

# Informe

Realizado por Gabinete  
Federal de Salud Laboral

Febrero 2013

---

**COE BANCO DE SANTANDER**

---

## Índice

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Finalidad del presente documento.....</b>                                  | <b>1</b>  |
| <b>Procedimiento utilizado.....</b>   | <b>2</b>  |
| <b>Resultados obtenidos.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Análisis de resultados.....</b>  | <b>3</b>  |
| <b>Tratamiento.....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Pronóstico.....</b>  | <b>5</b>  |
| <b>Seguimiento.....</b>   | <b>5</b>  |
| <b>Anexo 1: Avaes del procedimiento.....</b>                                  | <b>6</b>  |
| <b>Anexo 2: Muestra utilizada.....</b>  | <b>13</b> |
| <b>Anexo 3: Perfiles psicosociales.....</b>                                   | <b>14</b> |
| <b>Anexo 4: Comparativa de factores psicosociales entre CCAA.....</b>         | <b>29</b> |
| <b>Anexo 5: Análisis de las preguntas variables en la plantilla total....</b> | <b>34</b> |

## **INFORME 2013-AAAA00C13**

Se efectúa el presente documento respondiendo a una petición, efectuada por la Secretaria General de BANCO DE SANTANDER S.A., de un informe estudio sobre la situación y la exposición de trabajadores y trabajadoras a factores de riesgo de origen psicosocial y de posibles daños latentes derivados de ellos, causando situaciones de absentismo tratadas como enfermedad común.

Hay que tener en cuenta además, que la empresa BANCO DE SANTANDER S.A., es colaboradora de la Seguridad Social, por lo tanto, tiene una cuenta en la que refleja este tipo de situaciones de absentismo.

### **FINALIDAD DEL PRESENTE DOCUMENTO**

Informar fielmente a la COE de BANCO DE SANTANDER S.A. de los resultados obtenidos y metodología aplicados, sobre la posible exposición, respecto a la totalidad de su plantilla en el Estado, a riesgos del tipo psicosocial, así como la gravedad de la misma, y a daños laborales derivados de dichos factores identificando su existencia. Cuestión ésta que obligaría a dicho empresario a planificar actuaciones preventivas contra esos riesgos en su actividad económica habitual.

Determinar la necesidad o no, en el caso de haberse identificado la presunta existencia de factores de riesgo de origen psicosocial, de proceder de acuerdo con lo establecido en los artículos 15.1.c de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y 3.1.a del Reglamento General de Prevención a, una vez tomadas todas aquellas medidas posibles destinadas a eliminar los riesgos detectados, proceder a una evaluación de los que no hayan podido ser eliminados que comprenda todos los puestos de trabajo y las personas en concreto que los utilizan en cada momento, así como la urgencia a efectuarla.

## PROCEDIMIENTO UTILIZADO

Se ha utilizado tanto por su elevada fiabilidad como por el aval que supone la elaboración y seguimiento del mismo por parte del Estado, el procedimiento de evaluación elaborado y avalado por el mismo a través de su órgano científico competente, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, conocido como método FPSICO.

La validez y evidencia científicas del procedimiento vienen avaladas además por la Universidad de Barcelona, por la Universidad Politécnica de Cataluña, así como por el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo al que se le ha consultado específicamente sobre este estudio en concreto. En Anexo 1 se adjuntan las cartas de dichas entidades que avalan lo indicado.

Consecuentemente, en primer lugar hemos procedido a:

- a) Establecimiento de una muestra fiable en relación a la totalidad de la plantilla en el Estado y superior a los mínimos necesarios, más que suficiente para obtener un análisis inicial.  
Se procede a recoger en visita personal las opiniones de los trabajadores, mediante el cuestionario indicado por dicho método y con la participación real y efectiva de todos los trabajadores afectados.
- b) Garantía de confidencialidad: Las encuestas recibidas se encierran en sobre sellado para mantener intacta la cadena de confidencialidad.
- c) Los datos han sido procesados por una empresa especializada, en entrada redundante con descarte de errores, mediante el programa facilitado por el propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

El Anexo 2 incluye una tabla con el número de cuestionarios procesados para cada provincia y comunicad Autónoma.

## RESULTADOS OBTENIDOS

Se acompañan en Anexo 3 los resultados generales obtenidos, estando dispuestos a facilitar detalle en los conceptos que se estimen oportunos a petición de la Secretaría General de la COE de BANCO DE SANTANDER S.A., para el uso que la COE estime oportuno.

Se muestran los diferentes perfiles psicosociales, tanto para el global de la plantilla, como segmentados por sexo, edad, función y comunidad autónoma.

**Hay que resaltar que sólo son admisibles en una organización los resultados definidos con verde y algunos amarillos de forma provisional. El resto de colores deben interpretarse como un semáforo. Es decir, son situaciones de exposición a riesgo laboral intolerables, por consiguiente el empresario debe actuar sin demora para eliminarlos o minimizarlos lo máximo posible.**

Por otro lado, en Anexo 4 se incluyen también las gráficas correspondientes a las diferentes preguntas variables.

## ANÁLISIS DE RESULTADOS

Las gráficas identifican claramente la existencia en nivel intolerable de los riesgos de origen psicosocial en los centros de trabajo de BANCO DE SANTANDER S.A.

Consecuentemente, los trabajadores y las trabajadoras están sometidos a estos riesgos y muy probablemente estarán padeciendo daños latentes a la salud provocados por dichos riesgos laborales, cuya manifestación crónica se pueda producir con posterioridad.

## TRATAMIENTO

Habiendo sido identificados los riesgos psicosociales, legalmente corresponde, en primer lugar, tomar las medidas necesarias para eliminarlos, debiéndose proceder de acuerdo con lo establecido en los artículos 15.1.c de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y 3.1.a del Reglamento General de Prevención, y demás legislación aplicable.

En segundo lugar, el Banco debe evaluar aquellos riesgos que no se hayan podido eliminar anteriormente, con el fin de tomar medidas que los minimicen. Esta evaluación debe abarcar todos los puestos de trabajo y a todas las personas.

Para ello es conveniente recurrir al mismo método utilizado en este proyecto, de esta manera será posible realizar comparaciones de la situación en diferentes momentos. Por otro lado, este es el método avalado por el Estado.

En tercer lugar y una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, el Banco debe planificar y aplicar las medidas preventivas necesarias para reducirlos o eliminarlos. Finalmente, esas medidas deben ser sometidas a un seguimiento continuo, de manera que se deberán establecer procedimientos de control mediante mediciones periódicas para ir comprobando la idoneidad de esas medidas hasta verificar que los riesgos han sido eliminados o se sitúan en niveles tolerables para las personas.

Durante todo este proceso preventivo, el Banco debe permitir la participación activa de los delegados y las delegadas de prevención.

## PRONÓSTICO

Una vez reconducidos a resultados en color verde, como resultado de una buena política preventiva de la empresa, podrán darse por concluidas las actuaciones a nivel psicosocial en BANCO DE SANTANDER S.A.

## SEGUIMIENTO

Resulta imprescindible establecer políticas preventivas destinadas a obtener una inmensa mayoría de factores psicosociales en color verde y una minoría provisional en color amarillo.

Considerando la naturaleza de los riesgos psicosociales y que es requisito legal actualizar la evaluación de riesgos cada vez que cambian las condiciones de trabajo, es necesario realizar una nueva evaluación psicosocial en un periodo de tiempo razonable.

Quedamos a disposición de la COE para emitir certificación en todos los aspectos que sean precisos trasladar a Inspección de Trabajo, juzgados sociales, empresa u otros órganos en los que se considere oportuno comparecer.

En Barcelona, a 16 de febrero de 2013

Mónica Pérez Cardoso  
La Directora del Laboratorio  
Psicóloga COPC 19921

## ANEXO 1: Avals del procedimiento



MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E  
HIGIENE EN EL TRABAJO

CENTRE NACIONAL DE CONDICIONS DE  
TREBALL      CENTRO NACIONAL  
DE CONDICIONES DE  
TRABAJO

FECHA            1.06.2012  
REFERENCIA    ITB/ 26.12  
ASUNTO           OT 335.12

SOLICITUD DE ASESORAMIENTO SOBRE LA  
APLICACIÓN DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DE  
RIESGOS PSICOSOCIALES A FIN DE OBTENER  
MEDICIONES ORIENTATIVAS.

CORREO ELECTRONICO  
cnclinsh@meys.es

C/ DULCET 2-10  
08034 BARCELONA  
TEL: 93 280 01 02  
FAX: 93 280 36 42



CENTRO NACIONAL  
DE CONDICIONES DE TRABAJO

I.T.B. / 26.12



## SUMARIO

ANTECEDENTES

MOTIVO DE LA CONSULTA

CUESTIONES PLANTEADAS

RESPUESTA A LAS CUESTIONES PLANTEADAS

2 de 5

MINISTERIO  
DE EMPLEO  
Y SEGURIDAD SOCIAL

INSTITUTO NACIONAL  
DE SEGURIDAD E HIGIENE  
EN EL TRABAJO

CENTRO NACIONAL  
DE CONDICIONES DE TRABAJO

I.T.B. / 26.12



## 1. ANTECEDENTES

Consulta planteada por José Manuel Murcia Fernández de la Secretaría Federal de Salud, Área Técnico Jurídica de Observación y desarrollo de la Salud Laboral, Gabinete Comfia de Salud CCOO, recibida en fecha 14 de mayo de 2012 con nº de registro de entrada 1007

## 2. MOTIVO DE LA CONSULTA

Se plantea por parte de la Secretaría Federal de Salud, una solicitud de asesoramiento sobre diferentes cuestiones relativas a la aplicación del Método FPSICO3.0

## 3. CUESTIONES PLANTEADAS

3.1.- ¿Pueden considerarse válidos y fiables los datos obtenidos como evaluación de riesgos laborales, utilizando el método FPSICO, modificado o mutilado?

3.2.- ¿Pueden considerarse los resultados obtenidos sobre una muestra representativa, en caso de identificar riesgos laborales psicosociales, para inferir, la posible existencia de los mismos, y la necesidad de evaluarlos, a pesar de tener siniestralidad mínima derivada de dichos riesgos en una empresa?

3.3 - ¿En el caso de efectuar preguntas adicionales sobre otros temas, tras recoger los datos requeridos por el FPSICO, tal circunstancia desvirtúa la fiabilidad de dicho método?

## 4. RESPUESTA A LAS CUESTIONES PLANTEADAS

En primer lugar y antes de pasar a comentar las cuestiones que nos plantean debemos informarles que el artículo 8 de la LPRL define el INSHT como un órgano científico técnico especializado y, como tal, su capacidad de respuesta es exclusivamente en **asesoramiento técnico** en materia de prevención de riesgos laborales, por lo que la presente contestación se emite a título meramente informativo y con el único objetivo de orientarle en las consultas efectuadas, careciendo por tanto de carácter vinculante alguno.

1. En referencia a la primera de las cuestiones plantadas le comunicamos que, el cuestionario ha sido sometido a un proceso de validación, comprobándose para cada ítem el índice de discriminación (capacidad del ítem para diferenciar entre puntuaciones bajas en el factor y puntuaciones elevadas) y el índice de validez (adecuación del ítem al rasgo medido por la prueba).



Asimismo, la consistencia interna tanto de cada uno de los factores como de la escala global se ha llevado a cabo con la totalidad de las preguntas que conforman el cuestionario. Ello quiere decir que el cuestionario no debe ser modificado ya que cualquier cambio podría alterar sus propiedades psicométricas.

2. La finalidad del método FPsico 3.0 es facilitar una herramienta para la evaluación de los riesgos psicosociales, siguiendo el procedimiento y cumpliendo los requisitos que se especifican en la aplicación informática. Su objetivo es aportar información para conocer la magnitud de los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los resultados obtenidos en los cuestionarios de aplicación individual.

Su diseño permite la administración del cuestionario al total de la plantilla, independientemente de su tamaño. Como en cualquier estudio de campo, en el caso de utilizar la técnica del muestreo, la muestra debe ser representativa de la población objeto de estudio. En cualquier caso, el muestreo debe ser realizado por personal experto en este tipo de técnicas.

No obstante, el método también podría utilizarse para hacer un estudio previo exploratorio que, independientemente de su representatividad estadística, podría aportar información valiosa a la hora de diseñar el posterior proceso de evaluación psicosocial.

Este tipo de estudios de situación, al igual que los cuestionarios de sintomatología, o diversos registros tanto de tipo organizacional como individual disponibles en las empresas, constituyen indicadores útiles para identificar riesgos y trabajadores expuestos. Recopilar información de este tipo forma parte del proceso de planificación de evaluaciones de riesgos que, como establece el art. 37.1.b. del RD 39/1997, exijan *el establecimiento de una estrategia de medición para asegurarse que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora*. En las Notas Técnicas de Prevención 450 y 702 (ambas accesibles desde nuestro sitio web [www.insht.es](http://www.insht.es)) se proporcionan pautas para realizar la planificación de la evaluación psicosocial.

3. Finalmente indicarle que, como se ha mencionado anteriormente, el cuestionario no debe ser modificado. En el caso que se plantee la posibilidad de correlacionar los datos obtenidos en la aplicación del Fpsico 3.0 con otras variables (satisfacción, daños a la salud, absentismo, etc.) deberán, en primer lugar, establecerse la hipótesis de trabajo y los objetivos del estudio. Una vez determinadas las variables que se van a contemplar, pueden aplicarse de manera complementaria otras herramientas de recogida de información pero nunca añadiendo, suprimiendo o modificando preguntas del cuestionario ya diseñado.

CENTRO NACIONAL  
DE CONDICIONES DE TRABAJO

I.T.B. / 26.12



Por otra parte, es preciso recordar que el método contempla la definición de variables independientes en el cuestionario, que permitirán la explotación más detallada de los resultados de exposición a los factores de riesgo. No es recomendable definir un número excesivo de variables ya que podría influir en las garantías de anonimato.

Quedamos a su disposición para intentar dar respuesta a cualquier duda de carácter técnico que puedan tener en relación con la prevención de riesgos laborales aplicable a sus trabajadores.

VºBº  
El Director del Centro Nacional  
de Condiciones de Trabajo

P.D. Fdo: Tomás Piqué Ardanuy  
Director del Departamento de  
Condiciones de Trabajo

Barcelona, a 1 de junio de 2012

Fdo.: Clotilde Nogareda Cuixart

Fdo: Sofia Vega Martínez



Facultat de Psicologia  
Departament de Metodologia de les Ciències  
del Comportament

Pg. de la Vall d'Hebron, 171  
08035 Barcelona  
Tel. (+34) 93 312 50 93  
Fax (+34) 93 402 13 59  
metodologia@ub.edu

Barcelona, 16 de Abril de 2012.

Muy Sres. Nuestros:

En relación a la consulta sobre la administración del test FPSICO 3.0 a una muestra de trabajadores, nuestra recomendación (que ya figura en el manual del instrumento, y que además es la que se ajusta al requisito legal de evaluar a todos los trabajadores) es que debería distribuirse a toda la plantilla, analizando los resultados de aquellos trabajadores que voluntaria y anónimamente respondieran.

Sin embargo, la administración a una muestra del total de la plantilla, si ésta es representativa, puede generar resultados válidos y fiables, en base a las propias características del instrumento FPSICO 3.0. Es decir, los resultados de una muestra representativa pueden utilizarse para inferir cómo serán los resultados del total de la plantilla de la organización.

Si estos resultados indican, en alguno de los factores del instrumento, un porcentaje de percepción de riesgo psicosocial en los dos niveles superiores de la escala de baremación, es recomendable llevar a cabo un estudio en profundidad para identificar, valorar y planificar intervenciones preventivas que minimicen el riesgo en los aspectos que han aparecido con probabilidades elevadas.



UNIVERSITAT DE BARCELONA  
Departament de Metodologia de les  
Ciències del Comportament

Dr. Ramon Ferrer Puig

Prof. Titular Dept. Metodologia de las Ciencias del Comportamiento  
Facultad de Psicología  
Universitat de Barcelona





E.T.S.E.I.B.  
Av. Diagonal, 647. Planta 10  
08028. Barcelona  
Tel. 93 401 17 58  
Fax. 93 401 25 78  
<http://cerpie.upc.edu>

Barcelona, 21 de Noviembre 2012

COMFIA CCOO  
Gabinete Federal de Salud  
Laboratorio COMFIA  
Directora Doña Mónica Pérez  
Plaza Cristino Martos 4 7º  
28015 MADRID

Señores.-

En primer lugar, manifestarles que coincidimos con ustedes en la necesidad de efectuar en las empresas una buena protección para trabajadoras y trabajadores frente a los daños derivados de los factores de riesgos laborales de origen psicosocial.

Respecto a la respuesta concreta que nos formulan sobre la utilización de un método fiable y válido (científicamente comprobado), como puede ser, entre otros, el elaborado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, aplicado sobre un muestreo para poder identificar la presencia de dichos factores de riesgo en aquellas empresas que no los tienen identificados como existentes, por carecer de siniestralidad relevante derivada de tales factores, debemos manifestarles lo siguiente:

Para optimizar los costes y por lo tanto la eficacia de la intervención es necesario que:

1. La empresa haya prevenido los riesgos psicosociales
2. La muestra utilizada sea representativa
3. La existencia de riesgos residuales en la muestra obligaría a la adopción de medidas de control de estos riesgos por parte de la empresa afectada

Les saludamos muy atentamente.

Pedro R. Mondelo

Director CERPIE



## ANEXO 2: Muestra utilizada

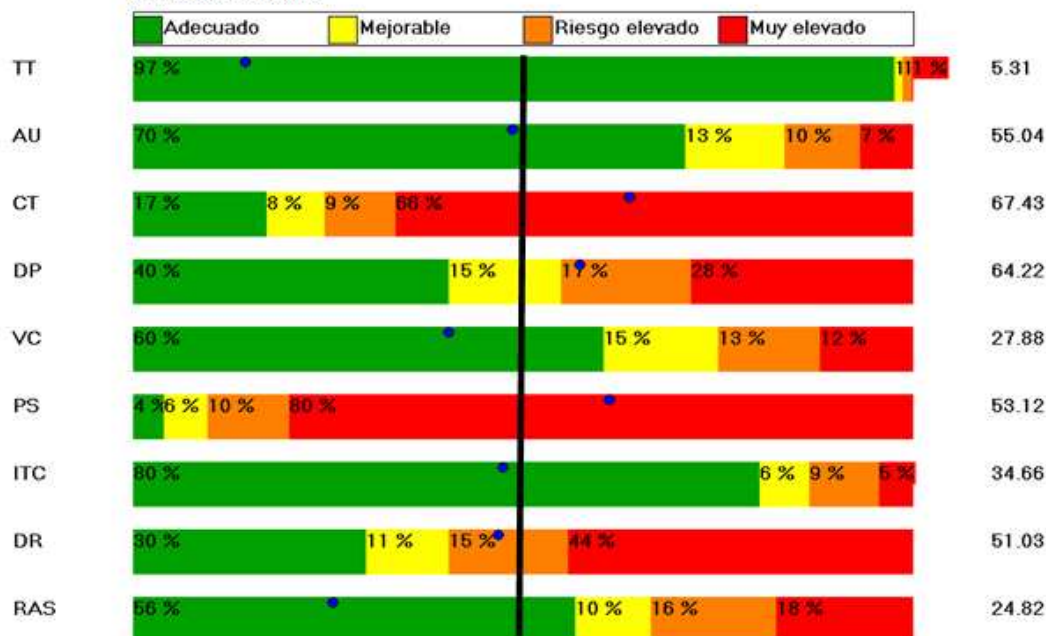
|                           |           | Provincia | CCAA        |
|---------------------------|-----------|-----------|-------------|
| <b>Andalucía</b>          | Almería   | 4         | 113         |
|                           | Córdoba   | 11        |             |
|                           | Granada   | 25        |             |
|                           | Huelva    | 5         |             |
|                           | Jaén      | 14        |             |
|                           | Sevilla   | 54        |             |
| <b>Aragón</b>             |           |           | 136         |
| <b>Asturias</b>           |           |           | 27          |
| <b>Canarias</b>           | Palmas    | 63        | 137         |
|                           | Tenerife  | 74        |             |
| <b>Cantabria</b>          |           |           | 87          |
| <b>Castilla La Mancha</b> | Albacete  | 16        | 67          |
|                           | Cuenca    | 14        |             |
|                           | Toledo    | 37        |             |
| <b>Castilla León</b>      |           |           | 101         |
| <b>Cataluña</b>           | Barcelona | 176       | 221         |
|                           | Girona    | 17        |             |
|                           | Lleida    | 12        |             |
|                           | Tarragona | 16        |             |
| <b>Euskadi</b>            |           |           | 193         |
| <b>Extremadura</b>        | Badajoz   | 33        | 49          |
|                           | Cáceres   | 16        |             |
| <b>Galicia</b>            |           |           | 56          |
| <b>Islas Baleares</b>     | Mallorca  |           | 5           |
| <b>La Rioja</b>           |           |           | 39          |
| <b>Madrid</b>             |           |           | 490         |
| <b>Murcia</b>             |           |           | 111         |
| <b>Navarra</b>            |           |           | 9           |
| <b>País Valenciano</b>    | Alicante  | 102       | 271         |
|                           | Castellón | 35        |             |
|                           | Valencia  | 134       |             |
|                           |           |           | <b>2112</b> |

### ANEXO 3: Perfiles Psicosociales

#### General

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT

2112 cuestionarios

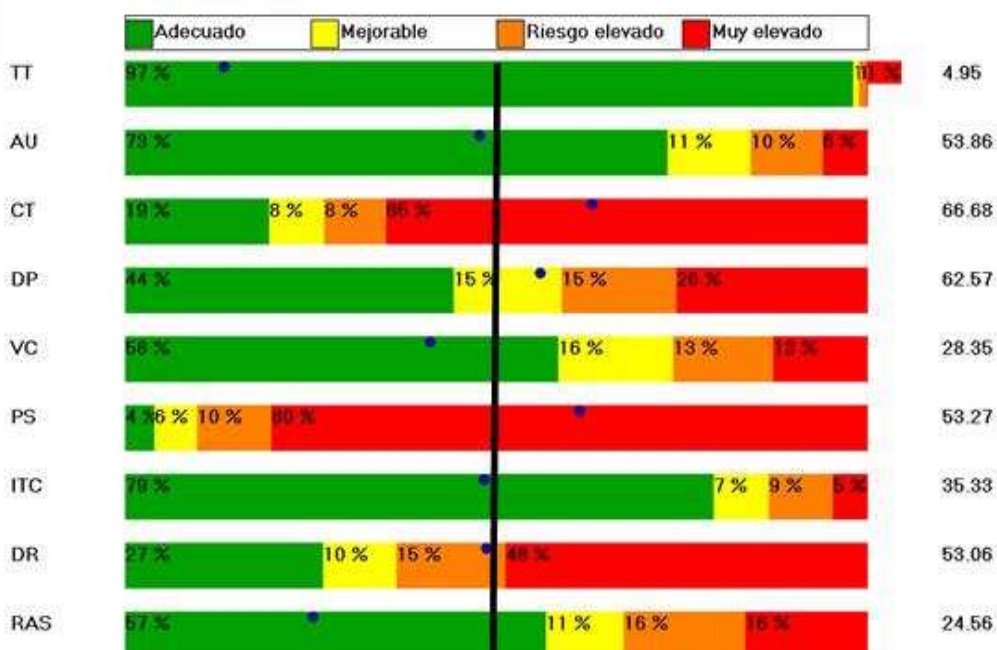


#### Factor de Género

##### Hombres

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT

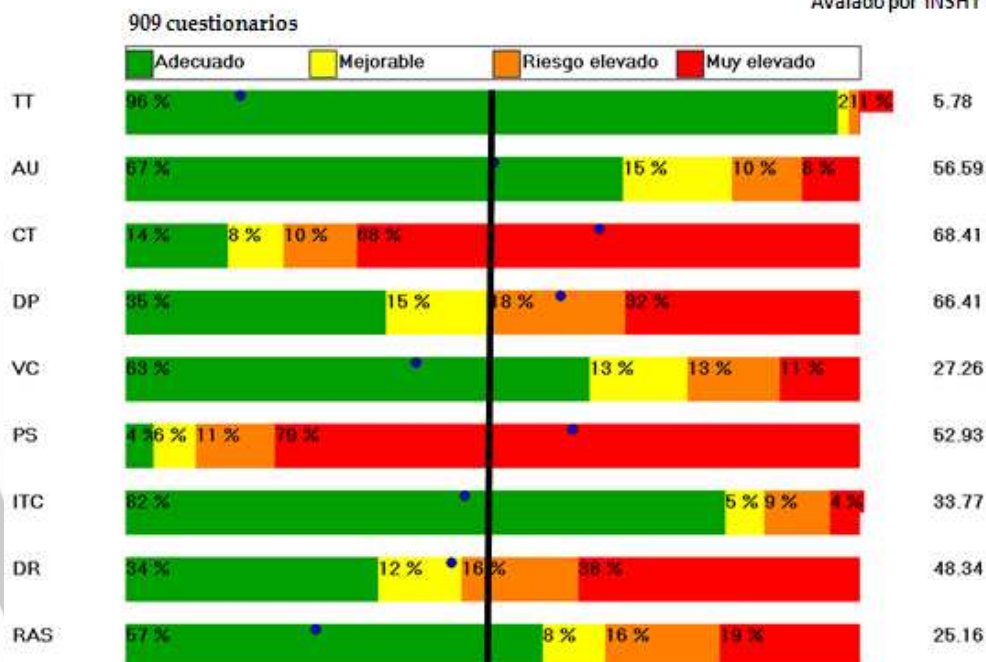
1203 cuestionarios





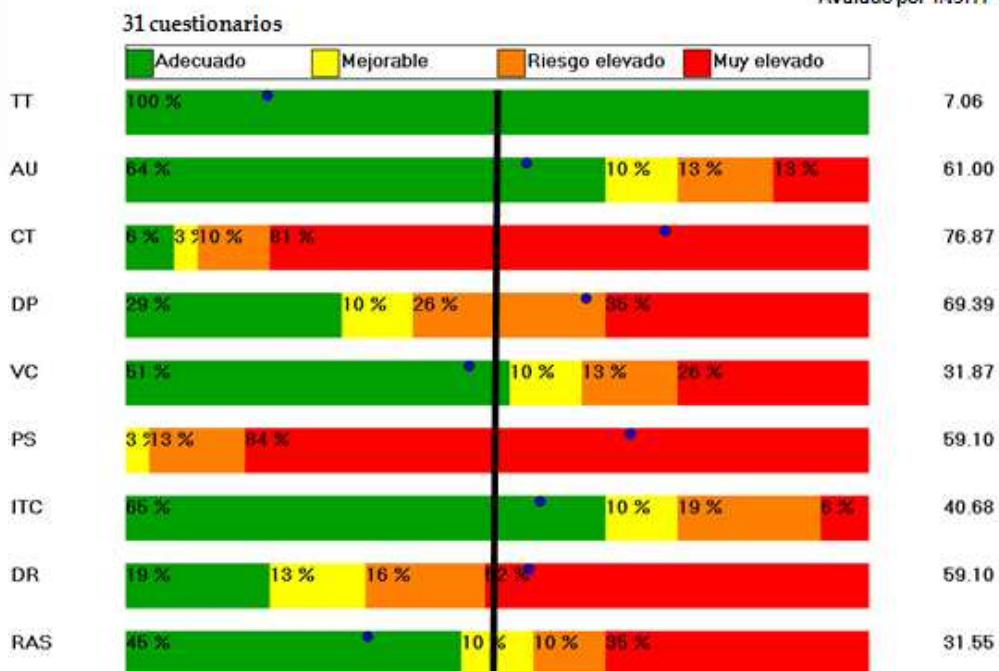
## Mujeres

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



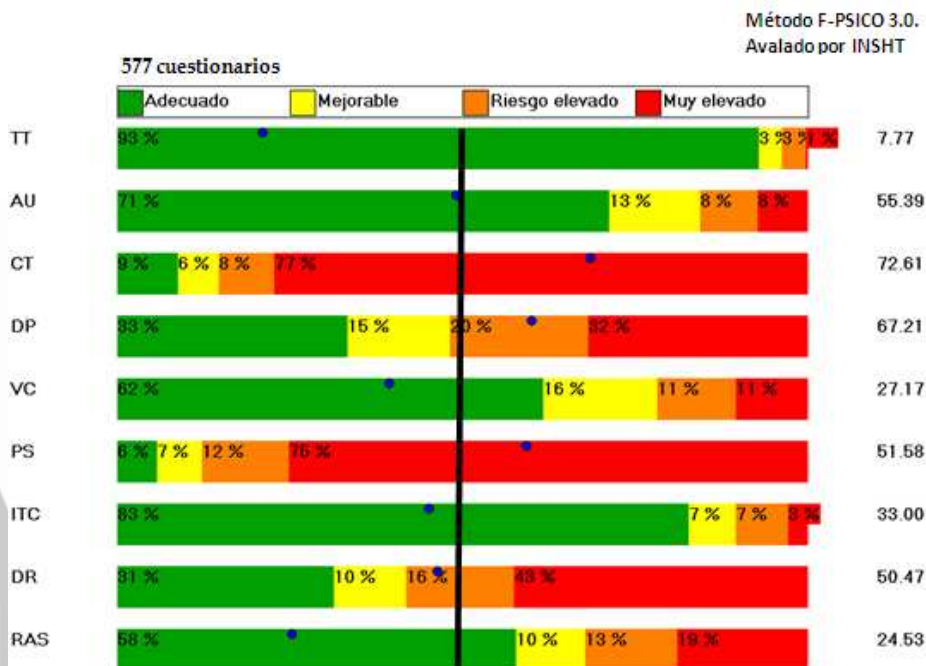
## Mujeres embarazadas

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT

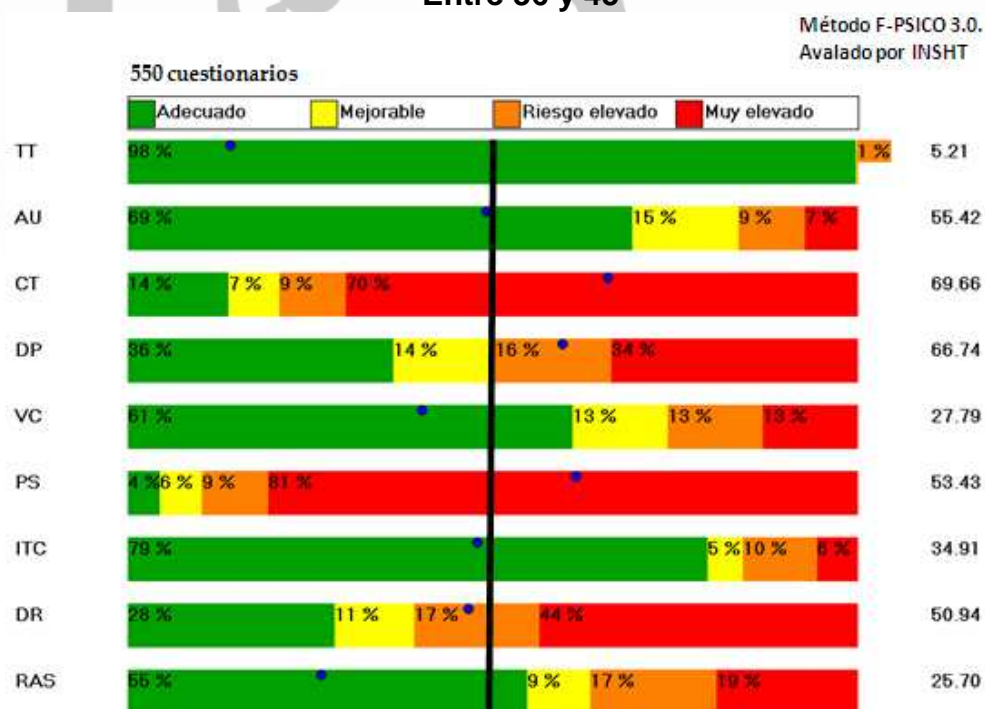


## Factor Edad

### Entre 20 y 35 años

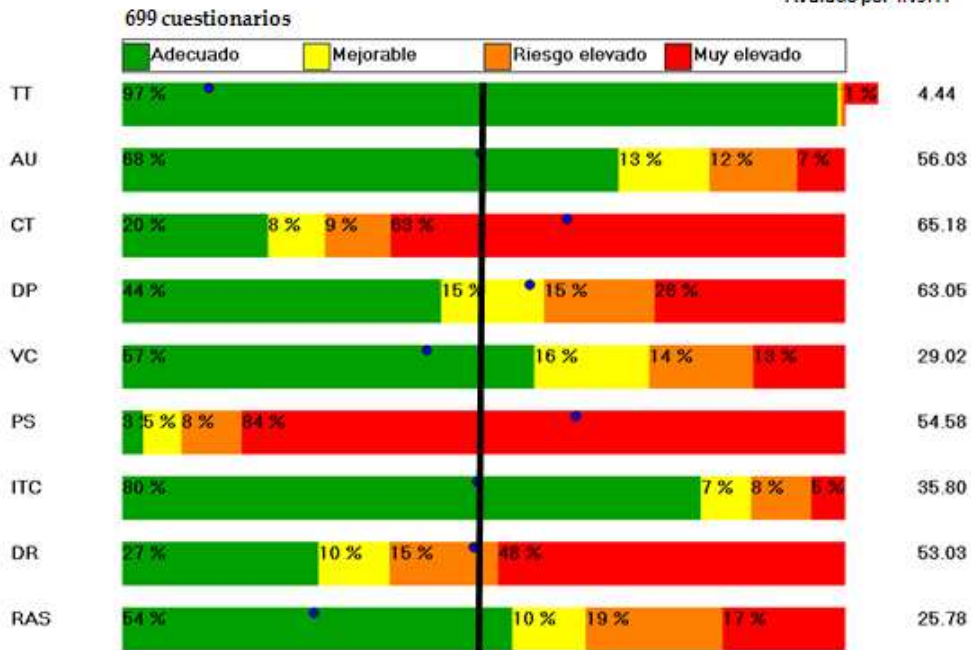


### Entre 36 y 45



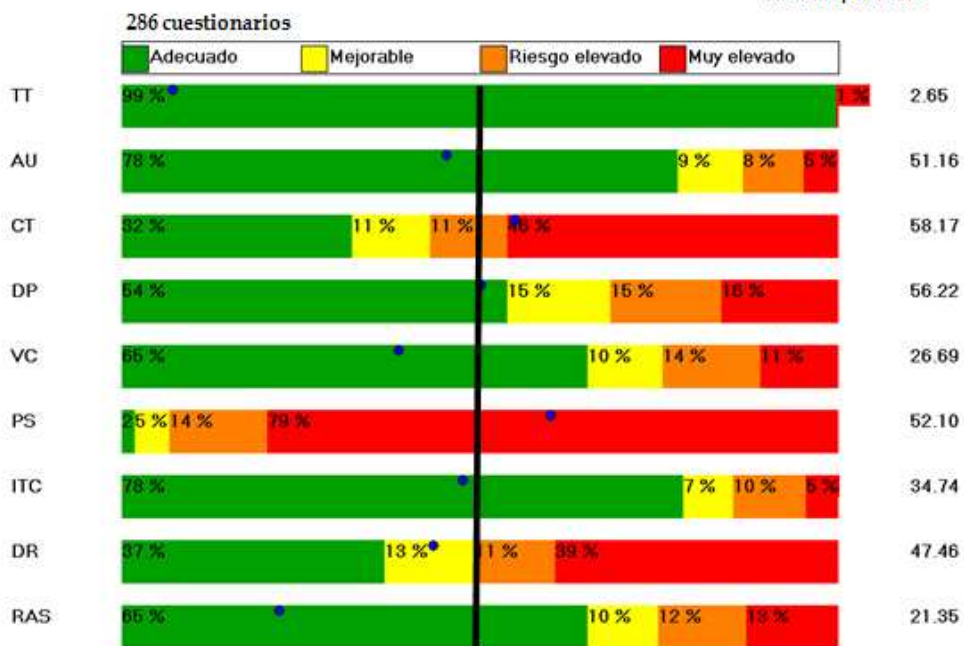
### Entre 46 y 55

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



### Más de 55

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



## Factor Funcional

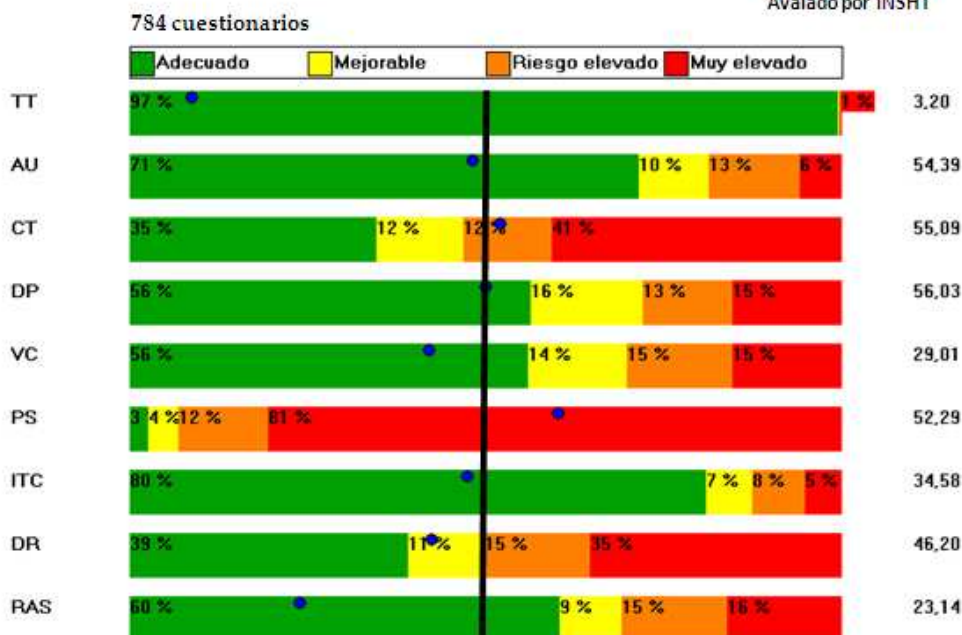
### Funciones comerciales

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



### Funciones operativas

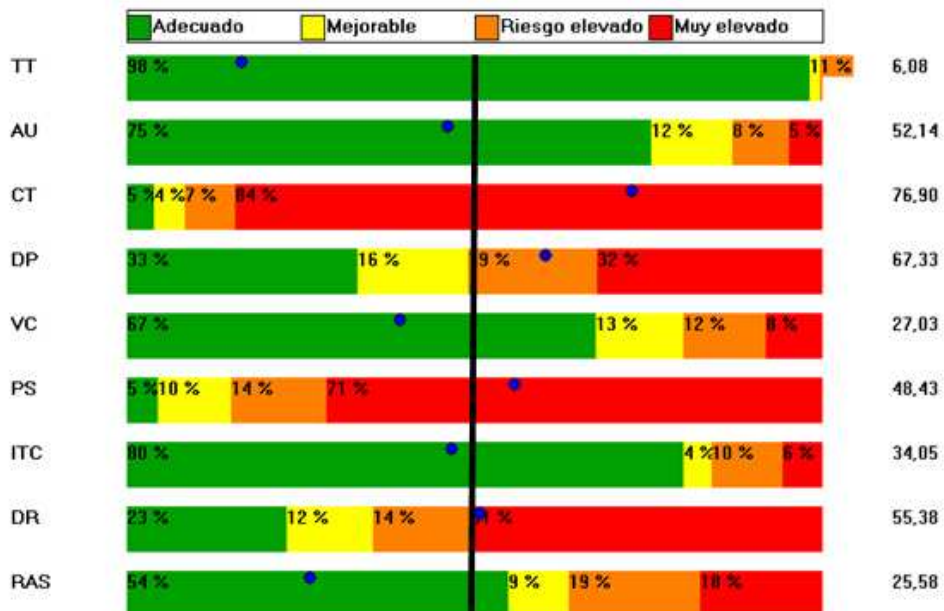
Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



### Funciones de subdirector

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT

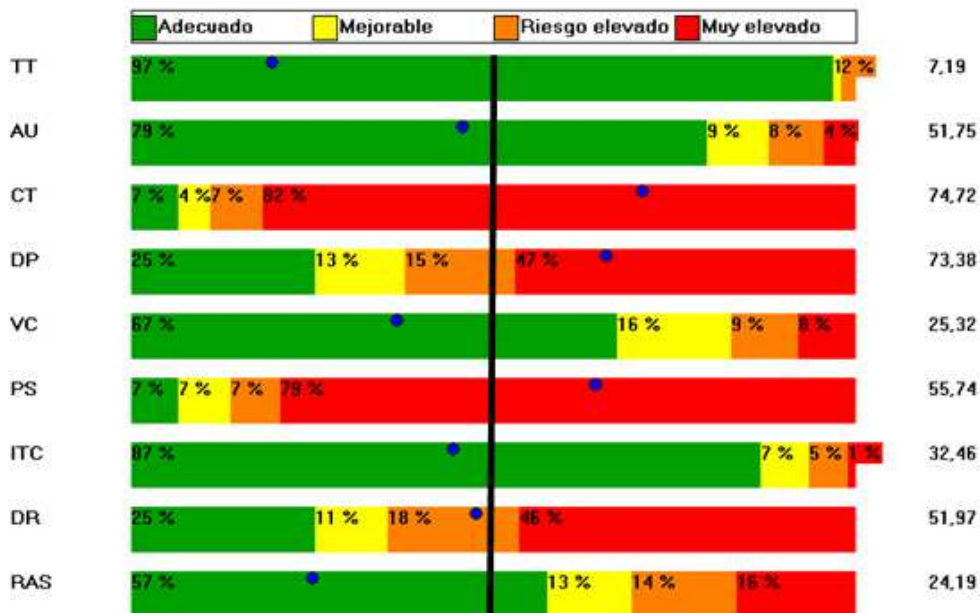
334 cuestionarios



### Funciones de director

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT

291 cuestionarios

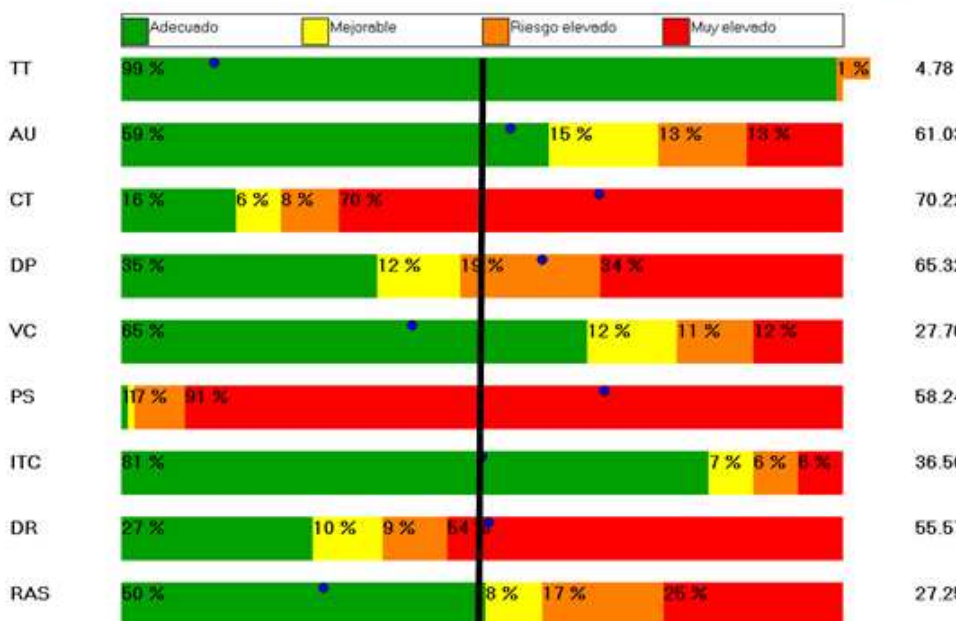




## Factor Territorial

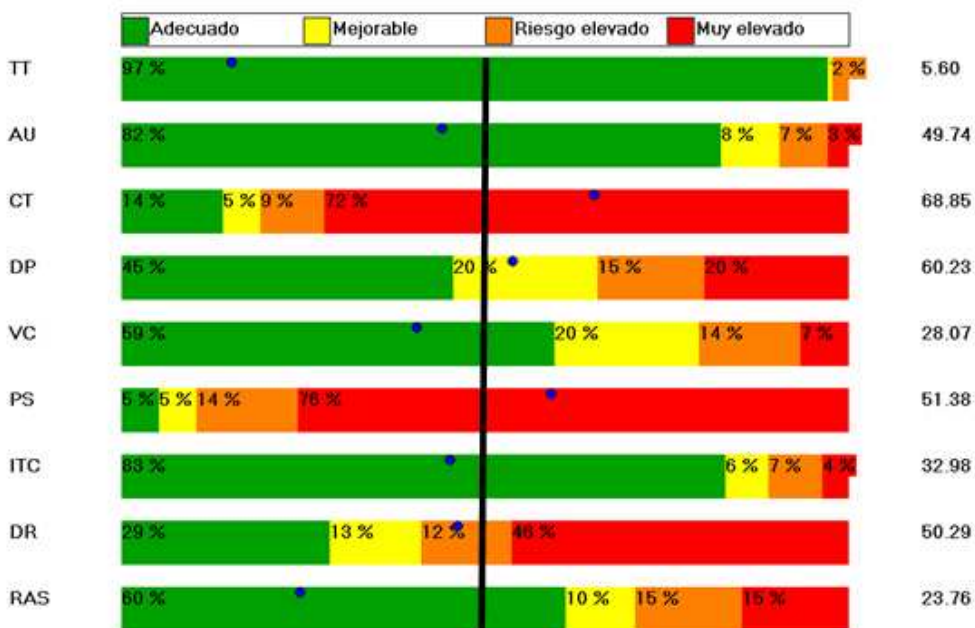
### Andalucía

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



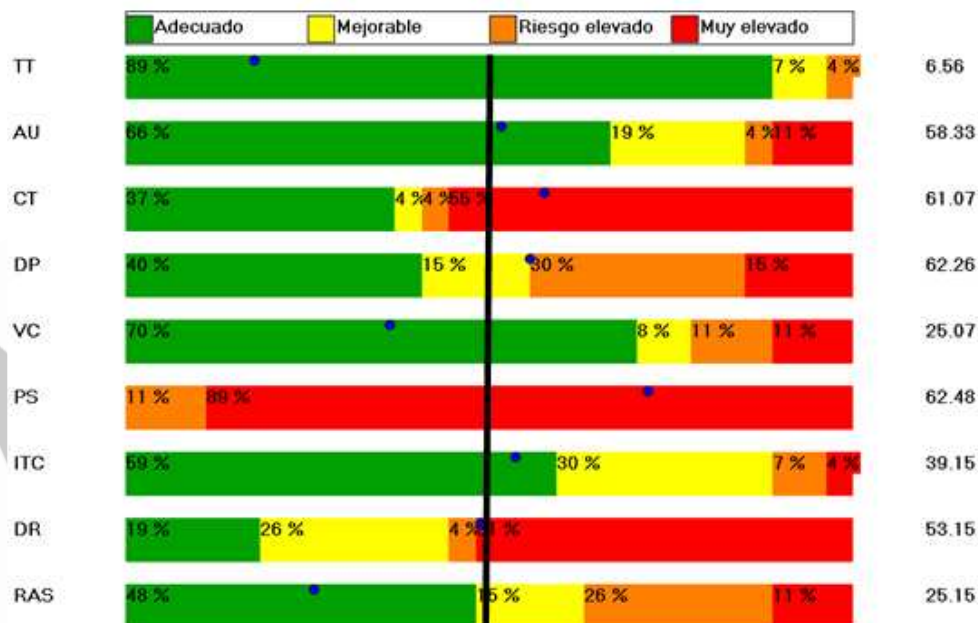
### Aragón

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



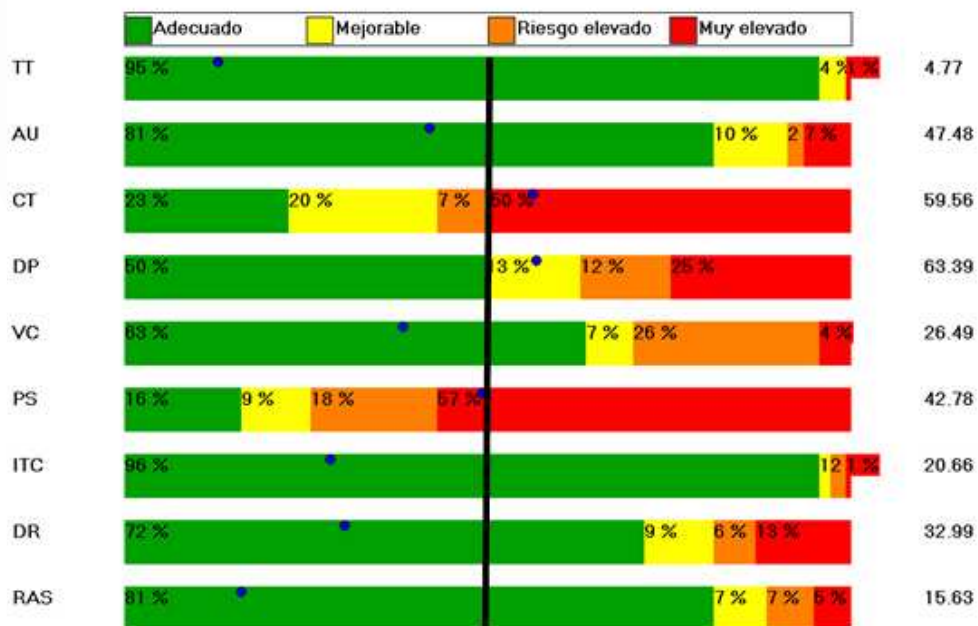
## Asturias

Método F-PSICO 3.0.  
 Avalado por INSHT



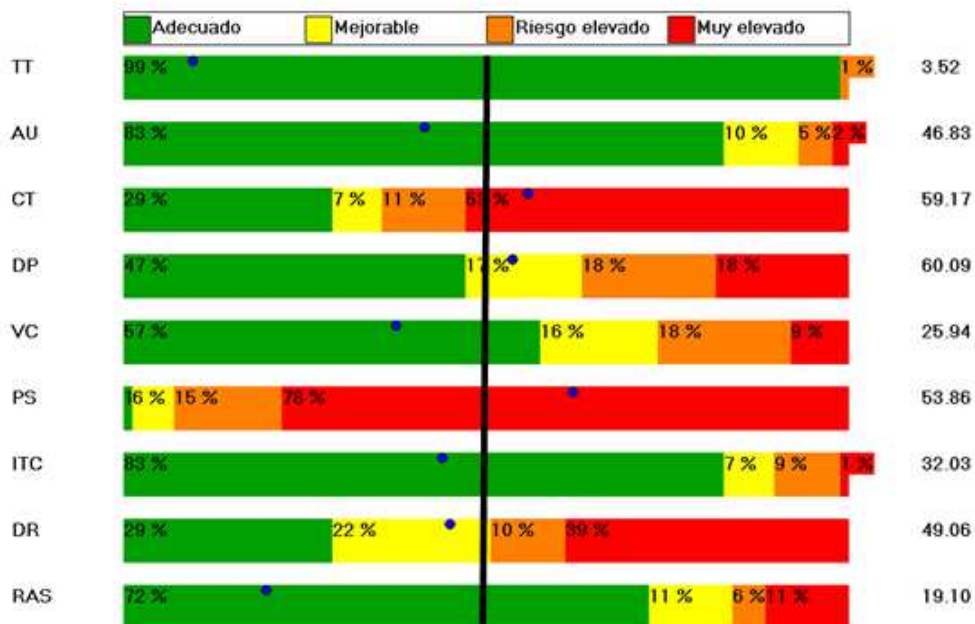
## Canarias

Método F-PSICO 3.0.  
 Avalado por INSHT



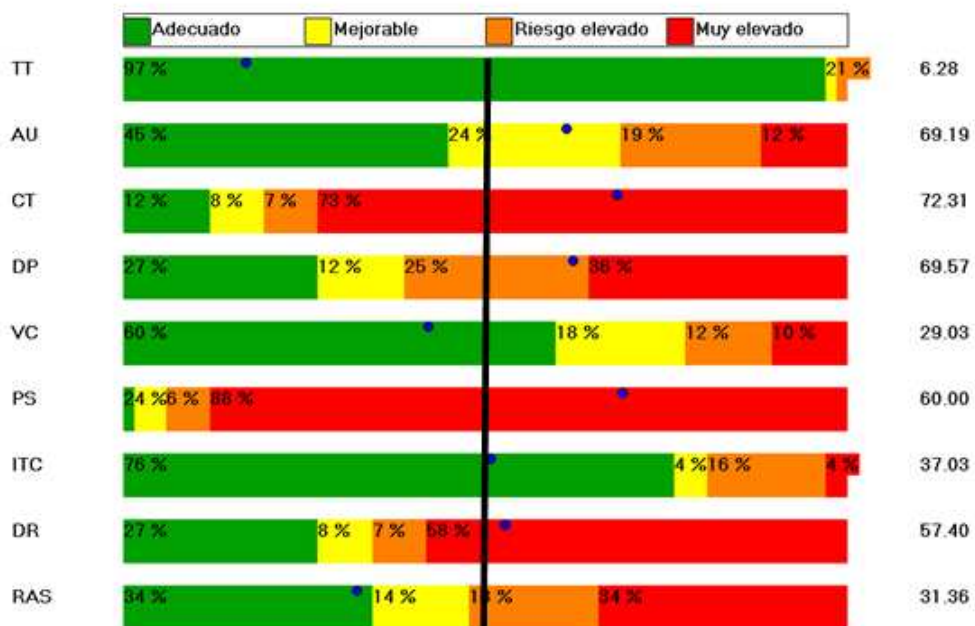
## Cantabria

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



## Castilla La Mancha

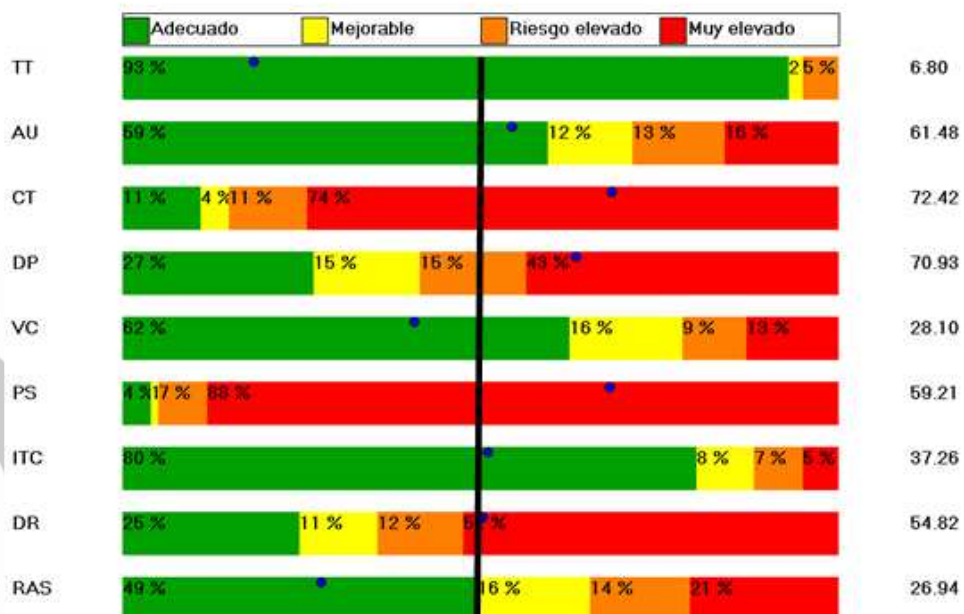
Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT





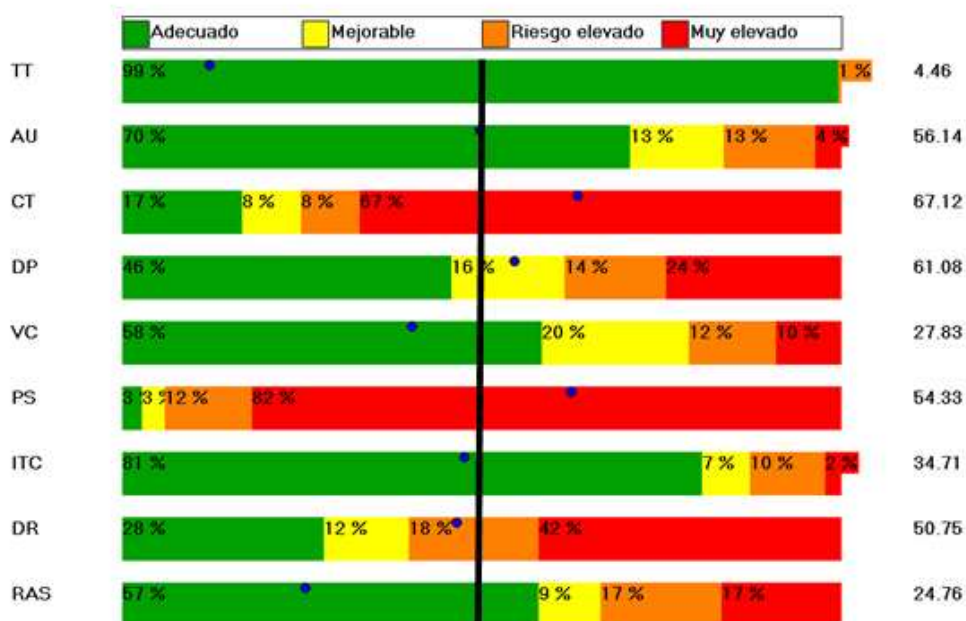
## Castilla León

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



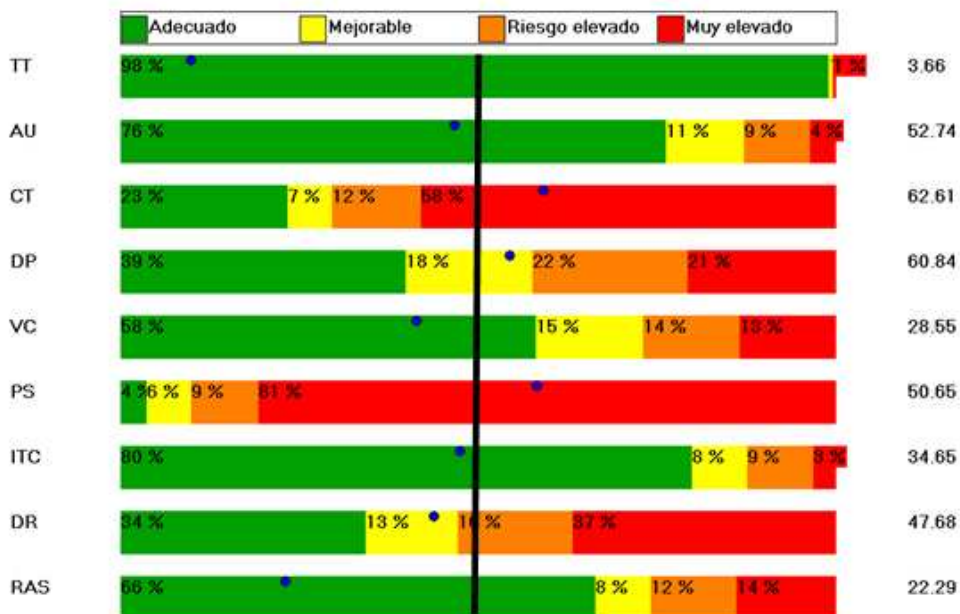
## Cataluña

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



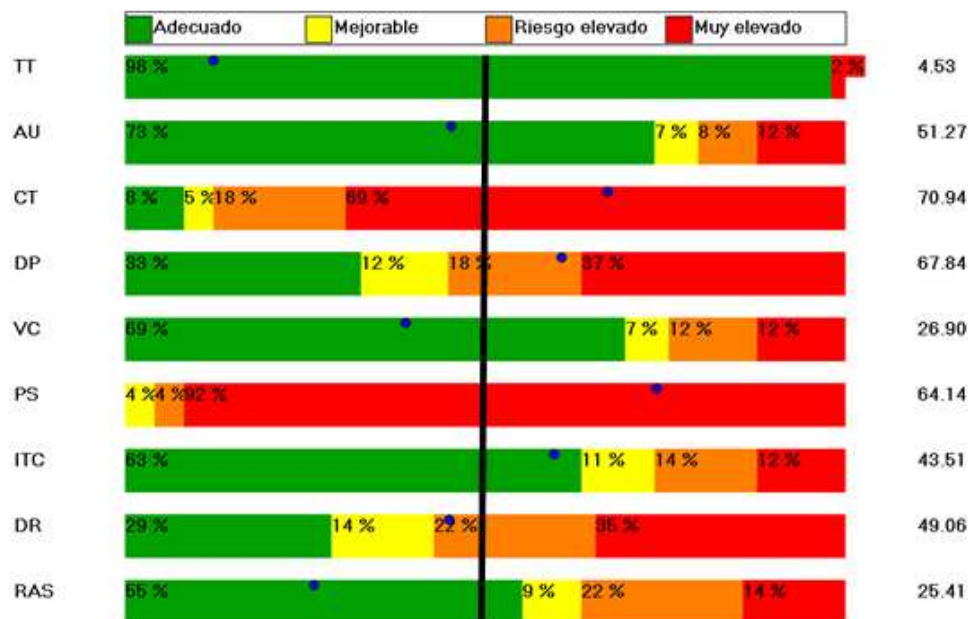
## Euskadi

Método F-PSICO 3.0.  
 Avalado por INSHT



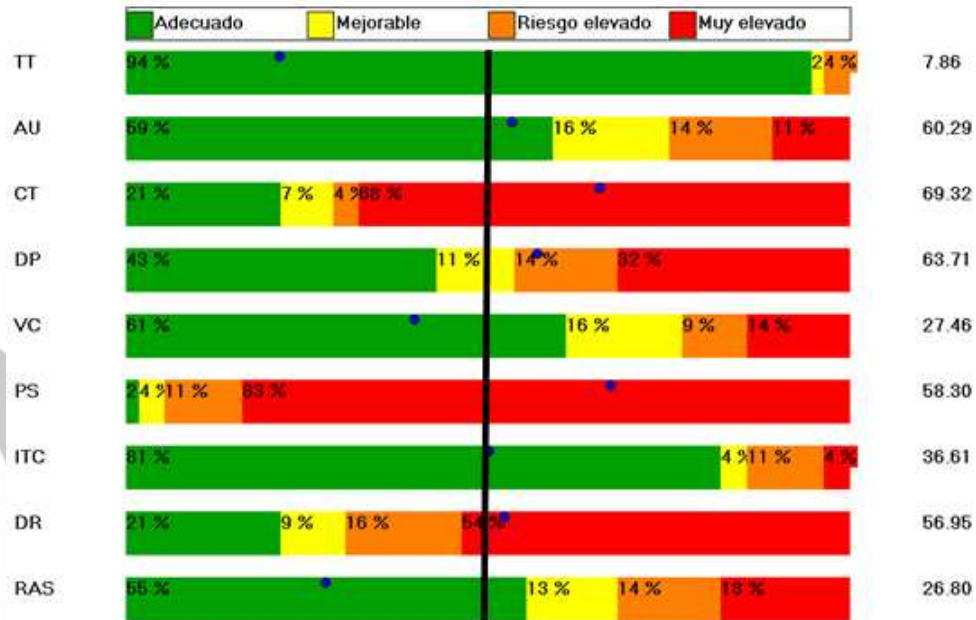
## Extremadura

Método F-PSICO 3.0.  
 Avalado por INSHT



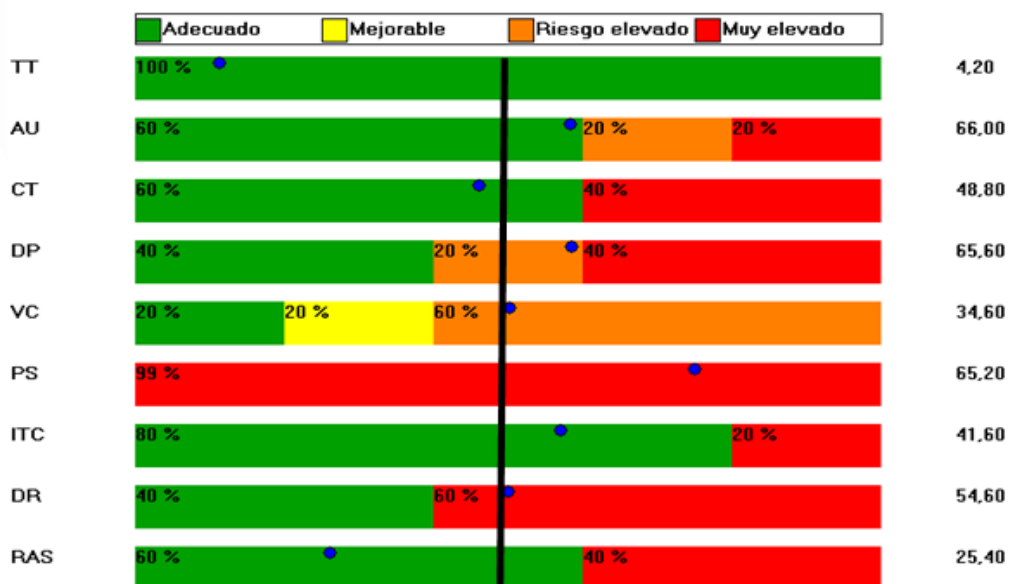
## Galicia

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



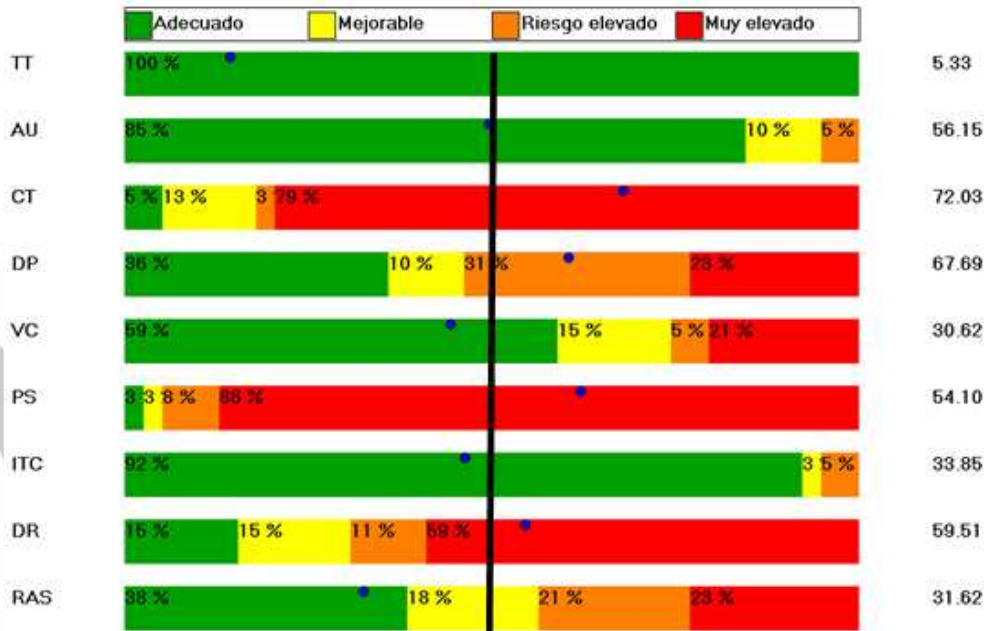
## Islas Baleares

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



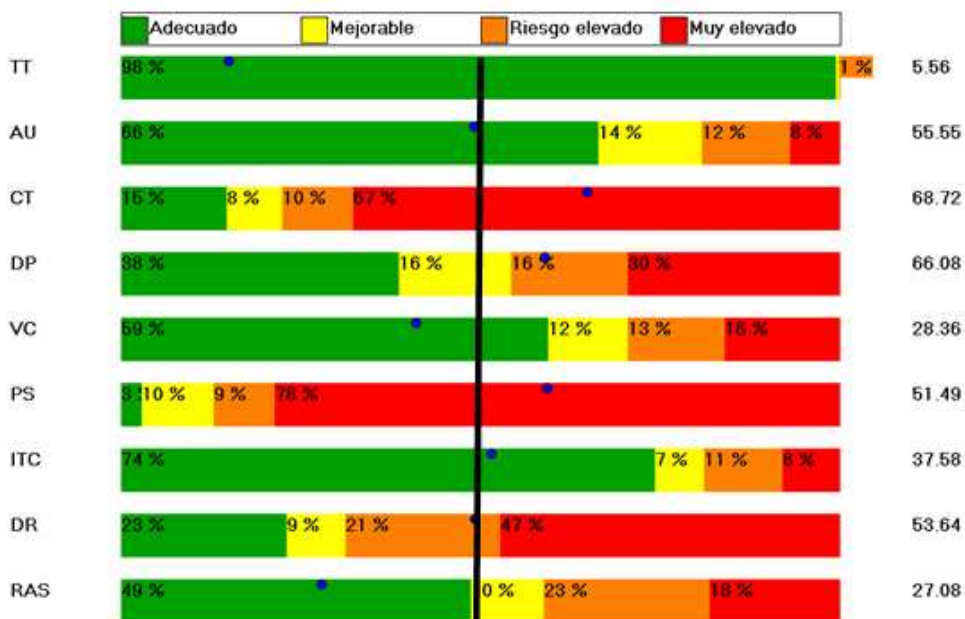
## La Rioja

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



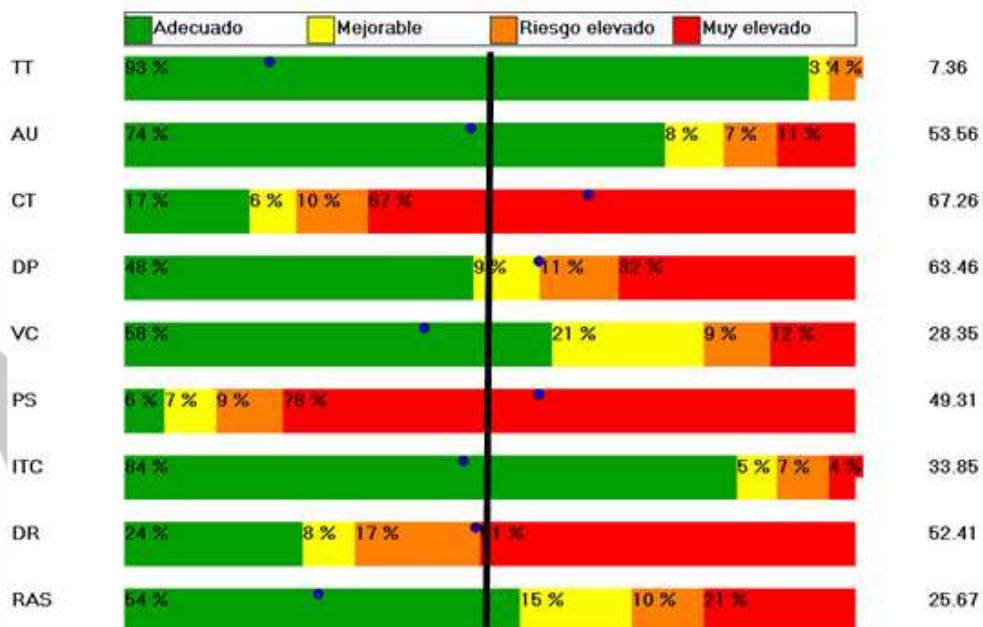
## Madrid

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



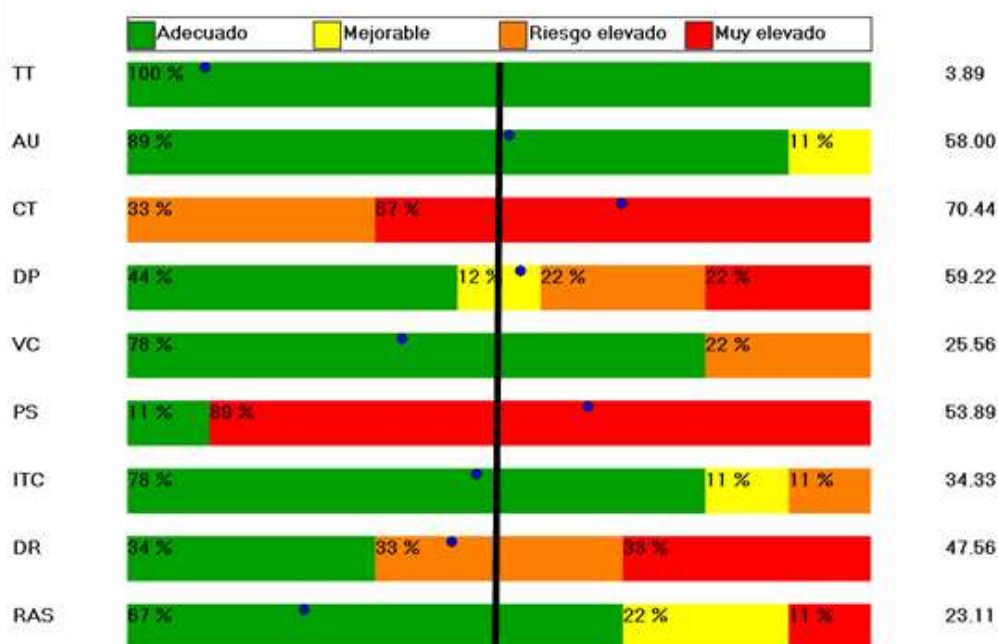
## Murcia

Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT



## Navarra

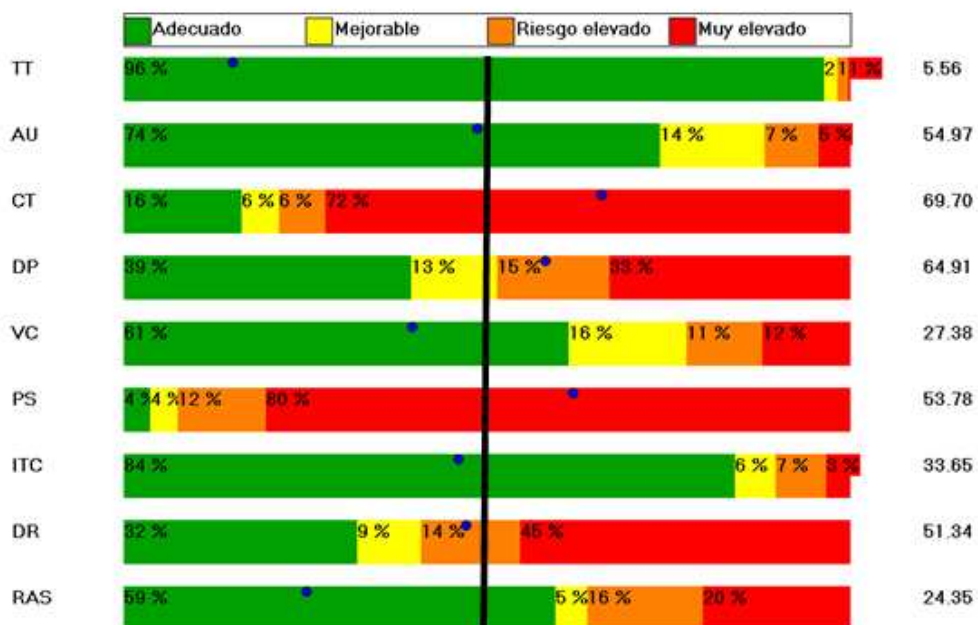
Método F-PSICO 3.0.  
Avalado por INSHT





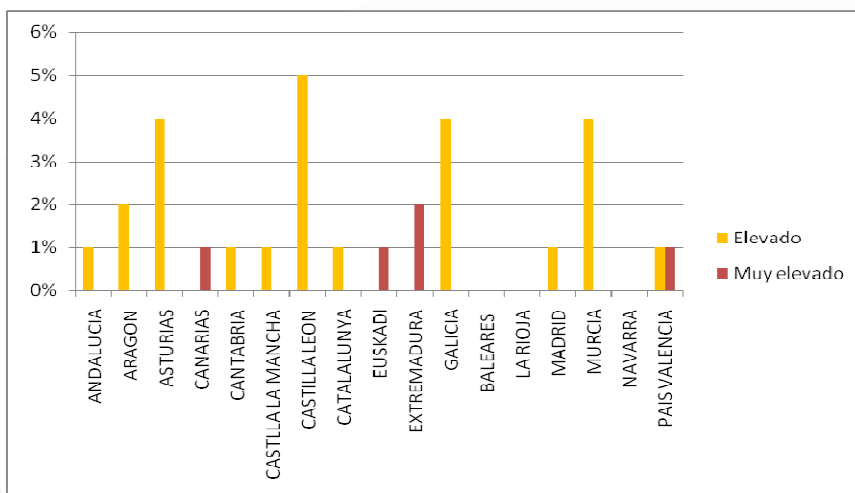
## País Valenciано

Método F-PSICO 3.0.  
 Avalado por INSHT



## ANEXO 4: Comparativa de Factores Psicosociales entre diferentes CCAA

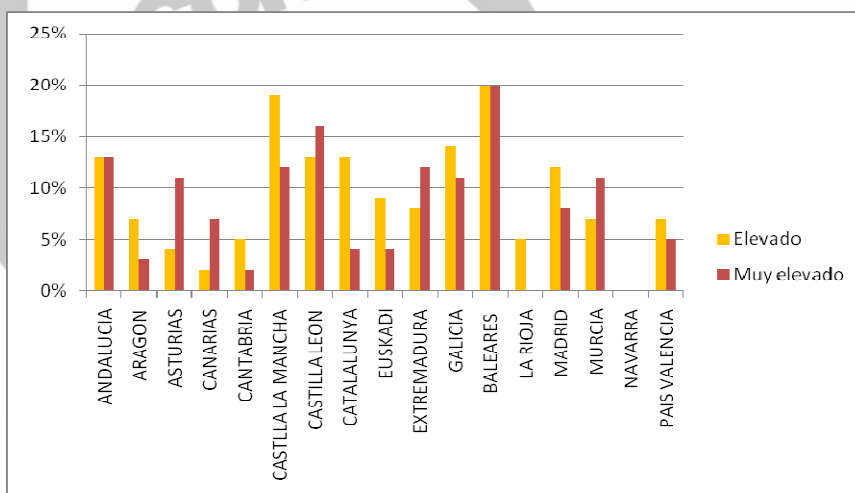
### Tiempo de Trabajo (TT)



Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.

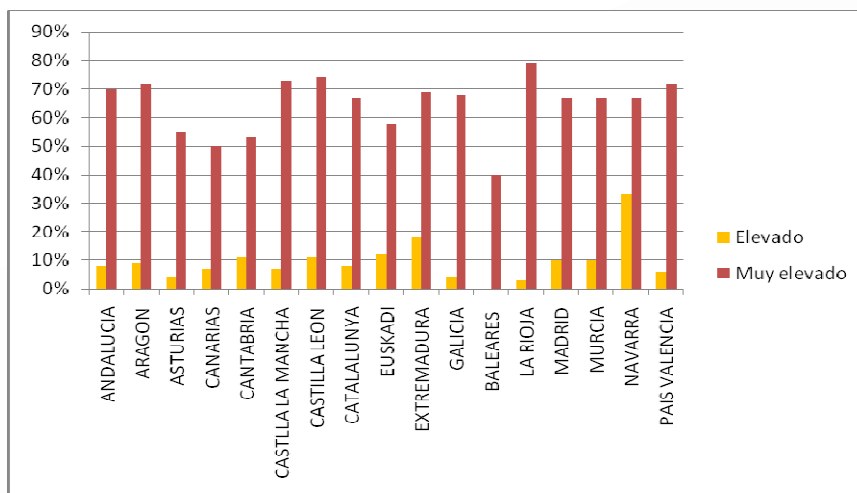
Evalúa la adecuación y la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio.

### Autonomía (AU)



Este factor recoge aspectos referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. Se incluye la autonomía temporal, y la autonomía decisional.

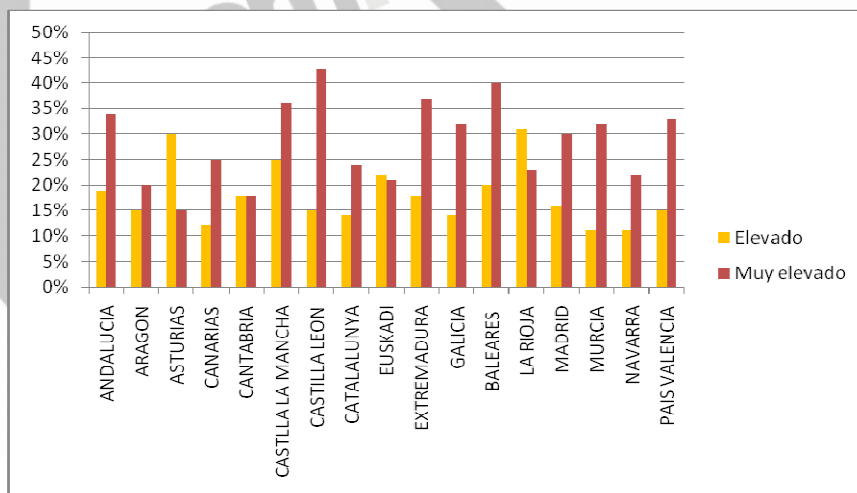
### Carga de Trabajo (CT)



Se refiere al nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente. Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: Presiones de tiempos, esfuerzo de atención, cantidad y dificultad de la tarea.

### Demandas Psicológicas (DP)

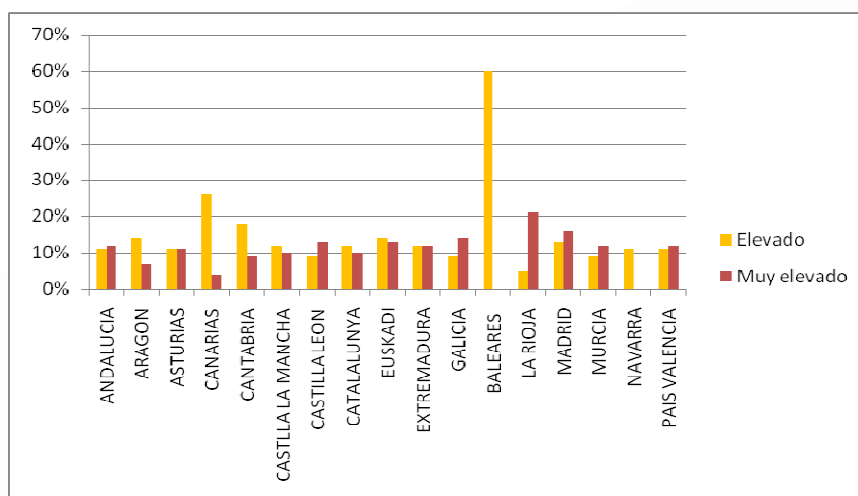


Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Se componen por exigencias cognitivas (requerimientos de aprendizajes, de adaptación, de iniciativas, de memorización, de creatividad), y emocionales (trato con otras personas como clientes, requerimiento de ocultación de emociones, exposición a situaciones de impacto emocional) .

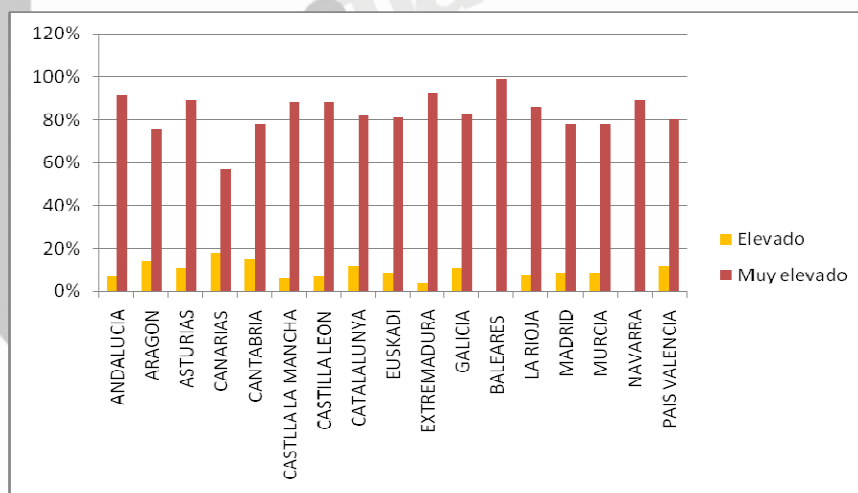


### Variedad / Contenido de trabajo (VC)



Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador. Los ítems que lo miden se refieren al nivel de rutina del trabajo, el reconocimiento por parte de otros, el sentido del trabajo y su contribución.

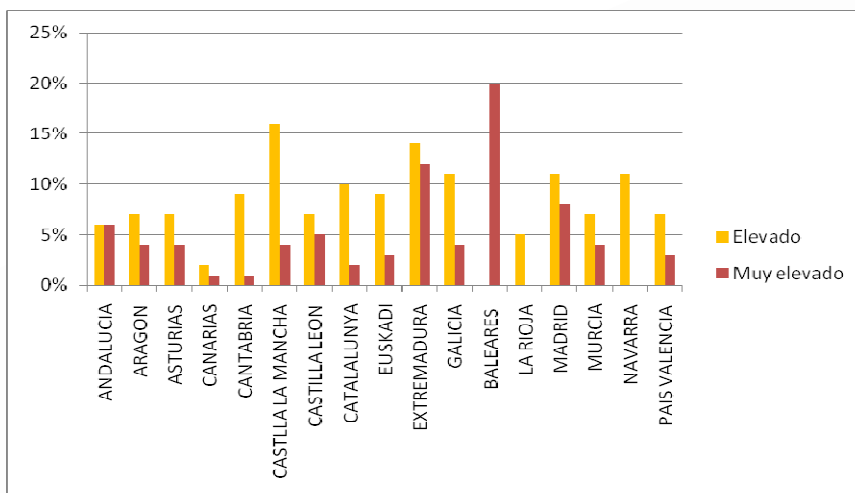
### Participación / Supervisión (PS)



La “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

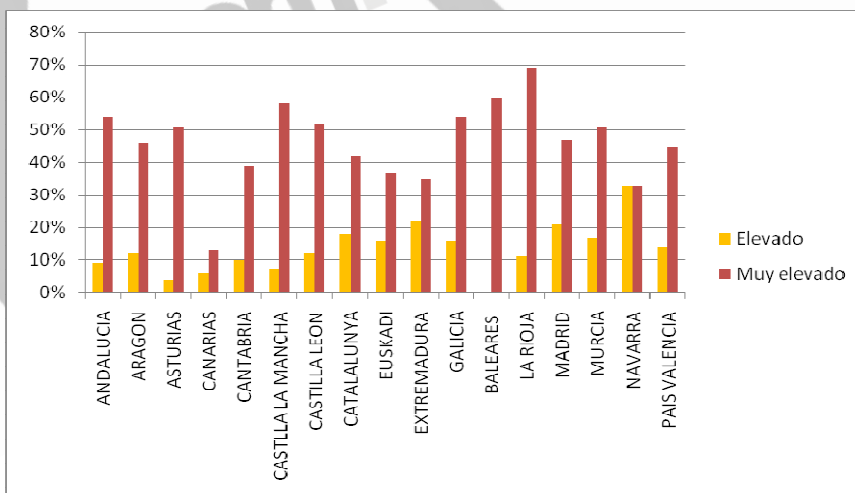
La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. Valora como considera el trabajador que tienen en cuenta su opinión a la hora de establecer la organización y áreas del trabajo que le afectan.

### Interés por el trabajador (ITC)



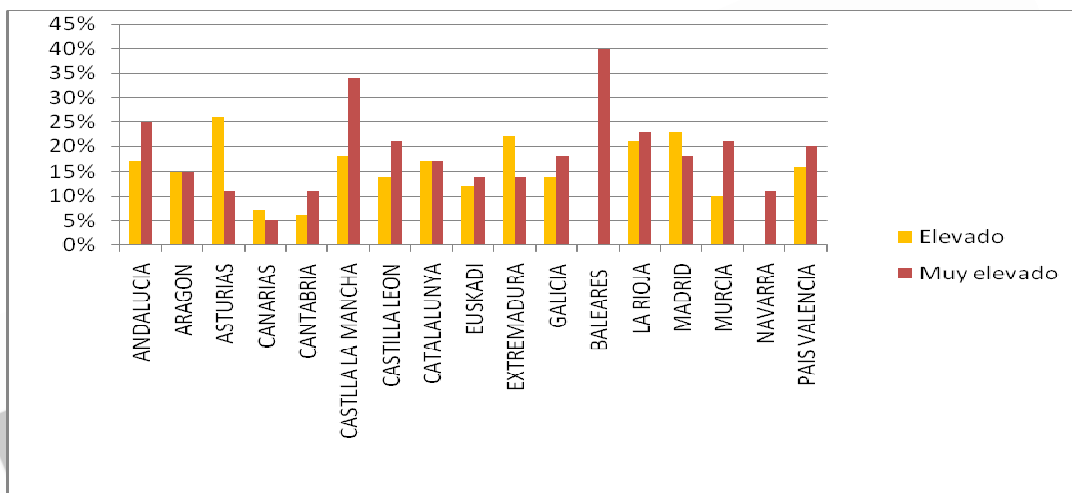
Hace referencia a la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantenerles informados sobre tales cuestiones, así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo y de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

### Desempeño de Rol (DR)



Este factor comprende dos aspectos. Por un lado, la claridad de rol que tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad y calidad de trabajo esperada, tiempo asignado, etc.). Y por otro lado, el conflicto de rol que se refiere a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

### Relaciones y apoyo social (RAS)

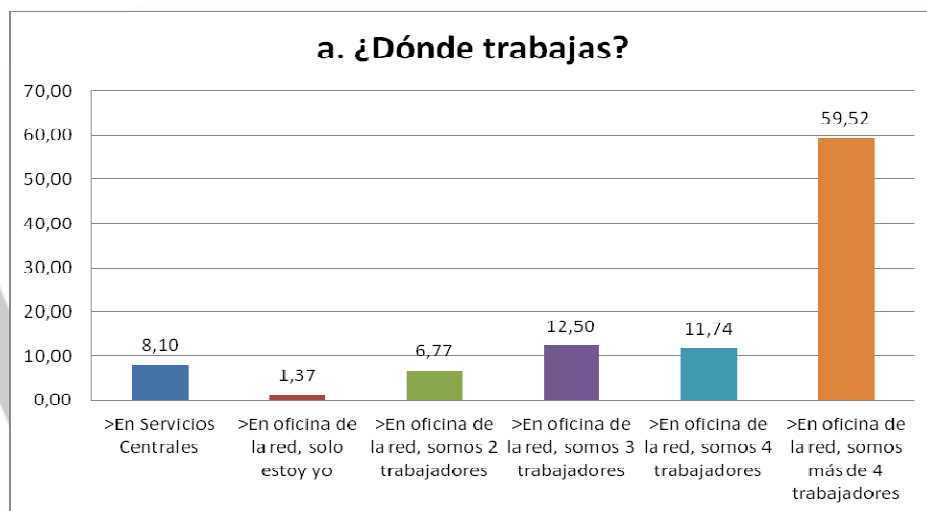


Este factor hace referencia al concepto de “apoyo social” (moderador del estrés), a las relaciones interpersonales, considerando la exposición a situaciones discriminatorias o de violencia física, psicológica o de acoso sexual.

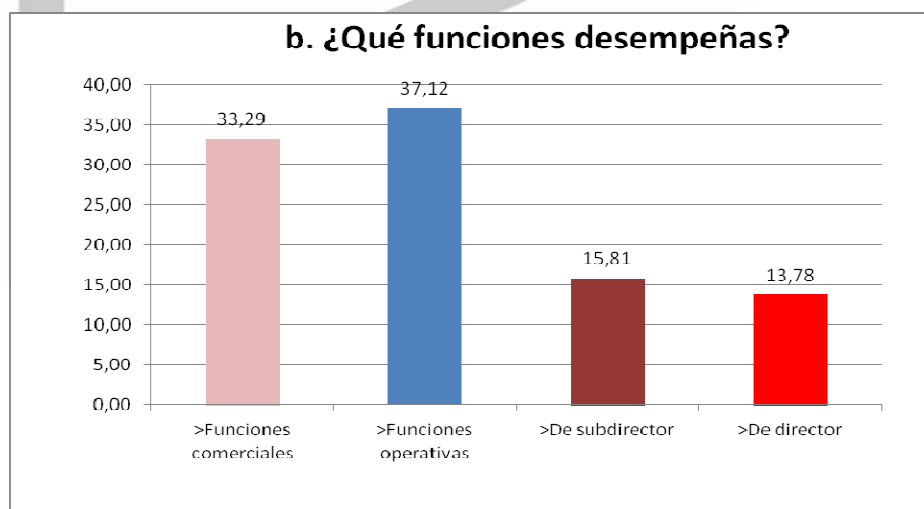
## ANEXO 5: Análisis de las preguntas variables en la plantilla total

Los resultados se muestran en porcentajes.

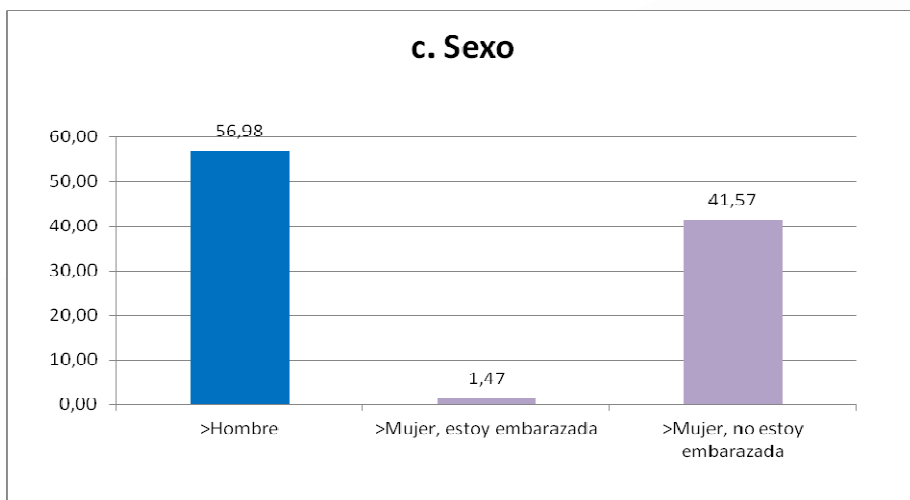
### Centro de trabajo



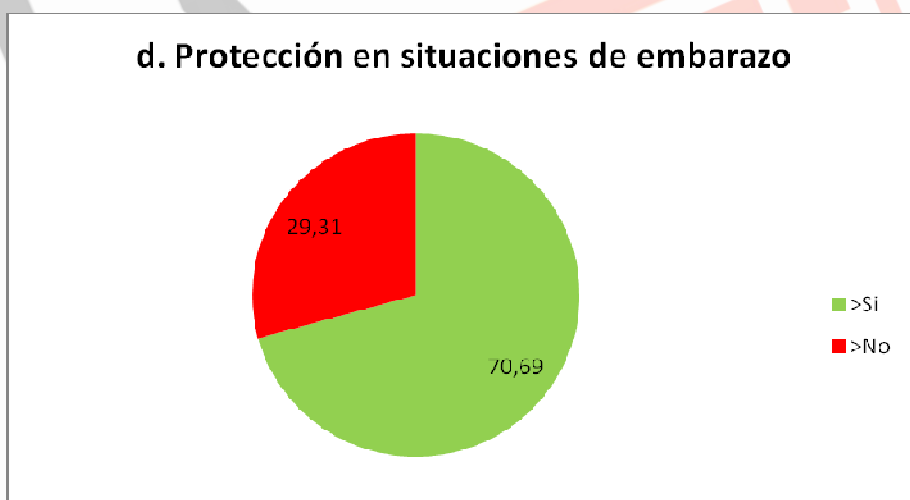
### Funciones



## Sexo



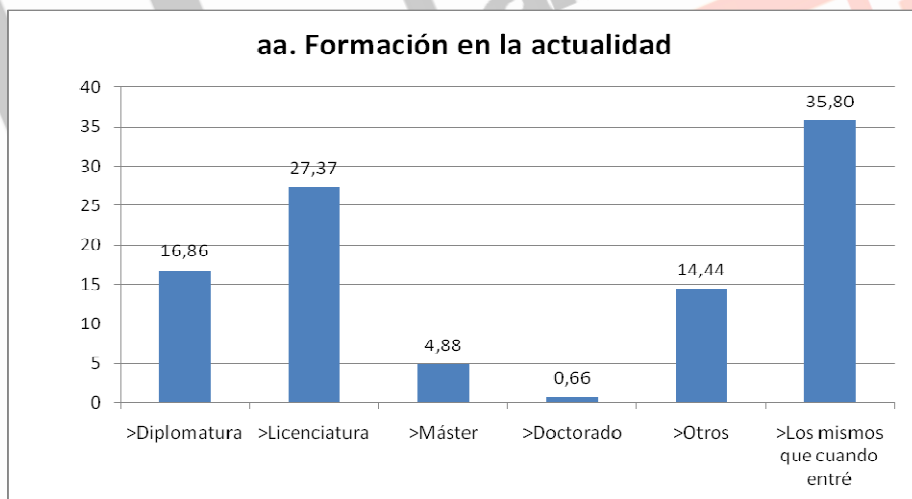
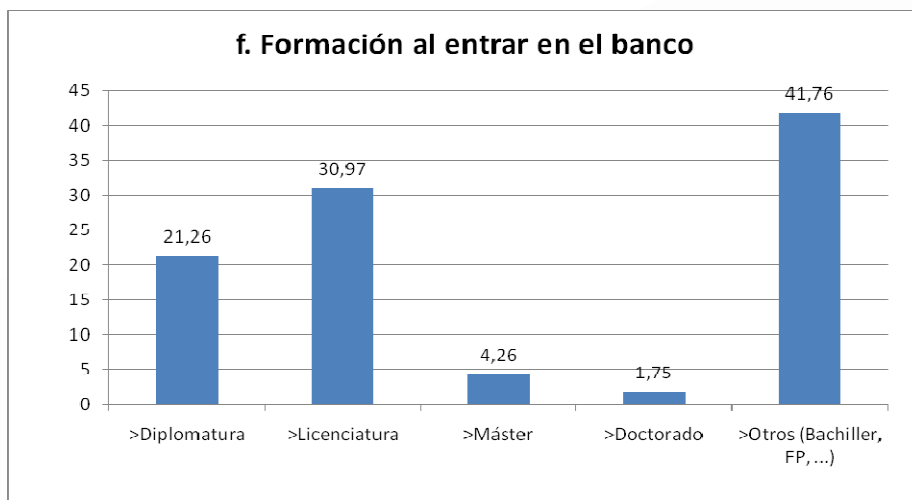
## Embarazo



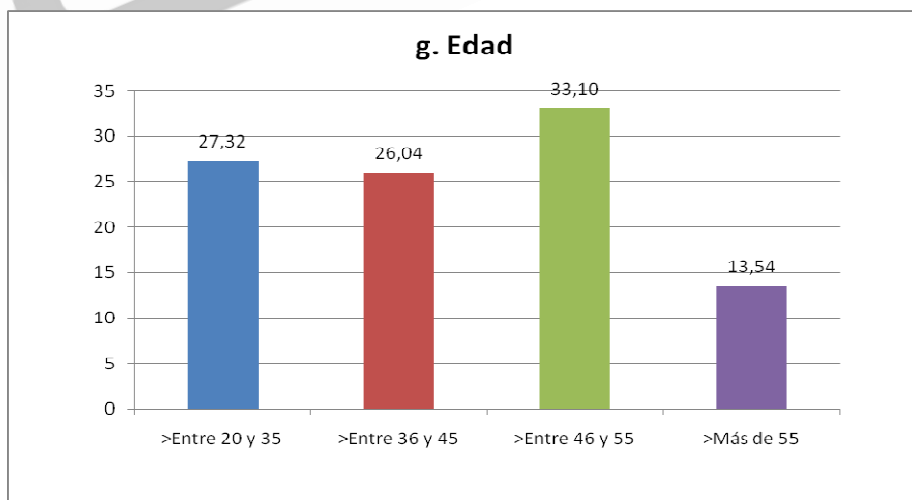
## Intromisión en la conducta personal



## Formación

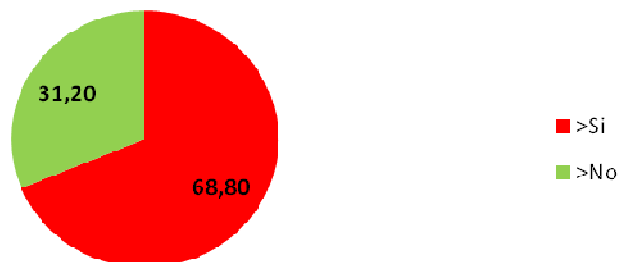


## Edad

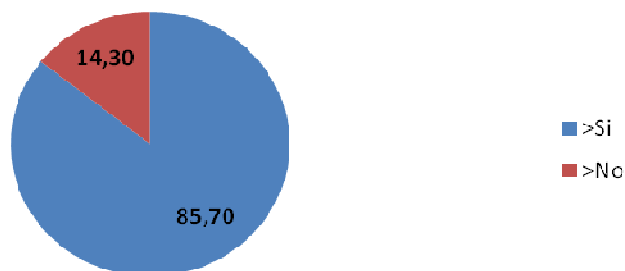


## Ergonomía

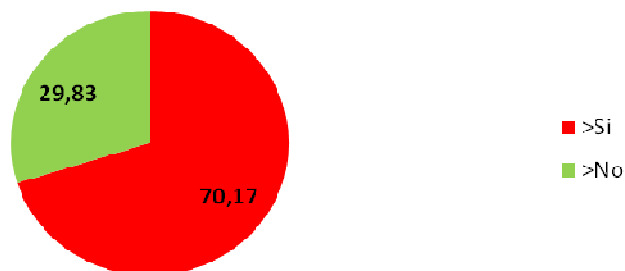
i. ¿Tienes, a menudo, dolor y/o molestias en la espalda?



m. ¿Piensas que utilizar pantallas en tu trabajo te acelera la pérdida de visual?

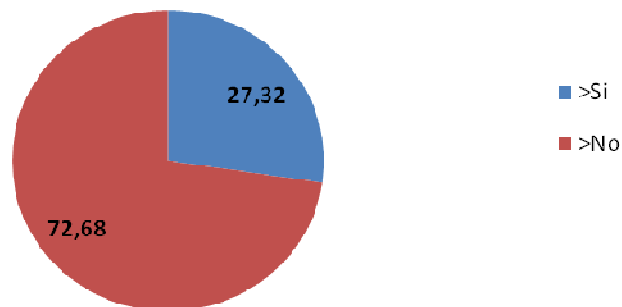


u. ¿Crees que podrían mejorarse la temperatura y la humedad de tu puesto de trabajo?

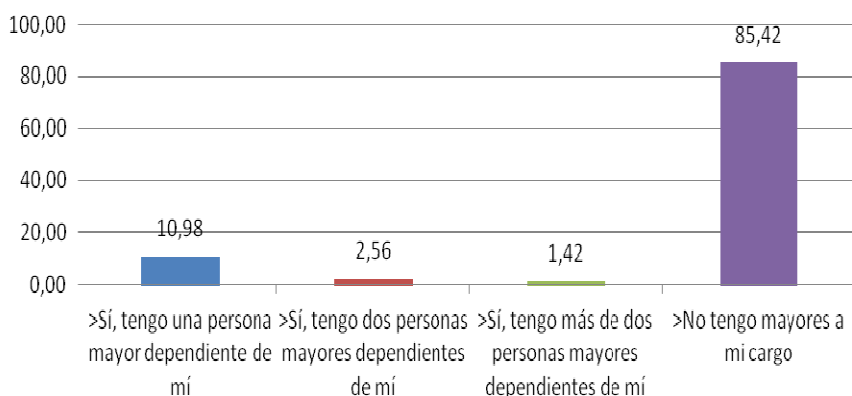


### Conciliación

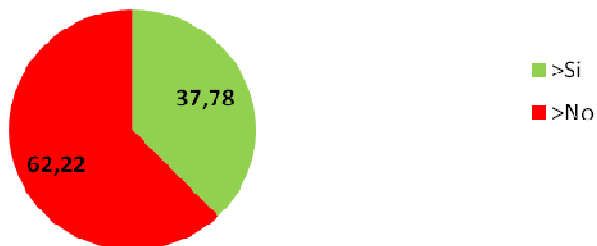
**j. ¿Convives con niños menores de 9 años?**



**n. ¿Tienes personas mayores dependientes a tu cargo?**

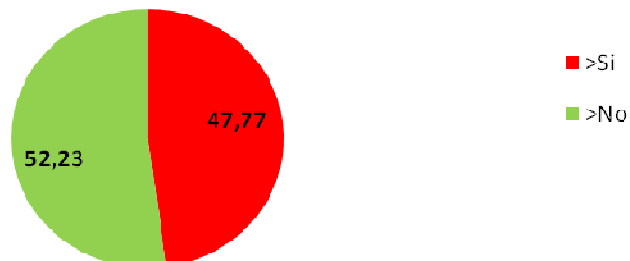


**o. ¿Te sientes respaldado por el Banco a la hora de conciliar tu vida con el cuidado ...?**





p. Si pudieras elegir, ¿preferirías tener menos personas dependientes de ti?



dd. ¿Te cuesta desconectar y piensas en el trabajo cuando estás en casa o con tu familia

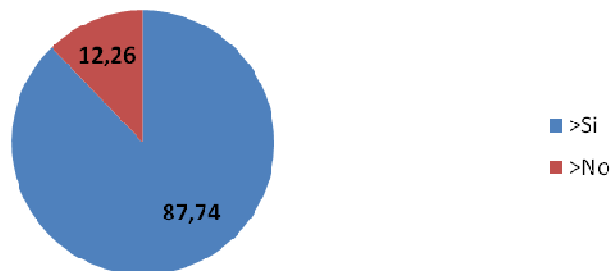


ee. ¿Crees que deberías dedicar más tiempo a tu vida personal?



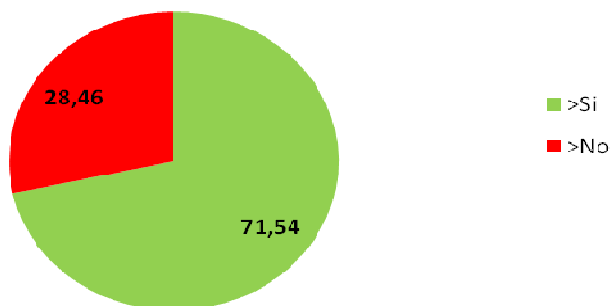
### Seguridad programas informáticos

**h. ¿Trabajarías más seguro/a si el programa de ordenador evitase los bailes de cifras...?**

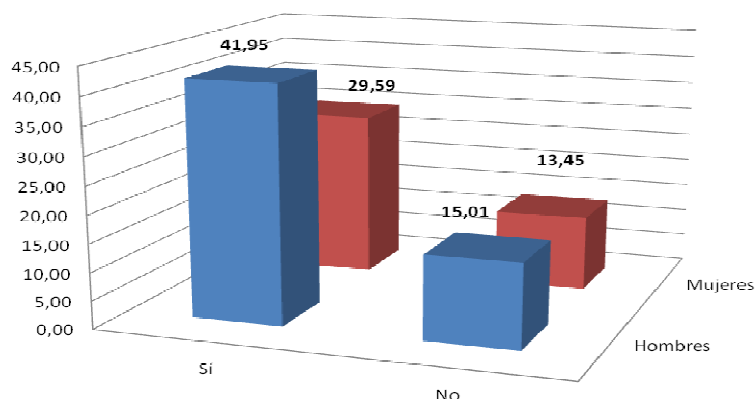


### Acoso sexual

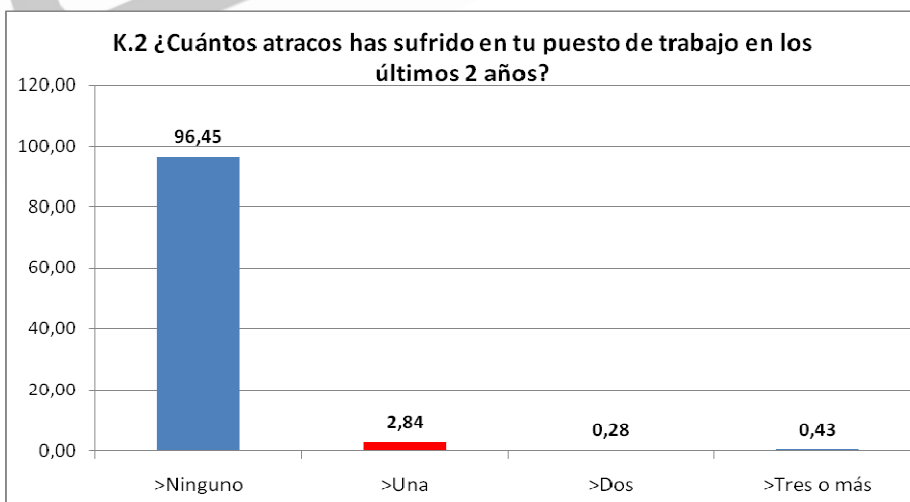
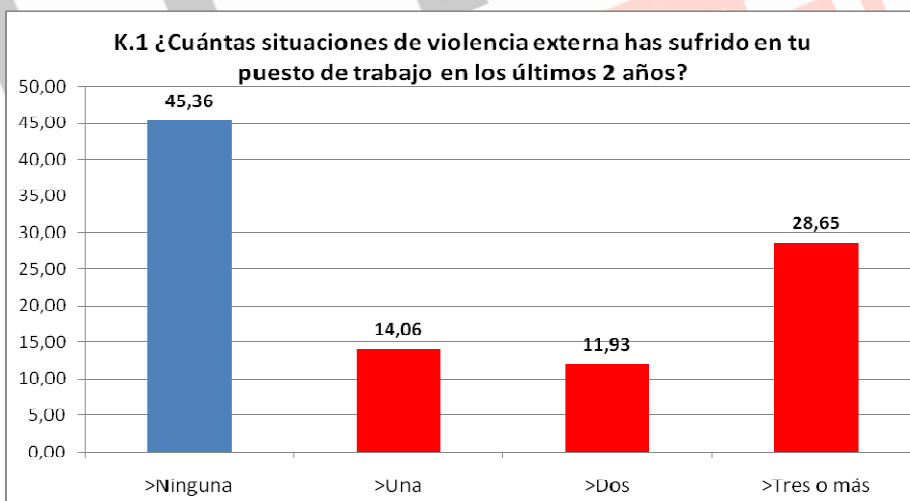
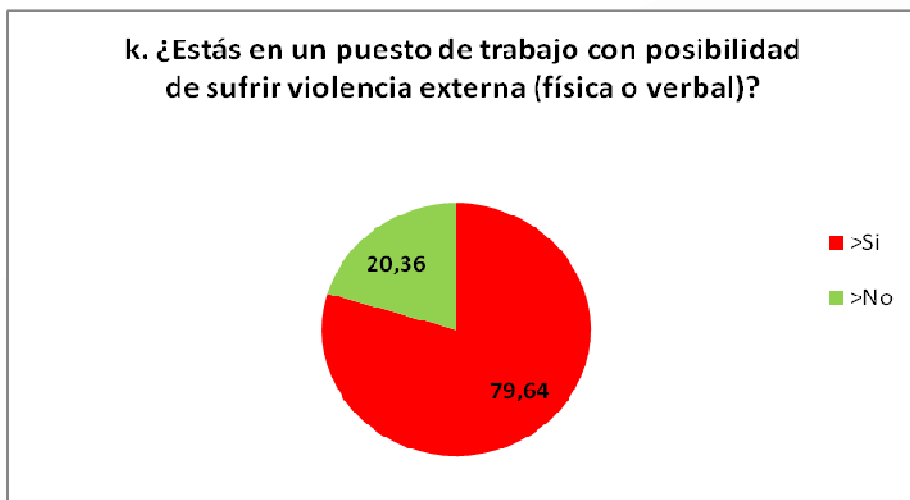
**bb. ¿Crees que la actuación del Banco es transparente en relación al acoso sexual?**

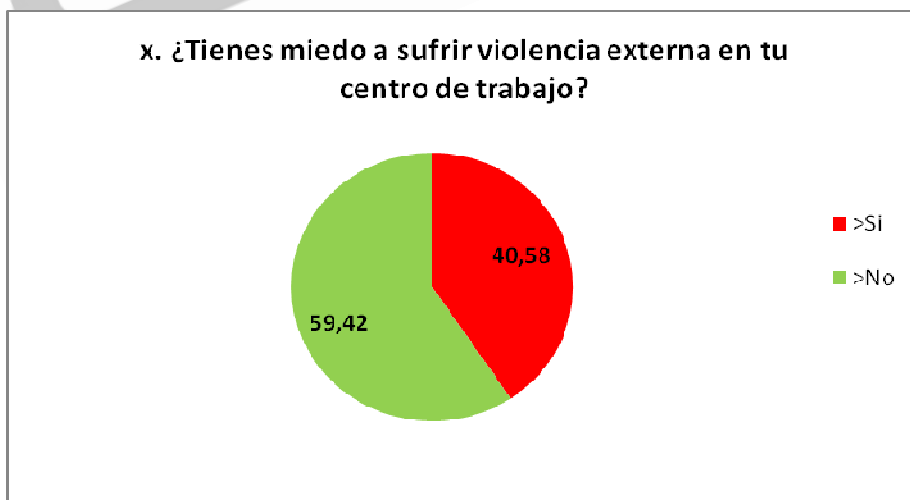
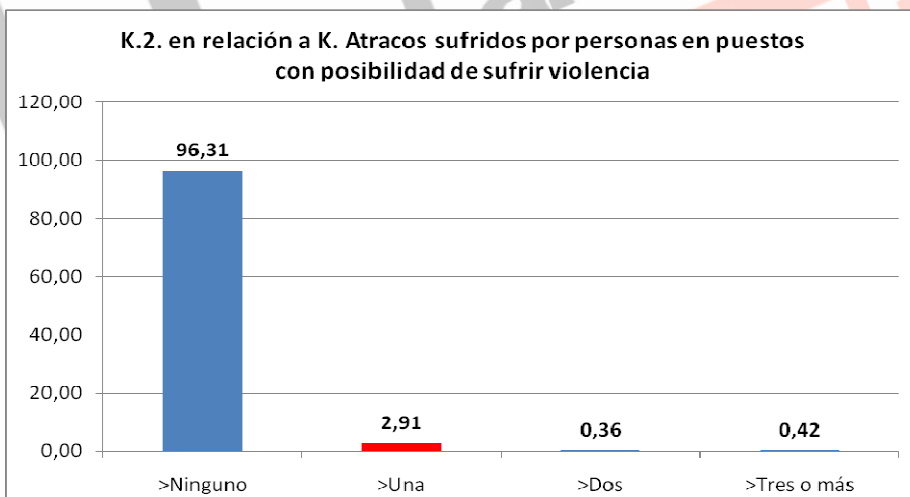
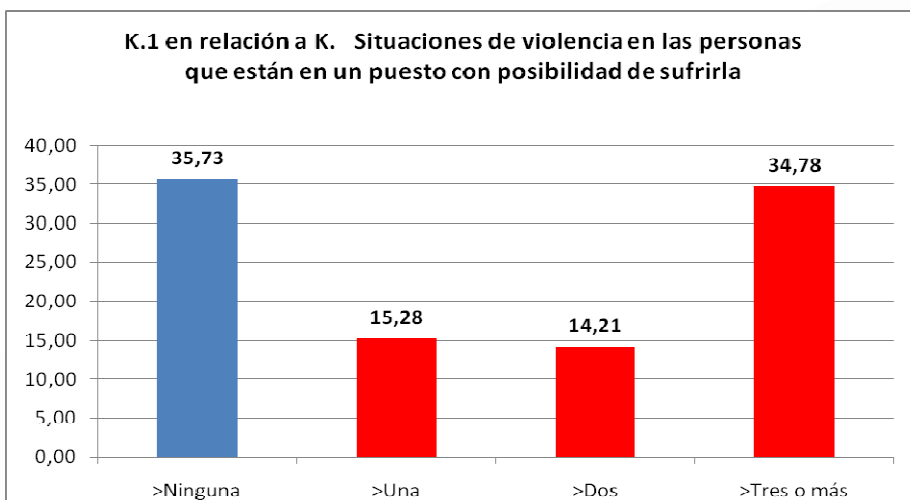


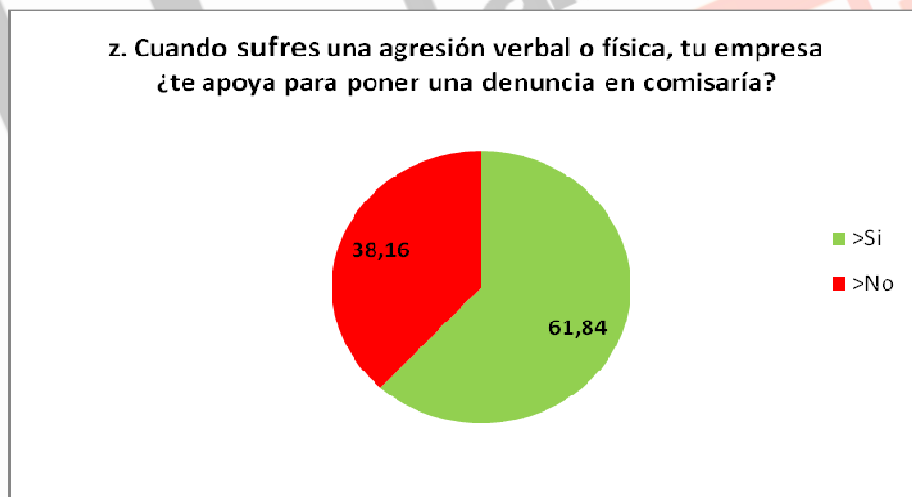
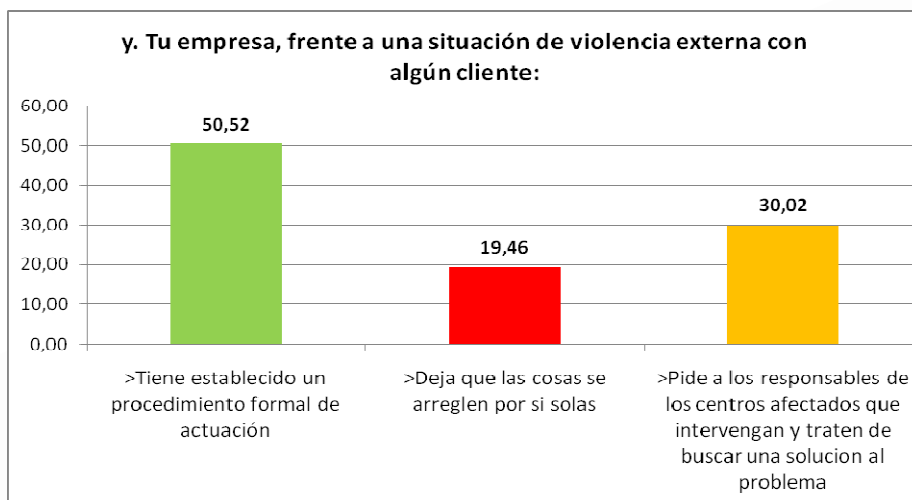
**bb. ¿Crees que la actuación del Banco es transparente en relación al acoso sexual?**



## Violencia



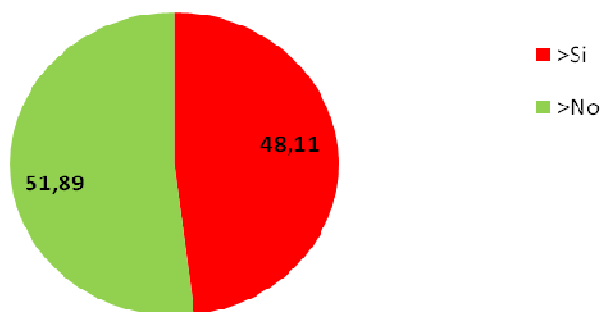




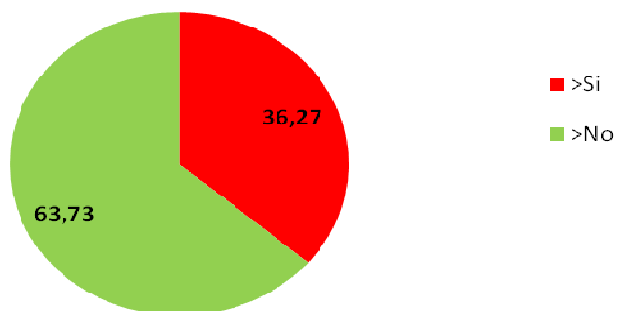
**Ética y conciencia**



**v. El haber denegado crédito para necesidades vitales de los clientes ¿te ha producido problemas de conciencia?**

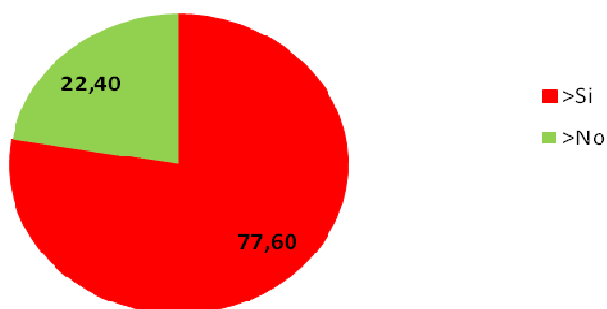


**cc. ¿Te has sentido incómodo/a ante preguntas que no has podido contestar por secreto profesional?**

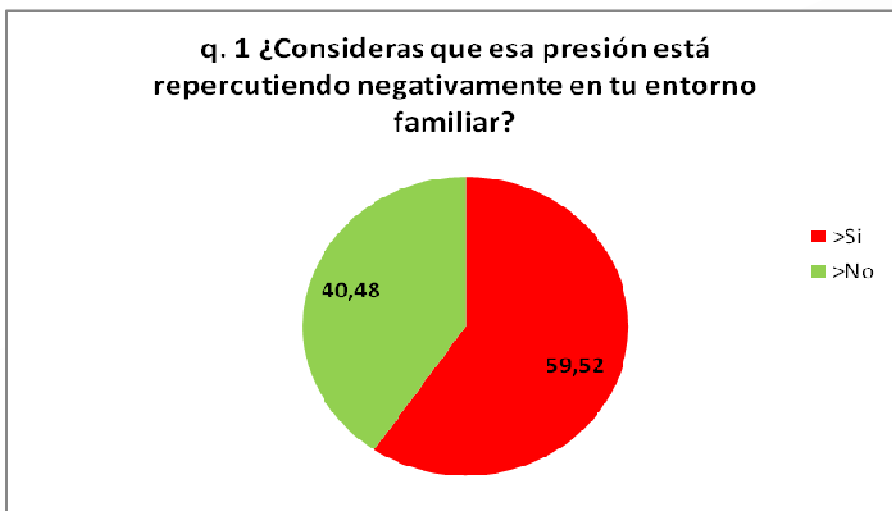


### Presión

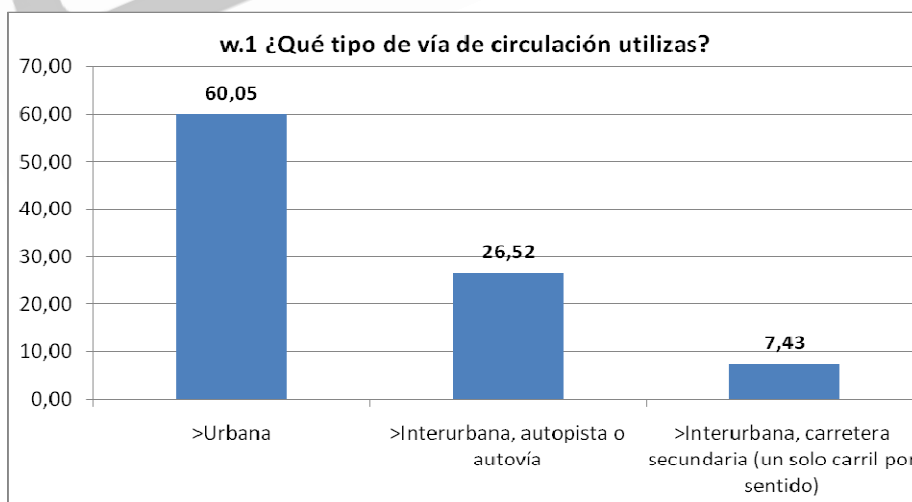
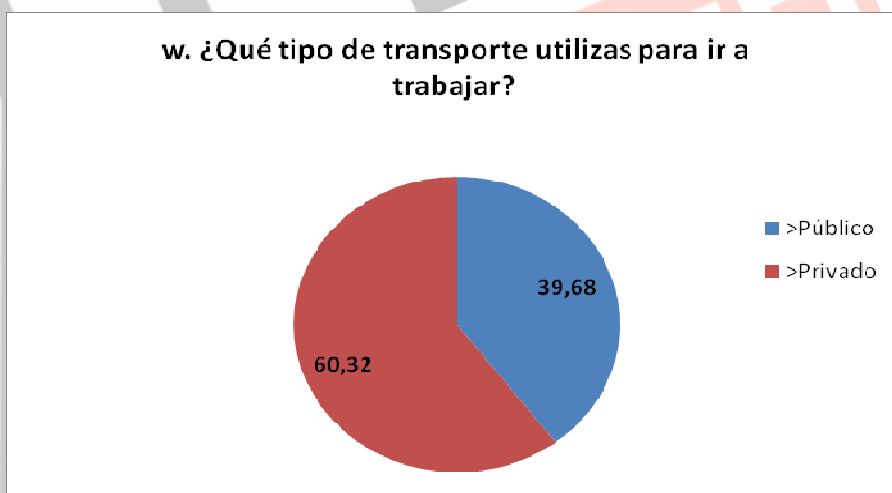
**q. ¿Crees que estás aceptando más presión para mantener tu puesto de trabajo con la actual crisis?**

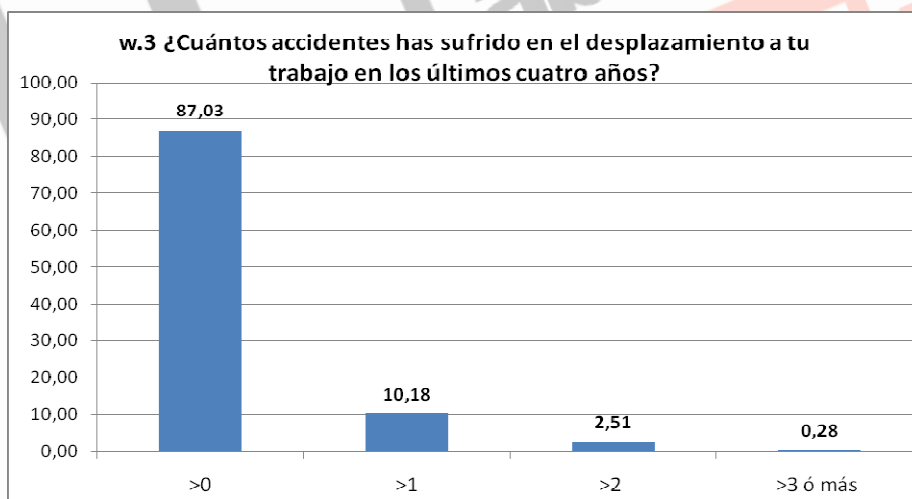
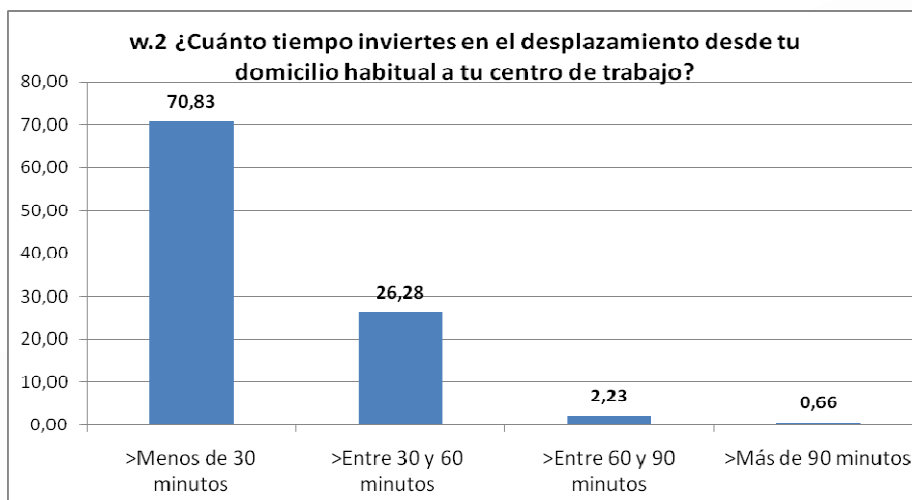




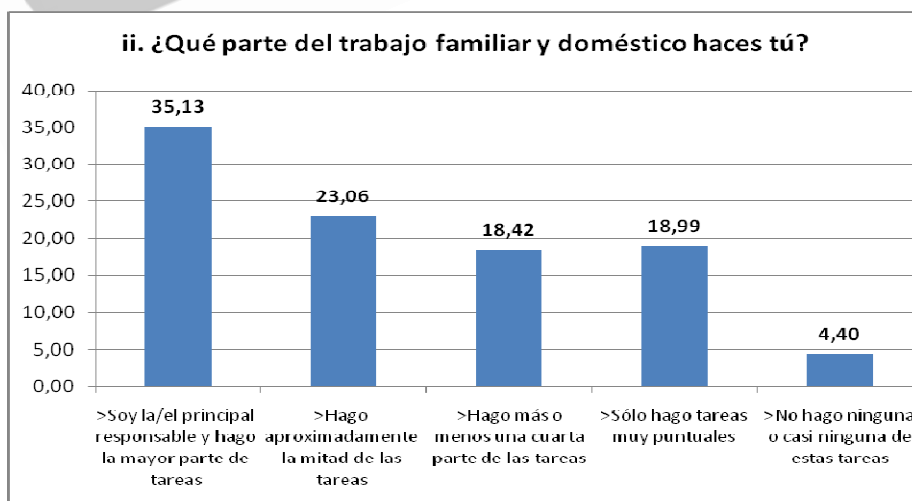


**Movilidad**

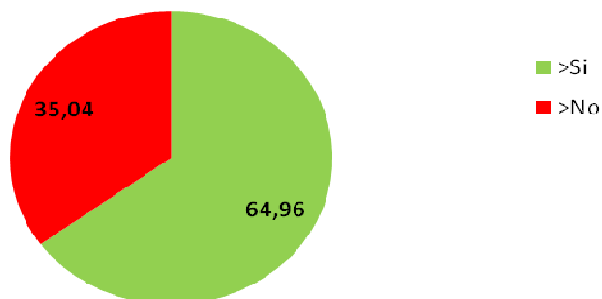




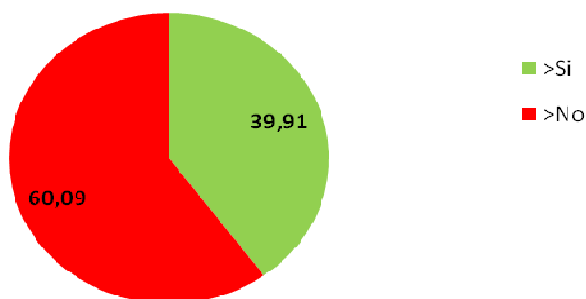
**Igualdad**



jj. ¿Se respeta la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres...?



kk. ¿La mujer está representada en puestos de decisión y gestión en la misma proporción que en el resto de ocupaciones?



### Fármacos

ff. ¿Cuántos fármacos tomas al día....?

