

Evaluación de los Riesgos Psicosociales

Deutsche Bank España

Extracto de los resultados - 2022

Definición de Riesgos Psicosociales



#CCOOntigo,
sindicato Global,
sindicalismo Personal

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

INSST (1)

(1) El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST) es el órgano científico técnico especializado de la Administración General del Estado que tiene como misión el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

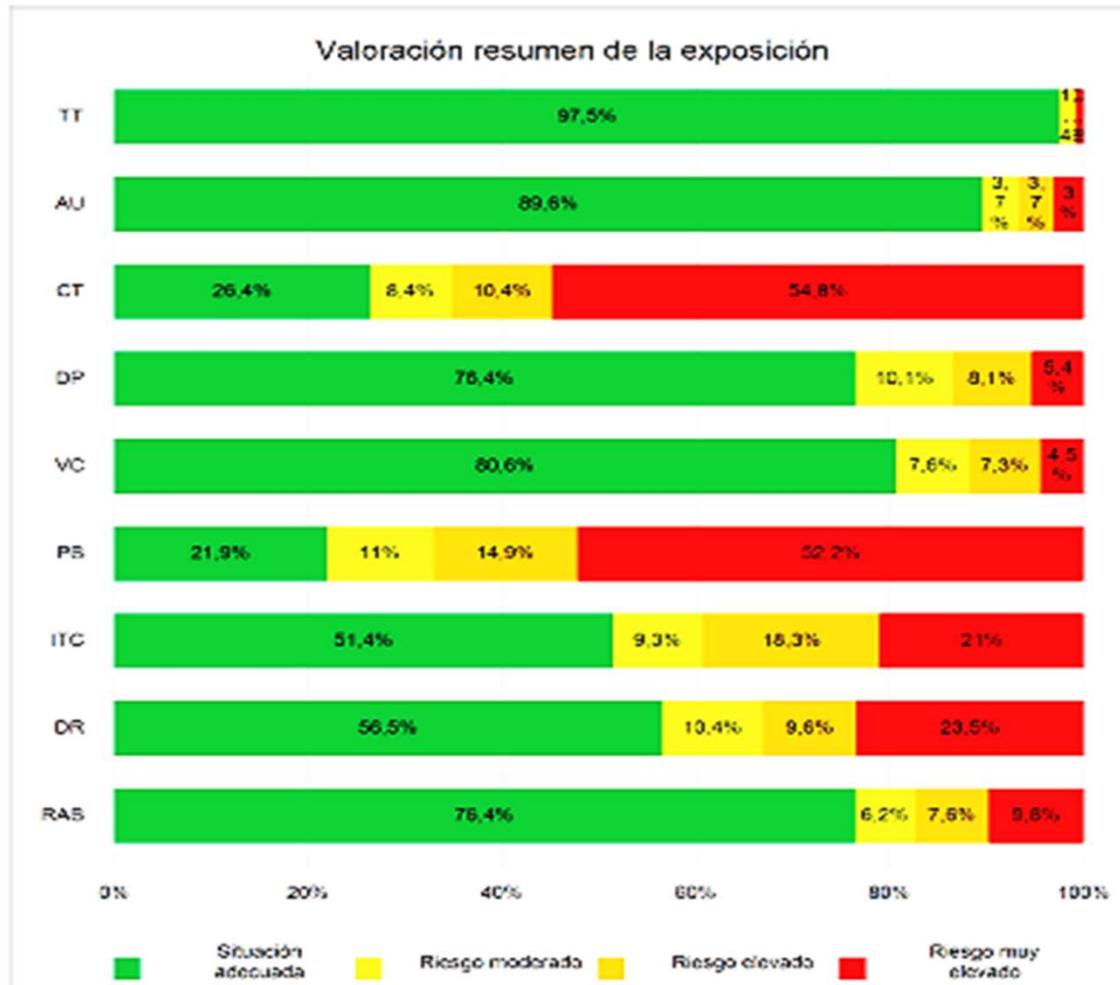
Cronograma de acciones

- **Denuncia** de CCOO a DB ante los tribunales
- Reuniones de **coordinación**: segundo semestre 2018
- Jornada de formación al CUSS: septiembre 2018
- Aplicación de los **cuestionarios grupo piloto**: enero 2019
- Aplicación de los **cuestionarios Red**: mayo 2019
- Aplicación **cuestionarios SSCC**: noviembre 2019
- Presentación de **informes Preliminares al CUSS**: octubre 2019/ febrero de 2020
- Suspensión de acciones aprovechando **la Pandemia**: 2020-2021
- **Entrevistas**: abril/mayo de 2022

2017

2022

Resumen Edificios Corporativos (todas las Divisiones)

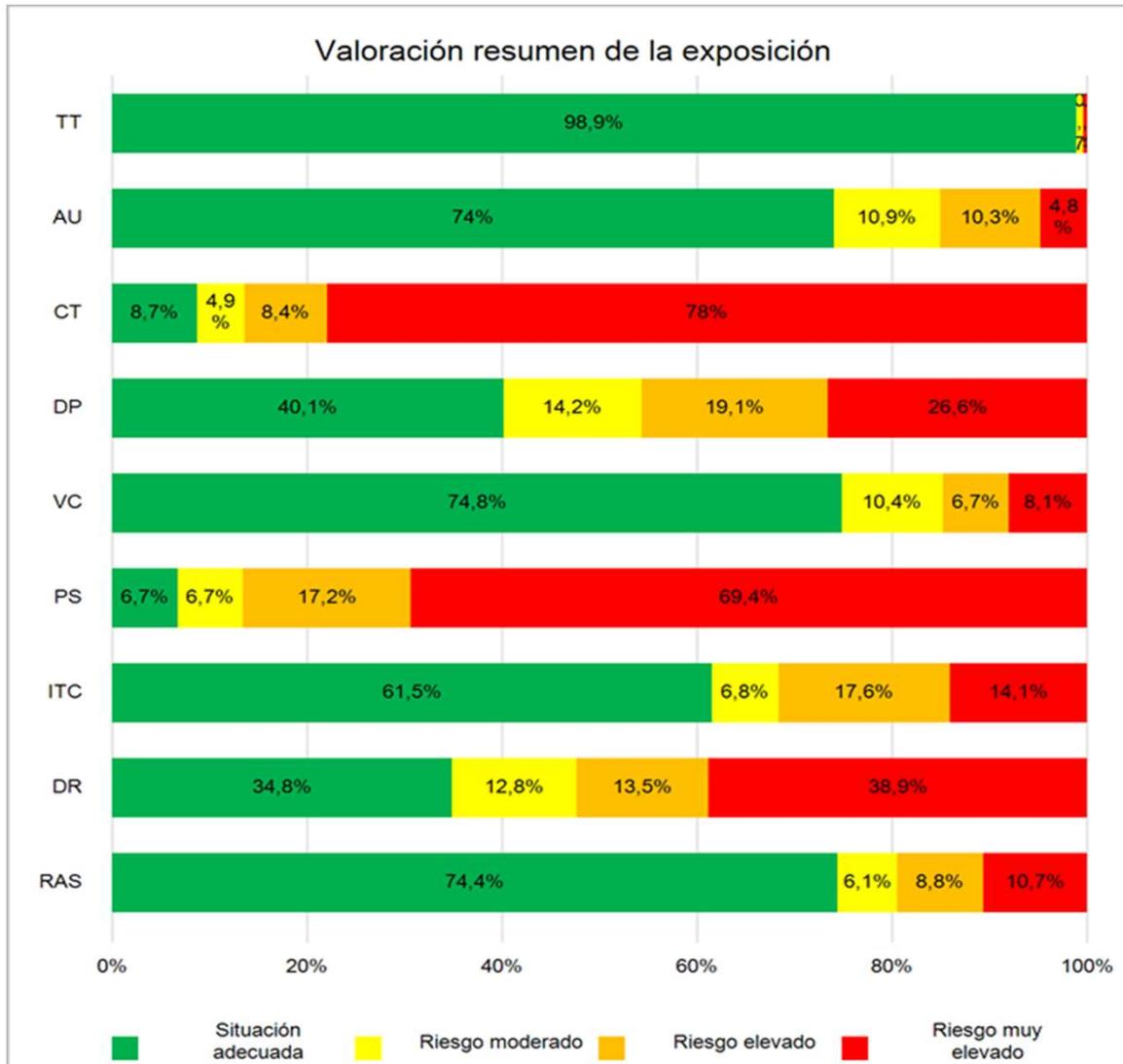


#CCOOntigo,

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

Riesgo	Color
Muy elevado	
Elevado	
Moderado	
Situación adecuada	

Resumen Red de Oficinas (solo IPB)



#CCOOntigo,

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

Riesgo	Color
Muy elevado	Red
Elevado	Orange
Moderado	Yellow
Situación adecuada	Green

Consideraciones generales

- Existe un nivel de exposición a riesgos psicosociales elevado, si bien hay factores de riesgo que son inherentes a la propia actividad profesional como iremos desarrollando en las páginas siguientes del presente informe, y otros que se encuentran en una situación Tolerable que pueden actuar como elementos de compensación de los riesgos.
- Los resultados obviamente en ningún caso presuponen que todas las empleadas/os evaluados tengan una situación de riesgo determinada, sino que la probabilidad de que dichos riesgos estén presentes en las unidades de análisis que se establecieron es elevada.
- Las variables de género y antigüedad no muestran diferencias significativas salvo algunos factores puntuales, incrementando la probabilidad de riesgo en paralelo a la edad, e inversamente la dificultad o la carga salvo por los problemas que se pudieran derivar del envejecimiento de los trabajadores.

- **Estrés Laboral:** los factores que más inciden en el mismo, son los de carga de trabajo, autonomía, y en menor medida participación/supervisión y Tiempo de Trabajo. Ello es fruto de que generan en situación de riesgo por sobrecarga, incertidumbre, inseguridad, problemas de gestión del tiempo, etc.
- **Violencia en el lugar de trabajo:** los factores que más inciden en este apartado sería el de Relaciones y Apoyo Social, Participación / Supervisión, y en menor medida desempeño de rol. Ello es fruto de que generan impactos emocionales, conflictos interpersonales, exposición social, y situaciones de que pueden derivar en supuestos de conflictos entre las compañeras/os o supuestas situaciones de agresión o acoso.
- **Fatiga derivada de la ordenación el tiempo de trabajo:** los factores que más inciden en el son Tiempo de Trabajo, Autonomía y Carga de Trabajo y en menor medida desempeño de rol. Ello es fruto de las consecuentes dificultades para la gestión del tiempo, presión de plazos, percepción de falta de descanso, incremento de la sensación de fatiga laboral, etc.

Desglose por nivel de riesgo en Ed. Corporativos

FACTORES	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy Elevado
 Carga de Trabajo	26,4 %	8,4 %	10,4 %	54,8 %
Participación / Supervisión	21,9%	11 %	14,9 %	52,2 %
Desempeño de rol	56,5 %	10,4 %	9,6 %	23,5 %
Interés por el trabajador / Compensación	51,4 %	9,3 %	18,3 %	21 %
Variedad / Contenido del Trabajo	80,6 %	7,6 %	7,3 %	4,5 %
 Relaciones y Apoyo Social	76,4 %	6,2 %	7,6 %	9,8 %
Demandas Psicológicas	76,4 %	10.1 %	8,1%	5,4 %
Tiempo de Trabajo	97,5 %	1,4 %	0 %	1,1 %
Autonomía	89,6 %	0 %	3,7 %	3 %

Desglose por nivel de riesgo en la Red de Oficinas

FACTORES	Adecuado	Moderado	Elevado	Muy Elevado
Carga de Trabajo	8,7 %	4,9 %	8,4 %	78 %
Participación / Supervisión	6,7%	6,7 %	17,2%	69,4 %
Desempeño de rol	34,8%	12,8 %	13,5 %	38,9 %
Demandas Psicológicas	40,1%	14,2 %	19,1%	26,6 %
Interés por el trabajador / Compensación	61,5%	6,8%	17,6%	14,1%
Relaciones y Apoyo Social	74,4%	6,1%	8,8%	10,7%
Autonomía	74%	10,9 %	10,3%	4,8%
Variedad / Contenido del Trabajo	74,8%	10,4%	6,7%	8,1%
Tiempo de Trabajo	98,9%	0,7%	0%	0,4%

Aspectos a considerar – Carga de Trabajo

En el **análisis realizado de los perfiles descriptivos** de SSCC, en los resultados del análisis descriptivo de la muestra general, el 50% indica que “siempre o casi siempre”, debe trabajar con rapidez y atender a múltiples tareas. El 61% indica que la intensidad de la atención es “alta”. El 41% indica que “a menudo” se dan interrupciones. El 57% indica que la carga de trabajo es “elevada”.

En el **análisis realizado de los perfiles descriptivos** de RED, en los resultados del análisis descriptivo de la muestra general, se observa un alto porcentaje de respuesta en la opción “Muy Alta” y “Alta” en el ítem Intensidad de la Atención y en el ítem Cantidad del trabajo la opción de respuesta más elegida es “Elevada”. Se obtienen puntuaciones elevadas en la opción “Siempre o casi siempre” y “A menudo” en los Ítem “Atención a múltiples tareas”, “Tiempo de trabajo con rapidez” y “Aceleración de ritmo de trabajo”.

En el **análisis cualitativo** de las entrevistas clave de comprobación realizadas, así como el análisis de las observaciones obtenidas mediante el cuestionario del Fpsico, se observa que mayoritariamente se percibe sobrecarga de trabajo asociada a la cantidad de tareas a desempeñar y el volumen de trabajo asignado, en relación al número de trabajadores existente.

Muestra de acciones propuestas - 1

- ❑ *Revisar las planificaciones y organización de las cargas de trabajo, el número de recursos disponible para mejorar procedimientos y detectar los puestos que necesiten apoyos puntuales para que puedan recibir refuerzos en esas situaciones.*
- ❑ *Programar el volumen de trabajo y el tiempo necesario para su desarrollo. Estudiar los tiempos de respuesta del trabajo (servicios, por tareas, proyectos, actividades, objetivos,) para ajustar la carga de trabajo en momentos puntuales.*
- ❑ *Analizar las causas por las que los tiempos asignados a la realización de las tareas pudieran resultar ser escasos, con el objeto de adecuarlos convenientemente.*
- ❑ *Valorar la incorporación de nuevos recursos en aquellos puestos en los que la exposición a la sobrecarga es elevada de forma continua, de modo que exista un adecuado equilibrio entre la carga de trabajo, recursos y herramientas eficaces.*
- ❑ *Evitar, en la medida de lo posible, los trabajos que requieran esfuerzos intensos y continuados. Si no fuera posible, procurar estructurar la asignación de tareas con el fin de distribuir las equilibradamente entre los trabajadores.*
- ❑ *Revisar la distribución de la carga administrativa.*

Muestra de acciones propuestas - 2

- ❑ *Revisar los procedimientos de trabajo para evitar la percepción de incongruencias, modificando e informando de los cambios, de aquellos aspectos que incrementen esta percepción de incompatibilidad (instrucciones de trabajo contradictorias, duplicidad de actuaciones etc.).*
- ❑ *Establecer criterios, en la medida de lo posible, estables para la consecución de objetivos, (que deberían ajustarse a la actualidad conforme a los recursos y medios disponibles en el momento de su implantación, considerando además que al menos, en parte de ellos, el trabajador pueda realizar acciones directas para la consecución de los mismos). Aportar además la información a los trabajadores con tiempo suficiente para que los trabajadores puedan alcanzarlos.*

Anexo – Definición de factores de riesgo

Factor de Riesgo	Definición
Contenido del trabajo	Este factor tiene que ver tanto con algunos aspectos del diseño de la tarea (la cual define las exigencias de la misma y su forma de ejecución) como con el significado que tiene para quien la realiza, manteniendo ambas cuestiones una relación íntima entre sí.
Carga y ritmo de trabajo	Este factor tiene que ver con los aspectos que definen tanto la cantidad de trabajo como los aspectos cualitativos del mismo así como con el ritmo de trabajo y sus condicionantes y con cuestiones como los niveles atencionales requeridos para la ejecución de las tareas.
Tiempo de trabajo	Este factor hace referencia a la dimensión temporal del trabajo, que incluye cuestiones como la cantidad de tiempo trabajado, distribución, descansos entre jornadas y pausas en el trabajo, horarios atípicos, etc. La organización del tiempo de trabajo mantiene una relación directa con ciertos desordenes fisiológicos (por ejemplo, la fatiga o los derivados del trabajo a turnos y nocturno) y puede afectar también áreas de la vida privada del trabajador cuando dificulta la conciliación del tiempo de trabajo con los tiempos de la organización familiar y social.
Participación y control	Este factor hace alusión a la capacidad y posibilidad que el trabajador tiene para participar en la toma de decisiones sobre distintos aspectos del desempeño y organización del trabajo de forma que pueda ejercer sobre ellos un cierto grado de control y autonomía. La autonomía en la toma de decisiones y el control son cuestiones muy importantes en el diseño de tareas y organización del trabajo. Las experiencias de bajo control en el trabajo (baja autonomía de decisión) se han asociado en muchas ocasiones con experiencias de ansiedad, depresión, estrés y otros daños.
Desempeño de rol	Este factor engloba todas aquellas cuestiones relacionadas con la definición de funciones, responsabilidades, objetivos de los puestos de trabajo así como las relaciones funcionales con otras unidades de la organización, es decir, con la definición de cometidos de cada puesto.
Desarrollo profesional	Este factor recoge aquellas cuestiones que afectan a la posición de un trabajador respecto a su organización en términos de pertenencia a la misma, crecimiento, oportunidades dentro de la misma y también a la consideración de equidad entre lo que el trabajador aporta y lo que recibe de su organización. Cuestiones como la ausencia de desarrollo profesional, inseguridad contractual o inadecuado equilibrio entre lo aportado por el trabajador y la compensación que por ello obtiene son fuentes importantes de estrés.
Relaciones interpersonales/a apoyo social	Este factor se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno laboral. El concepto de "apoyo social" como moderador del estrés se deriva de forma directa de estas relaciones. Las relaciones interpersonales pueden proyectarse dentro de la organización (entre compañeros, con mandos o subordinados) o hacia afuera (clientes, proveedores) y pueden ser origen de situaciones conflictivas de distinta naturaleza.
Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos	La interacción entre el trabajador y los equipos, máquinas, herramientas, software que se utilizan para el desempeño de las tareas pueden generar ciertos problemas si se producen algunos desajustes en el uso o funcionamiento de los mismos. Este factor engloba aquellas cuestiones que tienen que ver con el diseño de equipos, su funcionamiento, sus exigencias sobre el trabajador, etc. El desempeño del trabajo en condiciones de entorno físico inadecuado puede ser en sí mismo estresante. Igualmente ocurre con el hecho de ejercer trabajos peligrosos o trabajar con equipos o materiales que en sí mismo son nocivos.

Notas



