cualquier cosa positiva. Tampoco permite la participacion en la toma de decisiones.

SERIA BUENO REVISAR EL ASUNTO DE LOS TURNOS PREFERENTES, ESPECIALMENTE EN LO QUE AFECTA A LOS CONTRATADOS CON OBLIGACIONES FAMILIARES, A LOS QUE NOS RESULTA DIFICIL VERLOS CONCEDIDOS FRENTE A LA ANTIGUEDAD O "FIJEZA" DE OTROS COMPAÑEROS.

GRACIAS.

CREO SOBRE TODO, QUE LOS INMEDIATOS SUPERIORES SE OLVIDAN CON FRECUENCIA DE ETAPAS EN LA QUE FUERON "CURRITOS" Y QUE SU PLANIFICACION DEL TRABAJO A VECES ESTA MUY ALEJADA DE LA REALIDAD Y LOS RECURSOS.

EN ESTA EMPRESA SE TIENDE DEMASIADO A FAVORECER A QUIENES SE TRABAJAN EL "AMIGUISMO" O EL "PELOTEO POLITICO", Y POR SUPUESTO NUNCA DIGAS "NO" O "NO PUEDO HACERLO"....TE HARAN LA CRUZ PARA LOS RESTOS.

AH! Y TAMPOCO TE QUEJES DE LO MAL QUE FUNCIONAN LAS COSAS, NI LE PONGAS LA MAS MINIMA PEGA AL P.S.O.E (AUNQUE UNO NO TENGA PREFERENCIA POR NINGUN PARTIDO, COMO ES MI CASO).... CUIDADIN AHI, QUE TE CONViertes EN HEREJE O ALGO PEOR.... AH! Y CUIDADO CON QUIEN HABLAS DE ALGUNO DE ESOS TEMAS ESPINOSOS O PROHIBIDOS....PORQUE SE CHIVAN, DE SEGURO AL JEFE SUPERIOR.... AQUI HAY QUE HACER COMO LOS MONOS: VER, OIR Y CALLAR.... LO INTENTO, PERO CUESTA, PORQUE A VECES DA BASTANTE ASCO.... AQUI DEJARSE LA PIEL NO CUENTA.

TRABAJO PARA DOS INFORMATIVOS EN LOS QUE EXISTEN POCAS HORAS DE DIFERENCIA Y PARA LOS CUALES TENGO QUE REALIZAR MUCHAS TAREAS. ESO ME TIENE REALMENTE ESTRESADA. ADEMAS ME IMPIDE RELACIONARME CON LOS COMPAÑEROS TODO LO QUE QUISIERA. CREO QUE DEBERIAN REPARTIRSE MEJOR LAS TAREAS ENTRE LOS REDACTORES. ES FUNDAMENTAL PARA LA BUENA SALUD FISICA Y EMOCIONAL Y CONSEGUIR UN MAYOR RENDIMIENTO PROFESIONAL.

LOS MADRUGONES QUE REQUIEREN ALGUNOS INFORMATIVOS DEBERIAN RECOMPENSARSE DE ALGUNA FORMA.

MUCHO TIEMPO EN ESOS TURNOS, SIN RECONOCIMIENTOS, ACABA AFECTANDO A LA PERSONA QUE LO SUFRE.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

CREO QUE EN EL TEST INCIDE DEMASIADO EN LAS RELACIONES CON MIS COMPAÑEROS Y SOBRE TODO CON LOS JEFES INMEDIATOS, CUANDO REALMENTE POR LO QUE ESTOY PREOCUPADO EN ESTA EMPRESA ES POR SU NEFASTA ESTRATEGIA DE PERSONAL Y POR LA NULA ORGANIZACION DEL TRABAJO.

EN ESTE CUESTIONARIO CUANDO HABLAS DEL JEFE, YO QUE SOY CAMARA, NO SE SI TE REFIERES AL COORDINADO DE CAMARAS, A LA PERSONA QUE ME ASIGNA LA TAREA(NORMALMENTE UN AYUDANTE DE PRODUCCION) O AL REDACTOR CON EL QUE NORMALMENTE DESARROLLO EL TRABAJO.

LAS CONDICIONES FISICAS Y MATERIALES EN LAS QUE REALIZAMOS NUESTRA LABOR SON MUY DEFICIENTES.

TRABAJO EN CANAL SUR TV.

EN MI CASO MI JEFE VA A SU HABIO Y PASA DE TODO, SOLO PIENSA EN SU PROPIO PROVECHO.

HE SUFRIDO ACOSO LABORAL DURANTE UN PERIODO AMPLIO DE TIEMPO, CON BAJA MEDICA DURANTE SEIS MESES. NINGUN SUPERIOR TOMO MEDIDAS PARA EVITARLO, AUNQUE LO CONOCIAN.

SUFRO SECUELAS EN CONCENTRACION, MEMORIA Y BLOQUEO EN SITUACIONES DE TENSION.

EN AL APARTADO -34- EL JEFE INMEDIATO PUEDE SER ENCANTADOR, PERO NO TIENE AUTONOMIA, LA RELACION LABORAL ES MUY JERARQUIZADA, HAY ESCASA AUTONOMIA Y COMUNICACION.

LOS OPERADORES DE VIDEO SEGUN MI CRITERIO ESTAMOS INFRAVALORADOS POR LOS DEMAS COLECTIVOS Y NO POR NUESTROS SUPERIORES.

NO SE NOS TOMA EN SERIO, EN CONTENIDO TECNICO Y ARTISTICO DE NUESTRO TRABAJO.

CREO QUE EN GENERAL, EN MI CASO, EL AMBIENTE DE TRABAJO ES BUENO, SIN EMBARGO, SERIA BUENO UNA MAYOR COLABORACION ENTE DEPARTAMENTOS, UNA AYUDA CON OTRAS AREAS QUE NOS FACILITARIAN EL TRABAJO, Y , POR TANTO, EL GRADO DE SATISFACCION.

- NO SE TIENE EN CUENTA LA CONCILIACION ENTRE TRABAJO Y VIDA FAMILIAR.

- NO ME PARECE BIEN QUE UN SUPERIOR CON CATEGORIA PROFESIONAL (B01)LE DEDIQUE LA MAYOR PARTE DE SU TIEMPO A LABORES PURAMENTE ADMINISTRATIVAS.

- LA FORMA DE FICHAR (TORNOS) ES INSUFICIENTE Y SE CREAN COLAS SI SE QUIERE CUMPLIR EL HORARIO DE FORMA TAN ESTRICTA COMO PRETENDEN. ME PARECEN RIDICULAS ALGUNAS DE LAS NORMAS DE " CONTROL DE TIEMPO ".

- LAS CONDICIONES AMBIENTALES DE LA EMPRESA SON, EN ALGUNOS CASOS DEMENCIALES.

- LA EMPRESA DEBERIA TENER EN CUENTA LA FORMA DE ACCESO A LA EMPRESA (TRANSPORTE) , EL APARCAMIENTO (SIN PELIGRO) , LAS GUARDERIAS.... ETC.

LOS HORARIOS SON TEORICAMENTE ROTATORIOS PERO EN LA PRACTCA NO ES ASI, SON MENSUALES PERO SE PUBLICAN UNOS DIAS ANTES DEL FIN DE MES Y AL NO BAER ROTATIVIDAD SON UNA SORPRESA Y NO PUEDES PREVEER NADA. CON LOS RITMOS SOCIALES ACTUALES (TU MUJER TRABAJA) , ES DIFICIL ORGANIZARSE DE UN MES PARA OTRO.

EN MI DEPARTAMENTO HAY DOS CATEGORIAS LABORALES SOLO DISTINGUIDAS EN EL ASPECTO SALARIAL, ES DECIR: HACEMOS LO MISMO PERO SE COBRA ASÍ. ESO MINA MUCHO LA MORAL.

EN LA PREGUNTA (Nº 34) ES DIFICIL SABER SI " PLANIFICAN BIEN EL TRABAJO " PUES LO HACEN LOS COORDINADORES DE JEFATURA TECNICA TV EN LA (Nº 36) , SIEMPRE QUE NO SE RECONOZCA EL TITULO DE TECNICO SUPERIOR EN SONIDO Y SALARIO QUE CONLLEVA (B03), ME SIENTO TRATADO INJUSTAMENTE.

EN LA (Nº23) NO SE PUEDE VALORAR UN TRABAJO BIEN PAGADO DADO EN PROBLEMA DE LA (Nº 36).

TENGO UNA SENSACION CONTRADICTORIA ENTRE LA ESTABILIDAD LABORAL Y LA POCA PROYECCION CREATIVA QUE SE DA A LOS TECNICOS EN ESTA EMPRESA DEBIDO A

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

SU ALTO NIVEL DE PRODUCCION " POLITICA ", INFORMATIVOS. LA PRODUCCION " CREATIVA " SE DEJA PARA LA PRODUCCION EXTERNA. ME SIENTO ALTAMENTE DESAPROVECHADO.

GRACIAS.

EN GENERAL , MI POSICION ACTUAL ES BASTANTE MALA, POR UN LADO TRABAJAMOS 365 DIAS DEL AÑO CON UN HORARIO QUE PUEDE IR DESDE LAS:07H.15., HASTA LAS 03.15, DE LA MADRUGADA, CON UNA DISPONIBILIDAD TOTAL Y VALORADA COMO LA DE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN DE LUNES A VIERNES DE 08.00H A 15.00H. Y DESCANSAN POR SUPUESTO TODOS LOS FESTIVOS, Y POR OTRO LADO, LA NO BAREMACION EN LA BOLSA DE CONTRATACION TANTO DE LOS MERITOS COMO DE LA EXPERIENCIA EN LA CASA, SUPONE QUE NUNCA VEA CON OPTIMISMO MIS DIAS AQUI. TENIENDO EN CUENTA QUE HAGO TODAS LAS VACACIONES Y PASE LA MAYORIA DE LOS FESTIVOS EN CANAL SUR (NAVIDADES, SEMANA SANTA Y VERANOS)COMPENSACION A CAMBIO NINGUNA HASTA QUE UN AÑO DE ESTOS SALGAN LAS FAMOSAS OPOSICIONES.

EL GRADO DE TENSION EXISTENTE EN EL DEPARTAMENTO DE DOCUMENTACION Y ARCHIVO ENTRE EL SUPERIOR (M.^a. ANGELES MARTIN MARTIN) Y LOS TRABAJADORES A SU CARGO ES PATENTE DESDE HACE AÑOS. ES MI OPINION Y LA DE MUCHOS OTROS EN ESTA CASA, QUE SE TRATA DE UNO DE LOS DEPARTAMENTOS MAS -" TRABAJADORES " - DE CANAL SUR, PESE AL MAL AMBIENTE LABORAL QUE RESPIRAMOS. LA JEFATURA NO NOS PERMITE PARTICIPAR EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO, DEL CUAL DESCONOCE EL DIA A DIA Y SOBRE EL QUE PRACTICAMENTE NO " OPINAMOS " (PUES NO SON TENIDAS EN CUENTA LAS OPINIONES). EL TRATO DE LA SRA. MARTIN HACIA LOS DOCUMENTALISTAS Y AYTES., ROZA MUCHAS VECES EL ABUSO DE AUTORIDAD Y LA MALA EDUCACION. UNA VEZ CERRADA LA VIA DE DIALOGO CON LOS TRABAJADORES, ES VOZ COMUN EN EL DEPARTAMENTO: ;; MARTIN DIMISION !!.

MALA O REGULAR TRATOS CON REDACTORES A OPERADORES DE VIDEO.ACUMALACION Y ESTRES DE TRABAJO ANTES DEL NOTICIAS "1" , LOS REDACTORES SE RETRASAN EN BAJAR A MONTAR.

ESERAN SIEMPRE A ULTIMO MOMENTO.

TODO ES MEJORABLE LA EMPRESA Y UNO MISMO.

FALTA VALENTIA EN LA EMPRESA Y SOBRA VICTIMISMO EN LOS PREOFESIONALES.

SOBRAN " JEFES ESCAPARATE " Y FALTA AUTOCRITICA LABORAL EN LOS TRABAJADORES.

ACTUALMENTE, LA EMPRESA PARECE EMPEÑADA EN VIGILAR NUESTROS HORARIOS DE TRABAJO CON DEMASIADO RIGOR.

ME PARECE QUE ESTO VA A TRAER MAL AMBIENTE (LO ESTA HACIENDO YA), QUE IRA EN SU CONTRA.

ESPERO QUE ESTO SIRVA PARA ALGO. LO DIGO PORQUE HAY ALGUN TRABAJADOR DE LA R.T.V.A. CON UN PROBLEMA FISICO CONCRETO (NO PROBABLE)- HABLO DE LOS CELIACOS - A LOS QUE NO SE NOS PRESTA NI AYUDA NI ATENCION ALGUNA.

ALGUNOS DEPARTAMENTOS HAN AUMENTADO DE PERSONAL Y SE HAN SOBREDIMENSIONADO, EN DETRIMENTO DE OTROS QUE NO SE LES HA TOMADO EN CUENTA .ESTO PERJUDICA SERIAMENTE AL TRABAJO, RELACIONES Y ORGANIZACION Y POR SUPUESTO LA CERTEZA DE QUE A TUS SUPERIORES TU TRABAJO, NI FU , NI FA.

RESPECTO AL TRABAJO QUE DESEMPEÑO, CREO QUE EL PRINCIPAL PROBLEMA ESTA EN CONCILIAR VIDA LABORAL Y PERSONAL PRINCIPALMENTE POR LA TURNICIDAD (CAMBIOS DE TURNOS CONSTANTES) Y EL HECHO DE CUBRIR FESTIVOS DE TODO TIPO (FINES DE SEMANA, FIESTAS NACIONALES....). ASI COMO LO ALIENANTE DEL PUESTO DE TRABAJO EN SI MISMO.

HARIA FALTA UNA APUESTA DECIDIDA SOBRE LA FORMACION CONTINUADA Y LA PROMOCION PROFESIONAL, CARENTE HASTA LA PRESENTE.

NO EXISTE DESDE MI PUNTO DE VISTA UNA COMUNICACION FLUIDA CON LOS SUPERIORES NI LA EMPRESA.

COMO TRABAJADOR DEL DEPARTAMENTO DE ARCHIVO Y DOCUMENTACION, COMUNICO LA POCA COMUNICACION POR PARTE DE LA JEFA A LOS TRABAJADORES, Y EL MAL AMBIENTE EN LA RELACION. " JEFA - TRABAJADORES ".

PEDIRIA MAS FORMACION,INCLUSO DE CARACTER OBLIGATORIO

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

EN MI DEPARTAMENTO EXISTEN DESIGUALDADES ABISMALES: DE SALARIO (PLUSES), DE TURNOS, DE TAREAS....

SI PIDES DIAS DE ASUNTOS PROPIOS TE LOS CONFIRMAN EL DIA ANTES, ETC.

* EN MI DEPARTAMENTO NECESITAMOS MUCHOS MAS CURSOS ESPECIALIZADOS.

* NECESITAMOS UN HORARIO MAS ESTABLE.

* NECESITAMOS UN JEFE QUE SE PREOCUPE MAS DE NOSOTROS Y NOS APOYE MAS.
(PERDONAD MI MALA LETRA)

* LOS HORARIOS INFLUYEN EN MI SALUD DIRECTAMENTE (PARA MAL).

* REALIZO TAREAS QUE SON DE UNA CATEGORIA SUPERIOR.

* A VECES ESTOY ABRUMADO DE TRABAJO Y OTROS COMPAÑEROS CON SUPERIOR CATEGORIA E INCLUSO CON PLUSES ESTAN DESOCUPADOS. SIN EMBARGO EL JEFE / ENCARGADO ME ASIGNA TRABAJOS QUE SON DE SUPERIOR CATEGORIA POR QUE YO TENGO LOS CONOCIMIENTOS / EXPERIENCIA PARA ESAS TAREAS EN CONCRETO.

* REALIZO FUNCIONES SUPERIORES A MI CATEGORIA.

* LOS TURNOS DE TRABAJO ROTATORIOS CON NOCHES, SON DEMOLEDORES.

* NO ME SIENTO RESPALDADO POR MIS SUPERIORES EN ABSOLUTO.

* EL TRABAJO QUE REALIZO NO ESTA RECONOCIDO EN ABSOLUTO Y MENOS POR MI PROPIO JEFE.

* REALIZO TRABAJOS EN SITUACIONES PENOSAS E INCLUSO PELIGROSAS.

*ETC,ETC,ETC....

EN MI DEPARTAMENTO NO HAY NINGUN TIPO DE MOTIVACION POSITIVA.LA FALTA DE ESTE TIPO DE MOTIVACION HACE QUE EL TRABAJO Y EL VENIR AL TRABAJO SE CONVIERTA EN UNA TAREA PESADA Y AGOTADORA.

LA FALTA DE INFORMACION Y DE ATENCION POR PARTE DE MIS JEFES SUPERIORES HACE QUE ME REPLANTEE CUAL ES EL SENTIDO DE MI TRABAJO INCLUSO MA HA LLEGADO A AFECTAR A MI SALUD.

NOTO QUE NO HAY UNA VALORACION DE NUESTRO TRABAJO, QUE ANDAMOS UN POCO A CIEGAS, QUE ESTAMOS MUY DESINFORMADOS.

LA FALTA DE FLEXIBILIDAD EN CUANTO A HORARIOS, CAMBIOS DE TURNOS, LIBRAZAS, HACE QUE ME RESULTE MUY DIFICIL CONCILIAR VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR Y SOCIAL, LLEGANDOME A AFECTAR PERSONALMENTE, FUERA DEL TRABAJO.

EN MI DEPARTAMENTO NO HAY NINGUN TIPO DE COMUNICACION VERTICAL (DE JEFES A EMPLEADOS). NI SI QUIERA SE ME DICE SI ESTOY HACIENDO BIEN MI TRABAJO Y CUALES SON LAS FACETAS QUE DEBO MEJORAR.

PERSONALMENTE CREO QUE NUESTRO DEPARTAMENTO ESTA PASANDO POR UN MAL MOMENTO, QUE REALMENTE ES EL RESULTADO DE LA ACUMULACION DE " MALOS ROLLOS " DE MUCHO TIEMPO.

NO HAY UNA BUENA COMUNICACION ENTRE LOS TRABAJADORES Y NUESTRO SUPERIOR, Y SENTIMOS QUE TODOS LOS INTENTOS DE LLEGAR A UN ENTENDIMIENTO GRATO Y FLEXIBLE CON NUESTRO JEFE NO LLEGAN A BUEN CAMINO.ESTO SE TRADUCE EN UN MAL ESTAR GENERAL ENTRE LOS TRABAJADORES Y EN UN CANSANCIO EMOCIONAL , POR INTENTAR HACER LAS COSAS BIEN Y NO VER LOS RESULTADOS. ESTO ES AGOTADOR E INTENSIFICA LA FALTA DE SATISFACCION EN EL TRABAJO.

LOS TURNOS DESORDENADOS MATAN Y MAS CUANDO SE ROTA, POR ROTAR, SIN UN OBJETIVO CONCRETO.

EJEMPLO: AYUDANTES TECNICOS DE CONTROL CENTRAL Y ESTUDIOS.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

FALLO DE JEFATURA TV. Y DE LOS VARONES DEL DEPARTAMENTO O BOCAS FLOJAS. ME GUSTARIA QUE CAMBIARA MI LUGAR DE TRABAJO, PORQUE CREO QUE NO ES ADECUADO PARA LLEVAR A CABO MI TRABAJO.

EMPECE EN ESTA EMPRESA HACE MAS DE CINCO AÑOS CON MUCHISIMA ILUSION, YA QUE HABIA HECHO UNO DE MIS SUEÑOS REALIDAD. TRAS MUCHOS AÑOS DE ESTUDIOS, ESFUERZOS E ILUSIONES CONSEGUI ENTRAR EN CANAL SUR TV. HOY DIA MI SANSACION ES QUE HE MALGASTADO TODOS ESTOS AÑOS INVERTIDOS Y QUE OJALA MIS SUEÑOS DE NIÑA HUBIERAN SIDO OTROS. CREO QUE NO VALORAN PARA NADA AL LOS PROFESIONALES QUE TIENEN EN PLANTILLA, L QUE SOLO SOMOS NUMEROS QUE CONTRATAN Y DESPIDEN A SU ANTOJO.

VALORAN MAS EL PARENTEZCO QUE TENGAS CON ALGUN JEFE QUE LO CAPAZ QUE SEAS DE LLEVAR TU TRABAJO.

ADELANTE, ESPERO QUE LA SITUACION EN LA QUE ESTAMOS MUCHOS CONTRATADOS CAMBIE ELGUN DIA.

CONSIDERO QUE MI DEPARTAMENTO NO APROVECHA LAS CUALIDADES DE SUS TRABAJADORES Y QUE ADEMAS, HAY:

* INCOMPETENCIA PROFESIONAL Y EMOCIONAL DE SU JEFATURA.

* ABSOLUTA INCAPACIDAD DE LA JEFATURA PARA RESOLVER PROBLEMAS ADECUADAMENTE, GRAN CAPACIDAD PARA PROVOCARLOS.

* ENFOQUE DEL TRABAJO PROPIAMENTE DICHO INADECUADO.

* GRAVE ERROR DE LA JEFATURA QUE DEDICA EL 80% DE SU TIEMPO A UNA LABOR PURAMENTE BUROCRATICA, DESCUIDANDO TAREAS DE GESTION Y RELACIONES QUE REDUNDARIAN EN MEJOR CALIDAD Y RECONOCIMIENTO EXTERNO DEL DEPARTAMENTO.

* MANIFIESTA FALTA DE CAPACIDAD DE COMUNICACION POR LA JEFATURA, DESPRECIO POR SUS TRABAJADORES/AS.

PERSONALMENTE, ME AFECTA MUCHO EL NO TENER UN HORARIO FIJO Y EL TENER QUE TRABAJAR OBLIGATORIAMENTE VARIAS NOCHES AL MES Y DOS FINES DE SEMANA POR MES.

NO ESTOY DE ACUERDO, EN NO PODER COJER MIS VACACIONES DURANTE LA NAVIDAD, PORQUE DICEN QUE NO HAY SUFICIENTES PERSONAS EN PLANTILLA DENTRO DEL DEPARTAMENTO.

EN DEFINITIVA, MUCHAS VECES ME SIENTO, QUE VOY EN CONTRA DEL RESTO DE LA GENTE , TRABAJAR, FESTIVOS, NOCHES Y FINES DE SEMANA....PREFERIRIA UN TRABAJO DE LUNES A VIERNES Y TENER LA OPCION DE NO TRABAJAR LOS FINES DE SEMANA, AUNQUE COBRASE MENOS. GRACIAS.

LAS PRIMERAS PREGUNTAS SE REFIEREN A LA VIDA FAMILIAR PRESUPONIENDO RESPONSABILIDADES A TODOS, NO HAY UN APARTADO PARA PERSONAS QUE VIVAN SOLAS SIN PERSONAS A SU CARGO. ¿ SIGUE SIENDO LA GENERALIDAD Y NO SE CONSIDERA LA EXCEPCION ?.

YO OS RESUMO MI VALORACION DEL TRABAJO.

EN GENERAL ME GUSTA, CON MAS TAREAS MAS QUE OTRAS, PERO NO ME GUSTA EL DESINTERES POR LA CALIDAD Y LA FALTA DE OBJETIVOS DESDE LA DIRECCION.

* EL ENTORNO LABORAL, CONDICIONES DE TRABAJO (SILLAS, EQUIPOS, ETC.), DEJAN MUCHO QUE DESEAR.

* LAS CONDICIONES LABORALES EN CUANTO A CONTRATOS ES LA PRINCIPAL FUENTE DE PREOCUPACION Y ESTRES DE MI TRABAJO.

SOY UN OPERADOR DE VIDEO, QUE VE COMO DENTRO DE POCO VA A ESTAR EN PARO, PORQUE SU TRABAJO LO VAN A REALIZAR OTROS DEPARTAMENTOS Y TODA MI EXPERIENCIA (10 AÑOS EN DISTINTAS EMPRESAS), MI PROFESIONALIDAD, MI SABER HACER, NO VA A VALER PARA NADA, EN ESTA EMPRESA, EN LOS PROXIMOS MESES, A

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

DECIR VERDAD CREO QUE LO QUE ESTA PASANDO CON EL TEMA DE LA DIGITALIZACION ME TIENE AL BORDE DE ESTAR DEPRIMIDO....

GRACIAS.

LA RELACION CON LA JEFATURA ES MUY MALA Y LAS CONDICIONES PERSONALES EN LAS QUE SE DESARROLLAN SON MUY MALAS.

EN MI DEPARTAMENTO LA PERSONA QUE TIENE LA JEFATURA, TAL VEZ POR PROBLEMAS PERSONALES, NO ESTA A LA ALTURA DE LAS CIRCUNSTANCIAS Y NOS ESTA AMARGANDO A TODO EL DEPARTAMENTO.

EN LINEAS GENERALES MI POSICION LABORAL EN LA EMPRESA ESTA CLARAMENTE DEFINIDA PERO MAL RECONOCIDA (A EFECTOS ORGANIZATIVOS, SALARIAL, POCO PERSONAL PARA LA LABOR QUE SE HACE). EN CONTRAPOSICION MUCHA CARGA EN DECISIONES, TRABAJOS CON EMPRESAS AJENAS Y DESGASTE EMOCIONAL.

FALTA DE APOYO Y RECURSOS PARA REALIZAR UN TRABAJO OPTIMO AL 100%.

ALGUNOS TRABAJADORES NO TENEMOS UN ORDENADOR CON EL QUE TRABAJAR, NI UNA MESA DONDE COLOCAR UNOS PAPELES, E INCLUSO NI UNA SILLA DONDE SENTARNOS. NUESTRO PUESTO DE TRABAJO PARECE QUE ESTA EN LOS PASILLOS Y DEBEMOS SUFRIR LA HUMILLACION DE LEVANARNOS CORRIENDO CUANDO OTRO COMPAÑERO/A NOS ECHA DE LA MESA.

¿ POR QUE NO HAY PREGUNTAS SOBRE EL ESPACIO EL LUGAR, DONDE SE TRABAJA ?.

MI ESTADO PERSONAL EN MI TRABAJO ESTA CONDICIONADO POR LA MALA GESTION QUE SE ESTA HACIENDO EN LA ACTUALIDAD, TANTO DE LA DISTRIBUCION DE SU REALIZACION COMO DE LOS HORARIOS INFLEXIBLES A LOS QUE ESTAMOS SOMETIDOS, QUE ME IMPIDEN COMPATIBILIZAR MI VIDA LABORAL CON MI VIDA PERSONAL Y FAMILIAR.

ESTOY SOMETIDA A UNOS TURNOS INNECESARIOS BASADOS NO EN LA PRODUCCION SINO EN LA FALTA DE PUESTOS DE TRABAJO. LOS TURNOS VAN INCLUSO CONTRA LA PRODUCCION DE LA EMPRESA , PORQUE EN MI CASO EL 50% VA CONTRA LAS NECESIDADES DE MI EQUIPO.

BUENA ORGANIZACION DEPARTAMENTAL QUE PERMITA FLEXIBILIDAD HORARIA SIEMPRE CUMPLIENDO CON EL TRABAJO, Y NO SUJETOS A MAQUINAS NI RIGIDEZ MENTAL.

EN CUANTO A LAS RESPUESTAS QUE HE HECHO EN RELACION CON LAS (4) SEMANAS ANTERIORES, CREO QUE ES IMPORTANTE QUE SE TENGA EN CUENTA MI SITUACION FAMILIAR ACTUALMENTE, YA QUE ESTOY SEPARANDOME EN ESTE MOMENTO, POR LO QUE PODIA VARIAR LA RESPUESTA.

TAMBIEN ME GUSTARIA COMENTAR QUE LAS MADRES TRABAJADORAS NOS ENCONTRAMOS MUCHAS VECES CON PROBLEMAS FAMILIARES QUE TENEMOS QUE RESOLVER SOLAS Y NO ENCONTRAMOS AYUDA POR PARTE DE LA EMPRESA. (POR EJEMPLO, SI TU HIJO ESTA ENFERMO NO PUEDES LLEVARLO AL MEDICO DENTRO DEL HORARIO LABORAL, NI QUEDARTE EN CASA CUIDANDOLO SI NO DISPONES DE DIAS DE ASUNTOS PROPIOS O FESTIVOS ETC....).

PIENSO QUE LOS JUSTIFICANTES MEDICOS PRIVADOS DEBERIAN VALER, PUESTO QUE LOS MEDICOS PUBLICOS SUELEN SER POR LA MAÑANA Y NO TENEMOS FACILIDADES PARA PODER ASISTIR CON UN HIJO AL MEDICO DENTRO DEL HORARIO LABORAL.

GRACIAS POR ESTA OPORTUNIDAD DE ESCRIBIR LO QUE PIENSO.

LLEVO MAS DE 20 AÑOS CONTRATADA EN ESTA EMPRESA HASTA EL DIA DE HOY, NO SOY FIJA, PERO AUN ASI ESTOY MUY AGRADECIDA A LA EMPRESA COMO TAL, COSA QUE NO PUEDO DECIR LO MISMO DE MIS COMPAÑEROS, DE LOS QUE TAN SOLO HE RECIBIDO ZANCADILLAS Y DESAIRES, SON UNA PANDILLA DE NIÑOS MIMADOS, LLENOS DE PERJUICIOS Y CON POCAS GANAS DE TRABAJAR; Y AHI ESTA EL PROBLEMA. VENIMOS, VENIMOS A CANAL SUR TV A TRABAJAR Y NO A INVENTARNOS COMO SUBIR MAS EL SUELDO TRABAJANDO MENOS, MI PADRE Y TODOS LOS DE SU QUINTA QUE TRABAJARON DURO POR ESTE PAIS, SIENDE ESTUPOR Y VERGUENZA CUANDO LE CUENTO EL PLAN QUE TENEMOS. RESUMO, NECESITAMOS MAS DIGNIDAD Y ETICA PROFESIONAL Y MENOS LIBERADOS SINDICALES, SOBRE TODO ILUSION Y BUEN HUMOR.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

EL CONVENIO COLECTIVO TAMBIEN IMPIDE REALIZAR ESTE TRABAJO, QUE ES MUY VARIABLE Y ESTA SUJETO A MULTIPLES CAMBIOS EN LA PROGRAMACION.

ES UN CONVENIO DESTINADO A GENERAR EMPLEO Y LA GENTE ESTA HARTA DE LIBRAR, LOS QUE QUIERAN ES GANAR UN DINERO EXTRA. YA HAY SUFICIENTE PLANTILLA EN CSTV PARA AFRONTAR TODOS LOS PROGRAMAS.

HAY EXCESIVA FUNCIONALIZACION Y EN REALIDAD LA GENTE TRABAJA " DE VERDAD " CINCO HORAS AL DIA. DEBERIAMOS HACER UN CONVENIO MAS FLEXIBLE POR PARTE DE SINDICATOS Y EMPRESA E INCENTIVAR A LA GENTE POR OBJETIVOS.

LA SITUACION QUE ME INCOMODA EN EL TRABAJO NO TIENE MUCHO QUE VER NI CON MIS COMPAÑEROS, NI CON MIS JEFES INMEDIATOS, SE REFIERE MAS BIEN A LOS MALES ESTRUCTURALES DE LA EMPRESA DONDE LA VALORACION DE NUESTRO GREMIO SE VE AFECTADA POR UNA DINAMICA PRODUCTIVA CARENTE DE CIERTOS CRITERIOS.

EN ESTE TEST HE RESPONDIDO EN MAYORIA RESPUESTAS DE TIPOS " ALGUNAS VECES ", QUE CORRESPONDE A UN NIVEL MEDIO, PERO ESAS VECES SON LA MAYORIA MUY ESTREMAS, ES DECIR: HAY VECES QUE SIEMPRE HAY VECES QUE NUNCA.

ESTA EMPRESA DEBERIA TENDER A UNA MAYOR FLEXIBILIDAD A LA HORA DE CONCILIAR TRABAJO CON VIDA PERSONAL.

ES IMPORTANTE QUE EL TRABAJADOR TENGA OPCIONES PARA ASI PODER CENTRARSE MAS EN SU TRABAJO.

PERCIBO DEMASIADO CONFLICTO EN ESTE SENTIDO EN LA MAYORIA DE MIS COMPAÑEROS (DEPENDIENDO, SIEMPRE, DEL MOMENTO QUE VIVE CADA CUAL).

TENEMOS HORARIOS MUY COMPLICADOS DE HACER ENCAJAR CON NUESTRA VIDA Y CADA VEZ RESULTA MAS COMPLICADO, ESTO HAY QUE REVISARLO.

LO QUE PEOR CONSIDERO DEL DEPARTAMENTO ES LA FALTA DE OPORTUNIDADES DE DESARROLLO PROFESIONAL, CURSOS, O AMPLITUD DE CONOCIMIENTOS.

AL MISMO TIEMPO LA INCAPACIDAD DE ASCENDER EN EL DEPARTAMENTO QUE DURANTE AÑOS ESTA INAMOBIBLE PROVOCANDO ABURRIMIENTO, FALTA DE INCENTIVOS A PROFESIONALES QUE LLEVAMOS AÑOS HACIENDO TRABAJO POR DEBAJO DE NUESTRAS POSIBILIDADES Y CAPACIDAD.

LA JEFATURA TECNICA DE TELEVISION FUNCIONA DE MANERA NEFASTA Y ESTAN DESTROZANDO EL FUNCIONAMIENTO DE LOS DEPARTAMENTOS QUE PERTENECEN A ELLA.

TANTO J.E. ZAMORANO COMO VICENTE SANCHEZ NO SE PREOCUPAN DE LA FORMACION DE SUS TRABAJADORES, NI DE LA ORGANIZACION DE LOS DEPARTAMENTOS Y TE EXIGEN LABORES DE SUPERIOR CATEGORIA, TAMPOCO RENUEVAN LOS MEDIOS TECNICOS (INSTRUMENTACION, HERRAMIENTAS, RESPUESTOS), VAN SALIENDO ADELANTE CON LO QUE HAY.

LO QUE MAS ME PREOCUPA ES QUE EN UN FUTURO CUANDO ELLOS SE MARCHEN O LOS ECHEN YO ME QUEDARE AQUI CON TODA LA BASURA QUE HAN DEJADO.

LO MAS PREOCUPANTE ES EL LLEVAR CASI 10 AÑOS CONTRATADO CON LA INCERTIDUMBRE DE QUE OCURRIRA EN EL FUTURO SOBRE TODO POR LOS CONTINUOS CAMBIOS EN LA ORGANIZACION DEL TRABAJO. SERIA MAS FACIL TRABAJAR SI SE ACLARA LA ESTABILIDAD DEL EMPLEO.

NO EXISTEN CANALES DE COMUNICACION CON SUPERIORES.

NO EXISTE CUALIFICACION DE LOS MANDOS SUPERIORES, ESTO LLEVA A CONTINUOS ERRORES Y DESMOTIVACION DE LOS TRABAJADORES.

NO HAY CRITERIOS DE PROMOCION, TODO VALE, SOBRE TODO LA AMISTAD.

ESTRUCTURA DE CONVENIENCIA, LA EMPRESA SE DISEÑA EN FUNCION DE LAS PERSONAS QUE NECESITA COLOCAR.

PREGUNTA Nº 16: MI HORARIO ES AHORA FIJO DE MAÑANA PORQUE ME ACOJO AL CONVENIO Y HAGO USO DEL DERECHO A TURNO PREFERENTE, PERO MI DEPARTAMENTO INCLUYE TODOS LOS TURNOS IMAGINABLES (NOCHES, FINES DE SEMANA, ENTAR A LAS SEIS DE LA MAÑANA). CUANDO SE ACABE EL TURNO FIN DE SEMANA, TENDRE QUE ROTAR CON EL RESTO DE MIS COMPAÑEROS.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

EN EL DEPARTAMENTO QUE ESTOY ME SIENDO NINGUNEADA, POR TENER UNA JORNADA REDUCIDA, LA CUAL PEDI POR TENER DOS HIJAS Y PODER ESTAR DE MAÑANA.

DEBIDO A ESTO NO CUENTA CONMIGO PARA NADA, PIENSO QUE LAS CONDICIONES FAMILIARES SE DEBERIAN TENER MAS ENCUESTA A LA HORA DE DAR LOS TURNOS DE TRABAJO Y LA PROCIÓN PROFESIONAL.

ES UNA EMPRESA CON MUCHOS OCULTISMOS NO VALORA A SUS TRABAJADORES Y SE MUEVE EN GENERAL POR FAVORES Y NO POR LA VALIA DE LOS TRABAJADORES.

CON EL CAMBIO QUE NOS VIENE ENCIMA NO SE PLANTEA NI TAN SIQUIERA LA PREPARACION DE LAS PERSONAS QUE TIENE EN CADA DEPARTAMENTO Y AL FINAL LAS COSAS SALDRAN POR LA BUENA VOLUNTAD DE LOS CURRITOS.

NO SABEN ORGANIZAR Y LOS MANDOS SON UNOS CAGADOS.

CREO QUE ESTE CUESTIONARIO ESTARA MUY CUESTIONADO CONDICIONADO POR LA SITUACION ACTUAL DE LA EMPRESA QUE SE ENCUENTRA INMERSA EN VARIOS PROCESOS (DIGITALIZACION, CONSOLIDACION O NO DEL EMPLEO) QUE NOS HACE ESTAR BASTANTE INSEGUROS A LOS TRABAJADORES.

NO SE ESTA ACLARANDO NUESTRAS OPCIONES DE FUTURO EN LA EMPRESA Y ESO ESTA EMPEZANDO A CREAR TENSIONES ENTRE COMPAÑEROS Y ENTRE DISTINTOS COLECTIVOS, ADEMAS DE UNA INSEGURIDAD O ANGUSTIA QUE NO HACE SINO ENRARECER EL AMBIENTE LABORAL Y CREAR UNA MAYOR INSATISFACCION.

SUPONGO QUE SI NO SE REMEDIA REPERCUTIRA NEGATIVAMENTE EN LOS RESULTADOS. TODOS ESPERAMOS QUE SE ACLARE SATISFACTORIAMENTE.

DA BASTANTE RABIA VER LOS PRIVILEGIOS DE LOS " LIBERADOS " Y DE LOS " INTOCABLES ".

UN SALUDO.

LO QUE MAS AFECTA A MI TRABAJO EN LAS CONDICIONES ACTUALES ES LA ROTACION EN LA FORMA DE TRABAJO Y EN LA POCA FLEXIBILIDAD QUE SE NOS OFRECE CUANDO EN MI PUESTO LABORAL DESEMPEÑAMOS NUESTRA TAREA A LO LARGO DE UNA BANDA HORARIA MUY AMPLIA (DESDE LAS 07 DE LA MAÑANA, HASTA LAS 02 DE LA MAÑANA).

EN RESUMEN DEBERIAMOS HACER SOLO LAS TAREAS NECESARIAS POR LA PRODUCCION Y NO ATENDIENDO A LA DISPONIBILIDAD DE MEDIOS.

OTRA COSA ES QUE NADIE EVALUE SI LA ORGANIZACION QUE HACE TU JEFE ES VALIDA O NO , O SI LOS TRABAJADORES ESTAN CONTENTOS O NO CON ESA ORGANIZACION.

LO PEOR DE LO PEOR: LOS TURNOS INNECESARIOS, NO JUSTIFICADOS POR LA PRODUCCION DE LA EMPRESA, SOLO POR LOS MEDIOS DISPONIBLES.

LO SIGUIENTE PEOR: QUE NADIE EVALUE A TU JEFE DIRECTO, INDEFENSION DEL TRABAJADOR RESPECTO A DECISIONES PORCO OBJETIVAS DE TU JEFE DIRECTO.

1°.- EN EL DEPARTAMENTO EN EL QUE ACTUALMENTE TRABAJO EXISTE UNA GRAVE/ENORME ALTA DE COMUNICACION ENTRE MI SUPERIOR Y EL RESTO DE COMPAÑEROS.

2°.- COMUNICACION != HABLAR PARA IMPONER CRITERIOS SIN ESCUCHAR A LOS DEMAS.

3°.- SE TRABAJA PARA VIVIR, PERO NO SE VIVE PARA EL TRABAJO,

4°.- LOS PROBLEMAS (DE LA SERIE QUE SEAN), NO SE SUELEN RESOLVER DIALOGANDO, SINO IMPONIENDO CRITERIOS PARTICULARES MUY DISCUTIBLES A VECES Y POCO RAZONABLES.

TRABAJO EN UN DEPARTAMENTO CON UNAS CARACTERISTICAS MUY PARTICULARES, LA OBLIGACION CONTINUA DE ESTAR TODO EL TIEMPO ATENTO EN LA JORNADA LABORAL LO HACE AGOTADOR MENTALMENTE.

ESTO ADEMAS , SE VE AGRAVADA POR LOS TURNOS Y LAS ROTACIONES. NUESTRA SALUD SE VE ALTERADA, PROBLEMAS DE SUEÑO DE ESPALDA, DEPRESIONES, ANSIEDAD, TAQUICARDIAS.... SON TEMAS QUE USAMOS CON LA FAMILIARIDAD MAS PENOSA.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

ME PREOCUPA NUESTRA SALUD MENTAL Y FISICA.

ME PREOCUPAN NUESTRAS RELACIONES PERSONALES QUE CON LOS CONFLICTOS HORARIOS SE HAN ENRARECIDO Y ME PREOCUPA QUE MI VIDA PERSONAL SE VEA AFECTADA.

A MI ALREDEDOR (ENTORNO LABORAL), HAY DEMASIADOS DIVORCIOS (50% DEL DEPARTAMENTO).... ¡ Y SOMOS DEMASIADOS JOVENES ! ¿ QUE PASARA CUANDO SEAMOS MAYORES ?.

GRACIAS POR ESTA INICIATIVA, (HACEN FALTA).

LA RELACION CON MIS JEFES ES POR UN LADO (LABORAL), INEXISTENTE. NO HAY CONTACTO, NO SE HABLA, NO SE ME DIRIGE, ETC....

PADEZCO UNA ENFERMEDAD GRAVE, QUE HACE QUE ME DE DE BAJA DE VEZ EN CUANDO, ENTE ESTA CIRCUNSTANCIA MIS JEFES SON INSENSIBLES. POR EJEMPLO: DESPUES DE UNA BAJA AL REGRESAR AL TRABAJO CITO PALABRAS TEXTUALES: " TU LO QUE TIENES QUE HACER ES DARTE DE BAJA DEFINITIVAMENTE...." ESTA FUE LA BIENVENIDA.

CREO QUE HAY ALGUNOS DEPARTAMENTOS QUE ESTAN BASTANTE BIEN, PERO OTROS ESTAMOS IGUAL QUE HACE 15 AÑOS. NO HAY EVALUACION NI VALARACION EN NINGUN SENTIDO POR LA EMPREA.

* LOS TURNOS ROTATORIOS SON UNA PESADILLA.

* EL AMBIENTE DE RELACION ENTRE LOS COMPAÑEROS/AS Y LA JEFA DEL DEPARTAMENTO ES INSOSTENIBLE, A VECES ME ENCUENTRO ENFERMA Y ES DE AGOBIO.

* ME ENCANTA MI TRABAJO A PESAR DE COMO ESTA DISTRIBUIDO, PERO MUCHOS DIAS ME QUEDARIA EN CASA. NO LO PUEDO HACER, QUIERO TRABAJAR Y NECESITO EL DINERO PARA VIVIR.

* MUY IMPORTANTES LAS PREGUNTAS QUE SE REFIEREN A LOS HORARIOS LABORALES (TURNOS, CAMBIOS DE TURNOS)Y LAS RELACIONADAS CON EL AMBITO FAMILIAR. CREO QUE LA BASE DEL TRABAJADOR ES EL EQUILIBRIO , TRABAJO - FAMILIA.

NO HAY COMUNICACION ENTRE LA JEFATURA DEL DEPARTAMENTO Y EL RESTO DE LOS EMPLEADOS, YA QUE IMPONER NO ES LO MISMO QUE COMUNICAR.

SI CUANDO EN LAS DOS ULTIMIAS PREGUNTAS HABLAMOS DE SUPERIORES SE REFIERE AL SUPERIOR INMEDIATO, LAS CONTESTACIONES APORTADAS SON LAS CORRECTAS.

SI, EN CAMBIO HABLAMOS DE SUPERIORES POR ENCIMA DEL SUPERIOR INMEDIATO, ES DECIR, SUPERIORES DE UN SUPERIOR, LAS RESPUESTAS SERIAN A TODAS, NUNCA.

MIENTRAS LA GESTION DE ESTA EMPRESA, JEFES Y SINDICATOS, SEAN LOS NISMOS DESDE HACE AÑOS. ESTO NO SIRVE PARA NADA.

NECESITAMOS GENTE NUEVA QUE DINAMIZE E IMOULSE LA EMPRESA.

EL NIVEL DIRECTIVO ES MUY BAJAY ESTA DEMASIADO POLITIZADO. LOS SINDICATOS , TAMBIEN.

¡ ES UN CANCER PARA MAÑAMA !.

ES UNA BUENA EMPRESA, PERO TODO PODRIA SER MEJOR. LOS JEFES TENDRIAN QUE SER MEJOR ELEGIDOS. MENOS POLITICA Y MAS SENTIDO DE EMPRESA, MIRADA Y TRATADA CON LA LOGICA DE LA ECONOMIA DOMESTICA.

EN ESTA EMPRESA LAS DIFERENCIAS DE COMUNICACION, COORDINACION, Y PLANIFICACION DE LOS TRABAJADORES CON JEFES Y DIRECTIVOS HAN IDO EN AUMENTO EN LOS ULTIMOS AÑOS,LLEGANDOSE A TENER REALIDADES DISTINTAS. ALGUNOS LLEVAN TANTO TIEMPO DE DIRECTIVOS QUE NO DISTINGUEN ENTRE " MEDIDAS PERSONALES " O " MEDIDAS EMPRESARIALES ". YA LAS CONFUNDEN.

COSAS NECESARIAS:

* MAS ESTABILIDAD LABORAL, HAY (ME INCLUYO) MUCHISIMOS CONTRATADOS Y LA SITUACION ES INSOSTENIBLE.

RESULTADOS ESTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

* MAS PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LOS CONTENIDOS DE LA PROGRAMACION E INFORMACION QUE PRODUCE LA EMPRESA.

LOS JEFES INTERMEDIOS SE CREN DEMASIADOS IMPORTANTES PARA LA POCA LABOR QUE REALIZAN. EN ESTE TRABAJO HAY DEMASIADA PERCIBILIDAD.

- ME GUSTARIA PODER TENER REUNIONES DE TRABAJO DONDE PONER EN CLARO IDEAS NECESARIAS PARA EL TRABAJO. (ESTAS NO EXISTEN).

- ME GUSTARIA TENER MEJORES RELACIONES CON EL JEFE A NIVEL DE TRABAJO, ETC.....

* EN MI DEPARTAMENTO TODO ES IMPOSICION.

* NO SE HACEN REUNIONES DE TRABAJO.

* HAY MUCHOS Y BUENOS TRABAJADORES MUY QUEMADOS.

* LA JEFATURA SOLO ORDENA Y NO INFORMA DE NADA.

DESPUES DE 14 AÑOS EN ESTA EMPRESA SIGO CASI IGUAL QUE CUANDO EMPECE, NO HE PODIDO ASCENDER, NI CONSOLIDAR MI PUESTO DE TRABAJO, NI EL RECONOCIMIENTO ECONOMICO NI EMPRESARIAL.

POR LOS PASILLOS, " TODO GUAY ", PERO EN LOS DESPACHOS SE MIRA PARA OTRO LADO, SOLUCIONES LOS MARRONES, DENTRO DEL PRESUPUESTO, TIEMPO, ESPACIO Y ESTETICA PERO SIGO FIGURANDO COMO AYUDANTE Y NO HAY VISOS QUE SE ME RECONOZCA LA SUPERIOR CATEGORIA, " Y MI TRABAJO SE VE ". LA COORDINACION ES NEFASTA Y CACIQUIL.

CONSIDERO QUE LOS SINDICATOS ESTAN DEMASIADO POLITIZADOS, Y SE PREOCUPAN POCO DE LAS VERDADERAS NECESIDADES DE LOS TRABAJADORES.

CONCRETAMENTE HAY SITIOS EN LOS QUE SENTARTE A TRABAJAR ES POCO ECONOMICO PARA EL TRABAJADOR, AUMENTANDO CON ELLO LA TENSION EN CUELLO Y ESPALDA, O UNA DEFICIENTE ILUMINACION, O BIEN MALA VENTILACION (O MUCHO FRIO O MUCHO CALOR) Y SOBRE TODO EN LOS ESTUDIOS EL NIVEL SONORO ES EXCESIVAMENTE ALTO, CREANDO UN ESTRES INNECESARIO.

POR EL PUESTO DE TRABAJO QUE TENGO, SON MUCHAS, CASI A DIARIO EL TENER QUE VER IMAGENES MUY VIOLENTAS (GUERRAS, NIÑOS EN SITUACIONES VIOLENTAS, TRAGEDIAS HUMANAS, DESASTRES ECOLOGICOS), IMAGENES QUE ANTES TOLERABA, AHORA TENGO QUE RETIRAR LA MIRADA, ME CUESTA MUCHO TRABAJO EL TENER QUE SEGUIR LA VIDA PRIVADA DE " FAMOSOS " DE UNA FORMA CONTINUA. TENGO NIÑOS DE CORTA EDAD Y DICHAS IMAGENES ME RONDAN POR LA CABEZA DURANTE TODO EL DIA, Y LO QUE ME PREOCUPA QUE CADA VEZ MAS.

DESEO QUE ESTE CUESTIONARIO FACILITE LA MEJORA DE LA EMPRESA Y TODOS LOS QUEEN ELLA TRABAJAN.

* LA CONCILIACION FAMILIAR Y LABORAL ESTA MUY,MUY LEJOS DE CONSEGUIRSE.

* SE PRIMAN INTERESES, NO TRABAJO.

* SE PACTAN ACUERDOS O FAVORES CON PERSONAS, NO CON GRUPOS.

* LOS SINDICATOS SE ENCUENTRAN EN SITUACIONES QUE RESUELVEN A FAVOR DE AFILIADOS.

* AQUELLOS QUE MAS PRESIONAN, SON LOS QUE MAS CONSIGUEN, ASI HA OCURRIDO DESDE EL PRINCIPIO, Y ASI LO HAN ENTENDIDO LOS SINDICATOS Y EMPRESA.

* CUANTO MAS ALTO ERES, MENOS TRABAJO TIENES, INCLUIDA RESPONSABILIDAD.

* SE CONTROLA MAS AL PERSONAL DE BAJA QUE AL PERSONAL DE ALTURA.

* LOS CAMBIOS INFORMATICOS, SIEMPRE TRAEN MAS TRABAJOS PARA LAS BASES.

SE TENDRIA QUE BUSCAR SOLUCIONES PARA CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR CON LA VIDA LABORAL, SOBRE TODO PARA LOS QUE SON PADRES.

LA RELACION CON MIS COMPAÑEROS ES BUENA, LA INJUSTICIA ESTA EN QUE COMPAÑEROS CON LA MISMA CATEGORIA E IGUAL FUNCIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD COBRAN UN PLUS Y OTROS NOCREANDOSE UNA SITUACION CLARA DE DISCRIMINACION POR PARTE DE LA EMPRESA, ESTA SITUACION ME CREA INSATISFACCION.

UNO DE LOS PROBLEMAS ES QUE TENEMOS DEMASIADOS JEFES. LA COORDINADORA, LA JEFA DE PRODUCCION Y EL EDITOR QUE GENERALMENTE TIENEN POSTURAS CONTRARIAS Y EL AYUDANTE DE PRODUCCION TIENE QUE ANDAR MEDIANDO ENTRE AMBOS (Y SOMOS LA CATEGORIA MAS BAJA QUE ELLOS).

DEBERIAN SOLUCIONARLOS ELLOS YA QUE TIENEN MAS RESPONSABILIDAD EN TEORIA.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

OTROS PROBLEMAS ES QUE PRODUCCION SIEMPRE TIENE A TODS LOS DEPARTAMENTOS " DE UÑAS " Y ES MUT DIFICIL TRABAJAR ASI. TODO VIENE DE ENTENDER LA PRODUCCION DE TV COMO LA DEL CINE, EN LA PRIMERA NO PINTAMOS NADA O MUY POCO FRENTE AL CINE DONDE LA PRODUCCION MANDA. Y A LA HORA DE LA VERDAD SE HACE MUY DIFICIL.

SOY UNA PERSONA SANA FISICA Y MENTALMENTE.TAMBIEN SOY MUY FELIZ, MI UNICO PROBLEMA ES EL TRABAJO. ESTA EMPRESA ES FRUSTRANTE. NO ME SIENTO MAL PAGADA PERO SI DESAPROVECHADA. NO SE MOTIVA AL PERSONAL NI SE FAVORECE LA PROMOCION DENTRO DEL PROPIO DEPARTAMENTO.

DESPUES DE CASI 15 AÑOS EN LA EMPRESA, LO UNICO QUE ME PROVOCA ES DOLOR DE CABEZA Y DE ESTOMAGO NADA MAS ENTRAR POR LA PUERTA. EL RESTO DE MI VIDA ESTA MUY BIEN.

HABRIA QUE MEJORAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA AQUELLOS QUE SUFREN LAS OBRAS DE LA CASA.

PODRIAMOS MEJORAR MUCHAS COSAS, PERO EN GENERAL CREO QUE ESTAMOS EN UNA EMPRESA BASTANTE PRIVILEGIADA.

* CUANDO LA EMPRESA INTENTA HACER CAMBIOS, NO CUENTA CON NUESTRA O MI OPINION.

* UNA PERSONA DESPUES DE LLEVAR 9 AÑOS CONTRATADO (FIRMANDO CADA 6 MESES), SUS PERPECTIVAS SOBRE ESTA EMPRESA PUEDEN SER NULAS Y PIENSO QUE ESTE ES EL FACTOR PSICOSOCIAL MAS IMPORTANTE PARA SOLUCIONAR EN ESTA EMPRESA.

PROBLEMAS CRONICOS SIN SOLUCION POR MULTIPLES INTERESES PERSONALES Y DE PODER, SON LOS QUE ENRARECEN Y DEGENERAN EN SITUACIONES TENSAS Y VIOLENTAS.

EL PROBLEMA ES QUE NO SE ESPECIFICAN.

JEFES. TENEMOS COORDINADORES (¿ SON JEFES ?), JEFES , DIRECTIVOS, MAS, EN EL CASO DE INFORMATIVOS, EDITORES, JEFES DE SECCION, JEFES DE REDACCION, JEFES DE INFORMATIVOS, ASI QUE EL CONCEPTO " INMEDIATAMENTE SUPERIOR ", ES DIFICIL DE DIREMIR.

* PERTENEZCO AL DEPARTAMENTO DE EMISIONES Y NO AL DE ADMINISTRACION.

TODO LO QUE DIGO ES CIERTO, GRACIAS.

MI JEFE EMPLEA EL " DIVIDE Y VENCERAS ".

SOY AYUDANTE TECNICO ELECTRONICO.

Y EN MI CATEGORIA HACEMOS LO MISMO QUE EL TECNICO ELECTRONICO, PERO PERCIBIENDO DISTINTO SALARIO.

EN GENERAL ESTOY CONTENTO CON MI TRABAJO, CREO QUE UNO DEBE REALIZAR LO QUE DEBE HACER SIN PENSAR EN LO MAL O BIEN QUE PUEDAN HACER OTROS.PIENSO QUE UN MAL GENERALIZADO DE LA EMPRESA ES QUE MUCHA GENTE NO PARECE ENTENDER QUE NUESTRA EMPRESA ES DE RADIO Y TV.

ASIGNATURA PENDIENTE DE LA EMPRESA R.T.V.A.:

* ORGANIZACION CLARA Y EFICIENTE, ADEMAS CON EL SUFICIENTE DINAMISMO PARA ADAPTARSE A LOS CAMBIOS SOCIALES Y TECNOLOGICOS.

EN LA ACTUALIDAD AMBIGUEDAD Y CONFORMISMO POR PARTE DE LA DIRECCION ES TRANSMITIDA Y AMPLIFICADA A TODA LA BASE DE LA PIRAMIDE LABORAL.

* NO SE ESTA UTILIZANDO TODO EL POTENCIAL TECNICO Y HUMANO DE LA EMPRESA.

INFORME DE RESULTADOS

El informe se realizará de acuerdo a las cuatro grandes dimensiones de exposición, con el fin de identificar el riesgo y así encontrar alternativas que faciliten y mejoren la organización actual. Igualmente se ha añadido una nueva dimensión como es la doble presencia (diferencia de actividades entre hombre y mujer que ocupan puestos de trabajo con condiciones más inferiores, influencia, responsabilidad, contenido, promoción etc.), asimismo gran parte del trabajo familiar y doméstico recae siempre sobre la mujer teniendo que realizar un esfuerzo general mayor en comparación a los hombres.

Las cuatro grandes dimensiones son:

A- **EXIGENCIAS PSICOLOGICAS DEL TRABAJO**, que tienen un componente cuantitativo y otro cualitativo. Las dimensiones psicosociales a estudiar en este apartado son:

- Exigencias cuantitativas
- Exigencias cognitivas
- Exigencias emocionales
- Exigencias de esconder emociones
- Exigencias sensoriales

B- **TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES**. Las dimensiones psicosociales a estudiar son:

- Influencias en el trabajo
- Posibilidades de desarrollo
- Control sobre el tiempo del trabajo
- Sentido del Trabajo
- Integración empresarial

C- **APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO**. Las dimensiones psicosociales a estudiar son:

- Previsibilidad
- Claridad de rol
- Conflicto de rol
- Calidad de liderazgo
- Refuerzo
- Apoyo social
- Posibilidades de Relación Social
- Sentimiento de grupo

D- **COMPENSACIONES**. Las dimensiones psicosociales a estudiar son:

- Inseguridad
- Estima

CONDICIONES DE EMPLEO Y TRABAJO

Se han evaluado 19 Departamentos:

- Dirección General
- Secretaría General
- Dirección de Organización, RR.HH. y SS.GG
- Dirección Económica y Financiera
- Dirección Técnica
- Dirección Comercial
- Gabinete Jurídico
- Dirección de Canal Sur Televisión
- Dirección de Informativos
- Dirección de Antena
- Dirección de la Gestión de la Producción
- Dirección de Programas de Canal Sur Televisión
- Dirección de Emisiones y Continuidad
- Dirección de Canal 2 Andalucía
- Jefatura Técnica de TV
- Dirección de Canal Sur Radio
- Jefatura de Informativos de Canal Sur Radio
- Jefatura de Programas de Canal Sur Radio
- Jefatura de Explotación de Canal Sur Radio

Se han evaluado 25 puestos de trabajo:

- Administrativo
- Auxiliar de SS.GG.
- Documentación
- Ayudante de Producción
- Productor
- Ayudante de Realización
- Realizador
- Electrónicos
- Vídeo
- Cámaras
- Conductores
- Editores de Continuidad
- Redactores
- Presentador-Productor de CSR
- Mandos
- Mandos Intermedios
- Operador Sonido CSR
- Operador Sonido TV
- Atención al público
- Informáticos
- Eléctricos

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

- Consejo
- Ayudante Técnico Mezclador
- Diseño
- Otros

Siendo las actividades principales las Reseñadas en el Organigrama de la RTVA y SS.FF.

El número total de trabajadores en el **C.P. de San Juan de Aznalfarache** asciende a 523, siendo su distribución por unidad de producción la siguiente: 21 a la Dirección de Organización y RR.HH, 28 a la Dirección Técnica, 7 a Dirección de Canal Sur TV, 2 a Dirección General 4 a Secretaría General, 8 a Dirección Económico y Financiera, 1 a la Dirección Comercial, 173 a Dirección de Informativos, 9 a Dirección de Antena, 48 a Dirección de Gestión de la Producción, 22 a la Dirección de Programas, 35 a Dirección de Emisiones y Continuidad, 7 a la Dirección de Canal Sur 2 Andalucía, 1 a la Jefatura de Explotación de Canal Sur Radio, 87 a la Jefatura Técnica de TV, y 78 no contesta. Debemos de tener en cuenta que hay Redactores que prestan servicios a las dos sociedades (Canal Sur TV y Canal Sur Radio)

Las principales actividades que realizan son las siguientes:

- Prestar soporte administrativo a los sistemas productivos así como económico-administrativo a la RTVA y SS.FF. (Administrativo)
- Buscar, evaluar, proponer, elaborar y comunicar las informaciones consideradas de interés para su difusión (Redactores)
- Definir, Coordinar y Realizar la captación, registro y tratamiento del sonido en programas radiofónicos, así como garantizar la continuidad de la programación (Operador de Sonido CSR)
- Diseñar, recabar y posibilitar los contenidos de programas radiofónicos, así como realizar la presentación de los mismos (Presentador-Productor de CSR)
- Controlar, organizar, solicitar, supervisar y distribuir el tráfico de documentación, vehículos y material de ENG así como las tareas auxiliares que llevan derivadas (Auxiliar de SS.GG)
- Seleccionar, catalogar, analizar, clasificar y conservar la documentación escrita y audiovisual fijada en soportes, así como efectuar su recuperación (Documentación)
- Diseñar, ejecutar y evaluar el plan de producción y presupuesto para la organización y gestión de medios técnicos y humanos necesarios para los programas (Productor)
- Asistir al realizador en tareas de realización en programas audiovisuales (Ayudante de Realización)
- Reparar, instalar y realizar el mantenimiento técnico de los equipos e instalaciones electrónicas de TV, dando soporte técnico a la explotación de señales (Electrónicos).
- Realizar la Edición y postproducción de reportajes y programas con criterios técnicos y artísticos (Vídeo)
- Realizar la captación y registro de imágenes y su correspondiente sonido para su difusión (Cámaras)
- Conducir y acondicionar las operaciones de las unidades móviles y sus equipos en las ubicaciones necesarias a la producción (Conductor)
- Definir, coordinar y realizar la captación, registro, edición, tratamiento y reproducción del sonido en producciones audiovisuales, controlando su calidad técnica (Operador Sonido TV)

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

- Recibir y emitir llamadas tanto internas como externas, además de atender e informar a los visitantes (Atención al público)
- Diseñar, coordinar, supervisar y dirigir la realización de los programas audiovisuales (Realizador)
- Definir tipos de estrategia para conseguir unos objetivos planteados, definir las Áreas Funcionales del Organigrama y aplicar el manual de organización (Mandos)
- Gestionar, supervisar, dar soporte y realizar distintos tramites encomendados por los mandos superiores con relación al Área en el que estén adscritos (Mandos Intermedios)
- Realizar actividades de ayuda y asistencia en tareas de coordinación, preparación y control para la producción de programas baja la supervisión del Productor (Ayudante de Producción)
- Realizar la continuidad de la emisión siguiendo las pautas de la escaleta de continuidad (Editor de Continuidad)
- Montar, desmontar, direccionar y mantener la iluminación de los programas y el mantenimiento de los equipos de iluminación (Eléctricos de Iluminación)
- Mezclar y crear efectos especiales con distintas fuentes de vídeo (Ayudante-Técnico Mezclador)
- Crear y realizar con criterios artísticos el diseño gráfico que requiera los distintos programas (Diseño)
- Prestar soporte administrativo a los sistemas productivos así como económico-administrativo a la RTVA y SS.FF.(Consejo de Administración)
- Adaptar la imagen estética de los personajes, según el criterio de las cadenas, así como seleccionar y suministrar el vestuario a los distintos presentadores (Estilista).

Entre las tareas que conforman la Producción de estos puestos nos encontramos con problemas de medidas ergonómicas en su puesto de trabajo, así como una intensa carga de gestión y premura en la realización de su trabajo (Administrativo)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación en exteriores, falta de aplicación de medidas ergonómicas en el uso de PVD, excesiva premura en la realización de textos informáticos, problemas en la rotación de turnos con especial influencia en los trabajos nocturnos que afectan sobre todo al ritmo circadiano del trabajador (Redactores)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación en exteriores, falta de formación específica al realizar trabajos discontinuos en pantalla PVD. Sus tareas requieren un alto nivel de concentración y una exigencia en continua en el sentido auditivo, igualmente al estar afectado por rotaciones de turno, incluyendo sobre todo a turnos nocturnos que afectan al ritmo circadiano (Operadores de Sonido CSR)

Falta de medidas ergonómicas en el uso de PVD, así mismo su centro de trabajo suele estar fuera del habitual, y sobre todo del caso urbano, en la mayoría de los casos su trabajo conlleva una intensa carga de gestión y toma de decisiones (Presentador-Productor de CSR)

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Riesgos de accidentes en itinere, al tener que salir del centro de trabajo en ocasiones para recoger correo, equipos, etc., riesgo de TME (Trastornos músculo-esqueléticos) al realizar MMC (Manipulación Manual de Cargas). Problemas en la rotación de turnos (Auxiliar de SS.GG.)

Falta de aplicación de medidas ergonómicas en el uso de PVD, deben de realizar el trabajo con premura, tanto en el tratamiento de la información como en la localización de los distintos soportes, igualmente existen problemas por la rotación de turnos con especial influencia en los trabajos nocturnos que afectan sobre todo al ritmo circadiano (Documentación)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores. Probabilidad de accidentes in itinere ya el Centro de Trabajo suele estar fuera del casco urbano, falta de medidas ergonómicas en el uso de PVD. En ocasiones su trabajo contiene una sobrecarga en la realización del mismo ante la premura en la gestión y toma de decisiones (Productor)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores. Probabilidad de accidentes in itinere ya que el Centro de Trabajo suele estar fuera del casco urbano, falta de medidas ergonómicas en el uso de PVD. Estar afectado por rotación de turnos donde se incluyen los trabajos nocturnos que afectan al ritmo circadiano (Ayudante de Realización)

Entre sus tareas nos encontramos problemas con los trabajos en exteriores donde la mayoría de las ocasiones se desconoce el riesgo de los mismos, riesgo por uso de soldadores y secadores al realizar trabajos de soldadura metálica y uso de sustancias químicas con el riesgo que esto conlleva (Electrónicos)

Falta de medidas ergonómicas por el uso de PVD en las cabinas de Edición que pueden no cumplir con las medidas mínimas de lugares de trabajo. Estar afectado por rotación de turnos donde se incluyen los trabajos nocturnos que afectan al ritmo circadiano (Vídeo)

Realizar habitualmente MMC con el riesgo de TME. Grabación sobre todo en centro de trabajo de exteriores, que conlleva al desconocimiento sobre Seguridad y Salud de dichos lugares. Falta de formación en Riesgo Eléctrico y Seguridad en Altura (Cámaras)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores. La climatología en ocasiones puede ser extrema, riesgo evidente de accidentes de trabajo por accidentes de circulación durante su jornada. También riesgo de TME por el transporte de MMC (Conductor)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores. En ocasiones su centro de trabajo se encuentra fuera del casco urbano y al aire libre con las consecuencias climatológicas que ello conlleva, además el puesto requiere una exigencia continua de sentido auditivo (Operador Sonido TV)

Falta de aplicación de medidas ergonómicas en el uso de PVD, exigencia en el sentido auditivo continua así como la realización de turnos (Atención al público)

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores. Probabilidad de accidentes en itinere ya que el Centro de Trabajo suele estar fuera del casco urbano, falta de medidas ergonómicas en el uso de PVD. Estar afectado por rotación de turnos donde se incluyen los trabajos nocturnos que afectan al ritmo circadiano (Realizador)

Aplicación de medidas ergonómicas en uso de PVD. Tratamiento de datos de carácter complejo, que conlleva el tomar decisiones con premura así como una carga de trabajo y de gestión (Mandos)

Aplicación de medidas ergonómicas en uso de PVD. Tratamiento de datos de carácter complejo, que conlleva el tomar decisiones con premura así como una carga de trabajo y de gestión (Mandos Intermedios)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores. Probabilidad de accidentes en itinere ya el Centro de Trabajo suele estar fuera del casco urbano, falta de medidas ergonómicas en el uso de PVD. En ocasiones su trabajo contiene una sobrecarga en la realización del mismo ante la premura en la gestión y toma de decisiones (Ayudante de Producción)

En su puesto, existen similitudes ergonómicas con un puesto de PVD. Así mismo existen exigencias elevadas en el control y concentración en el trabajo y problemas en la rotación de turnos con especial influencia en los trabajos nocturnos que afectan sobre todo al ritmo circadiano del trabajador (Editor de Continuidad)

Uso de herramientas sin la debida precaución, falta de formación en MMC, posibles quemaduras al contactar con focos y dispositivos de luminotecnica en caliente, desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación de exteriores y problemas en la rotación de turnos con especial influencia en los trabajos nocturnos que afectan sobre todo al ritmo circadiano del trabajador (Eléctricos de Iluminación)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación en exteriores, falta de formación específica al realizar trabajos discontinuos en pantalla PVD. En ocasiones su trabajo contiene una sobrecarga en la realización del mismo ante la premura en la gestión y toma de decisiones y problemas en la rotación de turnos con especial influencia en los trabajos nocturnos que afectan sobre todo al ritmo circadiano del trabajador (Ayudante Técnico Mezclador)

Desconocimiento y grado de cumplimiento de la legislación sobre Seguridad y Salud de los lugares de grabación en exteriores, falta de formación específica al realizar trabajos discontinuos en pantalla PVD. En ocasiones su trabajo contiene una sobrecarga en la realización del mismo ante la premura en la gestión y toma de decisiones y problemas en la rotación de turnos con especial influencia en los trabajos nocturnos que afectan sobre todo al ritmo circadiano del trabajador (Diseño)

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

Entre las tareas que conforman la Producción de estos puestos nos encontramos con problemas de medidas ergonómicas en su puesto de trabajo, así como una intensa carga de gestión y premura en la realización de su trabajo (Consejo de Administración).

Por trabajos en exteriores, probabilidad de accidentes in itinere, al usar servicio de transporte de empresas ajenas. En ocasiones realiza algunos turnos de trabajo que incluyen horas nocturnas así como una prolongación de su jornada laboral (Estilista)

En este Centro de Trabajo el empleo se caracteriza por la forma de contratación indefinida, siendo este el 59,42 % del total de la plantilla. Siendo el 58,06 % a tiempo completo. Un 10,33 % tiene una antigüedad entre 2 y 5 años y un 20,46 % entre 5 y 10 años y un 62,72 % de más de 10 años.

La jornada de trabajo no es proporcional, incluyéndose el turno fijo de mañana (26,99%) y la entre los días de lunes a viernes (37,67 %), el horario irregular con un 31,76 % y la jornada de mañana y tarde con un 6,21 %.

Así mismo el horario de lunes a viernes y excepcionalmente sábados, domingos y festivos con un 25,63 % y el horario de fin de semana y festivos con un 34,36 % son los horarios que más prevalecen.

Respecto a la retribución es bastante proporcional entre la plantilla, exactamente el 31,65 % está entre los rendimientos medios de la empresa, es decir entre (1504 euros y 1803 Euros), siendo el 26,21 % los que oscilan entre (1203 euros Y 1503 euros) y un 23,69 % entre 1804 Euros y 2104 Euros.

El sistema de retribución es más proporcional en este Centro de Trabajo que en otros, siendo un 54,68 % fijo y un 45,32 % variable.

El 57,83 % de la plantilla considera que está bien pagada, mientras que un 42,17 % considera que su trabajo está por encima de su retribución salarial.

EXPOSICION A LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD

El estudio, se realizará en relación con las puntuaciones de la tabla de la página nº 2 del documento de resultados, así como su representación en el histograma de la citada página.

Las mediciones de las puntuaciones son de las 39 dimensiones psicosociales que se han estudiado para el Centro de Trabajo de San Juan de Aznalfarache de la empresa pública de la RTVA y SS.FF. y en referencia a la población ocupada de 523 trabajadores.

Se utiliza la tabla de prevalencia de la exposición para el centro de trabajo en cuestión (San Juan de Aznalfarache)

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

En dicha tabla y atendiendo a las distintas puntuaciones de todas las dimensiones (negativas y positivas), nos encontramos que en las dimensiones negativas, la situación más favorable para la salud se dan en puntuaciones bajas, (son más altas para los trabajadores del C.P. de San Juan de Aznalfarache que para la población de referencia), por el contrario en las dimensiones positivas, la situación más favorable para la salud se da en las puntuaciones más altas (son más bajas para los trabajadores del C.P. de San Juan de Aznalfarache que para la población de referencia)

EXPOSICION A LOS FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES. PREVALENCIA DE LA EXPOSICION Y DISTRIBUCION DE FECUENCIA DE RESPUESTA

Por regla general la mayoría de las dimensiones muestran unos porcentajes de los Trabajadores del C.P. de San Juan de Aznalfarache con niveles de exposición muy desfavorables para la salud (color rojo), lo cual conlleva a tener que hacer un estudio en profundidad de estos niveles de exposición que tan negativamente está influyendo en los trabajadores y tomar medidas con carácter de urgencia, si bien destacan tres dimensiones (Posibilidad de Desarrollo, Sentido del Trabajo y Posibilidad de Relación Social) que sin tener unos resultados tan poco muy beneficiosos (alrededor del 45-50 %), podríamos incluirlos en los niveles de exposición verde (más favorables para la salud).

En la distribución intermedia (color amarillo), tampoco tenemos unos resultado muy positivos, ya que como hemos indicado anteriormente es un Centro de Trabajo que presenta unos síntomas muy desfavorables, en esta situación intermedia destacamos las dimensiones de (refuerzo entorno al 42 %, control del tiempo de trabajo 33%, integración en la empresa 36 % y exigencias psicosociales cuantitativas 34 %)

Las dimensiones que representan unos resultados más desfavorables (color rojo) y por tanto aquellas en las que se han de adoptar medidas más urgentes son: estima con un 81%, doble presencia igualmente con un 81 %, inseguridad con un 77 %, exigencias psicosociales sensoriales con 76 %, conflicto de rol con un 70 % y previsibilidad con un 66 %.

- Doble Presencia

Existe una mayor responsabilidad y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, conllevando un mayor esfuerzo en las mujeres del C.P. de San Juan de Aznalfarache (198) en comparación a los hombres (322). Del resultado negativo del 81% de esta dimensión nos lleva a la conclusión de adoptar unas medidas reparadoras que solucionen la citada incidencia.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

- Exigencias Psicosociales Cuantitativas

Relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, no disponiendo del mismo, quedando por tanto trabajo sin hacer o mal realizado, suponiendo esta situación un riesgo para la salud afectando al 48 % del total de la plantilla.

- Exigencias Psicosociales Sensoriales

Al existir un trabajo con mucha concentración, atención constante y precisa, conlleva a unas altas exigencias sensoriales, suponiendo una situación de riesgo muy alto para la salud, esta es la dimensión con un peor coeficiente, (alrededor del 76 % del total de la plantilla).

- Exigencias Psicosociales Cognitivas

No son consideradas ni nocivas ni tampoco beneficiosas para la salud, siempre y cuando la organización del trabajo facilite recursos necesarios, ofreciendo el desarrollo de las habilidades individuales, si por el contrario dicha organización no es buena, como es el caso que nos ocupa, ya que afecta al (64 %) de la plantilla, se convierte en un riesgo para la salud.

- Exigencias Psicosociales emocionales

Afecta a nuestros sentimientos, si además requieren capacidades propias para atender situaciones de otras personas, sus sentimientos y emociones no se transfieren, en el caso que nos ocupa el 61 % de la plantilla les afecta de forma negativa para la salud.

- Esconder emociones

Es de los resultados más negativos del estudio, alrededor del 62 % del total de la plantilla del C.P. de San Juan de Aznalfarache, debido a que las exigencias del trabajo afectan a los sentimientos positivos y negativos, con lo que en este caso se producen reacciones y opiniones negativas sobre todo de superiores y compañeros, influyendo en una situación de riesgo para la salud.

- Influencias

Refleja sobre todo la autonomía ante el contenido laboral (métodos, ritmo de trabajo, condiciones y ubicación etc. Una falta de influencia supone una de las dimensiones con factor de riesgo más importante. En nuestro caso, el 36 % de la plantilla está en una situación desfavorable, dejando un 31 % para la situación intermedia y un 33 % para la situación favorable.

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

- Control del tiempo de trabajo

Determina la autonomía de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y su descanso, pausas, permisos, vacaciones, etc. Decidir cuando realizar una pausa para tomar un café, charlar, fumarse un cigarro etc. Alrededor del 38 % de la plantilla considera que tiene una falta de control sobre el mismo.

- Inseguridad

Es de las dimensiones que ha salido peor parada y que supone una mayor situación de riesgo para la salud, alrededor del 77 % de la plantilla.

No solo abarca la inseguridad contractual (sobre el personal temporal, 40 % del total) sino por estar sometido a cambios constantes en el horario, jornadas, salarios, movilidad funcional, cambios de Departamento, etc., es de los factores que con el tiempo suelen suponer un riesgo más elevado para la salud.

- Conflicto de rol

Alrededor del 70 % del total de la plantilla, sufre exigencias contradictorias, entre el trabajo a realizar y los valores profesionales y personales, igualmente con el tiempo esta dimensión conlleva a una situación de alto riesgo para la salud.

- Claridad de rol

El problema radica en la definición del puesto de trabajo, tareas a realizar, objetivos que cumplir y margen de autonomía, afectando alrededor del 35 % de la plantilla.

- Previsibilidad

Para hacer bien el trabajo se ha de disponer de una información adecuada y suficiente así como conocer con antelación los nuevos métodos de trabajo, reestructuraciones, nuevas tecnologías etc. El porcentaje negativo de esta dimensión está en torno al 66 % del total de la plantilla.

- Sentimiento de grupo

Alrededor del 33 % del total de la plantilla considera que es un grupo informal al no haber un buen ambiente de trabajo entre los compañeros.

- Apoyo social

Alrededor de un 44 % de la plantilla considera una falta de apoyo social no solo por parte de sus superiores, sino que igualmente también entre compañeros.

- Calidad de liderazgo

Hay un descontento medio dentro de la plantilla (63 %) al considerar que los mandos superiores, así como la calidad de dirección del Centro de Producción de San Juan de Aznalfarache, no realiza una gestión positiva, sobre todo por la falta de una correcta

RESULTADOS ISTAS 21 C.P. DE SAN JUAN DE AZNALFARACHE

asignación del trabajo a realizar, mala planificación del mismo y sobre todo, el no saber solucionar los conflictos que surgen entre los propios compañeros. Por el contrario, entorno al 26 % considera que la gestión es positiva y sobre todo con una buena planificación laboral.

- Estima

Al igual que otros CC.TT., aunque en mayor cuantía (81 %) del total de la plantilla, considera una falta de respeto, reconocimiento y apoyo al trabajador que realiza.