

ARCHROMA IBERICA S

The **Archroma Way** to a **Sustainable World**

SAFE, EFFICIENT, ENHANCED

It's our nature!



Somos una empresa líder mundial en especialidades químicas para **Textil, Papel y Emulsiones.**

3,000 empleados

25 centros de producción.



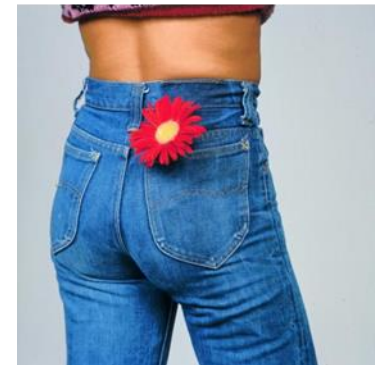
Archroma Castellbisbal produce y comercializa :

❑ **Colorantes al azufre**

- Para la tintura de fibras celulósicas (papel y algodón)

❑ **Productos Químicos auxiliares para la aplicación de tinturas**

- Para coloración de fibras celulósicas



Principales aplicaciones:

- Textil:
 - Casualwear
 - Aplicaciones Denim EarthColors®
 - Ropa de trabajo
- Papel:
 - Papel laminado para mobiliario
 - Cartón
 - Otras utilizaciones (Álbumes de fotos)



- Colaboradores: 93
- Capacidad de producción: 30.000 Tm /año,
- Exportaciones: 98 % a más de 50 países
- Productos fabricados: 250 recetas (productos acabados, químicos e intermedios)
- Áreas de Actividad: 330 días trabajados
- Producción, I + D, Control de Calidad, Atención al cliente, Embalaje y Expedición, Tratamiento de Aguas Residuales, Seguridad y Medio Ambiente, Recursos Humanos
- Area Total: 58.500 m²
- Area Utilizada : 38.000 m²
- Certificaciones ISO 9001 2015, 14001 2015, 45001 2018



PPRL 9.0.035 ER PSICOSOCIAL

RIESGOS PSICOSOCIALES



GRUPOS DE ESTUDIO RER PSICOSOCIAL

2012

2017

2021

EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIAL 2012			EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIAL 2017			EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIAL 2021		
Empresa	CLARIANT IBERICA S.L.		Empresa	ARCHROMA IBERICA S.L.		Empresa	ARCHROMA IBERICA S.L.	
Centro de trabajo	CASTELLBISBAL		Centro de trabajo	CASTELLBISBAL		Centro de trabajo	CASTELLBISBAL	
Denominación	Grupo Control	PERSONAS	Denominación	Grupo Control	PERSONAS	Denominación	Grupo Control	PERSONAS
LM Dirección + LM ADM	1	13	LM Dirección + LM ADM	1	13	LM Dirección + LM ADM	1	12
ADM + Téc. Comercial	2	11	ADM + Téc. Comercial	2	10	ADM + Téc. Comercial	2	11
LM Áreas Productivas	3	14	LM Áreas Productivas	3	18	LM Áreas Productivas	3	20
Operarios Áreas Productivas	4	41	Operarios Áreas Productivas	4	40	Operarios Áreas Productivas	4	38
Producción	4.1	30	Producción	4.1	29	Producción	4.1	28
Servicios WWTP / Almacén	4.2	11	Servicios WWTP	4.2	6	Servicios WWTP	4.2	5
			Almacén	4.3	5	Almacén	4.3	5
Personal LAB's	5	10	Personal LAB's	5	10	Personal LAB's	5	10
						Labo Control calidad	5.1	5
						Labo Aplic e I+D	5.2	5
TOTAL		89	TOTAL		91	TOTAL		91

Hemos tomado como principal referencia la herramienta Factores Psicosociales, Método de Evaluación F-PSICO versión 4.0 del INSST (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo).

Además se ha incluido, un apartado añadido al final del cuestionario para recoger observaciones sobre los riesgos psicosociales o aquellos que se consideren presentes y no se hayan abordado suficientemente con el método seleccionado según criterio del empleado/a que lo cumplimenta.



FPSICO 4.0.

El instrumento FPSICO, proporciona las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Estos se sitúan cuatro niveles:

Percentil Obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P65 \leq$ Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación Adecuada

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color.

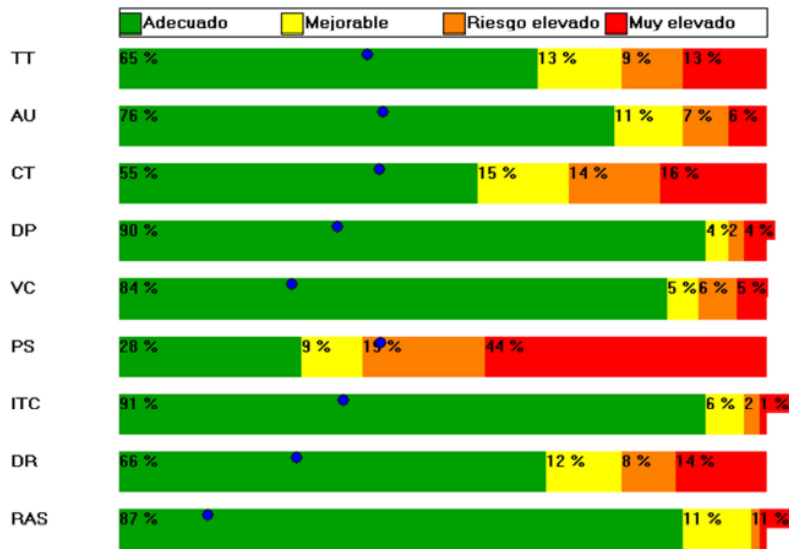
Para cada factor, se indica en cada escala el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de los tramos.

Los resultados obtenidos de las encuestas del método de Factores Psicosociales del INSST permiten un **Perfil Valorativo** y un **Perfil Descriptivo**.

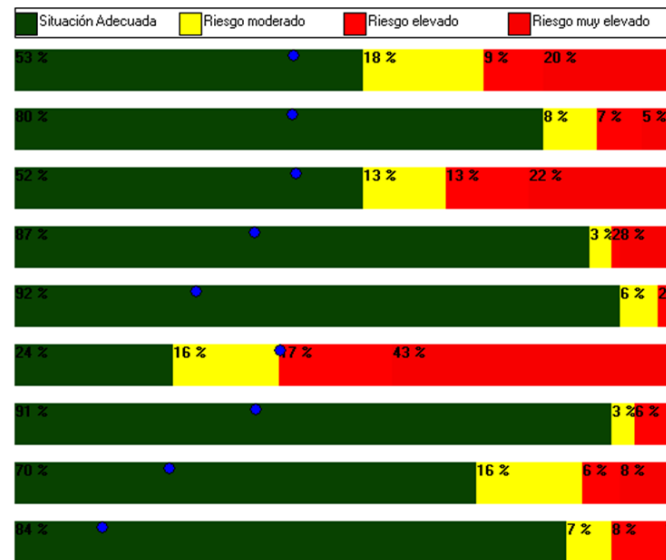
GLOBAL SITE CASTELLBISBAL

- TT: Tiempo de trabajo
- AU: Autonomía
- CT: Carga de trabajo
- DP: Demandas psicológicas
- VC: Variedad/Contenido de trabajo
- P/S: Participación/Supervisión
- ITC: Interés por el trabajador/Compensación
- DR: Desempeño de rol
- RAS: Relaciones y apoyo social

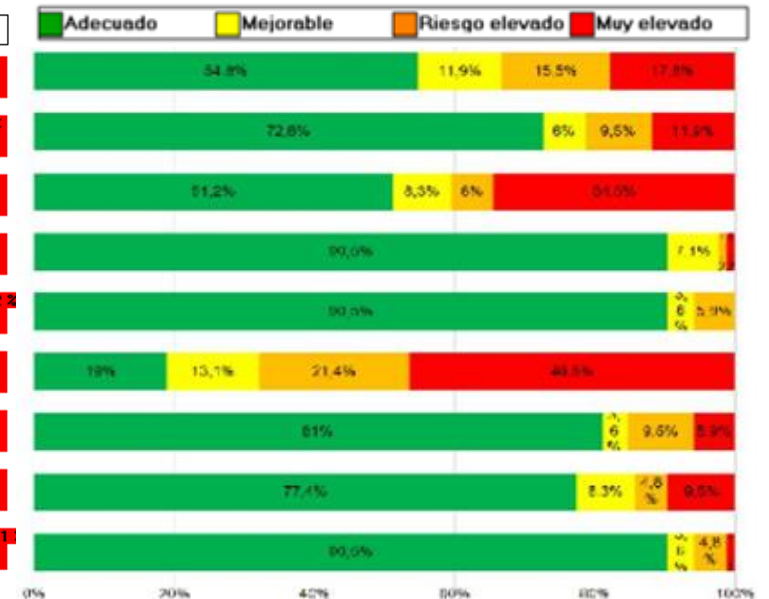
2012



2017



2021



N Cuestionarios= 84 / Participación = 92% (respecto al conjunto total de trabajadores)

En primer lugar y en base a los datos obtenidos de los resultados de la aplicación del Método FPSICO 4.0, Observamos una **evolución positiva** en la percepción de los trabajadores sobre distintos factores como **Demandas psicológicas, Variedad y contenido del trabajo, Relaciones y apoyo social**, manteniéndose el resto en parámetros similares.

Entrevistas

Lo importante es la participación, comprobación y obtención de datos cualitativos e indicadores de riesgo más que el hecho de incorporar en el informe por escrito los mismos. **Siempre respetaremos la confidencialidad, pero consideramos necesarios los datos para realizar una evaluación de nivel avanzado que nos permita obtener una objetivación del riesgo y una eficaz propuesta de medidas o acciones**, dado que la misma se basa en un proceso participativo en el que hay que equilibrar aspectos organizativos, aspectos de tarea y aspectos de adaptación al puesto de trabajo.

Se debe tener en cuenta que, aunque en una evaluación de los riesgos no se evalúa o diagnostica la situación de las personas, sino que se evalúa las condiciones de trabajo, las opiniones y percepciones de las empleadas/os sobre su propio trabajo son fundamentales en la medida en que como indica la Fundación Europea para la Mejora de Calidad de Vida y del Trabajo: "El estrés no puede estudiarse aislado de la percepción del propio sujeto, porque depende directamente de ella."

En la fase inicial del Proyecto se llevaron a cabo entrevistas con la siguiente la participación de 10 personas:

- 4 miembros del Management Committee.
- 3 DDPP
- Responsable SPP
- Responsable SHE Site y responsable PRL Site.

Se ha alternado la realización de entrevistas abiertas Y semiestructuradas o semidirigidas* compuesta por Items y/o preguntas sobre las actividades profesionales y realizadas todas de forma voluntaria e individual para garantizar el anonimato y confidencialidad y de duración aproximada de 30 minutos.

El porcentaje de entrevistas realizadas se ha planificado en base al análisis de toda la información obtenida tanto a través de los cuestionarios como la información solicitada a la empresa manteniendo los porcentajes aproximados de participación por grupo.

Cuando el análisis cuantitativo (uso de escalas y cuestionarios) no facilita toda la información necesaria para la toma de decisiones, es interesante recurrir a técnicas cualitativas (entrevistas o grupos de discusión). Estas técnicas permiten conocer con mayor rigor el contenido de los factores de riesgo psicosocial a los que pueden estar expuestos los trabajadores.

Objetivo

1. Profundizar en los motivos reales de las puntuaciones de la evaluación cuantitativa, así como discutir qué acciones pueden ser más adecuadas en cada situación concreta.
2. Adicionalmente, podrán emplearse fuentes documentales internas (actas del Comité SSL, procedimientos internos, indicadores, etc.), para contrastar y/o clarificar la información recogida.

Contenido

1. Análisis de los resultados de la evaluación cuantitativa de riesgos psicosociales.
2. Diseño de técnicas cualitativas (en función de los riesgos detectados y los colectivos diana).
3. Recogida de la información (entrevistas, grupos de discusión...).
4. Tratamiento y análisis de la información.
5. Entrega del informe y presentación de resultados.

El resultado de esta fase formará parte del Informe de Evaluación de Riesgos Psicosociales, como complemento a la evaluación cuantitativa.

Síntesis de entrevistas

Atendiendo al grupo de trabajadoras/es integrantes de la empresa, se propusieron 50 entrevistas, dando también la posibilidad de entrevistar a personal que se presentara voluntaria. Se realizaron **49 entrevistas individuales**, incluyendo los puestos clave (Dirección, Coord. EHS y Jefes de áreas) y Delegados de Prevención. Por lo tanto, **la participación fue del 52 % sobre le total de la plantilla, 98 % sobre la propuesta.**

VALOR AÑADIDO CUALITATIVO

RIESGOS PSICOSOCIALES



CUANTITATIVO GENERAL

El factor Interés por el trabajador y Compensación incluye aspectos relacionados con:

1. Promoción
2. Formación
3. Desarrollo de carrera de sus empleadas/os,
4. Percepción de seguridad en el empleo
5. Existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

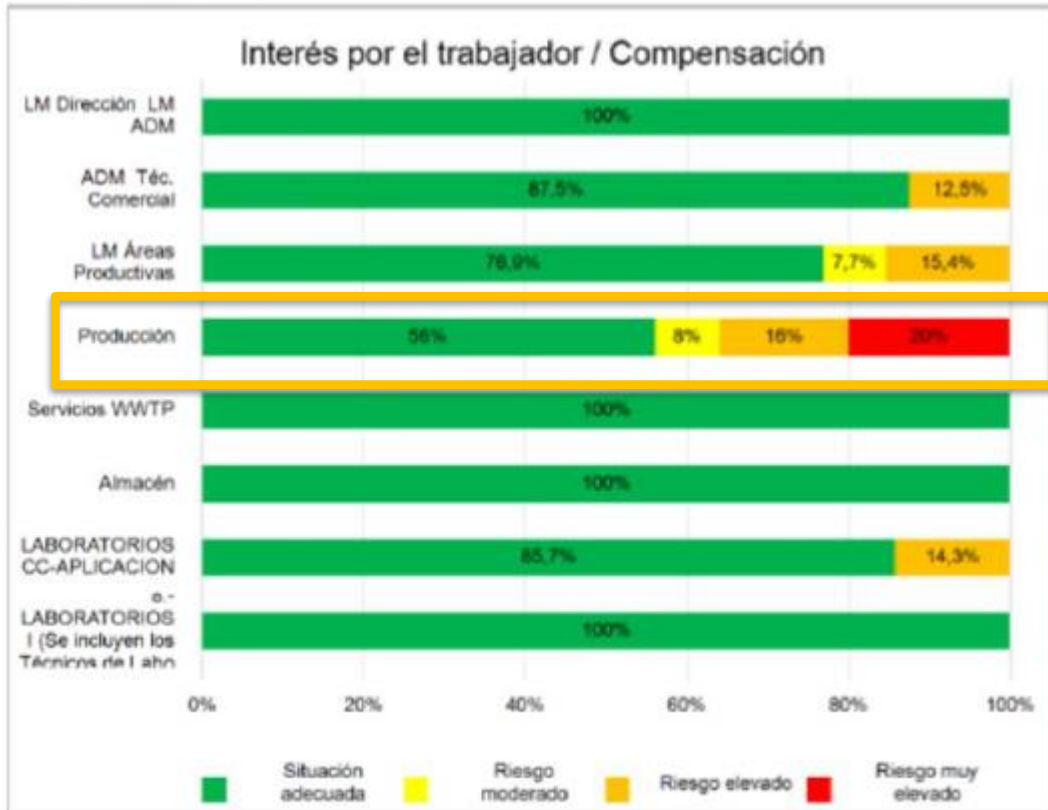


Este factor, en la muestra general, obtiene:

- 5,9 % en la zona de valoración de riesgo Muy Elevado
- 9,5 % Elevado
- 3,6 % Moderado
- 81 % Adecuado.

Percentil Obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
P75 \leq Percentil $<$ P85	Elevado
P65 \leq Percentil $<$ P75	Moderado
Percentil $<$ P65	Situación Adecuada

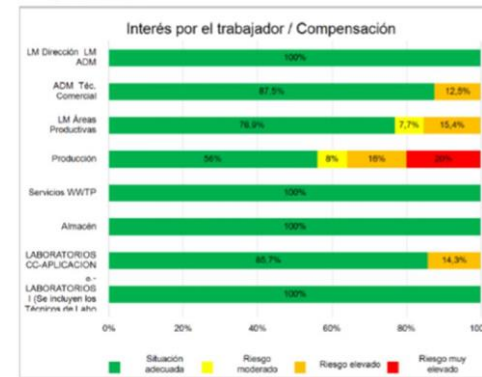
CUANTITATIVO POR GRUPOS



Si solo nos basamos en el análisis cuantitativo podemos llegar a pensar en una situación ADECUADA en todos los grupos excepto en el grupo 4.1 PRODUCCION.

Puesto es el único grupo que tiene un percentil < 65 %

ANÁLISIS CUANTITATIVO



ANÁLISIS CUALITATIVO

CONCEPTO	Grupo 1	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4.1	Grupo 4.2	Grupo 4.3	Grupo 5.1	Grupo 5.2
ITC (interés trabajador compensación)	😊	😊	😞	😞	😊	😊	😞	😊

Introducir Planificación Actividad Preventiva específica:

1. Reconocimiento.
2. Utilización del Performance Management, herramienta Archroma para el Desarrollo personal.
3. Aplicación Plan de Formación específico.

MEDIDA PREVENTIVA	P(1)	ACCIÓN REQUERIDA / RECOMENDADA
<ul style="list-style-type: none"> • Realizar diagnóstico de comunicación interna y mejorar los procesos de comunicación. Contemplar y potenciar el uso de nuevas tecnologías. • Aplicar las herramientas disponibles para el reconocimiento de logros. (A STAR) 	1	INTERES POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN
<ul style="list-style-type: none"> • Establecer o revisar los planes de carrera y las posibilidades de promoción, garantizando la información, transparencia e igualdad de oportunidades. • Revisar la formación continua proporcionada a las empleadas/os para mejorar su carrera profesional y la realización de su trabajo de forma adecuada y segura, estableciendo vías de consulta en la que puedan informar de sus necesidades formativas. • Establecer un seguimiento de los métodos de evaluación del desempeño establecido para que este sea lo más objetiva posible. • Dar a conocer el Plan de Formación generado en el proyecto CASTELLBISBAL 3.0. • Implementación del plan de formación. 	2	INTERES POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN

