

# LA PREVENCIÓN DEL ABSENTISMO EN ÁREAS DE SECUENCIACIÓN EN LA AUTOMOCIÓN

Máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales

Tutora: Rosario Parets Llorca

Autora: Teresa Vergara Lloret

Curso académico 2023/2024

Universidad Miguel Hernández



**UNIVERSITAS**  
*Miguel Hernández*



## INFORME DEL DIRECTOR DEL TRABAJO FIN MASTER DEL MASTER UNIVERSITARIO EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Dña. Rosario Parets Llorca, tutora del Trabajo Fin de Máster, titulado "**La prevención del absentismo en áreas de secuencia en la automoción**" y realizado por el estudiante Teresa Vergara Lloret.

Hace constar que el TFM ha sido realizado bajo mi supervisión y reúne los requisitos para ser evaluado.

Fecha de la autorización: 14 de Julio de 2024

PARETS LLORCA  
ROSARIO -

Firmado digitalmente  
por PARETS LLORCA  
ROSARIO -  
Fecha: 2024.07.14  
12:57:43 +02'00'

Tutora TFM

## Resumen

En este trabajo fin de máster se plantea con un fin claro, la reducción del absentismo, en este caso, en el área de secuencia de una empresa de automoción.

Durante los últimos años se ha visto un gran cambio en el absentismo. La forma de comportarse la sociedad en lo que a este ítem respecta ha evolucionado hasta un punto desconocido.

Para empezar a trabajar en ello y observando a través del estudio, la aparición de este fenómeno en el área de secuenciación donde se hace más complicada la planificación y organización de la producción por lo que el impacto de este es realmente importante.

Si somos capaces de dar respuesta a la pregunta, ¿Cómo influye la prevención en el absentismo? Ayudaremos a mejorar, en la medida de lo posible, la vida de los empleados y empleadas.

## Palabras clave

Absentismo

Automoción

Prevención

Reducción

Plan

Secuenciación



## Índice

1.- Introducción.....	8
2.- Justificación.....	14
3.- Objetivos.....	16
4.- Material y métodos.....	17
5.- Resultados y discusión.....	26
6.- Conclusiones.....	62
7.- Bibliografía.....	71
8.- Anexos.....	72

## Índice de tablas

Tabla 4.1 Datos sobre Grupo KH.....	19
Tabla 5.1 Conceptos que se incluyen en el abs.....	26
Tabla 5.2 Número de accidentes sin baja (2023).....	27
Tabla 5.3 Número de accidentes con baja (2023) .....	28
Tabla 5.4 Gravedad de los accidentes.....	29
Tabla 5.5 Planificación actividad preventiva.....	31-32
Tabla 5.6 Plantilla del grupo y área de secuencia.....	32
Tabla 5.7 Horas de formación.....	33
Tabla 5.8 Horas de formación SHT.....	34
Tabla 5.9 Nivel de abs. por turno, puesto y área....	34-36
Tabla 5.10 Duración media de las bajas por contingencia común y profesional.....	37
Tabla 5.11 Porcentaje por sexos de la empresa.....	42
Tabla 5.12 Resultados sobre la percepción de la prevención en Grupo KH y área secuencia.....	43

Tabla 5.13 Resultados por sexos sobre la satisfacción preventiva.....	46
Tabla 5.14 Resultados sobre la satisfacción preventiva en Grupo KH y área secuencia.....	47
Tabla 5.15 Resultados por sexos sobre la mejora continua en relación a la prevención.....	49-50
Tabla 5.16 Resultados sobre la mejora continua en relación a la prevención en Grupo KH y secuencia.....	50
Tabla 5.17 Resultados por sexos sobre la información preventiva en el manual de bienvenida.....	55
Tabla 5.18 Resultados sobre la información preventiva en el manual de bienvenida en Grupo KH y secuencia.....	56
Tabla 5.19 Resultados por sexos sobre el conocimiento de los riesgos asociados al ...puesto.....	59
Tabla 5.20 Resultados sobre el conocimiento de los riesgos asociados al puesto en Grupo KH y secuencia.....	60
Tabla 6.1 Estudio ergonómico.....	64

Tabla 6.2 Calendario implantación plan de choque.....68

Índice de figuras

Figura 4.1 Organigrama.....18

Figura 5.1 Gráfico costes de accidentes.....21

Figura 5.2 Gráfico capacidad resolución incidencias...33

Figura 5.3 Gráfico edad Grupo KH.....38

Figura 5.4 Gráfico edad área de secuencia.....39

Figura 5.5 Gráfico de la percepción de la prevención de Grupo KH.....41

Figura 5.6 Gráfico de la percepción de la prevención del área de secuencia.....42

Figura 5.7 Gráfico de la satisfacción de la organización preventiva de Grupo KH.....45

Figura 5.8 Gráfico de la satisfacción de la organización preventiva de área de secuencia.....45

Figura 5.9 Gráfico de la mejora continua en relación a la prevención Grupo KH.....	48
Figura 5.10 Gráfico de la mejora continua en relación a la prevención área secuencia.....	49
Figura 5.11 Política corporativa.....	52
Figura 5.12 Gráfico información preventiva en el manual de bienvenida Grupo KH.....	54
Figura 5.13 Gráfico información preventiva en el manual de bienvenida área de secuencia.....	54
Figura 5.14 Gráfico información de riesgos asociados al puesto Grupo KH.....	58
Figura 5.15 Gráfico información de riesgos asociados al puesto secuencia.....	58

## 1. Introducción (marco normativo).

Marzo del 2024, un artículo de Libre Mercado, en su titular indica: *“El absentismo laboral golpea a España: la extraña predisposición a enfermar los lunes. Casi un millón y medio de personas no acudió a trabajar ningún día del año en 2023, lo que equivale al 7% de todos los trabajadores del país.”*<sup>1</sup>

En el mismo se indica que, la asociación de Mutuas de accidente de trabajo ha presentado un informe junto con la patronal de empresarios madrileños e indica justo aquello que se podía leer en el título. Cerca del millón y medio de personas no se presentó en su puesto ni un solo día en el 2023, eso significa, que en 2023, se produjeron 8 millones de bajas por contingencia común, un 54% más que 2018.

No solo el aumento es un porcentaje sino también, como explica el informe y es evidente, se dispara el coste del absentismo alcanzando la cifra de 25.326 millones, una cifra que supone un 74% más que la del 2018 (mismo año que comparábamos antes). Este importe, se sufragó no solamente con la seguridad social sino también la empresas.

Además, en el artículo indicado, se añaden cifras y datos sobre:

- Procesos abiertos
- Rango de edad donde más bajas se acumulan
- Nivel de afectación por sector
- Día donde más afecta el absentismo
- Tipo de enfermedad o lesión

Esta cifra debe hacernos reflexionar sobre que está ocurriendo y trabajar juntos en este gran reto que esta nueva sociedad nos plantea.

El artículo, interesante desde el punto de vista de los datos para el estudio que nos ocupa, muestra claramente como ha ido evolucionando el absentismo en España durante los últimos años en distintos aspectos.

Aunque admito que la lectura la realizo desde un prisma de RRHH, pronto pienso, en la prevención como herramienta de lucha y control de este.

La problemática que el artículo indica es justo aquello que me encuentro en mi entorno laboral. Esto se recrudece más si cabe cuando el sistema que se utiliza es el de secuenciación.

¿Qué es la secuenciación?

La empresa de estudio tiene la función de secuenciar los cristales de todos los vehículos que fabrica Ford Valencia a excepción del techo panorámico. Secuenciar, explicado para personas que no conozcan el sector de fabricación de automóviles, se trata de ordenar las piezas según el uso que se haga de ellas en las líneas de ensamblaje. En la empresa objeto de estudio se secuencian las siguientes piezas: parabrisas, lunetas, puertas y custodias. A continuación, una imagen que puede ayudar a su comprensión:



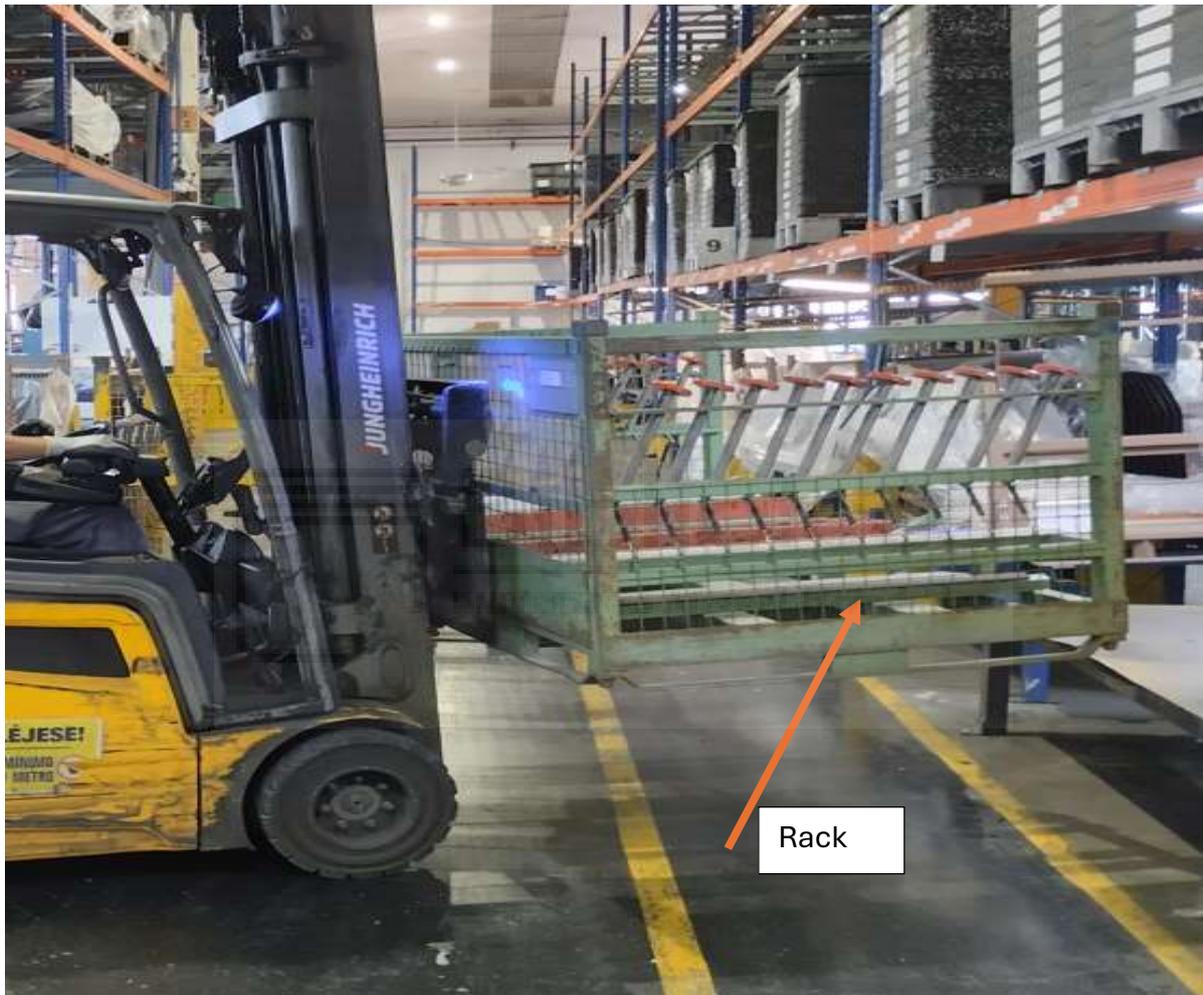
3

Pongamos un sencillo ejemplo: yo he comprado un vehículo de color rojo, con los cristales traseros tintados y el parabrisas con hilo térmico (esta opción es aquella que hace el que el parabrisas se desempañe de la misma forma que lo hace la luneta trasera) por lo que el día y la hora en la que se montará ese vehículo determinará el orden en el cual nosotros ponemos los cristales en el rack para ser enviados a Ford.

Una vez allí, un robot los cogerá de la estructura metálica (rack) el cristal para su montaje en el vehículo.

Así hasta 2100 vehículos en lo que convivían hasta cinco modelos en épocas con alto nivel productivo hasta ahora con un volumen de 700 vehículo/ día y un solo modelo.

La nave donde se realiza esta operación está dentro del polígono industrial Juan Carlos I, a 2,6 kms de la entrada principal de Ford, pero dada nuestra actividad, tenemos acceso a través de la puerta lateral, para reducir el tiempo de desplazamiento. Por lo que los cristales ya secuenciados en racks se cargan en el tráiler y con el servicio de chofer que tenemos se llevan a las instalaciones de Ford. Con ya el camión descargado y vuelto a cargar con los racks vacíos vuelve a la nave de KH y repite la operación. Así durante 16 horas (2 turnos al día).



Carretillero cargando rack



Trabajador secuenciando lunetas.

Biblioteca  
UNIVERSITAS Miguel Hernández



Carretillero cargando tráiler



Montaje custodia en fábrica

¿Por qué es tan importante mantener el absentismo controlado en esta área? Aunque debo admitir que lo es en todas las áreas de negocio de la empresa, el impacto es distinto en cada una de ellas. Por ejemplo, si un operario u operaria no acude a su puesto de trabajo de fabricación, de deja de producir en esa máquina o no se hace el montaje no ocurre nada porque siempre se dispone de un stock de seguridad para evitar que incidencias de cualquier tipo supongan no abastecer al cliente del producto requerido.

En el caso de la secuencia, es totalmente distinto ya que no se puede disponer de stock secuenciado ya que nuestro cliente, Ford Valencia, nos informa de los vehículos a ensamblar ese mismo día remitiendo a través de su sistema web dicha información. Por ello, aunque existe un plan de personal formado, el objetivo siempre pasa por reducir el absentismo. El deseo es estudiar como la prevención puede afectar al absentismo y si, efectivamente, es real esta influencia. En el caso que se confirme la hipótesis determinar las herramientas necesarias para control y reducción de este.

UMH – Máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales – TFM -La prevención en áreas de secuencia en la Automoción. El absentismo como indicador.

En el próximo punto, la justificación, se explicará con detalle porque se lleva a cabo esta investigación.



## 2. Justificación.

En este punto es importante responder a la siguiente pregunta, ¿por qué se lleva a cabo esta investigación?

En línea de lo indicado anteriormente, el motivo por que el decido investigar este ítem es debido a que, desde hace unos años, el absentismo ha cambiado mucho, no solo por la tipología sino también en la duración.

Este hecho, en un área de secuencia, impacta en la posibilidad de parar la línea de nuestro cliente principal y ello podría generar miles y miles euros de pérdidas, así como la minoración de puntos en el score card como proveedor.

Por eso, estudiar si la prevención afecta en el absentismo y, en caso de confirmación de la hipótesis, este trabajo de final de máster nos permitirá generar herramientas y acciones para su control y reducción. Sin duda, ello ayudará para que el área de secuencia trabaje de forma regular y con exactitud.

Esta propuesta de trabajo resulta muy interesante debido a que se disponen de datos objetivos de periodo actual y pasados, así como también se tiene acceso al personal para la obtención de información subjetiva acerca del tema en cuestión.

La prevención del absentismo solamente puede generar beneficios por lo que, aunque la respuesta a la hipótesis pueda no resultar la esperada, por sí misma es una vía de investigación que seguro dará frutos tanto a la empresa como los trabajadores y trabajadoras.

Aunque en el apartado siguiente determinaremos los objetivos de este trabajo fin de máster, sin duda, como he explicado en el párrafo anterior, puede suponer mejoras para ambas partes.

Paso por enumerar algunas de las mejoras que se podrían generar con la reducción del absentismo:

- Mejorar la calidad de vida de nuestros empleados y empleadas.
- Incrementar capacidad económica, menor absentismo, menores deducciones en la nómina.
- Posibilidad de cobrar el plus de absentismo trimestral que no se abona desde el primer trimestre de 2020.
- Evitar la realización de horas extras. A mayor absentismo, mayor realización de horas extras para cubrir al personal que ha dejado de realizar sus funciones. Ello genera malestares entre la plantilla y sin duda no ayuda a la mejora del absentismo.

- Evitar sobreesfuerzos. Como ejemplo, si para secuencia 50 vehículos es necesario a 3 personas, si solo se incorporan a su puesto de trabajo 2 de ellas, se tendrá que realizar un sobre esfuerzo para intentar llegar a la producción mientras se media una solución continuada a esa situación de absentismo.
- Mejora de polivalencias. Cuanto menor es el absentismo, mayor posibilidad de formar a gente en distintos puestos. Este hecho hace a nuestros operarios y operarias mucho más polivalentes. Ello es beneficioso para ambas partes. Por un lado, para el empleado y empleada le permite ocupar más puestos dentro de la compañía y, en caso de reducción en alguna de las áreas de negocio, se podría esa persona recolocar en otro puesto de trabajo. Por otro lado, la compañía, agradecerá la flexibilidad en el momento de planificación (momento en el cual se define que persona va a cada puesto de trabajo)
- Mejora del clima social. Esa sensación de, *¡fallas tú, me toca cubrirte!* desaparecería dando paso a *¡Yo te ayudo, tú también lo has hecho!*
- Se establecen una mejora de las relaciones entre los compañeros, estos sienten que se ayudan unos a otros.
- Incremento de la capacidad de trabajo. Sin duda, la reducción de absentismo hace que mejores en tu puesto de trabajo. Mayores horas de experiencia, se convierte en un ritmo más ágil y cómodo.
- Incremento de la competitividad. Para la empresa, una persona que no se ausenta, supone un incremento de la competitividad motivado por menores gastos y trabajo más eficiente.

### 3. Objetivos (general y específicos) que se pretenden alcanzar con el trabajo.

#### Objetivo general:

-Conocer como la prevención influye en el absentismo.

#### Objetivos específicos:

- Conocer que es un área de secuencia en el sector de la automoción.

- Elaborar un plan de prevención del absentismo bajo el prisma de la Prevención de Riesgos Laborales. Dentro del mismo plan se establecerá:

1.- Calendario de implantación de las medidas preventivas definidas en el plan de prevención que nos llevarán a la reducción del absentismo.

2.- Determinar cuáles serán las herramientas de seguimiento una vez implantado el plan de prevención.

- Compartir lo aprendido entre otros compañeras y compañeros del sector que puede aportar ideas de cómo gestionar el absentismo desde el punto de vista preventivo.

## 4. Material y métodos.

El estudio analítico para este TFM se realiza en una empresa de la automoción de la zona de Almussafes.

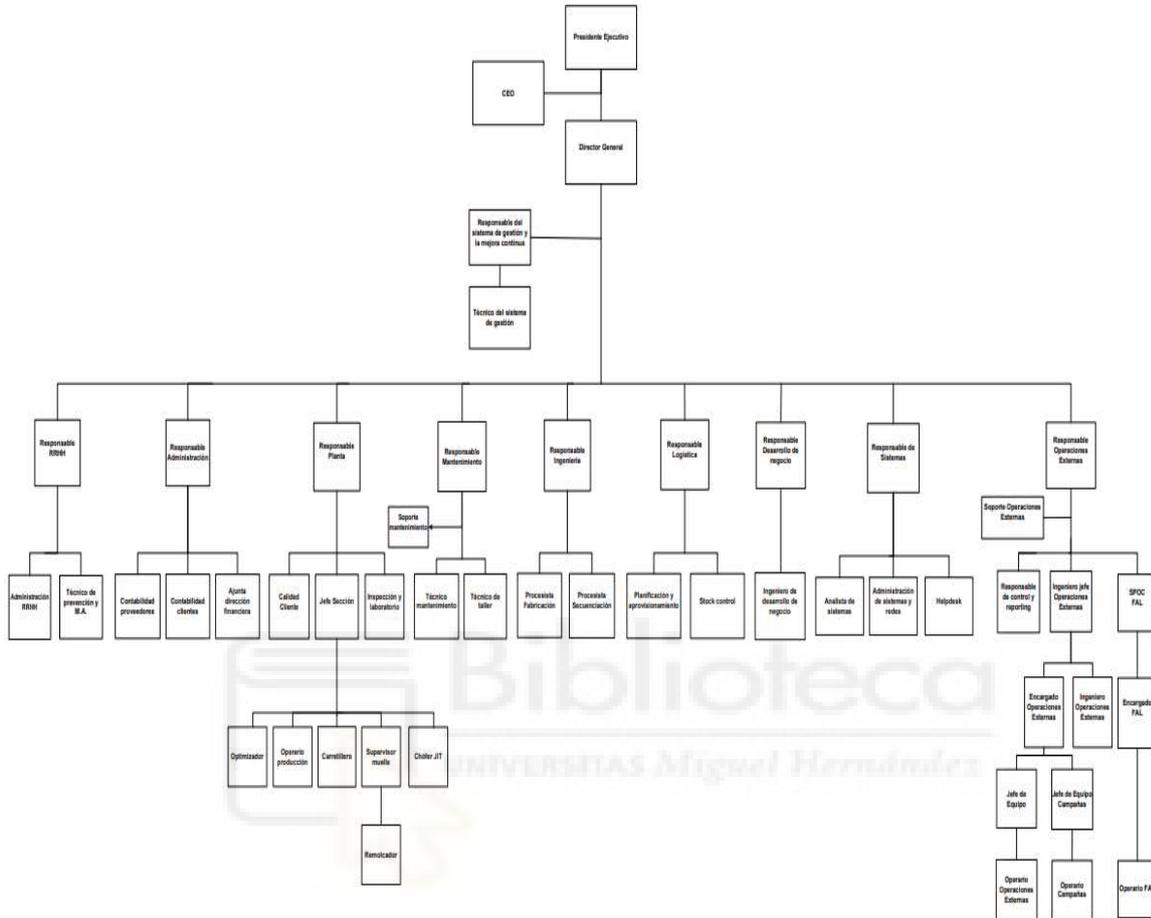


La presencia y cercanía de la factoría de Ford hace que las empresas que se instalan alrededor sean proveedores de servicios de la misma proporcionando mano de obra, componentes o como es el caso de la que me ocupa, servicios de secuenciación entre otras áreas.

Grupo KH tiene alrededor de 171 personas en plantilla, de los cuáles 134 trabajadores y 37 trabajadoras. No todas ellas pertenecen al área de estudio por lo que, para facilitar la comprensión de las distintas áreas de negocio y estructura de la empresa, procedemos a añadir el organigrama de la organización.

Figura 4.1

ORGANIZATION CHART KH 2024



F02015\_Organograma KH\_E4 13062024

En ella, como se ha indicado anteriormente, se puede ver que no es el 100% de los empleados y empleadas aquellos que trabajan para el área de secuenciación. En este caso que nos ocupa, la plantilla dedicada a tareas de secuenciación solamente supone un 15% del total. En referencia al desglose por sexo de este 15%, son 24 hombres, 2 mujeres, lo que supone que la población de mujeres de la sección es de un 8%. Detallo tabla para facilitar lectura de los datos en referencia a personal del Grupo KH.

Tabla 4.1

Agrupación	Total de personas trabajadoras	Mujeres	% mujeres	Hombres	% hombres
Grupo KH	171	37	22	134	78
Área de secuenciación	26	2	8	24	92

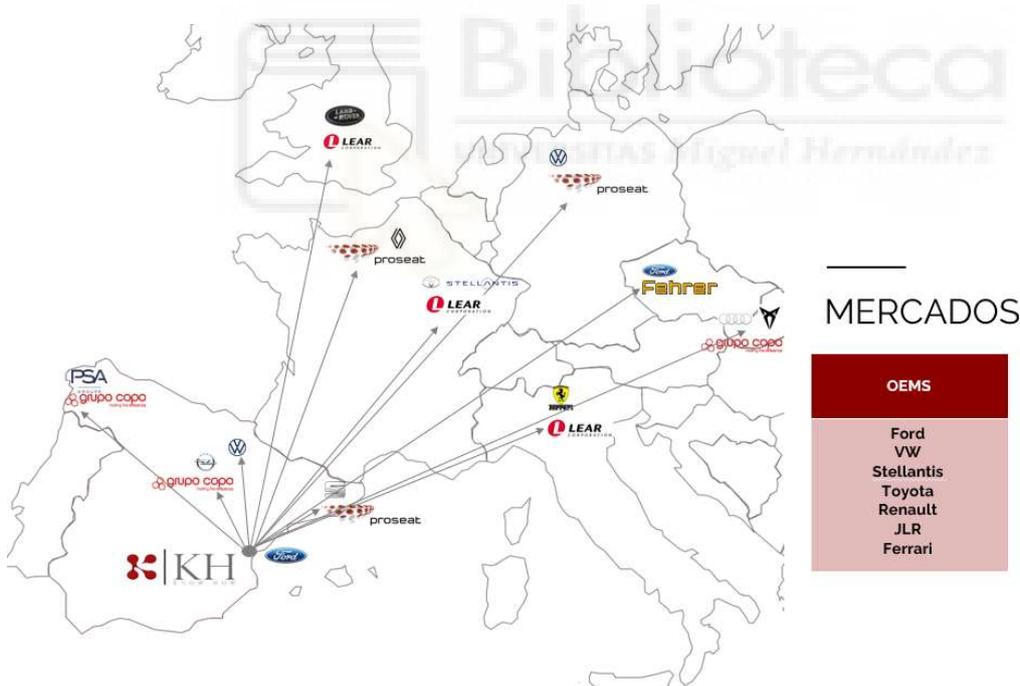
Como se puede comprobar el organigrama y se ha indicado anteriormente, KH tiene distintas áreas de negocio, las cuáles voy a nombrar y explicar brevemente para tener información de la actividad completa de esta compañía. La información que se detalla a continuación se ha obtenido a través de la web de <https://grupokh.com> así como que el conocimiento adquirido durante mi experiencia acumulada en esta compañía.

- Estructuras metálicas : La constante inversión en maquinaria y tecnología han convertido a Kh en líder en fabricación de estructuras metálicas para asientos, doblan y sueldan más de 12 millones de varillas al año. Pero la producción de componentes de asientos no es la única aplicación para las tecnologías existentes en KH; la producción de clips, muelles, ganchos y retenedores son algunas de sus otras capacidades. En 2010 diseñó y patentó un nuevo concepto de Pieza que supuso una reducción del coste de producción del 50% eliminando los puntos de soldaduras y costes de utillaje. Se inició en todos los coches Ford fabricados en Europa y también en para vehículos de otros fabricantes. A continuación, una imagen que muestra los vehículos donde se montan las varillas y a que países se han envíos de las mismas.



# 35%

del mercado de los componentes de asientos en Europa



Las capacidades varían desde la investigación de mercados nacionales e internacionales identificando productos que puedan satisfacer a nuestros clientes para comprarlos y suministrarlos según la frecuencia requerida, hasta la ingeniería y el desarrollo completo de concepto.

- Espumas técnicas: Kh transforma y troquela más de 50 millones de piezas, El sistema de producción de KH hace que las troqueladoras, laminadoras, y cortadoras fabriquen con el sistema Kanban, que permiten a los ingenieros transformar cualquier materia prima en la pieza que el cliente necesita, a un coste muy competitivo. A fecha de hoy se producen más de 1000 referencia de altos requerimientos técnicos. Los materiales que principalmente se utiliza son: caucho celular, pur poliéster/politileno, PPI,EPP,polipropileno,algodón,fieltros,alfombrillas y tejidos.  
Se diseñan soluciones innovadoras para aplicaciones tan diversas como: aislamiento térmico y acústico, refuerzo, embellecedores etc....
  
- Diseño de componentes de automoción: A partir del año 2012 el departamento técnico de KH abre una nueva sección de atención al cliente, dedicada a la búsqueda internacional de soluciones técnicas para aplicaciones de automóvil que el cliente desconociera.  
A través de esta nueva sección, KH es capaz de identificar en el mercado internacional productos que puedan satisfacer las necesidades del cliente, comprarlos y suministrarlos según la frecuencia requerida.  
Este servicio incluye el análisis de las necesidades, la prospección del mercado, la gestión de compra, el desarrollo de proyectos, la homologación y el suministro al cliente durante la vida del producto, según la demanda y las condiciones requeridas.
  
- Servicios logísticos: La subcontratación de servicios logísticos ha crecido extraordinariamente durante los últimos años debido a la globalización y la deslocalización de los mercados y fabricantes, así como la flexibilidad requerida para mantener la competitividad.  
Los clientes de KH subcontratan los siguientes servicios, beneficiándose de la reducción indirecta de costes y garantizando el éxito de estas operaciones ante el cliente final.
  1. Almacenaje, control de stocks y distribución.
  2. Depósito aduanero y despacho de aduanas.
  3. Secuenciación, ECI, Kanban y línea de suministro.
  4. Transporte a domicilio desde el proveedor a la empresa del cliente.

- Soluciones de ingeniería aplicada: La excelencia de sus ingenieros y los innovadores procedimientos de gestión, nos permiten ofrecer los mejores servicios de reingeniería logística y representación del sector como ha quedado demostrado en los últimos lanzamientos realizados por Ford en España. Los ingenieros residentes totalmente focalizados en los retrabajos y la seguridad de los componentes que entran en la cadena de montaje reflejan fielmente el espíritu innovador de KH.

En efecto, KH desarrolla tecnologías propias para coordinar las actividades de cientos de empleados velando por la estandarización de las operaciones y la obtención de la información sobre los resultados en tiempo real, mediante aplicaciones para smartphone, tablets y Pc's.

La profesionalidad y experiencia de nuestros ingenieros e ingenieras ha logrado la máxima confianza de nuestros clientes, su satisfacción y fidelidad es la mejor seña de identidad.

El equipo de KH aplica procesos de reingeniería simultánea para resolver problemas de diseño y calidad en la producción de cualquier vehículo, con capacidad para desplazarse cuándo y dónde el cliente lo requiera.

- Secuenciación: como se ha explicado en párrafos anteriores la secuenciación, explicada de forma sencilla, es ordenar los cristales que se montan en vehículo con el orden que nuestro cliente principal, en este caso, Ford Valencia. En este punto añado un comentario acerca del proceso.

Para proceder con la actividad se dispone de un innovador sistema de operaciones para la línea de montajes y secuenciación por voz que logra una perfecta sincronización con los procesos de fabricación, suministrando diariamente y en secuencia más de 5.600 componentes. El sistema P2V recibe la orden de secuencia de cada vehículo para enviar los componentes a la cadena de montaje, garantizando la estandarización de cualquier operación. Este sistema permite la trazabilidad de los procesos y los controles de calidad en tiempo real, todos los procesos operacionales están fundamentados en la filosofía Lean Manufacturing.<sup>2</sup>

Este último apartado, y no por ello menos importante, hace referencia al área de negocio sobre la cuál realizo este trabajo final de máster intentando cumplir con el objetivo específico de conocer que es un área de secuenciación. Esta información junto con lo indicado en la introducción debería ser esclarecedora para entender la complejidad que supone gestionar el

absentismo en este tipo de actividades. La problemática es común para muchas empresas de la zona ya que los cristales no es el único producto que se secuencia. En la misma situación se encuentran empresas como Lear, Magna, Rhenus, MLV, Plastic Omnium, al fin y al cabo, todas aquellas que trabajen con la metodología just in time tan implantada en el sector.

Para disponer de material para realizar este trabajo fin de máster he realizado las siguientes acciones:

Disponer de información relativa a de la empresa donde se realiza el estudio:

- Número de accidentes/incidentes del último año natural (2023)
- Gravedad de estos
- Costes generados por accidentes/incidentes
- Avance de la planificación preventiva del año 2023
- Horas de formación utilizadas, así como contenido
- Nivel de absentismo por turno, puesto y área en periodos trimestrales del año 2023
- Duración media de las bajas por contingencia común y profesional
- Motivo del absentismo
- Características de la población
- Contexto

Con toda esta información se debe determinar correlaciones entre los datos preventivos y el absentismo para ver si se puede observar una correlación entre unos datos y otros. Con anterioridad al estudio, mi hipótesis es: a mayor nivel de prevención, el absentismo se reduce.

El objetivo de este trabajo de final de máster es, en efecto, poder demostrar esa correlación con datos objetivos y subjetivos, así como la determinar, si es necesario la generación de planes de prevención para la reducción de este.

La elección de datos de año natural es debido a que los cambios en la sociedad, en los permisos retribuidos y en la situación de los servicios de salud no encuentro sentido a la comparación con años anteriores ya que los resultados pueden resultar confusos. Aunque disponemos de años naturales seremos capaces de decidir que si para comparar datos debemos ir a cómputos mensuales o trimestrales podremos hacerlo debido a que manejamos los datos también con dicha periodicidad. Aunque el objeto del estudio es el área de secuencia, aprovecharemos también la oportunidad de la disposición de los datos para determinar si también las acciones (en el caso de confirmación de hipótesis) se pueden aplicar

a otras áreas de la compañía. Insistir que no es el motivo de estudio pero evidentemente si se detecta una oportunidad de mejora, ¿ por qué no llevar a la totalidad de la empresa? Este sería un avance tanto para la empresa como para los trabajadores.

A continuación, un ejemplo de porque los datos mensuales o trimestrales pueden en uno de los análisis servirnos de ayuda. Si durante el primer trimestre tengo 3 accidentes y he utilizado 20 horas en formación, pero, durante el segundo, he tenido 7 accidentes y he utilizado 50 horas de formación, ya podemos determinar que no existe correlación entre las horas utilizadas en formación y la reducción de accidentes. Indico este ejemplo para que una vez evaluados los datos y las conclusiones, las posibles medidas a aplicar sean más encaminadas y ajustadas a las necesidades.

Muy importante en este punto, es determinar que es el absentismo para nosotros, para este estudio. Es evidente que las horas utilizadas para la representación de los empleados no van a mejorar según nuestras horas preventivas por lo que queda fuera del cómputo. Una vez mostrados los datos explicaremos con exactitud qué motivos se tienen en cuenta y cuáles no.

Dado que disponemos de datos de todas las áreas esto también nos ayudará a comparar en entre las distintas áreas de la empresa y revisar si el absentismo es mayor según la actividad/ área a la que pertenezca el personal. Aunque a priori, como comentando unas líneas más arriba, no es el objetivo principal y ya se estudia desde el punto de vista de RRHH también nos ayudará este dato para determinar si el plan de prevención de reducción del absentismo se debe aplicar en otras áreas.

Además de la recopilación de datos objetivos a través de:

- Informes de la mutua
- Informes de INVASSAT
- Aplicativo KH prevención de gestión de ausencias alimentado por las ausencias requeridas por la plantilla

En adicional, en paralelo a la recopilación de estos datos objetivos y el estudio de los mismos, se realizan encuestas sobre la población en estudio donde podremos obtener datos subjetivos respecto a:

- La percepción de la prevención implantada por la empresa afecta al absentismo
- Satisfacción con la organización preventiva
- La existencia de la mejora continua en relación con la prevención

- Percepción de la información relacionada con la prevención en el manual de bienvenida donde se incluye en plan de emergencia
- Conocimiento sobre los riesgos asociados a su puesto (tanto el uso de máquinas/útiles como el proceso)

En la obtención de información a través de estas encuestas podremos segregar por sexo, puesto, turno y área, al igual que con la información anterior para ver como afecta al absentismo y ver si modificando nuestra manera de hacer prevención también afecta al indicador.

Como en el caso de los datos objetivos, utilizaremos estos datos obtenidos en las encuestas para no solamente los del área de secuenciación, sino para en el momento que lo consideremos poder utilizar los datos obtenidos en este trabajo de fin de master en otras áreas de la empresa. Como he explicado, en anteriores párrafos, esta investigación tiene la intención de ir más allá que el área de secuenciación.



## 5. Resultados y discusión.

El objetivo de este párrafo es plasmar los resultados obtenidos (tanto objetivos como subjetivos) así como la interpretación de estos para así determinar cómo influye la prevención en el absentismo y según resultado, si se confirma la hipótesis, aplicación de un plan de prevención para mejorar el absentismo.

En relación con los datos objetivos paso a detallar información al respecto.

Como se ha explicado con anterioridad, se han obtenido de los informes de la mutua, INVASSAT y aplicativo de KH para imputación de datos sobre el absentismo.

A modo recordatorio, no todos los conceptos de absentismo se van a incluir en este estudio dado que algún tipo de absentismo, justo por su tipología no puede considerarse como tal a efectos de mejorar el absentismo. En líneas anteriores habíamos contemplado las horas que los componentes del comité de empresa utilizan para la representación, en este caso vamos a indicar las ausencias por maternidad y/o paternidad dado que las mismas nunca se podrán con medidas encaminadas a mejorar nuestra prevención. Si que se contabilizan los accidentes de trabajo debido a que según hipótesis y queremos conocer si la prevención influye en el absentismo evidentemente también lo hará, en las contingencias profesionales.

Para facilitar la información acerca de este ítem se indica tabla con los conceptos que si forman parte de este cómputo.

Tabla 5.1

Tipo de absentismo	¿Se contabiliza?	¿No se contabiliza?
Horas dedicadas a la representación de los trabajadores		✓
Contingencias comunes	✓	
Contingencias profesionales	✓	
Permiso de maternidad y paternidad		✓
Permiso de lactancia		✓
Permiso por accidente o enfermedad grave con hospitalización o reposo domiciliario	✓	

Permiso retribuido por matrimonio		✓
Permiso por pareja de hecho		✓
Permiso por traslado		✓
Permiso retribuido por fallecimiento		✓
Permisos no retribuidos	✓	
Exámenes prenatales		✓
Permisos para asistencia de exámenes	✓	
Permiso parental de 8 semanas	✓	

En algún momento, durante la lectura de estos ultimo párrafos puede ser que te asalte esta duda... ¿Por qué cuenta los permisos retribuidos? Es sencillo, mi experiencia a lo largo de los años me dice que si soy capaz de construir un lazo seguro con los empleados y empleadas y que se sientan seguros y que hacemos un esfuerzo por y para ellos mostrando que no se van a hacer daño ello me puede derivar en que parte de la plantilla no tome permisos retribuidos si no los necesitan o solamente por el tiempo estrictamente necesario. Es evidente que los derechos en referencia a los permisos se han conseguido por el esfuerzo de nuestros representantes y no se trata de no utilizarlos sino de hacerlo cuando sea necesario como ocurre en tantas otras ocasiones.

## 1.- Datos objetivos

En este punto se incluirá la información relativa a Grupo KH y al área de secuencia para que aunque no sea nuestro objetivo nos ayuda a entender y presentar acciones que ayuden a la mejora de las cifras y eso sin duda redundará en mejoras para el empleado y empleada o empleador y empleadora.

### 1.1- Número de accidentes sin baja del último año natural (2023)

Tabla 5.2

Nº Accidentes sin baja		27
Riesgo embarazo	Casos iniciados	0
	Días baja transcurridos	0
Cuidado menores	Casos iniciados	0
	Días baja transcurridos	0

De este total de accidentes, 5 pertenecen al área de secuencia lo que supone un 19% de los accidentes sin baja. Este porcentaje está por encima del 15% de la plantilla que se emplea en la sección de secuencia.

### 1.2 - Número de accidentes con baja del último año natural (2023)

Tabla 5.3

4.2.1.1 Análisis bajas según la forma

Año en curso	Casos	% s/Total	Días	% s/Total
Sobresfuerzo físico - sobre el sistema musculoesquelético	1	25,00	71	42,26
Choque o golpe contra un objeto, incluidos los vehículos - trabajador inmóvil	1	25,00	47	27,98
Choque o golpe contra un objeto o fragmentos - proyectados	1	25,00	30	17,86
Golpes, patadas, cabezazos, estrangulamiento etc	1	25,00	20	11,90
	<b>4</b>		<b>168</b>	

De los 4 accidentes de todo el grupo, solamente la relativa a sistema musco esquelético se corresponde al área de secuenciación. Por tanto, el 25% de los accidentes con baja

pertenece a la sección. En este punto destacar es el que más días de ausencia ha generado, con un total de 42,26 % del total de días de bajas en 2023.

### 1.3 .- Gravedad de los accidentes

Tabla 5.4

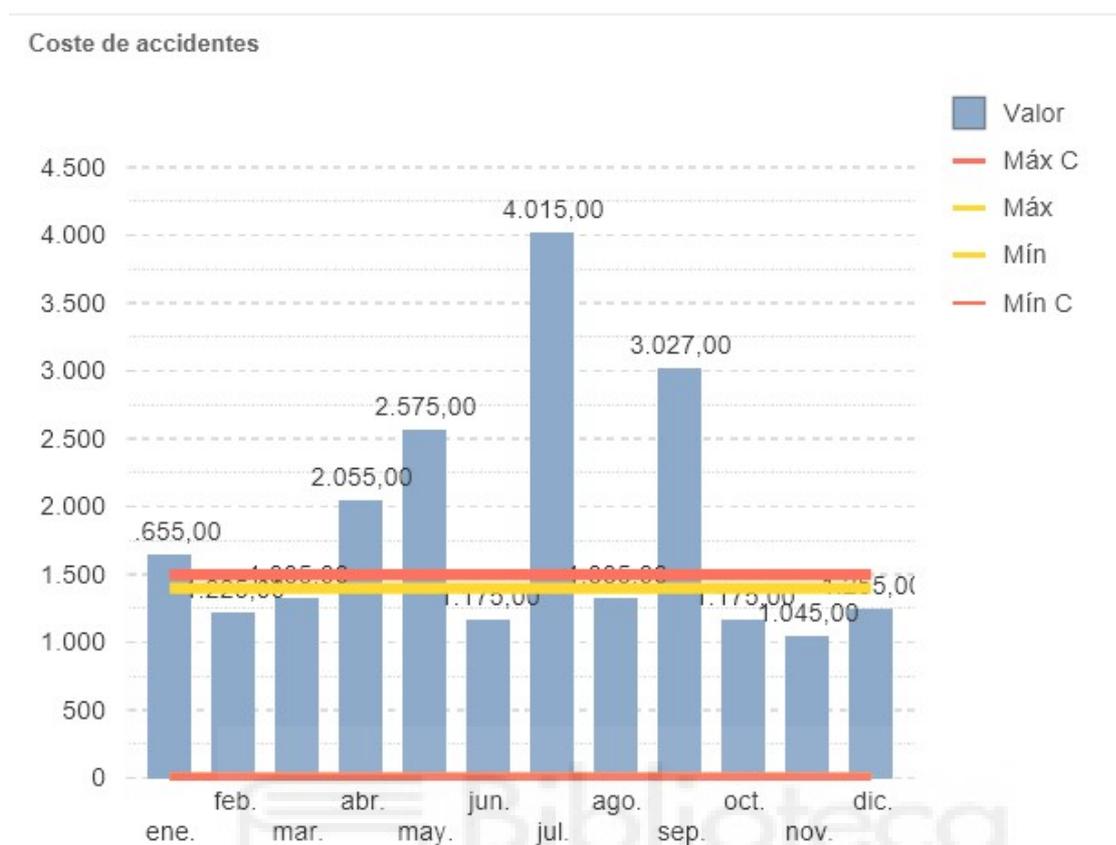
Como se puede ver en el análisis que realiza en INVASSAT , todos ellos son leves.

Año 2023	Número de siniestros					Total días de baja	Índice de incidencia	DMB (días)	Índices de referencia en 2023			Clasificación de la empresa en el Plan 2024		
	L	G	M	EEPP	Totales				I.I Media de su CNAE	I.I de la Comunitat Valenciana	DMB de su CNAE	GRUPO	NIVEL	GRAVEDAD
	Accidentes con baja en jornada de trabajo	3	0	0	-				3	124	17,05	42	26,17	26,70
Enfermedades profesionales cerradas como EP	-	-	-	0	0	0	-	0	3,44	0,96	156	E	0	-
Siniestros de ETT	0	0	0	-	0	0	-	0	-	-	38	-	-	-
<b>TOTAL SINIESTROS</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>124</b>	<b>17,05</b>	<b>42</b>	<b>29,61</b>	<b>27,66</b>	<b>66</b>	<b>B</b>	<b>3.1</b>	<b>L</b>
Siniestros CONTRATA/ SUBCONTRATA	0	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Información sobre accidentes in itinere	1	0	0	-	1	48	5,68	48	6,45	4,70	56	D	1.0	L
Información sobre accidentes sin baja	-	-	-	-	27	14	153,41	0,5	55,15	37,57	0,5	A	6	-

### 1.4.- Costes generados por accidentes

Los costes generados por accidentes se incluyen dentro de los KPI 's de la compañía y para el año 2023 han sido los siguientes:

Figura 5.1



Aunque con la única baja del área de secuencia y los 5 accidentes sin baja no se sobrepasa el objetivo, con los otros 3 con baja y los 22 sin baja sumados a los que venimos arrastrando del año 2023 los costes por accidente han sobrepasado los valores máximos en 5 meses al año (enero, abril, mayo, julio y septiembre) Como ya se viene observando en el 2022 y ahora 2023, los periodos prevacacionales y postvacacional es cuando mayor número de accidentes se produce.

En el periodo prevacacional es debido a que el personal ya empieza a estar muy cansado y bajan la guardia relajándose e inobservando los factores de riesgo. Para el periodo contrario, viene con el hábito de las vacaciones sintiéndose menos en alerta por lo que de nuevo debilitamos los ojos preventivos.

Esta información nos indica que claramente debemos hacer algo al respecto y aunque lo veremos en conclusiones con mayor detalle ya adelanto de una de las acciones puede ser realizar recordatorios durante dichos periodos y así evitaremos el absentismo y aquello más importante los temidos accidentes. Claro ejemplo este donde se confirma hipótesis, la prevención, sin duda, influye en el absentismo.

### 1.5.- Planificación preventiva y avance del último año 2023

Para el grupo de empresas, para el año 2023 se genera un total de 115 ítems de la planificación preventiva, de los cuales, 11 pertenecer al perfil de personal de secuencia. Paso a detallar a continuación las relacionadas con el área de secuencia:

Entre ellas se han incluido aquellas derivadas de la investigación de accidentes (con o sin baja) e incidentes.

Tabla 5.5

Elaborar y transmitir procedimientos de trabajo seguros, para la correcta utilización del manipulador de carros de parabrisas. Instalar barreras de protección, balizamientos que eviten el acceso la línea de parabrisas de estanterías, en el que se manipulan los carros para el transporte y almacenamiento de parabrisas. Restringir y señalar el acceso solo a personal autorizado. Uso de cascos de protección, para evitar golpes en el balanceo de las cargas.
Informar a los trabajadores de la obligación de utilizar las gafas de protección ocular o pantallas faciales adecuadas para evitar posibles proyecciones de vidrios, en la manipulación, o por la rotura de estos.
Formación y adiestramiento del personal en la correcta utilización de los diferentes equipos de trabajo. Restringir el uso de los equipos de trabajo (carro eléctrico transporte piezas, prensas bimanuales, ventiletes, montaje burletes, línea de montaje de parabrisas etc.) a personal autorizado por la empresa.
Realizar la entrega y velar por el uso de vestuario de protección de alta visibilidad.
Realizar un mantenimiento preventivo de las redes, estructuras metálicas colocadas en los lados de las estanterías, que comunican con la posición de los trabajadores, ubicados en puestos de puertas delanteras, custodias, lunetas, burletes.
Reparar unos de los soportes empleados en el montaje de ventiletes, que se encuentra en mal estado, para evitar el riesgo de caída de materiales (vidrios)
Realizar estudio ergonómico del puesto de trabajo para determinar la carga física como consecuencia de las actividades y tareas realizadas por los movimientos repetitivos a los que se encuentran expuestos los trabajadores, analizando los diferentes montajes (montaje de parabrisas, puertas, lunetas, custodias, burletes).
Realizar estudio ergonómico del puesto de trabajo para determinar la carga física como consecuencia de las actividades y tareas de manipulación manual de cargas y las posturas forzadas o inadecuadas a los que se encuentran expuestos los trabajadores, analizando los diferentes montajes (montaje de parabrisas, puertas, lunetas, custodias, burletes).

Uso de los equipos de protección individual (mascarillas adecuadas al agente químico, gafas de protección ocular, guantes contra agentes químicos, ropa de protección química, etc.) en las actividades y/o tareas susceptibles de provocar posibles contactos, exposición y proyecciones, según la ficha de datos de seguridad del agente químico utilizado. (montaje capping, decanting)
Realizar evaluación específica de Higiene Industrial para determinar los niveles de ILUMINACIÓN en los puestos y áreas de trabajo.
Realizar evaluación específica de Higiene Industrial de estrés térmico para evaluar el riesgo de estrés térmico, para la aplicación de las medidas correctoras y preventivas.

A tener en cuenta que si la población que está adscrita al área de secuencia es el 15% la lógica nos indica la planificación preventiva debería tener el mismo porcentaje, pero en este caso solamente tiene asociadas el 10% de las acciones a implantar. No se tiene en cuenta las acciones en referencia a las instalaciones generales por que el valor podría subir hasta ese 15%.

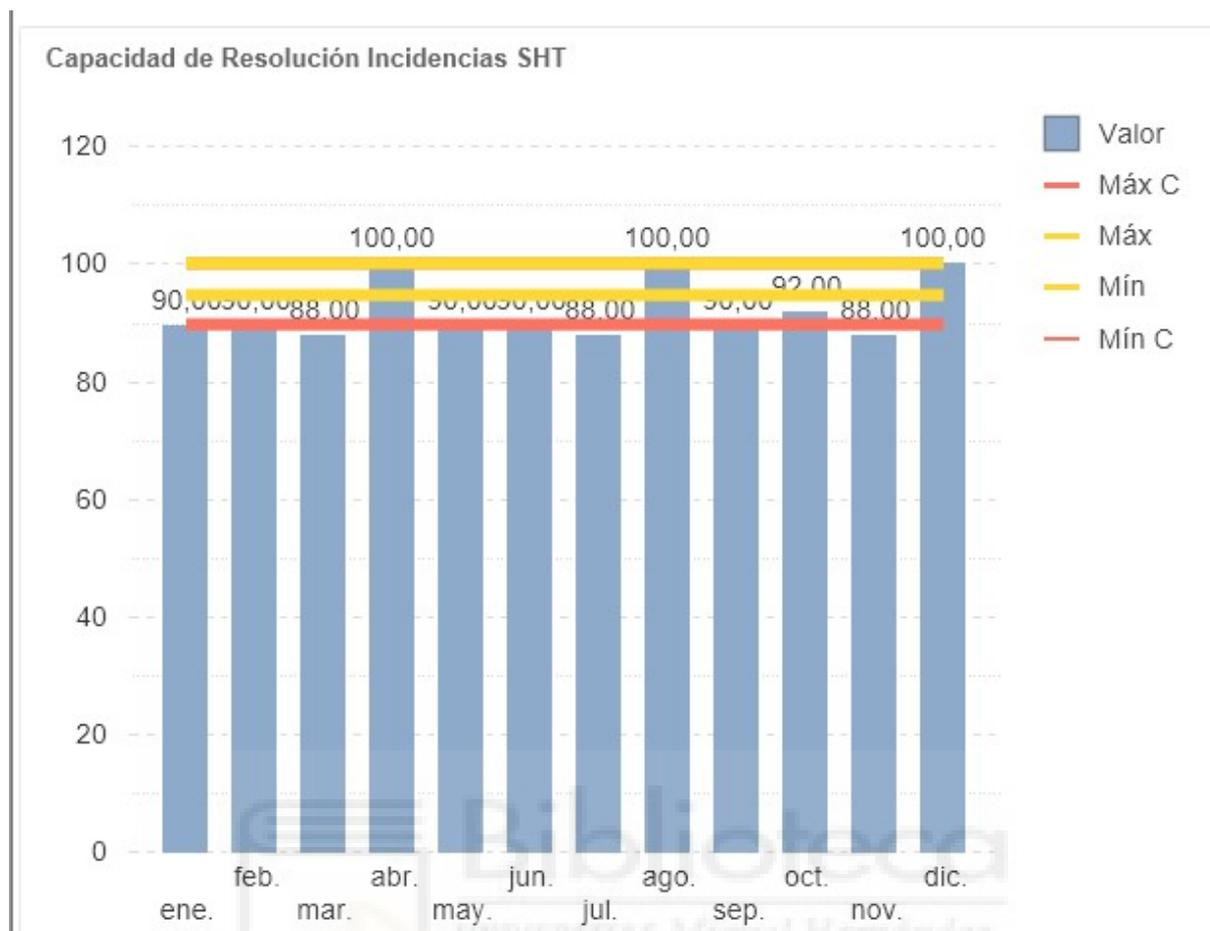
A continuación una tabla con los porcentajes de la totalidad del grupo y del área de secuencia:

Tabla 5.6

Empresa/área	Actividades planificadas	Actividades realizadas	Actividades pendientes	Porcentaje acometido	Porcentaje pendiente de acometer
Grupo KH	115	102	13	89%	11%
Área de secuencia	11	10	1	91%	9%

En este punto también se detalla el indicado del cuadro de mando que confirma la información indicada en la tabla anterior:

Figura 5.2



Con todos estos datos se puede afirmar que en cuanto planificación preventiva determinada a principio de año así como las acciones que se incluyen derivadas de accidentes o incidentes se han ido llevando a cabo con normalidad están solamente en tres ocasiones en el año 2023 por debajo de mínimo crítico.

### 1.6.- Horas de formación utilizadas, así como contenido.

Tabla 5.7

Para el Grupo KH, en este 2023, se han utilizado las siguientes horas en formación:

Grupo formado	Total horas	Formación interna (horas)	Formación interna (%)	Formación externa (horas)	Formación externa (%)
Grupo KH	1452	738	51%	714	49%
Área de secuencia	318	166	52%	152	48%

De las cuales, del área que nos ocupa SHT son las siguientes:

Tabla 5.8

Grupo formado	Total horas	Formación interna (horas)	Formación interna (%)	Formación externa (horas)	Formación externa (%)
Grupo KH	501	235	47%	266	53%
Área de secuencias	133	51	38%	82	62%

Datos curiosos que nunca se habían analizado de esta forma y que nos da información con relación a como organizamos la formación. Este análisis se va a trasladar a años anteriores para verificar si es mera coincidencia y podríamos establecer estos porcentajes para acompañar la planificación del plan formativo.

Después de esta pequeña reflexión, se pasa a analizar estos datos brevemente. Siendo un área que tiene disponible el 15% del personal, se utilizan un total del 27% de horas formativas en SHT y un 22% en el total de horas formativas.

A priori, a falta de analizar datos, las horas de formación que se facilitan a los empleados y empleadas de secuencia se corresponden con porcentajes a la realidad por lo que en este punto se tendría que analizar si son requeridas adicionales para mejorar la prevención tal y como hemos avanzado en los periodos prevacacional y post vacacionales.

Para terminar esta exposición de los datos relativos a la formación en Grupo KH y en concreto del área de secuencia, vamos a indicar el contenido que se utiliza en aras de detectar necesidades que hasta el momento no se han podido adoptar.

### 1.7. - Nivel de absentismo por turno, puesto y área en periodos trimestrales.

Tabla 5.9

**Enero, febrero y marzo 2023**

Nº	ÁREAS	Jornadas Teóricas	JP AUSENCIAS	JP BAJAS	Jornadas Perdidas	% Absentismo
1	CARRETIILLEROS 1	295	0,38	3	3,38	1,15%

UMH – Máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales – TFM -La prevención en áreas de secuencia en la Automoción. El absentismo como indicador.

2	CARRETILLEROS 2	290,28	0	67	67,00	23,08%
3	CHÓFERES	236	0,26	5	5,26	2,23%
4	CRISTALES 1	590	4,78	143	147,78	25,05%
5	CRISTALES 2	590	7,74	137	144,74	24,53%
6	MONTAJES	169,625	3,26	8	11,26	6,64%
7	REMOLCADORES 1	472	1,77	70	71,77	15,21%
8	REMOLCADORES 2	413	0	12	12,00	2,91%
9	STAFF	118	0	8	8,00	6,78%
10	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 1	236	1	52	53,00	22,46%
11	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 2	236	0,51	10	10,51	4,45%
12	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 3	177	0	0	0,00	0,00%
13	RWK 1	1224,25	10,79	104	114,79	9,38%
14	RWK 2	1159	4,9	126	130,90	11,29%
		6206,155	35,39	745	780,39	11,08%

**Abril, mayo y junio 2023**

Nº	ÁREAS	Jornadas Teóricas	JP AUSENCIAS	JP BAJAS	Jornadas Perdidas	% Absentismo
1	CARRETILLEROS 1	295	0,38	3	3,38	1,15%
2	CARRETILLEROS 2	260,23	0	47	47,00	18,06%
3	CHÓFERES	236	0,26	5	5,26	2,23%
4	CRISTALES 1	480	4,78	77	81,78	17,04%
5	CRISTALES 2	480	7,74	57	64,74	13,49%
6	MONTAJES	169,625	3,26	8	11,26	6,64%
7	REMOLCADORES 1	472	1,77	20	21,77	4,61%
8	REMOLCADORES 2	413	0	12	12,00	2,91%
9	STAFF	118	0	8	8,00	6,78%
10	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 1	236	1	32	33,00	13,98%
11	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 2	236	0,51	10	10,51	4,45%
12	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 3	177	0	0	0,00	0,00%
13	RWK 1	1036	10,79	85	95,79	9,25%
14	RWK 2	1159	4,9	72	76,90	6,64%
		5767,855	35,39	436	471,39	7,66%

**Julio, Agosto y Septiembre 2023**

Nº	ÁREAS	Jornadas Teóricas	JP AUSENCIAS	JP BAJAS	Jornadas Perdidas	% Absentismo
1	CARRETILLEROS 1	488	1,86	0	1,86	0,38%

UMH – Máster universitario en Prevención de Riesgos Laborales – TFM -La prevención en áreas de secuencia en la Automoción. El absentismo como indicador.

2	CARRETILLEROS 2	287	7,51	61	68,51	23,87%
3	CHÓFERES	183	0,38	0	0,38	0,21%
4	CRISTALES 1	244	5,79	4	9,79	4,01%
5	CRISTALES 2	366	2,04	0	2,04	0,56%
6	MONTAJES	175,68	1,87	20	21,87	12,45%
7	REMOLCADORES 1	244	2,19	0	2,19	0,90%
8	REMOLCADORES 2	244	0,51	0	0,51	0,21%
10	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 1	348	12	0	12,00	3,45%
11	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 2	488	5,98	15	20,98	4,30%
12	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 3	208	3,51	0	3,51	1,69%
13	RWK 1	1281	19,6	145	164,60	12,85%
14	RWK 2	854	13,86	41	54,86	6,42%
		5410,68	77,1	286	363,1	5,48%

Octubre, noviembre y Diciembre 2023

Nº	ÁREAS	Jornadas Teóricas	JP AUSENCIAS	JP BAJAS	Jornadas Perdidas	% Absentismo
1	CARRETILLEROS 1	424	3,13	2	5,13	1,21%
2	CARRETILLEROS 2	265	5,7	53	58,70	22,15%
3	CHÓFERES	159	0	0	0,00	0,00%
4	CRISTALES 1	212	0,32	5	5,32	2,51%
5	CRISTALES 2	318	2,38	22	24,38	7,67%
6	MONTAJES	171,64	2,19	9	11,19	6,52%
7	REMOLCADORES 1	265	0,19	0	0,19	0,07%
8	REMOLCADORES 2	265	4,98	12	16,98	6,41%
10	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 1	530	1,87	80	81,87	15,45%
11	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 2	371	3	0	3,00	0,81%
12	VARILLAS, TROQUELADOS Y SIERRA 3	265	2	0	2,00	0,75%
13	RWK 1	1113	12,34	71	83,34	7,49%
14	RWK 2	795	9,32	36	45,32	5,70%
		5153,64	47,42	290	337,42	5,90%

Se realizan los siguientes comentarios acerca de estos datos:

- Está incluido el absentismo indicado en la página 20 de este trabajo fin de máster

- A partir del segundo trimestre se ve un claro descenso del absentismo, pasando de un 11,08 en el primero a un 7,66 en el segundo trimestre.
- Del segundo trimestre al tercero también baja 2% por lo que ya nos sentimos en una posición más cómoda.
- Cristales, durante dos trimestres tienen el valor en rojo ambos turnos, para los otros dos solamente uno de los turnos. Este punto será comentado en la conclusión ya que arroja datos importantes.
- El resto de las secciones mantienen también un absentismo alto, se puede revisar en los otros trimestres.
- Al 0% solamente está varillas, troquelados y sierra (3), turno de noche y solamente durante un trimestre
- El área de retrabajos no consigue baja del 5% de absentismo para que el indicador se vuelva en verde.

Estos resultados se volverán a tratar en las conclusiones dado que nos ayudarán a confirmar o refutar la hipótesis.

## 1.8 - Duración media de las bajas por contingencia común y profesional

Tabla 5.10

Paso a detallar información contenida en los informes de Asepeyo.

Tipo de contingencia	Duración media (días)	Duración según mercado (días)
Contingencia Común	74,62	30,78
Contingencia profesional	115,80	38,78

Estos datos son preocupantes, mucho, por eso, uno de los objetivos de la compañía debe pasar por la reducción de la duración media. A tener en cuenta que esta información se incluyen procesos que venían de años anteriores por lo que dista del cálculo de la duración de los accidentes de 2023.

### 1.9 .- Motivo del absentismo

El motivo del absentismo es muy variado pero llama la atención los siguientes datos (estos son comunes a todas las áreas no evidenciando grandes diferencias entre las mismas) :

1. El 23 % de las ausencias son por permiso por accidente o enfermedad grave con hospitalización o reposo domiciliario.
2. El resto, en su mayoría, bajas de contingencia común y profesional de larga duración, agotamientos de IT. A tener en cuenta que se arrastran de años anteriores por lo que el resultado es la suma de las bajas de este año y de las iniciadas en año anterior.
3. Permisos no retribuidos, mayor incidencia por el asistencia al médico con los hijos una vez excedido las horas retribuidas en convenio.

### 1.10 .- Población de la compañía

Se incluye gráfico de con la edad de las personas que conforman por un lado la totalidad del grupo KH y por otro, el área de secuenciación.

Figura 5.3

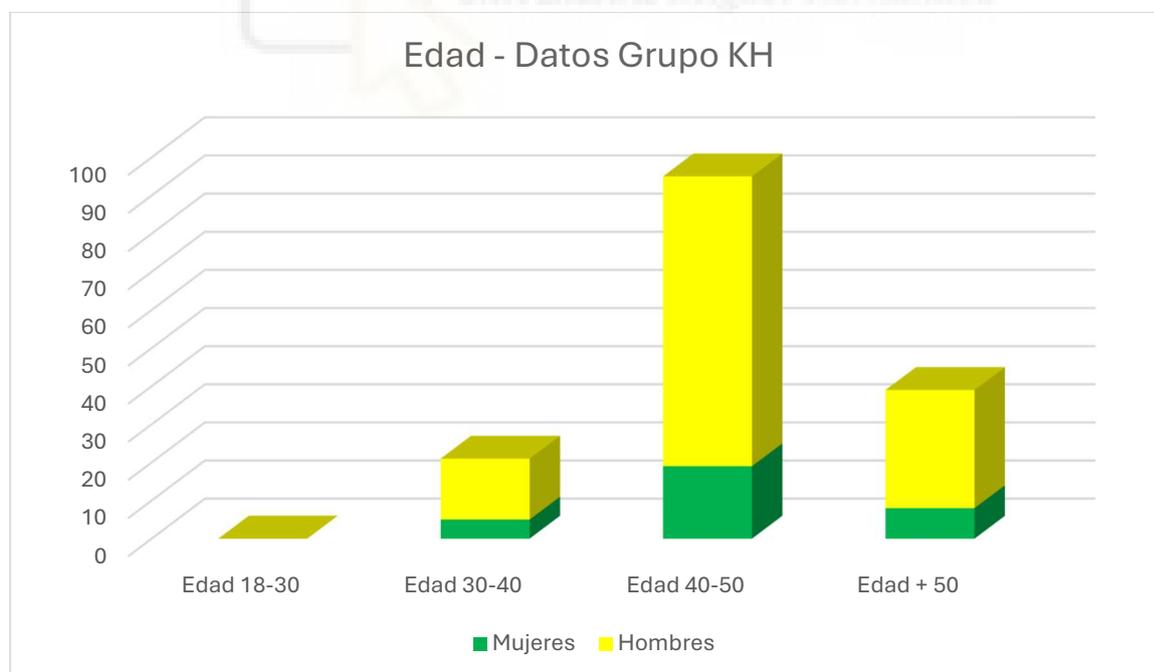
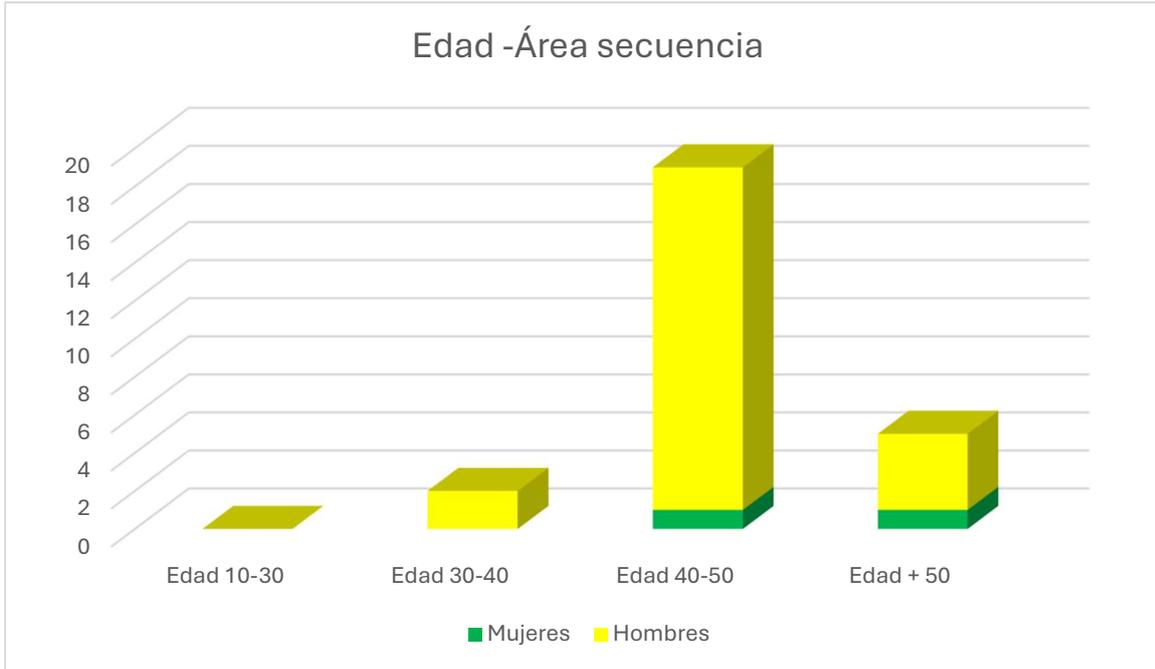


Figura 5.4



Como se puede observar en los gráficos, la mayor parte de operarios y operarias están en la franja de edad entre 40-50 años. Es importante tener en cuenta esta información dado que desde hace unos meses se detectan incrementos de los permisos por enfermedad grave o accidente con hospitalización o reposo domiciliario. Sobre todo, se observa que los permisos por papas y mamás de nuestro personal que se someten a operaciones o empiezan con los dolencias habituales derivadas de la edad.

### 1.11 .- Contexto

Es importante dejar constancia en este punto que venimos arrastrando desde 2020 periodos de erte muy continuados por lo que se han vivido situaciones angustiosas en referencia a días trabajados al mes. Como ya se conoce, cuando un empleado o empleada está en erte, el día que no trabaja se multiplica por 1,25 componiéndose la nómina de este mes en cuestión en una parte pagada por el servicio público de empleo y otra por la empresa reduciéndose así el importe de esta.

Esto hace también que la percepción para algunos empleados y empleadas puedan pensar que estar de baja es distinto a estar en erte y así se han detectado algunos casos en los que

hay alguna posibilidad en la que no se haya hecho un uso responsable de los días de ausencia.

Situación sin duda angustiosa para las partes ya que el sector está atravesando una crisis que no tiene visos de solucionarse hasta mediados de 2027 por lo que las noticias, por el momento, no son muy esperanzadoras para los dos años y medio que quedan por delante.

En este punto se debe tomar en consideración que estos periodos de ERTE afectan al personal de secuencia en su totalidad por lo que, en efecto, es el área castigada con ello. En referencia al resto de áreas no les afecta de forma significativa.

Desarrollado este último punto de datos objetivos pasamos a los subjetivos.

## 2.- Datos subjetivos

Estas encuestas se han realizado a la totalidad de los empleados de Grupo KH, un total de 171 empleados y empleadas, de los cuales 37 son mujeres y 78 hombres.

Tal y como se ha avanzado en otros apartados, el área de secuencia no cuenta con el 100% de los empleados y empleadas sino solamente con un 15% del volumen total de la empresa. Por sexos, se divide en 2 mujeres y 24 hombres.

A continuación, se pasa a exponer los datos obtenidos en las encuestas. En este caso se han realizado en una misma encuesta un total de seis cuestiones. Aunque no he conseguido en 100% de la participación, sí que he conseguido que la totalidad de personas (26 pax) que trabajan para secuencia respondan a las preguntas

Los ítems que se analizan en esta encuesta son los siguientes:

- 2.1 La percepción de la prevención implantada por la empresa afecta al absentismo
- 2.2 Satisfacción con la organización preventiva
- 2.3 La existencia de la mejora continua con relación a la prevención
- 2.4 Percepción de la información relacionada con la prevención en el manual de bienvenida
- 2.5 Conocimiento sobre los riesgos asociados a su puesto (tanto el uso de máquinas/útiles como el proceso).

Después de esta breve introducción paso a detallar respuestas a las cinco preguntas. A continuación, se muestran gráficos con la respuesta de todo el personal de grupo KH (que evidentemente, ha participado) y de forma segregada también los datos de secuencia.

La respuesta a estas preguntas, además de ayudarnos a ver la relación entre la prevención y el absentismo, nos da información para, en el caso de confirmación de la hipótesis, la confección de un plan de prevención del absentismo bajo el prisma de la Prevención de Riesgos Laborales, así como las herramientas del seguimiento del mismo.

Analizados los datos se obtiene los siguientes resultados en relación con los siguientes ítems.

Indicar que han participado un total de 152 personas, un total de 32 mujeres y 120 hombres. Como he adelantado anteriormente, hemos conseguido la participación del personal de secuencia al 100%. En este último caso de trata de 26 personas, 2 mujeres y el resto, 24, hombres.

## 2.1 La percepción de la prevención implantada por la empresa afecta al absentismo

Figura 5.5

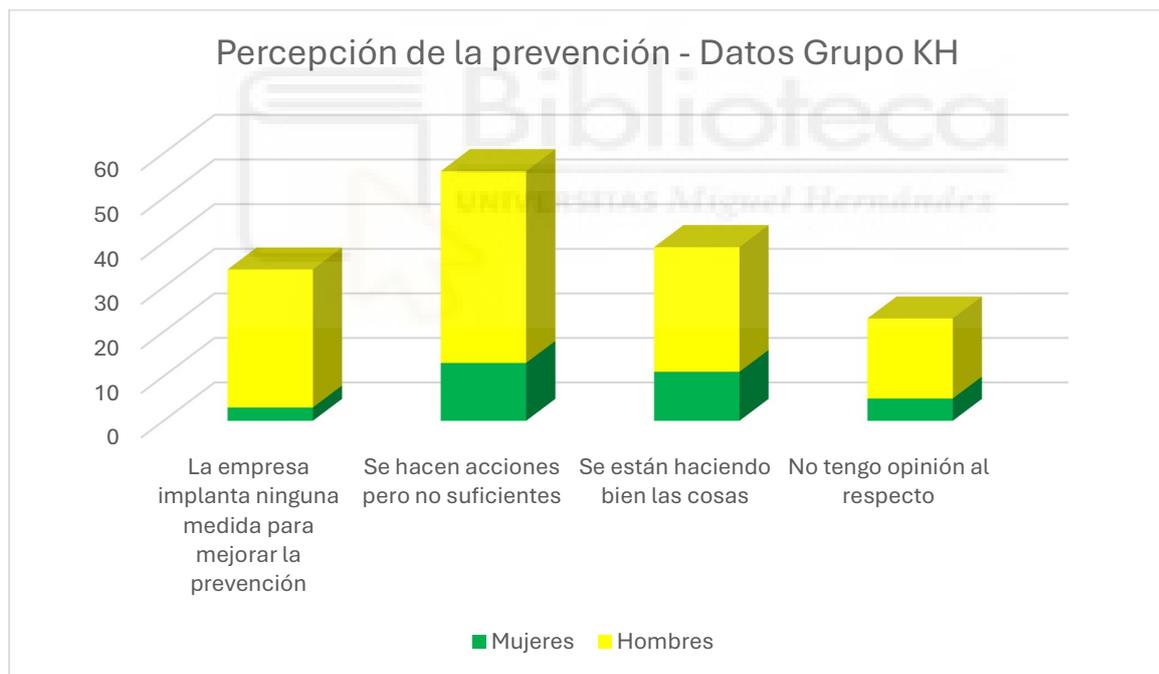
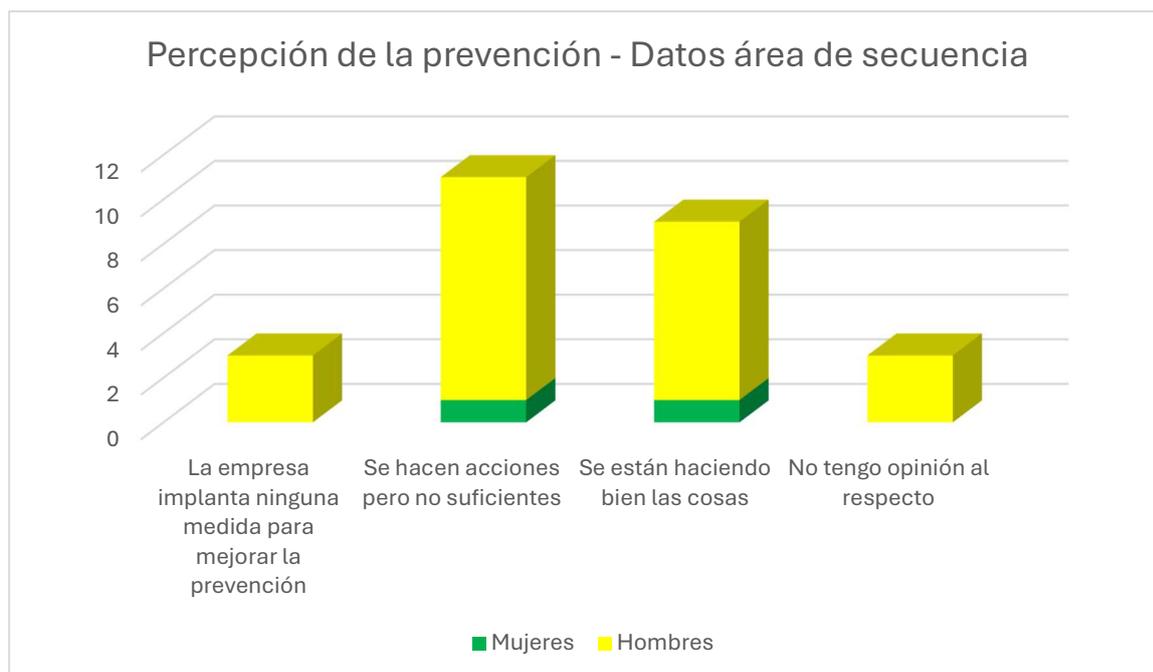


Figura 5.6



Este gráfico muestra la siguiente información:

A nivel de datos de Grupo KH:

- Un 22% de la población de Grupo KH opina que la empresa no implanta ninguna medida para mejorar la prevención.
- En referencia al ítem, se hacen acciones pero no suficiente. Este es apoyado por el 37% del total de empleados y empleadas de KH.
- Para el tercer ítem, un 26% opina que se están tomando las decisiones correctas.
- Por último, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 15%

En referencia a los sexos el porcentaje se divide de la siguiente manera :

Tabla 5.11

Ítem	% de mujeres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta	% de hombres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta
La empresa implanta ninguna medida para mejorar la prevención	9%	26%

Se hacen acciones pero no suficientes	41%	36%
Se están haciendo bien las cosas	34%	23%
No tengo opinión al respecto	16%	15%

En este caso se observan algunas diferencias entre la opinión de las mujeres y los hombres. Como ejemplo, el 34% de las mujeres opinan que las cosas se están haciendo bien, en cambio, solamente el 23% de los hombres así lo piensa. Esto demuestra y verificaremos si sigue tendencia, que la percepción de los hombres y las mujeres es distinta (estoy segura que esto ya queda demostrado en miles de estudios pero no está de más verificar si es este ítem se demuestra lo mismo)

A nivel de datos del área de secuencia:

En relación con los datos del área de secuencia, se muestra lo siguiente:

- Un 12% del área de secuencia opina que la empresa no implanta ninguna medida para mejorar la prevención.
- En referencia al segundo ítem, se hacen acciones pero no suficientes. Este es apoyado por el 42% del total del área de secuencia.
- Para el tercer ítem, un 34% opina que se están tomando las decisiones correctas.
- Por último, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 12% del personal que está adscrita a la secuencia objeto de estudio.

En este punto no vamos a comparar datos entre hombres y mujeres dado al solamente tener la presencia de 2 mujeres en el área, los datos arrojados, bajo mi prisma, no van a suponer valores estadísticos a tener en cuenta.

Para finalizar este punto, compararemos en una tabla sencilla los datos de todo grupo kh con secuencia, ya que, aunque no es nuestro objetivo del tfm, la obtención de datos merece hacerla para dar soporte y ayudar en la prevención del absentismo también en otras áreas.

Tabla 5.12

Ítem	Grupo Kh	Área de secuencia
La empresa implanta ninguna medida para mejorar la prevención	22%	12%
Se hacen acciones pero no suficientes	37%	42%
Se están haciendo bien las cosas	26%	34%
No tengo opinión al respecto	15%	12%

El orden de los valores es el mismo aunque el reparto de los porcentajes sea algo distinto. Esto nos lleva a la conclusión de que tanto la completa plantilla de vives como del área de secuencia opinan de la misma manera en referencia a la percepción de la prevención.

## 2.2.- Satisfacción con la organización preventiva:

Grupo KH tiene concertado un contrato con Prevenpyme para todas las especialidades pero, además, en plantilla, como parte del departamento de RRHH y prevención tiene a una técnica de prevención en interno que se dedica al día a día de la planta.

Figura 5.7

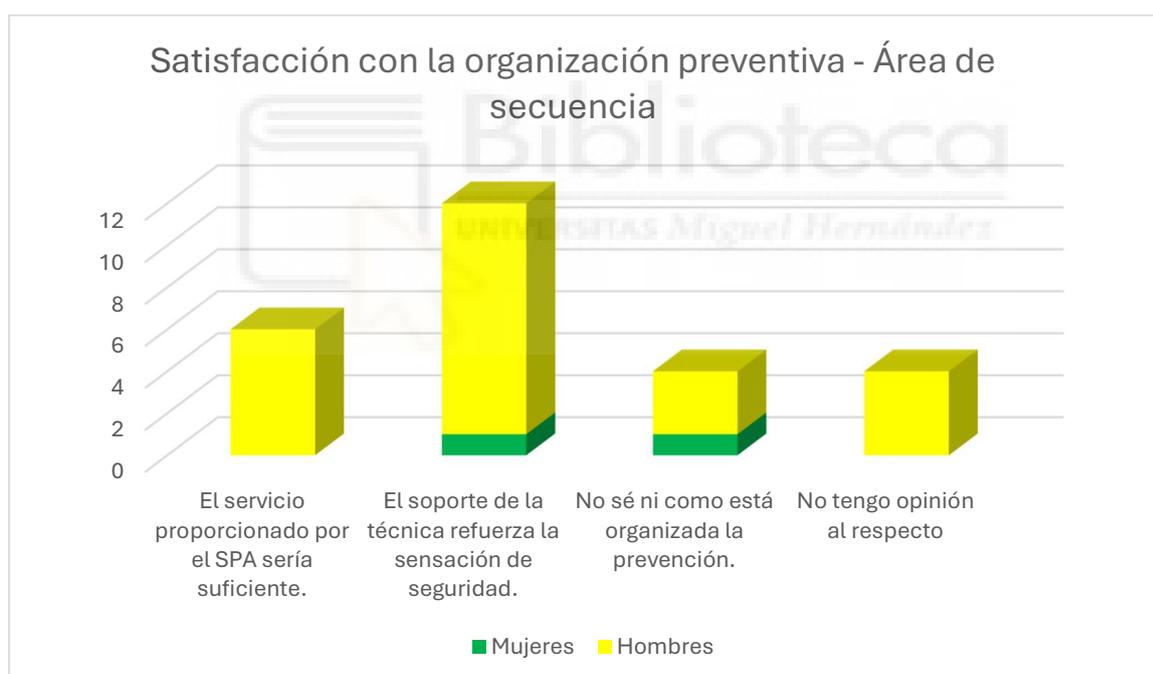
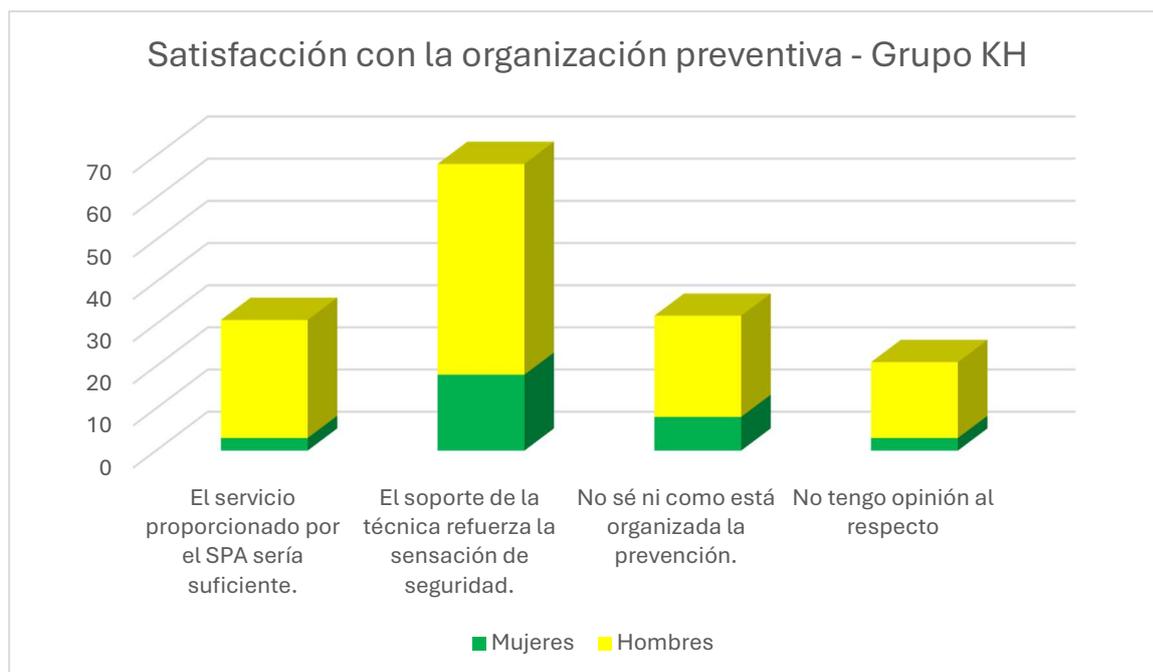


Tabla 5.8

El tratamiento de los datos va a ser el mismo que el anterior por lo que la estructura de análisis va a ser el mismo :

- Datos de GRUPO KH (totales)
- Datos de GRUPO KH entre hombre y mujeres
- Datos de área de secuencia (totales)

- Datos GRUPO KH vs secuencia (totales)

Este gráfico muestra la siguiente información:

A nivel de datos de Grupo KH:

- Un 20% de la población de Grupo KH opina que el servicio proporcionado por el SPA sería suficiente.
- En referencia al ítem, el soporte de la técnica refuerza la sensación de seguridad, este es apoyado por el 45% del total de empleados y empleadas de KH.
- Para el tercer ítem, un 21% no sabe ni como está organizada la prevención.
- Por último, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 14%

En referencia a los sexos el porcentaje se divide de la siguiente manera :

Tabla 5.13

Ítem	% de mujeres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta	% de hombres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta
El servicio proporcionado por el SPA sería suficiente.	9%	23%
El soporte de la técnica refuerza la sensación de seguridad.	56%	42%
No sé ni como está organizada la prevención	26%	20%
No tengo opinión al respecto	9%	15%

En este caso se observan algunas diferencias entre la opinión de las mujeres y los hombres. Como ejemplo, el 56% de las mujeres opinan que el soporte de la técnica refuerza la sensación de seguridad, en cambio, solamente el 42% de los hombres así lo piensa. Otro ejemplo es que el 15% de los hombres no tienen opinión al respecto frente un 9 % de los hombres.

A nivel de datos del área de secuencia:

Con relación a los datos del área de secuencia, se muestra lo siguiente:

- Un 24% del personal del área de secuencia opina que el servicio proporcionado por el SPA sería suficiente.
- En referencia al ítem, el soporte de la técnica refuerza la sensación de seguridad, Este es apoyado por el 46% del total de personal del área de secuencia.
- Para el tercer ítem, un 15% no sabe ni como está organizada la prevención.
- Por último, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 15%

En este punto, tal y como ha ocurrido en el anterior, no vamos a comparar datos entre hombres y mujeres dado al solamente tener la presencia de 2 mujeres en la misma.

Para finalizar este punto, compararemos en una tabla sencilla los datos de todo grupo kh con secuencia, ya que , no siendo nuestro objetivo como hemos explicado anteriormente es una lástima no aprovecharlo como información en aras de proporcionar mejor soporte a nuestro capital humano.

Tabla 5.14

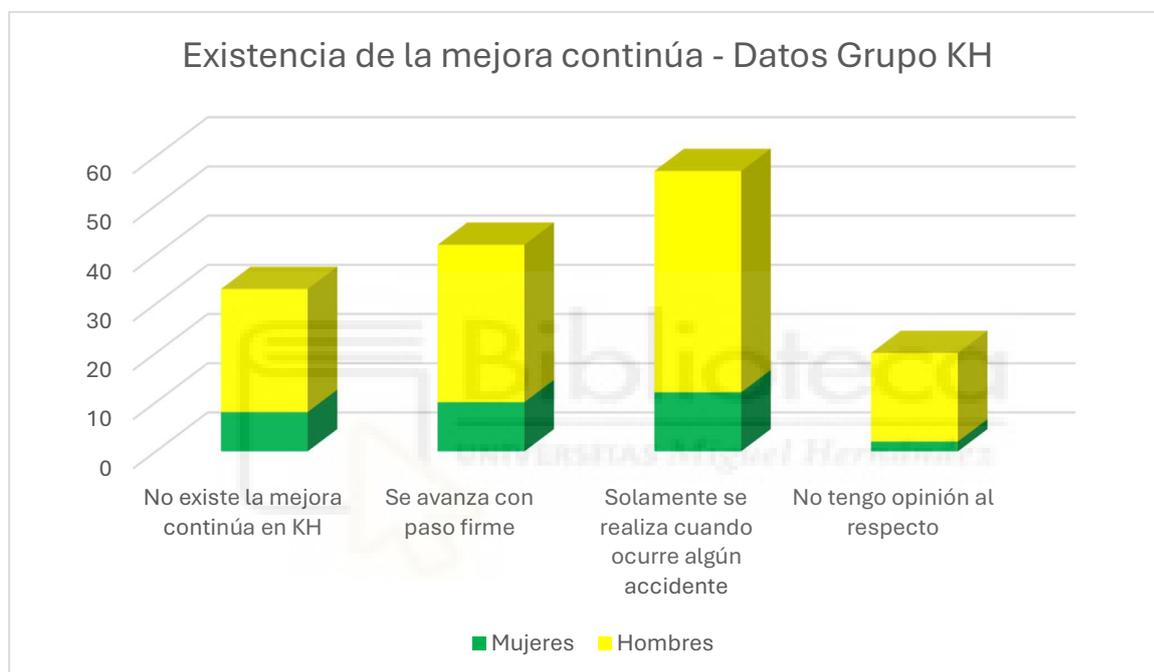
Ítem	Grupo Kh	Área de secuencia
El servicio proporcionado por el SPA sería suficiente.	20%	24%
El soporte de la técnica refuerza la sensación de seguridad.	45%	46%
No sé ni como está organizada la prevención.	21%	15%

No tengo opinión al respecto	14%	15%
------------------------------	-----	-----

Porcentajes muy similares que hacen que la opinión entre la totalidad de grupo como del área en estudio no haya diferencias sustanciales en referencia al ítem que nos ocupa

### 2.3. La existencia de la mejora continua en relación con la prevención

Figura 5.9



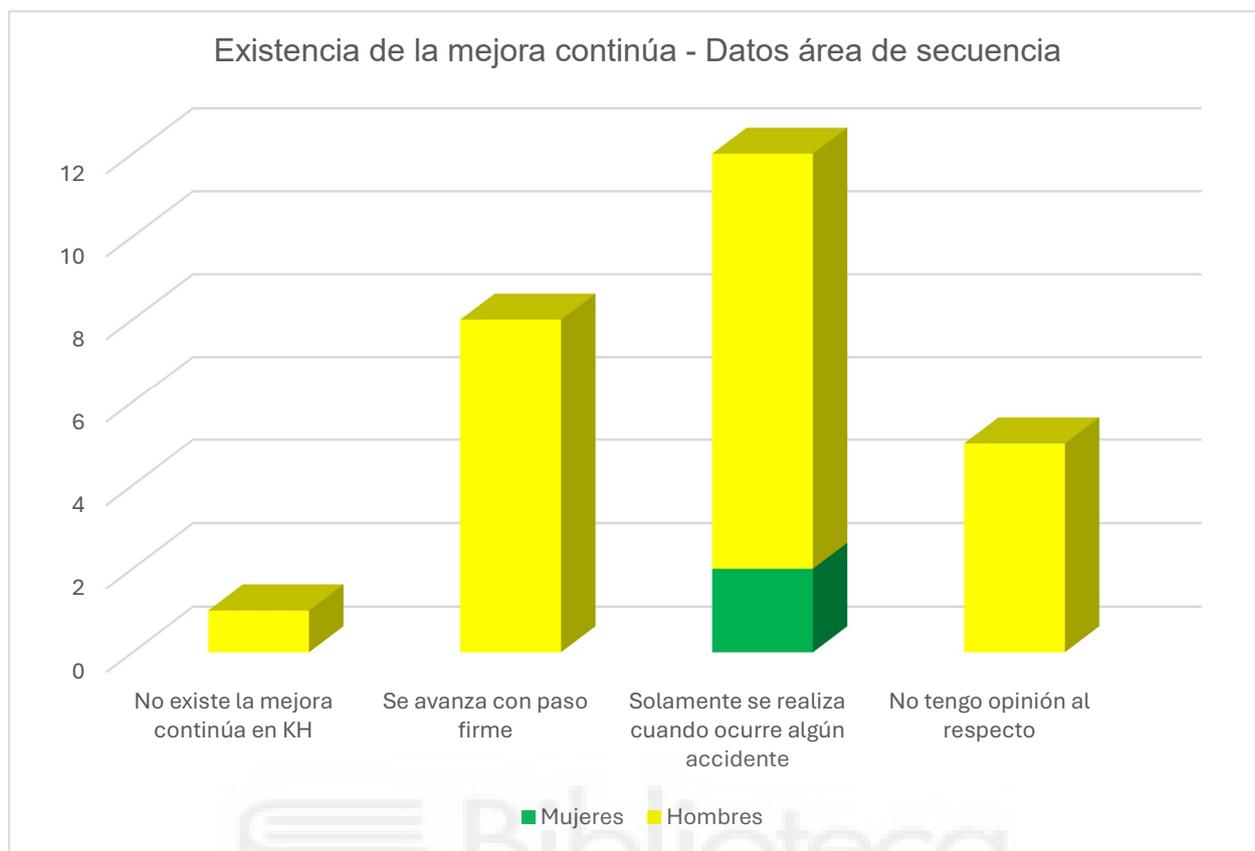


Figura 5.10

Este gráfico muestra la siguiente información:

A nivel de datos de Grupo KH:

- Un 22% de la población de Grupo KH opina que la empresa no implanta ninguna medida no existe mejora continua en referencia a la prevención.
- En referencia al ítem, se avanza a paso firme, es apoyado por el 28% del total de empleados y empleadas de KH.
- Para el tercer ítem, un 38% opina que solamente hay mejora continua cuando hay un accidente.
- Por último, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 12%

En referencia a los sexos el porcentaje se divide de la siguiente manera :

Tabla 5.15

Ítem	% de mujeres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta	% de hombres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta
No existe la mejora continua en KH	25%	21%
Se avanza con paso firme	31%	27%
Solamente se realiza cuando ocurre algún accidente	38%	37%
No tengo opinión al respecto	6%	15%

Inexistentes las diferencias entre las opiniones de hombres y mujeres. Porcentajes muy semejantes, con puntos muy cercanos. No es valorable.

A nivel de datos del área de secuencia:

En relación con los datos del área de secuencia, se muestra lo siguiente:

- Un 4% del área de secuencia opina que no existe la mejora continua en la prevención.
- En referencia al segundo ítem, se avanza con paso firme. Este es apoyado por el 31% del total del área de secuencia.
- Para el tercer ítem, un 46% opina que solamente se hace algo cuando hay un accidente.
- Por último, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 19% del personal que está adscrita a la secuencia objeto de estudio.

Como ya hemos explicado en puntos anteriores, no se computa diferencias entre hombres y mujeres dado la poca presencia femenina en esta área.

Para finalizar este punto, compararemos en una tabla sencilla los datos de todo grupo kh con secuencia.

Tabla 5.16

Ítem	Grupo Kh	Área de secuencia
No existe la mejora continua en KH para mejorar la prevención	22%	4%
Se avanza con paso firme	28%	31%
Solamente se realiza cuando ocurre algún accidente	38%	46%
No tengo opinión al respecto	12%	19%

En esta tabla se observa lo siguiente:

- Grandes diferencias en el ítem uno. Se procede a investigar si ha habido un error de cálculo pero, no en este caso la opinión del personal de grupo kh en su conjunto con el área de secuencia es distinta.
- Como ejercicio interno, debemos darle la vuelta al ítem 3. Debemos mostrar a los empleados de secuencia que la opinión no está basada en un realidad y que, por tanto, es solamente una percepción.

#### 2.4. Percepción de la información relacionada con la prevención en el manual de bienvenida

En el manual se contiene información respecto a la prevención en distintos puntos :

##### 1.- Política corporativa

Figura 5.11

## POLÍTICA CORPORATIVA DE KH VIVES

### Cúal es nuestra misión

Diversificar nuestra capacidad tecnológica y mejorar constantemente nuestro know how para superar las expectativas de nuestra clientela, en diseño, desarrollo y fabricación de, componentes, procesos y servicios industriales, principalmente relacionados con el sector de la construcción de automóviles.

### Cúal es nuestra visión

Aspiramos a ser la empresa socia proveedora preferida de nuestra clientela, innovando y siendo reconocida por una ejecución excelente. Nos esforzamos en ser la empresa que nuestro personal escoge para trabajar.

### Cúales son nuestros valores

Para ello disponemos de un equipo gestor que se rige por los siguientes principios: el compromiso con la empresa, el rigor profesional, un espíritu de equipo y por encima de todo la orientación a satisfacer a la clientela.

### Particularmente nos comprometemos a

**CRECER** superando las expectativas de clientela y accionistas; y ante todo cubriendo las necesidades de nuestro personal y de la sociedad donde desarrollemos nuestra actividad.

**CUMPLIR**, y superar si es posible, nuestros propios requisitos, los de nuestra clientela y nuestro entorno, incluyendo aspectos legales, técnicos, medioambientales y los relativos a la seguridad en el trabajo.

**MEJORAR** continua y eficientemente la productividad, el sistema de gestión de calidad, la protección de la salud y el impacto ambiental, dotando a la empresa de la organización y los recursos apropiados.

**INNOVAR** en el desarrollo de nuevos productos, procesos y materiales alternativos, destinando el 2% de nuestro presupuesto a la investigación y el desarrollo tecnológico.

**MINIMIZAR** riesgos e impactos asociados a la actividad, mediante la implantación de indicadores que permitan evaluar nuestro comportamiento medioambiental, en seguridad y salud, y en calidad.

**MAXIMIZAR** el éxito de nuestro cuidado por el medioambiente, fomentando la reducción, la reutilización y el reciclaje de residuos y emisiones o vertidos.

**PROTEGER** el medio ambiente, la prevención de la contaminación y a las personas mediante el uso sostenible de los recursos de los que disponemos y proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables para la prevención de lesiones y deterioro de la salud.

**COMUNICAR** a las personas de la organización, trabajadores y sus representantes y al público que lo desee nuestros compromisos en materia de calidad, medio ambiente y de prevención de la seguridad y la salud.

**FOMENTAR** la participación y consulta activa de los trabajadores y de sus representantes poniendo a su disposición esta política corporativa.



2.- En las páginas de la 10 a la 14 del documento, que se añaden en el anexo. A modo resumen contiene:

- Modalidad preventiva escogida
- Responsabilidad del empresario

- Funciones de los directores de departamento
- Funciones del responsable de RRHH, SHT y medio ambiente
- Funciones de la técnica de seguridad, salud y medio ambiente
- Funciones del personal de recursos humanos
- Funciones de los mandos intermedios
- Funciones de los trabajadores y trabajadoras
- Derechos de los trabajadores y de las trabajadoras
- Funciones de los delegados de prevención
- Competencias del comité de seguridad y salud
- Funciones del servicio de prevención ajeno
- Medios de comunicación con relación a la prevención de riesgos y medio ambiente.

3.- En la página 17 del mismo se contiene:

- Normas de seguridad en planta
- Normas de vehículos industriales

4.- Para finalizar, pág. 18 y siguientes:

- Actuación en caso de emergencia
- Plano de evacuación
- Mutua con la que estamos asociados

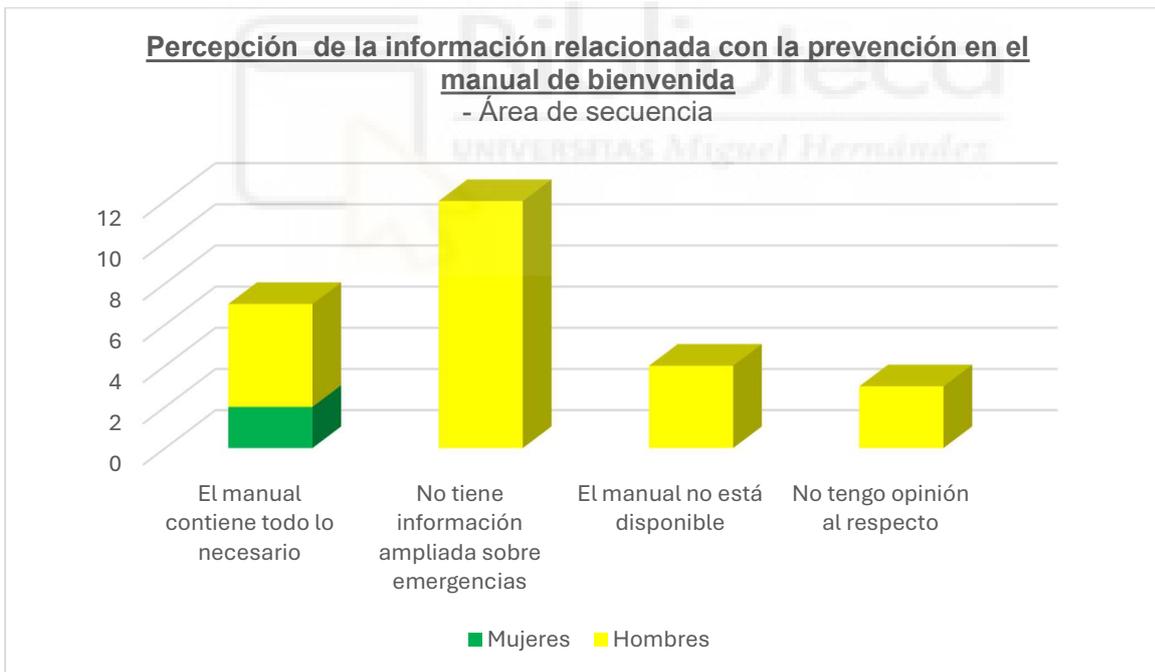
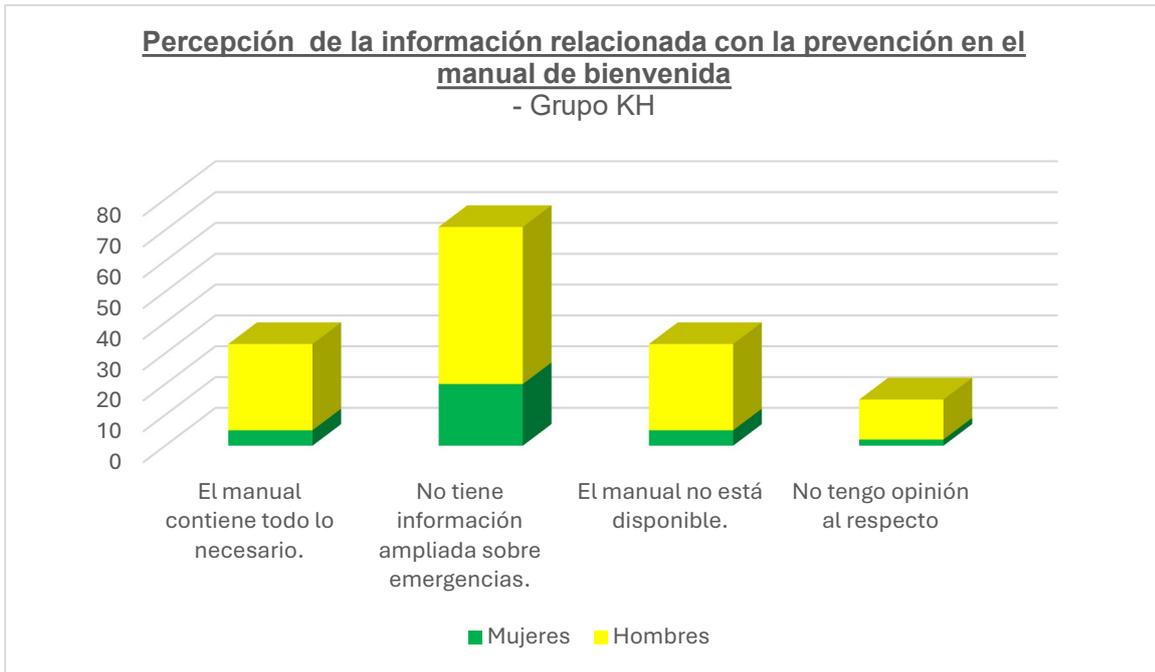
Al igual que en la recopilación de información subjetiva de los casos anteriores, detallamos información sobre :

- Datos de GRUPO KH (totales)
- Datos de GRUPO KH entre hombre y mujeres
- Datos de área de secuencia (totales)

Figura 5.12

- Datos GRUPO KH vs secuencia (totales)

Figura 5.12 y 5.13



El tratamiento de los datos va a ser el mismo que los casos anteriores, se repite estructura.

En primer lugar, se analizan los datos totales de grupo kh, a continuación, hombres y mujeres, a continuación, resultados del área de secuencia y por último, Grupo KH vs secuencia.

A nivel de resultados de Grupo KH:

- Un 22% de la población de Grupo KH opina que el manual de bienvenida contiene todo lo necesario en lo relativo a la prevención.
- En referencia al ítem, no tiene información ampliada de emergencias, este es apoyado por el 46% del total de empleados y empleadas de KH.
- Para el tercer ítem, un 22% indica que el manual no está disponible.
- Para terminar, han indicado en esta encuesta que no tienen opinión sobre ello un total de un 10%

En referencia a los sexos el porcentaje se divide de la siguiente manera :

Tabla 5.17

Ítem	% de mujeres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta	% de hombres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta
El manual contiene todo lo necesario	16%	24%
No tiene información ampliada sobre emergencias	62%	43%
El manual no está disponible	16%	23%
No tengo opinión al respecto	6%	10%

En este caso se observan algunas diferencias entre la opinión de las mujeres y los hombres. Como ejemplo, el 62% de las mujeres opinan no se tiene información ampliada sobre emergencias, en cambio, solamente el 43% de los hombres así lo piensa. Como venimos analizando a lo largo del punto 5, en algunos casos se observan disparidad de porcentajes. Inisito que, aunque no es la materia que nos ocupa, podemos utilizar estos datos nos sirven para evaluar tendencias y percepciones dentro de las organizaciones.

A nivel de datos del área de secuencia:

Con relación a los datos del área de secuencia, se muestra lo siguiente:

- Un 27% del personal del área de secuencia opina que el manual contiene todo lo necesario en relación con la prevención.

- En referencia al ítem, no tiene información ampliada sobre emergencias, en un 45% las personas que lo han indicado como respuesta en la encuesta.
- Para el tercer ítem, un 16% indica que el manual no está disponible.
- Para cerrar en el análisis, un 12% no tiene opinión al respecto.

En este punto, tal y como hemos repetido en los anteriores, no vamos a comparar datos entre hombres y mujeres dado al solamente tener la presencia de 2 mujeres en la misma.

Para finalizar con este punto, compararemos en una tabla sencilla los datos de todo grupo kh vs secuencia.

Tabla 5.18

Ítem	Grupo Kh	Área de secuencia
El manual contiene todo lo necesario	22%	27%
No tiene información ampliada sobre emergencias	46%	46%
El manual no está disponible	22%	16%
No tengo opinión al respecto	10%	12%

Porcentajes muy similares que hacen que la opinión entre la totalidad de grupo como del área en estudio no haya diferencias sustanciales en referencia al ítem que nos ocupa pero llama la atención que el 22% en Grupo Kh y el 16% en área de secuencia indiquen que el manual no está disponible. Como ha pasado en el caso anterior, en referencia a la mejora continua, debemos cambiar esta desinformación dado que el manual de bienvenida está a disposición de todos los empleados y empleadas de KH en la zona de descanso. De forma anual se revisa además de realizar cambios con mayor periodicidad si hay actualizaciones de cualquier documento que esté contenido en el mismo.

Para finalizar la muestra de datos subjetivos, se analiza los datos en referencia a :

## 2.5. Conocimiento sobre los riesgos asociados a su puesto (tanto el uso de máquinas/útiles

Durante el proceso de bienvenida, la técnica de prevención de la compañía le hace entrega de la ficha de riesgos según el puesto.

Como ejemplo que añadiremos en el anexo será la ficha de información de riesgos montaje /fabricación y en ella se detalla información acerca de los factores de riesgo y acciones preventivas de los siguientes conceptos:

- Lugar de trabajo
- Energías utilizadas
- Equipos de trabajo utilizados
- Esfuerzo físico
- Productos químicos manipulados
- Agentes físicos
- Desplazamientos en vehículo
- Aspectos psicosociales

A continuación, análisis de las respuestas de la encuesta de este apartado.

Figura 5.14

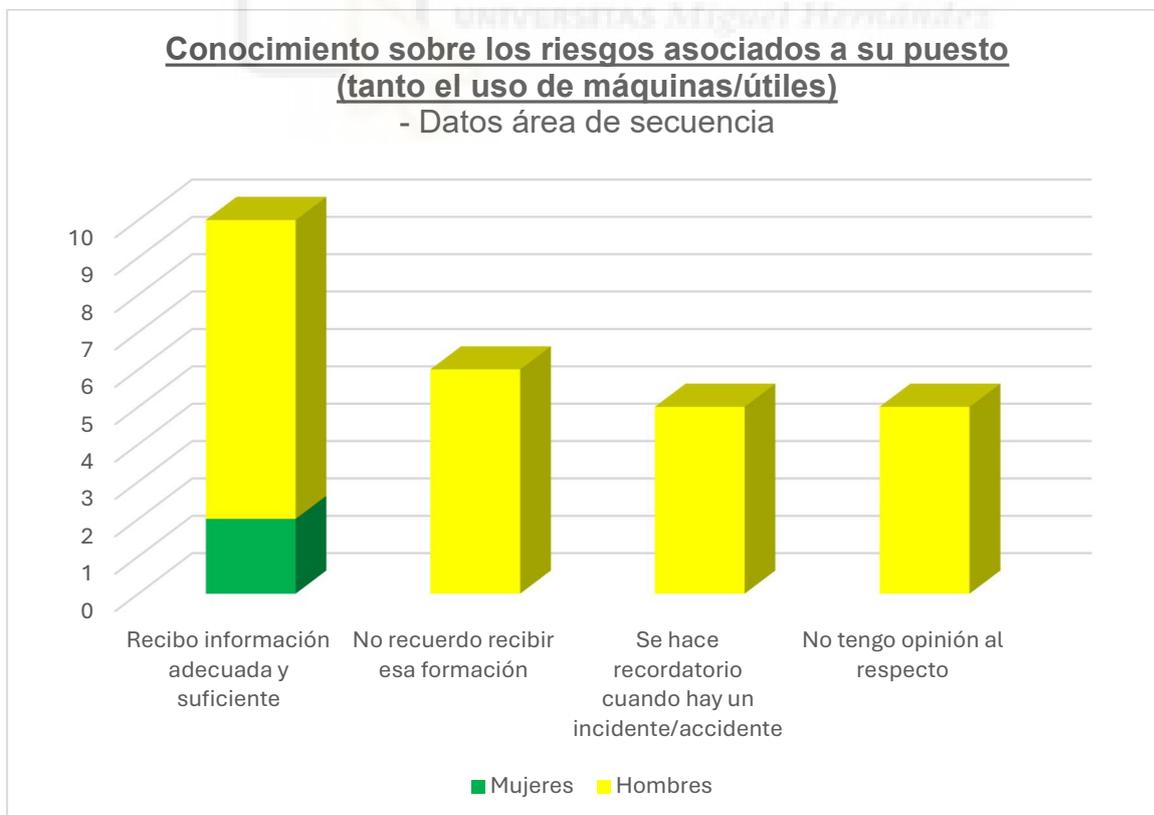
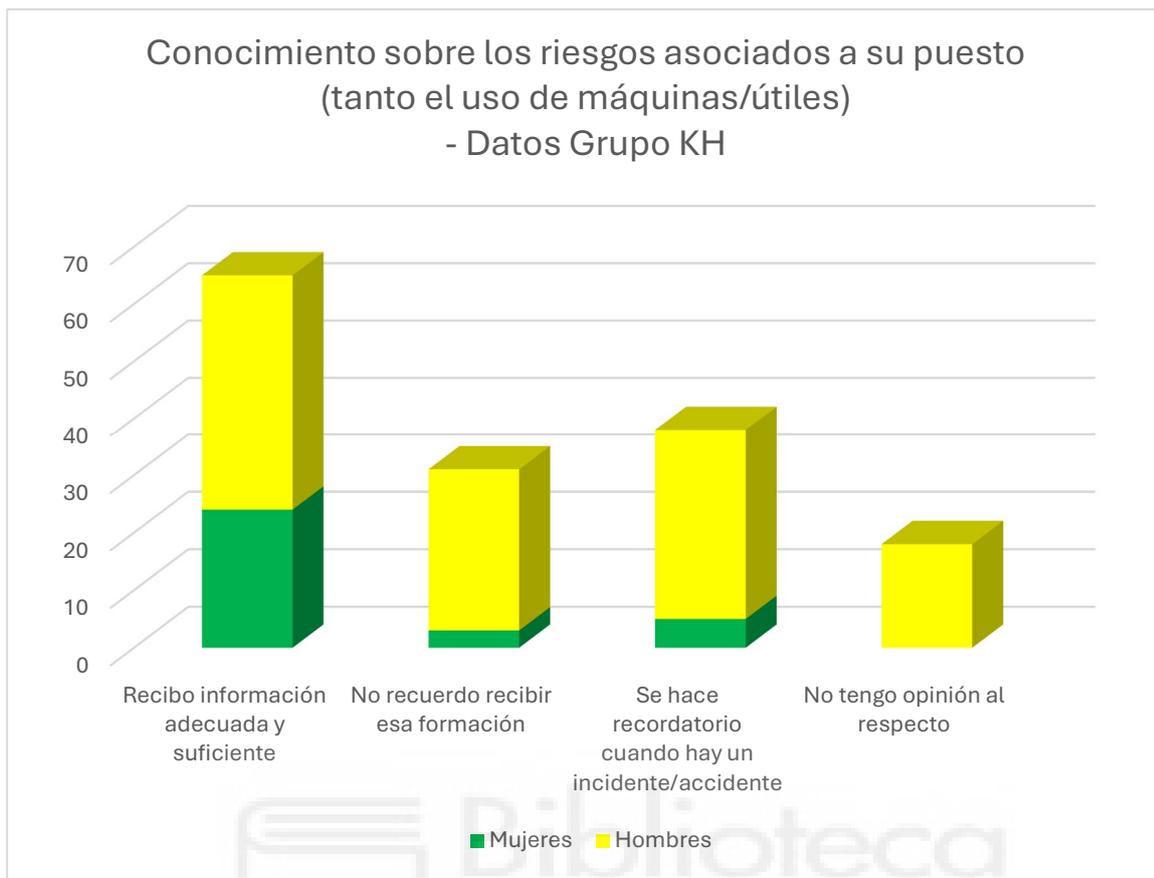


Figura 5.15

Este gráfico muestra la siguiente información:

A nivel de datos de Grupo KH:

- Un 43% de la población de Grupo KH opina que se recibe información suficiente y adecuada.
- En referencia al ítem, no recuerdo recibir esa información, es apoyado por el 20% del total de empleados y empleadas de KH.
- Para el tercer ítem, un 25% opina que se hace un recordatorio cuando hay un accidente o incidente.
- Por último, un 12% indica que no tiene opinión al respecto.

En referencia a los sexos el porcentaje se divide de la siguiente manera:

Tabla 5.19

Ítem	% de mujeres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta	% de hombres sobre el total de ellas que así lo indica en la encuesta
Recibo información adecuada y suficiente de los riesgos de mi puesto y equipos de trabajo.	75%	34%
No recuerdo recibir esa formación	9%	23%
Se hace recordatorio de esta info cuando hay un incidente/accidente	16%	28%
No tengo opinión al respecto	0%	15%

En esta ocasión, y no como las anteriores, los porcentajes son muy distintos y después del análisis el motivo es debido a que la modificación que hicimos en 2021 en referencia a las

fichas de riesgos. Ello ha supuesto una mejora y se centra en las mujeres que es el sexo donde más nuevas incorporaciones se han producido.

A nivel de datos del área de secuencia:

En relación con los datos del área de secuencia, se muestra lo siguiente:

- Un 39% del área de secuencia opina que recibe información adecuada y suficiente.
- Un 23% no recuerda recibir dicha formación.
- Para el tercer ítem, un 19% opina que se hace un recordatorio cuando hay algún accidente o incidente.
- Por último, un total de 5 personas, que supone el 19% del área de secuencia no tiene opinión al respecto.

En este punto sí que resulta interesante hacer la comparativa con las mujeres por el hecho de las nuevas incorporaciones y, en efecto, se confirma que el 100% de las mujeres del área de secuencia indican que han recibido la formación adecuada y suficiente. Tenemos evidencias para indicar que el cambio realizado en 2021 ha supuesto una mejora en ese sentido.

Último punto de los datos subjetivos, la comparación entre datos de KH y del área de secuencia es:

Tabla 5.20

Ítem	Grupo Kh	Área de secuencia
Recibo información adecuada y suficiente de los riesgos de mi puesto y equipos de trabajo.	43%	39%
No recuerdo recibir esa formación	20%	23%
Se hace recordatorio de	25%	19%

esta info cuando hay un incidente/accidente		
No tengo opinión al respecto	12%	19%

En referencia a esta última tabla, los datos se asemejan no detectando diferencias dado que no se diferencia por sexo. Se evidencia de nuevo que el cambio de las fichas de riesgos ha sido positivo.



## 6. Conclusiones

Dando una respuesta a los objetivos que planteo en este trabajo de fin de máster obtenemos las siguientes conclusiones en nuestro estudio.

Pero antes de continuar con ello, me gustaría indicar que la extraordinaria participación, tanto del personal de secuencia como del resto de áreas, ha permitido disponer de información relevante para el estudio y ello, sin duda, ha sido la fundamental para la realización de esta investigación.

En nuestro estudio se observa que el absentismo, aunque para secuencia se mantiene en los mismos niveles que el resto de las áreas (fluctuando según los trimestres y turnos), sí condiciona de forma real la forma de ejecutar las tareas de la sección debiendo realizar reestructuraciones urgentes para que las acciones objeto de este negocio se lleven a cabo.

Sin duda, las acciones preventivas implantadas en nuestra empresa marcan una reducción del absentismo y así lo hemos constatado con los resultados obtenidos en el punto anterior de esta investigación. Con ello, hemos evitado la ausencia del trabajador o trabajadora y conseguimos una mejora en calidad de vida de los empleados y, por tanto, en su satisfacción. Independientemente que se produce un beneficio económico en la empresa, pues se evitan horas extras, también mejoramos el bienestar psicosocial del trabajador.

Por todos estos motivos, se propone la creación de un plan de choque contra el absentismo donde las estrategias que se definen a continuación mejorarán la salud y la seguridad de los empleados y empleadas derivando en un menor absentismo.

El plan propuesto a continuación debe llevarse a todas las áreas, son sin duda, mejoras para todos.

### **PLAN DE CHOQUE CONTRA EL ABSENTISMO**

Se trata de un proyecto Integral, Racional y Coherente. La Estrategia aspira a transformar los VALORES, ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS de todos los sujetos implicados en la lucha contra el absentismo y la Prevención de Riesgos laborales. A continuación, se enumeran diferentes propuestas:

**Estrategia 1. Protocolo de actuación en caso de accidente laboral.** Todos y cada y cada uno de los trabajadores de la empresa ha de conocer cómo actuar ante un accidente laboral.

**Acciones:**

- Revisar y actualizar procedimiento actuación en caso de accidente. Sintetizar procedimiento y determinar actuación en caso de accidente. Se incorpora en el procedimiento el plazo de comunicación y de investigación de un incidente / accidente (24 horas).
- Formar a los encargados plan actuación en caso de accidente y comunicación al Comité.
- Comunicación y recordatorio a los empleados, en los cambios de turno, del proceso a seguir en caso de accidente.
- Reuniones mensuales que participan miembros de RH SHT donde informarán del índice de absentismo y los accidentes recientes sucedidos. Organizar cuadrante reuniones.

**Estrategia 2. Actuaciones ante pluriaccidentados / pluriaccidentes.** Revisión mensual de accidentes / incidentes.

**Acciones:**

- Preparar informe accidentes sucedidos y sus causas. Comparativa con años anteriores.
- Revisión estudio ergonómico:

Tabla 6.1

<b>PUESTO DE TRABAJO</b>	<b>RIESGO-ACCIONES</b>	<b>ACCIONES-OBSERVACIONES</b>
<b>REMOLCADORES (secuencia)</b>	Revisión palancas remolcadoras y mejora sistema gancho.	

	Estudio anclaje horquillas remolcadoras y plataforma.	Proyecto de ingeniería en Ford / se efectuará en una parada larga.
	Revisión contrato yale para valorar alternativas. Fin contrato febrero 2025.	
<b>WS (secuencia)</b>	Levantamiento Vidrio mesas secuencia Trim A y B Riesgo manejo de carga y postura forzada al coger los cristales.	Estudiar automatización / Cambio en la forma de agarre de los parabrisas.
	Montaje de componentes.	Aumentar las rotaciones, revisar situación de restricciones.
		Movimientos repetitivos.

**Estrategia 3. Equipo de primeros auxilios.** Es necesario disponer de personal formado en materia de primeros auxilios.

**Acción:**

- Formación programada para diciembre de 2024 junto con el uso del desfibrilador..  
Participantes (12 – 15 efectivos):

TÉCNICA SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE
RESPONSABLE PLANTA
ENCARGADO SECUENCIA
COMITÉ SEG. Y SALUD

Cada dos años se realizará formación de reciclaje. Cuando cause baja un componente formado se suplirá con otro miembro de la organización con la misma función.

#### **Estrategia 4. Fisioterapia.**

Incorporación de un especialista en fisioterapia para evaluar y mitigar posibles lesiones futuras realizando un seguimiento de los trabajadores con molestias leves derivadas del trabajo,

Seguimiento individualizado, de los trabajadores que se reincorporan al trabajo después de una ausencia, visita a mutua, baja por accidente o por enfermedad común.

Se establece una **tarifa de 15€** para las personas que requieran el servicio de fisioterapia de manera voluntaria para valorar lesión no derivada del trabajo.

**La empresa bonificará con 5€** a los empleados que utilicen el servicio de fisioterapia con alguna dolencia derivada del trabajo. Valoración y masaje.

Posibilidad de acordar con la fisioterapeuta sesiones de rehabilitación utilizando las instalaciones del gimnasio. Sesiones a medida.

**Estrategia 5. Cuidado desde la empresa: atención y seguimiento.** El trabajador que está de baja laboral debe recibir una atención de la empresa interesándose por su estado o la evolución de su lesión para permitiendo mantener seguimiento de su evolución.

#### **Acción:**

- Se realiza seguimiento semanal de todas las bajas y se contacta con cada empleado.
- Se informa a cada departamento el estado, evolución y fecha de reincorporación.

**Estrategia 6. Educación y buenas prácticas.** Difusión de material y charlas de buenas prácticas.

#### **Acciones:**

- Campaña manipulación de cargas. Publicar en tablón e informar mediante video buenas prácticas manipulación de cargas. Formación LST carretilleros y personal de mantenimiento.
- Campaña educación y buenas prácticas de golpe de calor. Publicar en tablón buenas prácticas hidratación. Creación de protocolo.

#### **Pendientes de realizar:**

- Campaña educación y buenas prácticas educación vial.
- Campaña educación y buenas prácticas dieta saludable.

- Campaña educación y buenas prácticas tabaquismo.
- Campaña educación y buenas prácticas lesiones músculo esqueléticas. Cooperación fisioterapeuta.
- 

### **Estrategia 7. Empresa saludable.**

#### **Aspectos que considerar:**

- Factores psicosociales.
- Entorno físico (limpio / ordenado / iluminación / mobiliario / espacios multifuncionales). Orden y limpieza 5's. Refrescar conocimientos.
- Responsabilidad Social Corporativa.
- Promoción del deporte y la salud (Gimnasio / Pilates /Entrenador personal / nutrición).

**Estrategia 8. Formación y motivación mandos intermedios.** Los mandos intermedios / encargados deben ser conscientes que es fundamental su comportamiento, al mantener con los trabajadores un trato diario.

#### **Acciones:**

- Formación nivel básico de prevención de riesgos laborales encargados.
- Formación habilidades directivas.

### **Estrategia 9. Formación prevacacional y postvacacional**

- Se establece formación pre y post vacacional.
- Se evalúa la eficacia de la formación.

### **Estrategia 10. Indicador segregado de absentismo por áreas y turnos de trabajo.**

- Retribución de la prima para el grupo que consiga un absentismo inferior al 3,45% siempre y cuando en el conjunto global no se supere el 7% de absentismo.

<b>N ° Empleados</b>	<b>Rótulos de fila</b>
10	Op. Cristales / Reparadores
11	Remolcadores

5	Carretillero
---	--------------

**Estrategia 11. Implicación. Premiar las conductas correctas** bajo la visión de la prevención de riesgos laborales.

**Acción:**

- Se retoma el procedimiento de sugerencias planteadas por los operarios en materia de procesos de trabajo y ligadas a propuestas que mejoran la seguridad.

**Estrategia 12. Comunicación.** los mensajes lanzados desde la empresa deben ser unívocos, coherentes y constantes, porque lo que se busca, en definitiva, es un cambio cultural.

**Acción:**

- Comunicar mediante **paneles visuales** los indicadores de absentismo, objetivos y metas, informando el impacto del absentismo en la cuenta de resultados de la empresa y en la propia **de su unidad o área**.

**Estrategia 13: Planificación preventiva. Mostrar la planificación y los avances.**

**Acción:**

- Aunque al comité de seguridad y salud ya está al tanto de la planificación y de los avances de la misma y así se indica en las actas que se ponen en un lugar visible en el panel se determina, como parte de este plan de choque contra el absentismo , realizar gráficos de fácil lectura para que todos los empleados y empleadas vean que los avances son reales y les afecta en su calidad de vida.

A continuación de definición de estrategias del plan de absentismo:

- Se define un calendario para la implantación de las estrategias citadas.
- Se define una comisión de seguimiento para las trece estrategias definidas. Quedan, junto a las fechas de implantación, organizadas estas reuniones para verificar que todo va según lo previsto. Esta comisión estará conformada por: técnica de prevención, responsables de planta, un delegado de prevención, un miembro del comité y en este caso, mi participación está también requerida por el puesto que ocupo.

\*Para facilitar su revisión las estrategias solamente se indican en número (así no ampliamos el espacio del calendario).

Tabla 6

**Septiembre 2024**

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
						1
2 – Comisión seguimiento plan de choque.	3 – E. 11 y 12	4 – E. 1,2 y 3	5	6 - Comisión seguimiento. E.4. plan de choque.	7	8
9	10	11	12	13 - E.4.	14	15
16	17 - E. 11 y 12	18 - Comisión seguimiento plan de choque.	19 - E. 1,2 y 3	20- Comisión seguimiento plan de choque. E.4.	21	22
23	24	25 - E. 1,2 y 3	26	27 - E.4.	28	29
30- Comisión seguimiento plan de choque.						

**Octubre 2024**

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
	1	2 - E. 11 y 12	3	4 - E.4.	5	6
7	8- Comisión seguimiento	9	10 - E. 1,2 y 3	11- E.4.	12	13

	plan de choque.					
14	15	16 - E. 1,2 y 3	17	18- Comisión seguimiento plan de choque. E.4.	19	20
21 – E.13	22 – E. 6,7 y 8.	23	24- Comisión seguimiento plan de choque. - E. 1,2 y 3	25 - E.4.	26	27
28	29 - E. 1,2 y 3	30 - E. 6,7 y 8	31 - E. 11 y 12			

#### Noviembre 2024

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
				1 - E.4.	2	3
4	5 – E. 6,7 y 8	6	7 – E. 6,7 y 8	8- Comisión seguimiento plan de choque. E.4.	9	10
11 - E. 11 y 12	12- Comisión seguimiento plan de choque.	13 - E. 1,2 y 3	14	15 - E.4.	16	17
18 - E.13	19	20 - E. 6,7 y 8	21- Comisión seguimiento plan de choque.	22 - E.4.	23	24
25 – E.9	26 - E.9	27 - E. 1,2 y 3	28 - E.9	29 - E.4. – E. 6,7 y 8	30	

**Diciembre 2024**

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO	DOMINGO
						1
2 - E.9	3 - E.9	4 - E. 1,2 y 3	5	6 - E.4.	7	8
9	10 - E. 1,2 y 3	11- Comisión seguimiento plan de choque.	12 - E. 6,7 y 8	13 - E.4.	14	15
16 - E.13	17 - E. 11 y 12	18 -- E. 6,7 y 8	19	20 - Comisión seguimiento plan de choque. E.4.	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

Con la muestra de estos calendarios, damos por terminado nuestro TFM.

Esta investigación, además de trabajar en lo aprendido por el máster, va a mejorar la vida de las personas que trabajan para el área de secuencia. No solo la de ellos y ellas sino también mejorará la salud de la empresa. Como ya habíamos adelantado en el punto de justificación (2) hay un listado real de beneficios que comportará a ambas partes. Si se es capaz de llevar el plan de choque hacia adelante, dentro de unos meses podremos analizar de nuevo tanto datos objetivos como subjetivos y no tengo duda que podremos vislumbrar mejoras importantes en el nivel de absentismo.

## 7. Bibliografía (fuentes citadas en el texto).

1 [El absentismo laboral golpea a España: la extraña predisposición a enfermar los lunes - Libre Mercado](#)

2 [GRUPO KH – componentes de automoción y servicios industriales – Somos un proveedor de automoción muy diversificado. Diseñamos, desarrollamos y producimos componentes de automoción y servicios industriales.](#)

3 <https://fichasyprecios.motor.elpais.com/>



## 8.- Anexos.

### 8.1 Manual de bienvenida (parte preventiva)

#### I. PLAN DE PREVENCIÓN

La modalidad preventiva adoptada en KH es el concierto con un servicio de prevención ajeno para las cuatro especialidades (seguridad laboral, higiene industrial, ergonomía y psicología y medicina del trabajo). El seguimiento del sistema de gestión de prevención lo llevan a cabo los técnicos de prevención de riesgos laborales, dentro del departamento de recursos humanos.

Es responsabilidad de la dirección (empresario) garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras a su cargo y del sistema de gestión de la SST.

- Para poder llevar a cabo estas premisas, las FUNCIONES y RESPONSABILIDADES de la **DIRECCIÓN**, en cuanto a seguridad y salud son:
  - Implicarse activamente, estableciendo a poder ser por escrito una serie de compromisos y objetivos a cumplir en Prevención de Riesgos Laborales, en coherencia con la política integrada existente.
  - Establecer la organización preventiva de la empresa definiendo las funciones y responsabilidades correspondientes a cada nivel jerárquico y delegando autoridad para facilitar una gestión de la SST eficaz (\*). Estas funciones y responsabilidades se deben documentar y comunicar.
  - Designar a un miembro de la dirección como la persona responsable del sistema de SST que coordine y controle las actuaciones y mantenga informada a la organización de lo más significativo en esta materia., e informar sobre su desempeño.
  - Asignar los recursos necesarios, tanto humanos como materiales, para establecer, implementar, mantener y mejorar el sistema de gestión de SST, incluyendo los objetivos, y revisarlos periódicamente (\*).
  - Promover y participar en reuniones periódicas para analizar y discutir temas de seguridad y salud, y tratar también estos temas en las reuniones de trabajo.

- Visitar periódicamente los lugares de trabajo para poder estimular comportamientos eficientes, detectar deficiencias y trasladar interés por su solución.
- Reconocer a las personas sus logros, de acuerdo con los objetivos y actuaciones.
- Consultar a los trabajadores y trabajadoras en la adopción de decisiones que puedan afectar a la seguridad, salud y condiciones de trabajo (\*).
- Interesarse y participar, cuando así se establezca, en las actividades preventivas procedimentadas.
- Revisar el sistema de gestión de la SST a intervalos planificados, para asegurarse de su conveniencia, adecuación y eficacia continuas. Estas revisiones deben incluir la evaluación de las oportunidades de mejora y la necesidad de efectuar cambios en el SGSST, incluyendo la política y los objetivos de SST.

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP.

#### • **DIRECTORES DE DEPARTAMENTO**

Los responsables de los diferentes departamentos o unidades funcionales de la empresa son los encargados de impulsar, coordinar y controlar que todas las actuaciones llevadas a cabo en sus respectivas áreas sigan las directrices establecidas por la dirección sobre prevención de riesgos laborales. Las funciones de los **DIRECTORES DE DEPARTAMENTO** (\*) en cuanto a seguridad y salud en el trabajo son:

- Conocer los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia, así como el resto de los procedimientos que le sean de incumbencia.
- Promover y participar en la elaboración de procedimientos de trabajo en aquellas tareas críticas que se realicen normal u ocasionalmente en su unidad funcional. Velar por su cumplimiento por parte de los trabajadores y trabajadoras a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Prestar la ayuda y los medios necesarios a los mandos intermedios de su unidad funcional a fin de que éstos puedan desempeñar correctamente sus cometidos. A tal fin deberán asegurar que tales mandos intermedios estén debidamente formados.

- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta.
- Cooperar con las distintas unidades funcionales de la empresa a fin de evitar duplicidad o contrariedad de actuaciones.
- Integrar los aspectos de Seguridad y Salud Laboral, así como de Calidad y Medio Ambiente en las reuniones de trabajo con sus colaboradores y en los procedimientos de actuación de la unidad.
- Participar en las actividades preventivas planificadas, de acuerdo con el procedimiento establecido.
- Otras funciones no descritas que la dirección establezca.

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP.

- **FUNCIONES DEL RESPONSABLE DE RRHH, SHT Y MEDIO AMBIENTE:**

- Ejercer el liderazgo en materia de Prevención, promoviendo y fomentando el desarrollo de la cultura preventiva y la integración de la Prevención.
- Coordinar al equipo de técnicos de SHT para la gestión de la prevención en la empresa.
- Redactar los procedimientos del Sistema de Gestión de Prevención según OHSAS.
- Asegurarse de que los informes del desempeño del SGSST se presentan a la alta dirección para su revisión y se utilizan como base para la mejora del SGSST
- Interlocutor con el Servicio de Prevención Ajeno.
- Seguimiento de No Conformidades del Sistema de Gestión de SHT.
- Gestión del Plan de Formación

- **FUNCIONES DEL TÉCNICO SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE:**

- Gestión del Sistema de Gestión de seguridad y salud según ISO 45001, seguimiento de indicadores, control operacional, cumplimiento de requisitos legales y otros, gestión de no conformidades del sistema, etc.
- Fomentar el desarrollo de la cultura preventiva y la integración de la Prevención.
- Exigir el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales y los procedimientos del Plan de Prevención, así como adopción de las medidas preventivas establecidas.
- Vigilar y controlar, el cumplimiento de la normativa en Prevención de Riesgos Laborales, los procedimientos definidos en el SGSSST, así como adopción de las medidas preventivas establecidas.
- Ser el nexo de unión entre la Empresa y el Servicio de Prevención.
- Colaborar en las evaluaciones de riesgos realizadas por el Servicio de Prevención.
- Realizar inspecciones periódicas de seguridad en las plantas para control de las condiciones de seguridad en los distintos puestos.
- Impartir la formación de acogida a los trabajadores de nueva incorporación.
- Gestionar la Vigilancia de Salud de los trabajadores.
- Realizar la investigación de los accidentes/incidentes sucedidos y el seguimiento de la implantación de las acciones propuestas.
- Gestión de la Coordinación de Actividades Empresariales, tanto para trabajadores propios en empresas externas, como en el caso de contratistas que realicen trabajos en las instalaciones de KH VIVES.
- Promover la correcta utilización de equipos de trabajo y equipos de protección.
- Selección y entrega de EPIs, y control de su utilización.
- Actuar como Recurso Preventivo en los siguientes casos:
  - Cuando los riesgos puedan verse agravados o modificados en el desarrollo del proceso o la actividad, por la concurrencia de operaciones diversas que se desarrollan sucesiva o simultáneamente y que hagan preciso el control de la correcta aplicación de los métodos de trabajo.

- Cuando se realicen actividades o procesos que reglamentariamente sean considerados como peligrosos o con riesgos especiales.
- Cuando la necesidad de dicha presencia sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, si las circunstancias del caso así lo exigieran debido a las condiciones de trabajo detectadas.
- Los recursos preventivos deberán tener la capacidad suficiente, disponer de los medios necesarios y ser suficientes en número para vigilar el cumplimiento de las actividades preventivas, debiendo permanecer en el centro de trabajo durante el tiempo en que se mantenga la situación que determine su presencia (\*).

(\*) Estas actuaciones están recogidas en LEY 31/1995 Artículo 32 bis. Presencia de los recursos preventivos.

- **FUNCIONES DEL PERSONAL DE RECURSOS HUMANOS:**

- Colaboración en compra y entrega de equipos de protección individual
- Seguimiento del Plan de Formación
- Colaboración en Coordinación de Actividades Empresariales

- **FUNCIONES DE LOS MANDOS INTERMEDIOS:**

- Conocer y transmitir los procedimientos e instrucciones referentes a los trabajos que se realicen en su área de competencia, así como el resto de los procedimientos que le sean de incumbencia.
- Velar por el cumplimiento de los procedimientos e instrucciones de las personas a su cargo, asegurándose que se llevan a cabo en las debidas condiciones de seguridad y salud en el trabajo.
- Comunicar al departamento de SHT los posibles riesgos o deficiencias detectadas en su área.
- Planificar y organizar los trabajos de su ámbito de responsabilidad, considerando los aspectos preventivos a tener en cuenta.

- Vigilar con especial atención aquellas situaciones críticas que puedan surgir, ya sea en la realización de nuevas tareas o en las ya existentes, para adoptar medidas correctoras inmediatas.
- Colaborar en la investigación de todos los accidentes e incidentes ocurridos en su área de trabajo, de acuerdo con procedimiento establecido y aplicar las medidas preventivas necesarias para evitar su repetición.
- Formar a los trabajadores y trabajadoras para la realización segura y correcta de las tareas que tengan asignadas y detectar las carencias al respecto.
- Comunicar las sugerencias de mejora que propongan sus trabajadores.
- Transmitir a sus colaboradores interés por sus condiciones de trabajo y reconocer sus actuaciones y sus logros
- Aplicar en plazo las medidas preventivas acordadas en su ámbito de actuación.
- Las **FUNCIONES** de los **TRABAJADORES** en cuanto a seguridad y salud son:
  - **Velar, según sus posibilidades y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional**, a causa de sus actos y omisiones en el trabajo, de conformidad con su formación y las instrucciones del empresario. (\*)
  - Usar adecuadamente, de acuerdo con su naturaleza y los riesgos previsibles, las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte y, en general, cualesquiera otros medios con los que desarrollen su actividad. (\*)
  - Utilizar correctamente los medios y equipos de protección facilitados. (\*)
  - No poner fuera de funcionamiento y utilizar correctamente los dispositivos de seguridad existentes o que se instalen en los medios relacionados con su actividad o en los lugares de trabajo en los que ésta tenga lugar. (\*)
  - Informar de inmediato a su superior jerárquico directo, y a los trabajadores o trabajadoras designados para realizar actividades de protección y prevención, en su caso, al servicio de prevención acerca de cualquier situación que considere pueda presentar un riesgo para la seguridad y salud. (\*)

- Contribuir al cumplimiento de las obligaciones establecidas por la autoridad competente con el fin de proteger la seguridad y salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo.  
(\*)
- Cooperar con sus mandos directos para poder garantizar unas condiciones de trabajo que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo. (\*)
- Mantener limpio y ordenado su entorno de trabajo, localizando los equipos y materiales en los lugares asignados.
- Sugerir las medidas que considere oportunas en su ámbito de trabajo para mejorar la calidad, la seguridad y la eficacia de este.
- Otras funciones que la dirección crea conveniente y de acuerdo con el sistema preventivo aprobado y con la consulta a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP.

- **DERECHOS de los TRABAJADORES:**

- Una protección eficaz en materia de seguridad y salud laboral.
- Una información sobre los riesgos existentes, tanto los que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de trabajo o función, así como sobre las medidas y actividades de prevención y/o protección aplicables.
- Ser informados acerca de las situaciones y medidas de emergencia, primeros auxilios y evacuación.
- Ser consultados y participar en todas las cuestiones que afecten a su seguridad y salud en el trabajo.
- Recibir una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones o tecnologías a utilizar.
- Disponer de equipos de trabajo adecuados a las tareas que deben realizar y convenientemente adaptados a tal efecto.

- **FUNCIONES DE LOS DELEGADOS DE PREVENCIÓN:**

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, y en concreto, lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos: (\*)
- Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes. (\*)
- Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. (\*)
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso (\*)
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores y trabajadoras, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. (\*)
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención. (\*)

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP.

El Comité de Seguridad y Salud es el órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de seguridad y salud. Debe estar formado por los delegados de Prevención y por el empresario y/o sus representantes en número igual a los delegados de Prevención. La ley indica cuándo se debe constituir y el número de componentes que debe tener. Se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo.

- **EI COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD** tendrá las siguientes competencias:

- Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de la empresa. A tal efecto, en su seno se debatirán, y en concreto, lo referente a su incidencia en la seguridad y salud: (\*)

- Los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, la organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención, proyecto y organización de la formación en materia preventiva.
- Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o corrección de las deficiencias existentes. (\*)
- Conocer directamente la situación relativa a la seguridad y salud en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas. (\*)
- Conocer cuántos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los procedentes de la actividad del servicio de prevención, en su caso. (\*)
- Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas. (\*)
- Conocer e informar la memoria y programación anual de los servicios de prevención. (\*)

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995 o RSP.

## • FUNCIONES DEL SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO

El servicio de prevención proporcionará a la empresa el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgo en ella existentes y en lo referente a:

- El diseño, implantación y aplicación de un plan de prevención de riesgos laborales que permita la integración de la prevención en la empresa. (\*)
- La evaluación de los factores de riesgo que puedan afectar a la seguridad y la salud de los trabajadores en los términos previstos en el artículo 16 de esta Ley. (\*)
- La planificación de la actividad preventiva y la determinación de las prioridades en la adopción de las medidas preventivas y la vigilancia de su eficacia. (\*)

- La información y formación de los trabajadores y trabajadoras, en los términos previstos en los artículos 18 y 19 de esta Ley. (\*)
- La prestación de los primeros auxilios y planes de emergencia. (\*)
- La vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con los riesgos derivados del trabajo. (\*)

Si la empresa no llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, la asunción de las funciones respecto de las materias descritas anteriormente sólo podrá hacerse por un servicio de prevención ajeno. Lo anterior se entenderá sin perjuicio de cualquiera otra atribución legal o reglamentaria de competencia a otras entidades u organismos respecto de las materias indicadas. (\*)

Si la empresa llevara a cabo las actividades preventivas con recursos propios, estará obligada a llevar a cabo auditoria de prevención de dichas actividades. (\*)

(\*) Estas actuaciones están recogidas en la Ley 31/1995.

## **II. COMUNICACIÓN**

La comunicación relativa a la prevención de riesgos laborales y medio ambiente se llevará a cabo por medio de:

- Reuniones o comunicaciones del Comité de Empresa y/o del Comité de Seguridad y Salud.
- Procedimiento y Formato de comunicación de riesgos y sugerencias de mejora.
- Comunicación entre distintos departamentos en las reuniones diarias
- Comunicación entre dirección y distintos departamentos, por medio de las reuniones semanales de dirección.
- Comunicación de incidencias ocurridas en cada turno, por medio del night-letter.
- Tablón de SHT y MA.

## 8.2 Ficha de riesgos fabricación/montaje

		<b>FICHA DE INFORMACION DE RIESGOS MONTAJE/FABRICACIÓN</b>		Nº Doc.:	PRO-LST-0192
				Formato Nº:	N/A
		Realizado:	G.Moya		
		F. Realiz.:	03/05/2022		
		Revisado:	R.Ferrero		
		F. Revisión:	19/06/2024		

FACTOR DE RIESGO		ACCIONES PREVENTIVAS	
<b>LUGARES DE TRABAJO</b>			
Caidas de personas al mismo nivel		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Se prohíbe almacenar materiales en zonas destinadas al tránsito de peatones o vehículos.</li> <li>- <b>Mantener los pasillos de circulación libres de obstáculos y claramente señalizados.</b></li> <li>- Acceder y bajar de forma prudencial a la plataformas de trabajo del equipo de impresión ( evitando saltos, posturas incorrectas...) y mantener una posición equilibrada, con ambos pies apoyados firmemente en las pasarelas, y utilizando los escalones previstos a tal efecto.</li> </ul>	
Caidas de personas a distinto nivel		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mantener la precaución necesaria para prevenir caídas a distinto nivel en zonas próximas a los bordes de muelles de carga que estén desprotegidos.</li> <li>- El acceso a zonas altas o trabajos en altura se realizará utilizando medios auxiliares seguros (andamios, plataformas, etc.) y según procedimientos de trabajo seguros.</li> </ul>	
Caida de objetos almacenados mediante apilamientos verticales.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Solo se permitirán apilamientos según lo indicado en el método definido en la empresa, para cada tipo de material almacenado, (lugares permitidos, altura máxima, características del bloque de mercancías almacenadas, peso de la carga, etc.).</li> <li>- Previo al inicio del apilado se comprobará que la superficie se encuentra lisa y ausente de irregularidades que posibiliten su inclinación y/o vuelco, al incrementar su altura. Y que se dispone de superficie de apoyo suficiente, los sistemas de apoyos: pallets, racks o similares deben estar en perfecto estado.</li> </ul>	
Caida de objetos almacenados en sistemas de estanterías.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>No sobrepasar la capacidad de almacenamiento de las estanterías.</b></li> <li>- <b>Colocar los objetos almacenados más pesados en las zonas más bajas</b> de las estanterías.</li> <li>- Toda paleta, contenedor, etc. en mal estado se retirará del servicio, se señalará como deficiente para proceder a su reparación, si procede o a su destrucción.</li> </ul>	
Choques contra objetos inmóviles.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Se prohíbe almacenar en áreas destinadas al tránsito</b> de peatones, vehículos, equipos de manutención, ante cuadros eléctricos, medios de extinción y vías de evacuación y salidas, así como en la zona definida para la recarga de baterías.</li> <li>- En el transporte de cargas manualmente (pliegos cartón, láminas metálicas, pallets, bidones...) y/o circulación por las instalaciones de la empresa, mirar siempre por donde se circula y nunca hacerlo de espaldas, transportar las cargas a una altura que no dificulte la visión, durante los desplazamientos de un lugar a otro, no correr, no leer documentos y mirar siempre las zonas de paso, etc.</li> </ul>	
Atrapeos con vehículos circulando en entorno de trabajo.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Circular por las vías delimitadas para peatones. En la circulación de vehículos de manutención (carretillas, transpaletas, etc.) y peatones: Los trabajadores tendrán precaución al invadir las zonas de circulación de vehículos de manutención (carretillas, transpaletas, etc.). Los vehículos de manutención (carretillas, transpaletas, etc.) no invadirán la zona de trabajo de las máquinas y/o equipos y puestos de trabajo.</li> <li>- Utilizar los pasos de cebra para transitar por los cruces de las vías de circulación.</li> <li>- Utilizar <b>ropa de alta visibilidad (chalecos)</b> en las vías utilizadas conjuntamente por trabajadores y vehículos.</li> <li>- Asegurar proceso de comunicación para garantizar una confluencia segura.</li> </ul>	
<b>ENERGIAS UTILIZADAS</b>			
ENERGIA ELECTRICA Contacto eléctrico indirecto con las masas (elementos metálicos) que puedan quedar accidentalmente en tensión.		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Comunicar cualquier anomalía detectada al inmediato responsable para su subsanación.</li> <li>- En caso de avería, será el personal debidamente formado el que pueda acceder a las mencionadas fuentes. <b>Se prohíbe trabajos a personal no autorizado.</b></li> <li>- Cumplir procedimiento de trabajo, de manera que se garantice condición segura al inicio y durante la ejecución de trabajos. Aislamiento, bloqueo y consignación de la instalación.</li> </ul>	
ENERGIA NEUMÁTICA (Proyecciones, Golpes, Explosión)			
<p>Hay que asegurarse del buen acoplamiento de las herramientas a la manguera de aire comprimido, ya que si no está bien sujeta, puede salir disparada como un proyectil. Verificar las fugas de aire que pueden producirse por las juntas, acoplamientos defectuosos o roturas de mangueras o tubos.</p> <p>Uso de protección ocular en tareas de limpieza con aire a presión.</p>			

	<b>FICHA DE INFORMACION DE RIESGOS MONTAJE/FABRICACIÓN</b>	Nº Doc.:	PRD-LST-0192
		Formato Nº:	N/A
		Realizado:	G.Moya
		F. Realiz.:	03/05/2022
		Revisado:	R.Ferrero
		F. Revisión:	19/06/2024

EQUIPOS DE TRABAJO UTILIZADOS		
<p>Golpes/atrapamientos con elementos móviles de los equipos utilizados.</p>		<p>-Utilizar siempre <b>ropa ajustada</b> y evitar el uso de <b>ropa con holguras, mangas anchas y el uso de cadenas, pulseras</b> y cualquier objeto que pueda provocar el enganchón con elementos móviles de la maquinaria utilizada.</p> <p>En la totalidad de los equipos utilizados (equipos de impresión, volteadoras, inyectoras de tinta, dosificadores, batidoras, compactadoras de residuos, manipulador ingravido) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Se cumplirán las indicaciones</b>, condiciones de funcionamiento y uso, y <b>normas de seguridad especificadas por el fabricante</b> en los diferentes manuales de instrucciones de los diferentes equipos utilizados.</li> <li>- <b>Realizar revisiones periódicas (diariamente antes de cada turno, después de realizar trabajos de mantenimiento o reparación, en puesta en servicio tras una larga parada) del correcto funcionamiento de los dispositivos de seguridad</b> con que cuentan las máquinas con el objetivo de que mantengan su efectividad.</li> <li>- <b>Cualquier anomalía detectada se notificará al inmediato responsable</b> para su subsanación y adopción de medidas preventivas adecuadas.</li> <li>- <b>No introducir la mano en las zonas peligrosas para limpiar, ajustar, frenar, comprobar el funcionamiento, etc.</b>, cuando los elementos o herramientas de máquinas estén en movimiento, ya que <b>las comprobaciones, mediciones, correcciones, sustitución de piezas</b> y cualquier otra operación <b>debe realizarse con la máquina completamente parada</b>.</li> <li>- <b>No manipular las máquinas sin estar autorizado o desconociendo su manejo.</b></li> </ul>
<p>Contactos térmicos</p>		<p>Cualquier operación que se realice con partes de los robots de soldadura (mantenimiento, limpieza, etc.) con partes a altas temperaturas (zona de secado), se realizará con las partes del mismo en frío. Ante la imposibilidad del enfriamiento del equipo se utilizarán guantes de pro</p>
<p>Proyecciones (partículas incandescentes)</p>		<p>Apantallamiento de las áreas de trabajo de los robots de soldadura, en las que se generan proyecciones incandescentes. Uso de protección ocular</p> 
<p>Exposición a radiaciones. Generación de campos electromagnéticos</p>		<p>Las personas con marcapasos deben mantener una distancia de seguridad de 10 metros, a los equipos de soldado y doblado de varillas, según las especificaciones del fabricante de los equipos</p>
<p>Golpes y Cortes. Herramientas</p>		<p>Los útiles de corte tales como cúter, tijeras y cualquier otro utensilio cortante deberán colocarse en el interior de cajones o porta-utensilios para evitar que pueda ocasionar accidentes de cortes o punzamientos.</p> <p>En el manejo de los cúter se deberá tener la precaución de que la hoja quede bien cerrada y protegida antes de guardarlos.</p> <p>Si se observa un mal funcionamiento del sistema de movimiento de la hoja del cúter, se deberá dejar de utilizar y reparar inmediatamente por personal adecuado o desecharlo. Además deben ser ergonómicos y estar en buenas condiciones de corte.</p> <p>No dirigir la dirección de corte hacia el cuerpo ni realizar movimientos bruscos para la realización del corte.</p> <p>Nunca deben llevarse los objetos de corte o punzantes en los bolsillos.</p> <p>Establecer procedimientos de trabajo adecuados para evitar posibles golpes y cortes por las herramientas manuales y eléctricas</p>
<p>Cortes</p>	  	<p>Revisar procedimiento de trabajo para las operaciones de cambio de bobinas (corte de flejes)</p> <p>Uso de equipos de protección individual anticorte (guantes anticorte, manguitos de protección de los antebrazos, pantalla facial).</p> <p align="center">Protección obligatoria de las manos</p>
FACTOR DE RIESGO	ACCIONES PREVENTIVAS	
<p>Sobreesfuerzo</p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>-Evitar <b>esfuerzos inútiles</b>, usar medios mecánicos y solicitar <b>ayuda</b> cuando en un momento concreto haya que mover un objeto pesado.</li> <li>-Mantener la <b>espalda recta, evitando posturas forzadas y giros del tronco.</b></li> <li>-Realizar la <b>manipulación de frente, manteniendo alineación de hombros y piernas</b></li> <li>-<b>No superar los 25 kg por persona y trayecto.</b></li> </ul>

		<b>FICHA DE INFORMACION DE RIESGOS MONTAJE/FABRICACIÓN</b>	
		Formato Nº:	N/A
		Realizado:	G.Moya
		F. Realiz:	03/05/2022
		Revisado:	R.Ferrero
		F. Revisión:	19/06/2024
Caída de objetos manipulados con medios mecánicos (transpalet eléctrico, polipasto)		-Se recomienda que antes de utilizar la transpaleta el operario verifique el buen estado de ésta, principalmente de su sistema de rodamiento y el funcionamiento correcto del freno. Se debe respetar en todo momento la carga máxima admisible de la transpaleta indicada por el fabricante. En la utilización de polipasto, la carga no será transportada nunca por encima de los trabajadores, ni será acompañada durante su trayecto, elevación o descenso. Realizar y registrar el mantenimiento de los polipastos y de todos sus accesorios, incluyendo eslingas, cadenas, gancho, pestillos de seguridad, etc.	
<b>PRODUCTOS QUIMICOS MANIPULADOS</b>			
Contacto, exposición y/o proyección de productos químicos. (lubricantes)		Uso de los equipos de protección individual (mascarillas adecuadas al agente químico, gafas de protección ocular, guantes contra agentes químicos, ropa de protección química, etc.) en las actividades y/o tareas susceptibles de provocar posibles contactos, exposición y proyecciones, según la ficha de datos de seguridad del agente químico utilizado. (sprayado lubricantes..)	
		  	
<b>AGENTES FISICOS</b>			
Exposición a agentes físicos (ruido).		- Utilizar equipos de protección individual del sistema auditivo en las operaciones a realizar en puestos donde el nivel diario equivalente de exposición a ruido supere los 80 dB (A).	
			
Exposición a agentes físicos (radiaciones)		-Mantener cerrada, con todas las protecciones colocadas (resguardos fijos), los robots de soldadura para evitar la exposición a radiaciones.	
Iluminación		- En operaciones de precisión que lo necesiten se utilizará sistema de iluminación del equipo localizada sobre la zona de acción. -Para el desarrollo de su actividad es conveniente que trabajen con un elevado nivel de iluminación. I. Dirigir la luz de tal manera que no se produzcan sombras sobre la superficie de trabajo. Realizar descansos periódicos y siempre que se detecte fatiga visual.	
Temperaturas ambientales (frío, calor)		Ambiente frío: tomar bebidas templadas, dulces y evitar el consumo de alcohol, ropa adecuada para abrigarse ante situaciones de frío y rocío, uso de sistemas auxiliares y/o medios de ventilación y calefacción, acondicionamiento del lugar de trabajo, no permanecer o situarse en corrientes de aire, evitar cambios bruscos de temperatura, utilizar ropa de abrigo para limitar los cambios bruscos de temperatura del interior y exterior de la empresa, así como de ropa impermeable para situaciones climatológicas adversas. Ambiente caluroso: Hidratarse con bebidas frescas, mantener la piel limpia, uso de ropa adecuada (ropa ligera), establecer en caso necesario y a ser posible un régimen de trabajo-descanso de forma que el organismo pueda restablecer el balance térmico, no tomar comidas copiosas, regular los equipos de A/A a una temperatura óptima.	
<b>MANIPULACION DE OBJETOS</b>			
Cortes por manipulación de objetos con aristas, punzantes.		-Utilización de guantes contra riesgo mecánico.	
			
Lesiones en pies por caída de objetos manipulados.		-Utilización de calzado de seguridad con puntera reforzada	
			
Lesiones en brazos por cortes con bobinas o fleje, lesiones en ojos y cara.		-Utilización de manguito anticorte, gafas y pantalla facial.	
		  	