FACTORES PSICOSOCIALES y TECNOESTRÉS

RESULTADOS GLOBALES REEVALUACION

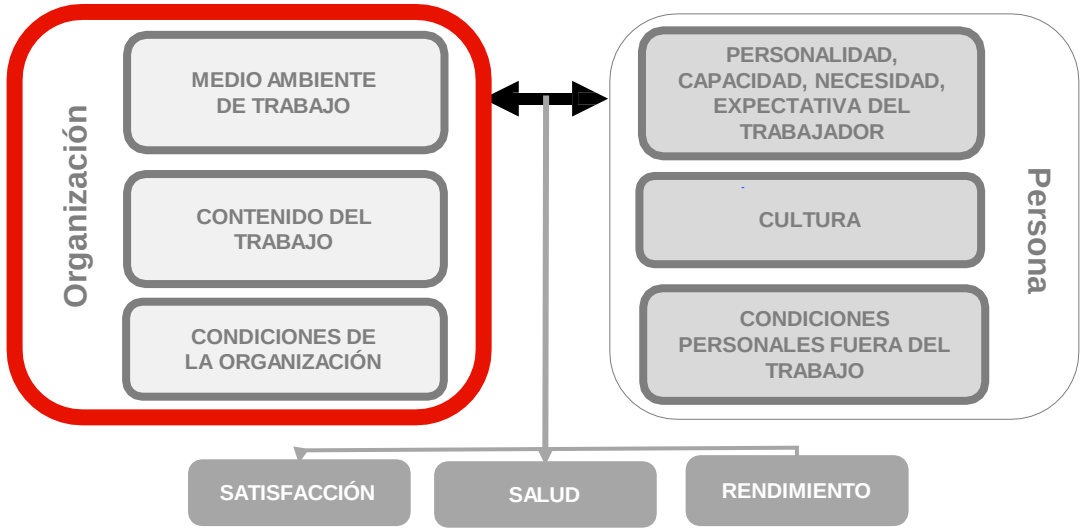
Febrero 2024

Servicio de Prevención Mancomunado

Factores Psicosociales

Conceptos Generales

EVALUACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES
Conceptos generales



"Condiciones que se encuentran ***presentes en una situación laboral*** *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 de su trabajo"*

(INSHT - Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo)

- **Compromiso estratégico y Obligación legal** de realizar la Evaluación de Riesgos Psicosociales atendiendo a la Ley 31/1995, de PRL.
- **Objetivo de la Evaluación:** hacer un diagnóstico de las condiciones de trabajo que permita, en el caso que se identifiquen situaciones de riesgo, adoptar actuaciones globales y/o diferenciadas para mejorarlas.
- Se **evalúan las condiciones de trabajo, no de la persona.** El tratamiento y análisis de la información es colectivo y se presentan los resultados de forma agregada.
- **A mayor participación mayor nivel de objetividad en los resultados.** Valoración de las condiciones psicosociales basada en la percepción que cada trabajador tiene sobre diferentes ámbitos de la organización.

EVALUACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES

Metodología de evaluación. FPSICO 4.1.

- **Metodología de evaluación aprobada** Representación de la Empresa, Representación Social y el SPM / HSEQ en Comisión de Participación el 17/02/2016.
- Instrumento de evaluación **elaborado por el INSST y homologado por los distintos organismos oficiales.**
- **Interrelación entre factores psicosociales atendiendo a:**

  efecto aditivo: a mayor cantidad de aspectos desfavorables, más comprometida estará la realidad psicosocial de las personas trabajadoras.

  efecto modulador: situaciones desfavorables se ven "compensadas" por aquellos factores valorados como favorables por las personas trabajadoras.

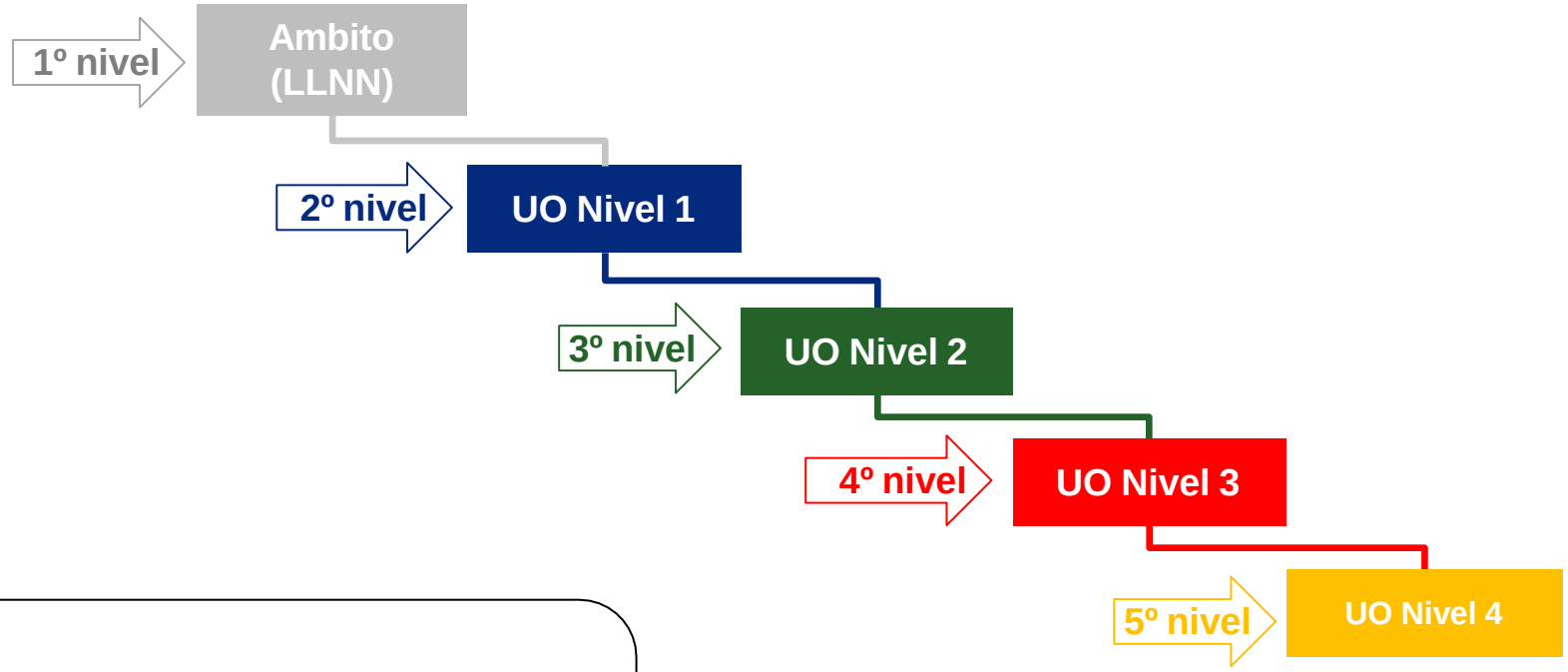
AUTONOMÍA (AU) **Temporal:** posibilidad de gestionar tiempos de descaso y ritmo laboral y **Decisional:** Distribución tareas, método, …	**CARGA DE TRABAJO (CT) Presiones de Tiempo**, **Cantidad & Dificultad de la tarea** Y **Esfuerzo de Atención**	**DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP) Demandas Cognitivas** y **Demandas Emocionales:** requerimiento trato personas, ocultación de emociones…
DESEMPEÑO DEL ROL (DR) Claridad del Rol, Ambigüedad del Rol y Sobrecarga del Rol	**VARIEDAD DE CONTENIDO (VC)** Trabajo rutinario o variado, contribución y reconocimiento del trabajo	**TIEMPOS DE TRABAJO (TT)** Como repercute el Tiempo de Trabajo en la Conciliación personal …
PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN (PS) Participación: posibilidad de influencia o intervenir y **Supervisión:** tipo de control / supervisión.	**INTERÉS POR EL TRABAJADOR / COMPESACIÓN (ITC)** Información facilitada , desarrollo profesional , salario, equilibrio esfuerzo / recompensa, formación …	**RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS).** Apoyo social y emocional por los responsables y/o compañeros: resolución de conflictos, violencia o discriminación,

EVALUACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES
Unidades de Análisis. Criterios

Grupos análisis igual o mayor a 8 empleados/as

Al menos 3 niveles de agregación LLNN - N1- N2

Análisis de resultados por:
Ocupaciones/grupo de ocupación
Unidades organizativas de primer nivel
Unidades organizativas de segundo (y hasta cuarto) nivel



EVALUACIÓN FACTORES PSICOSOCIALES

Interrelaciones

Uds. Negocio

Repr. Social

P&O
People Partner

SPM
otras áreas

P&O
otras áreas

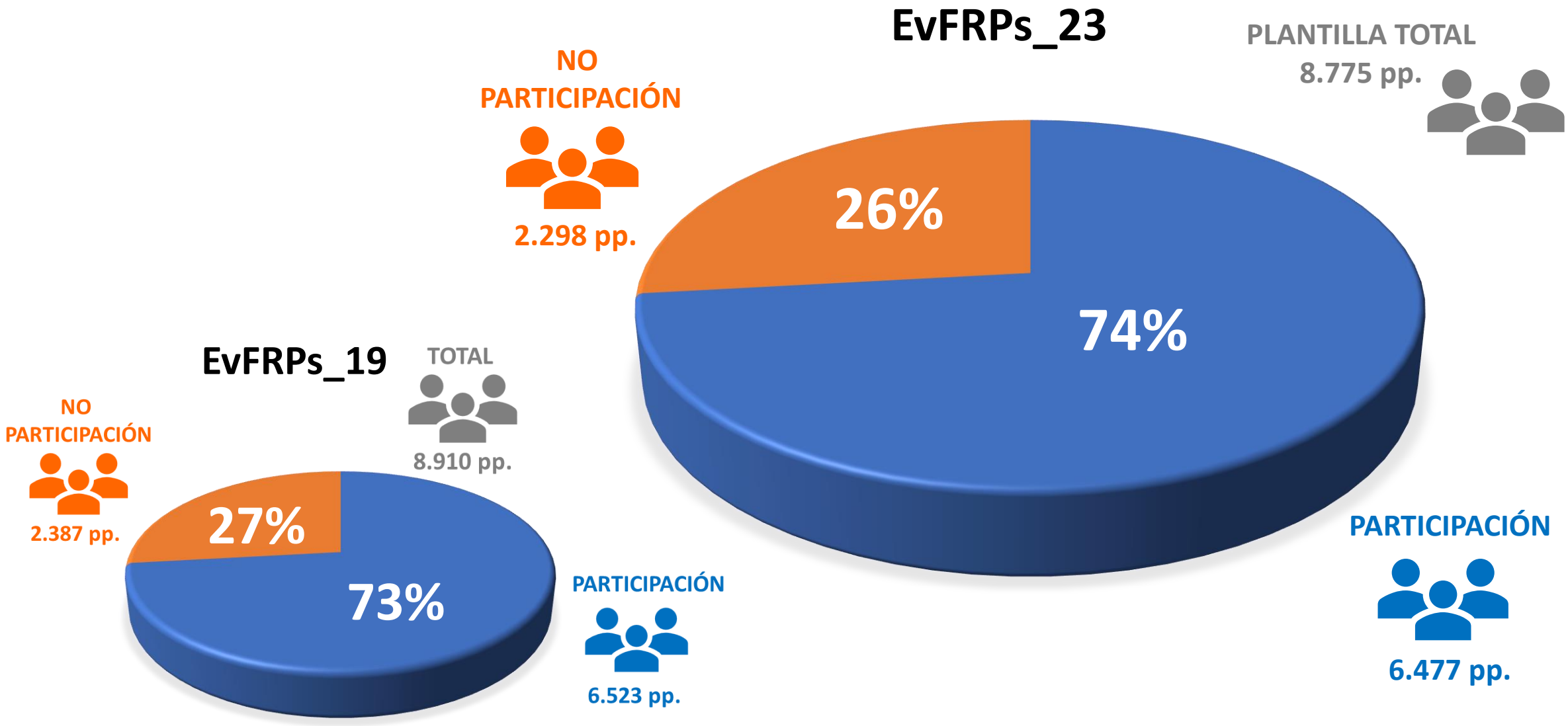
SPM – Área de Psicosociales
Servicio de Prevención Mancomunado

Evaluación Factores Psicosociales

Participación

Visión general y mapa de riesgos

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA
Participación



RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Datos generales de participación

Línea de negocio	Población	Participación	% de Participación
Enel Green Power & TG	2.444	1.747	71%
EGP	646	481	74%
GENERACION	904	667	74%
GESA	296	201	68%
Nuclear	17	16	94%
UNELCO	581	382	66%
Enel Grids	2.768	2.064	75%
Enel X Global Retail	247	189	77%
Energy and Commodity Manag.	259	183	71%
Global Customer Operations	407	283	70%
Global Digital Solutions	526	419	80%
Global e-Mobility	109	62	57%
Market	792	577	73%
Procurement	109	94	86%
Staff	997	775	78%
AFC	395	271	69%
Audit	30	25	83%
Communications	54	45	83%
European Affairs	2	2	100%
Innovation & Sustainability	58	44	76%
Institutional Affairs & Regulatory	97	71	73%
LCA	78	61	78%
Multi Business Line	28	19	68%
People and Organization	255	237	93%
Staff-Services & Security	117	84	72%
TOTAL	**8.775**	**6.477**	**74%**

Dónde: España

A quién: Personal contratado que realiza su actividad en España

Cuándo: 11 septiembre - 24 de octubre 2023

Ámbito de análisis: Unidades de Análisis definidas y acordadas con la RS, SPM / HSQ y P&O del Negocio

Cómo: Cuestionario oficial (INSSL) + 2 Preguntas Abiertas (condiciones psicosociales y Propuestas de Mejora)

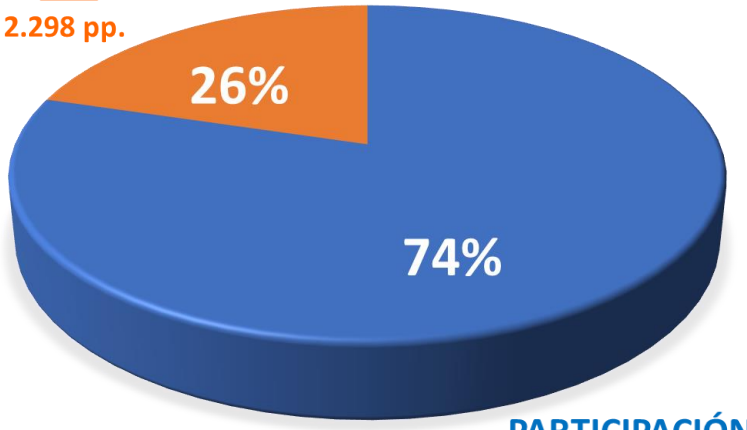
RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Participación Género y Edad

TOTAL
8.775 pp.

NO PARTICIPACIÓN

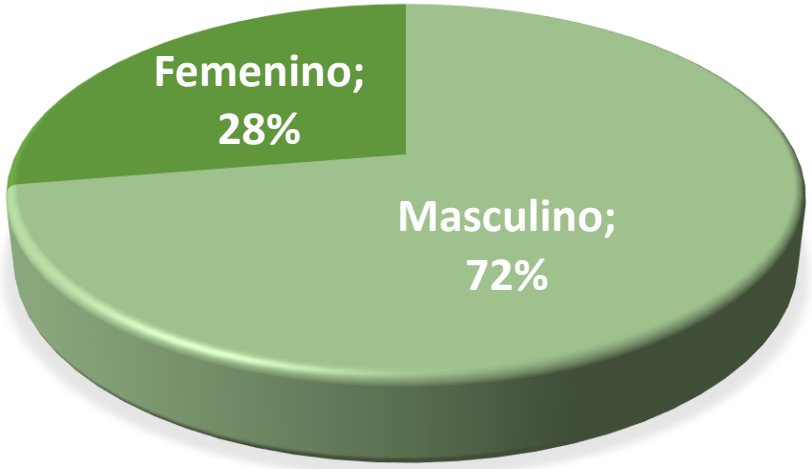
2.298 pp.

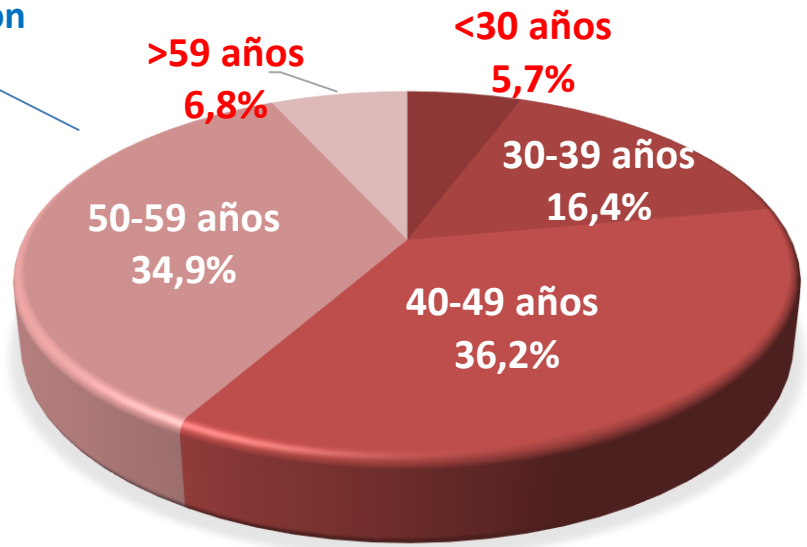


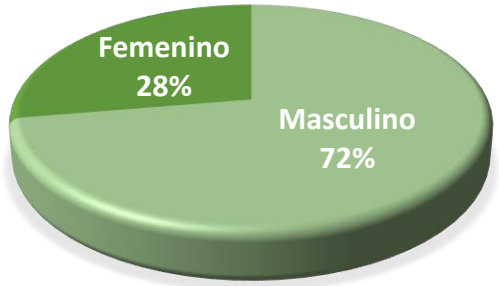
PARTICIPACIÓN

6.477 pp.

Distribución Participación

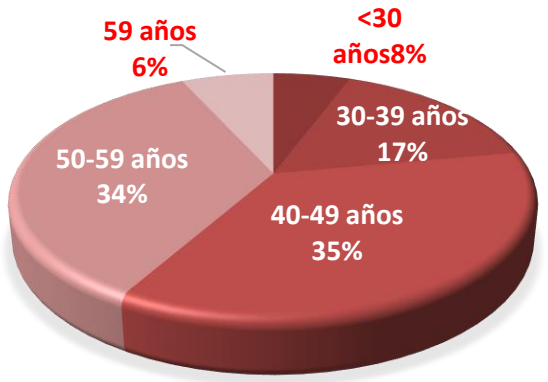






Distribución Plantilla

TOTAL
8.775 pp.



SPM - Área de Riesgos Psicosociales

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Visión general

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS	Población	Muestra	Participación
ERPS 2023	90,3%	91,4%	51,4%	88,0%	88,1%	73,7%	79,0%	63,8%	88,7%	8.775	6.477	74%
ERPS 2020	88,0%	89,5%	51,9%	87,6%	83,4%	78,0%	71,4%	56,4%	83,9%	8.910	6.523	73%
	2,3%	1,9%	-0,5%	0,4%	4,7%	-4,3%	7,6%	7,4%	4,8%	-135	-46	0,8%

TT	Tiempo de Trabajo	DP	Demandas Psicológicas	ITC	Interés por el Trabajador y Compensación
AU	Autonomía	VC	Variedad y Contenido	DR	Desempeño del Rol
CT	Carga de Trabajo	PS	Participación y Supervisión	RAS	Relaciones & Apoyo Social

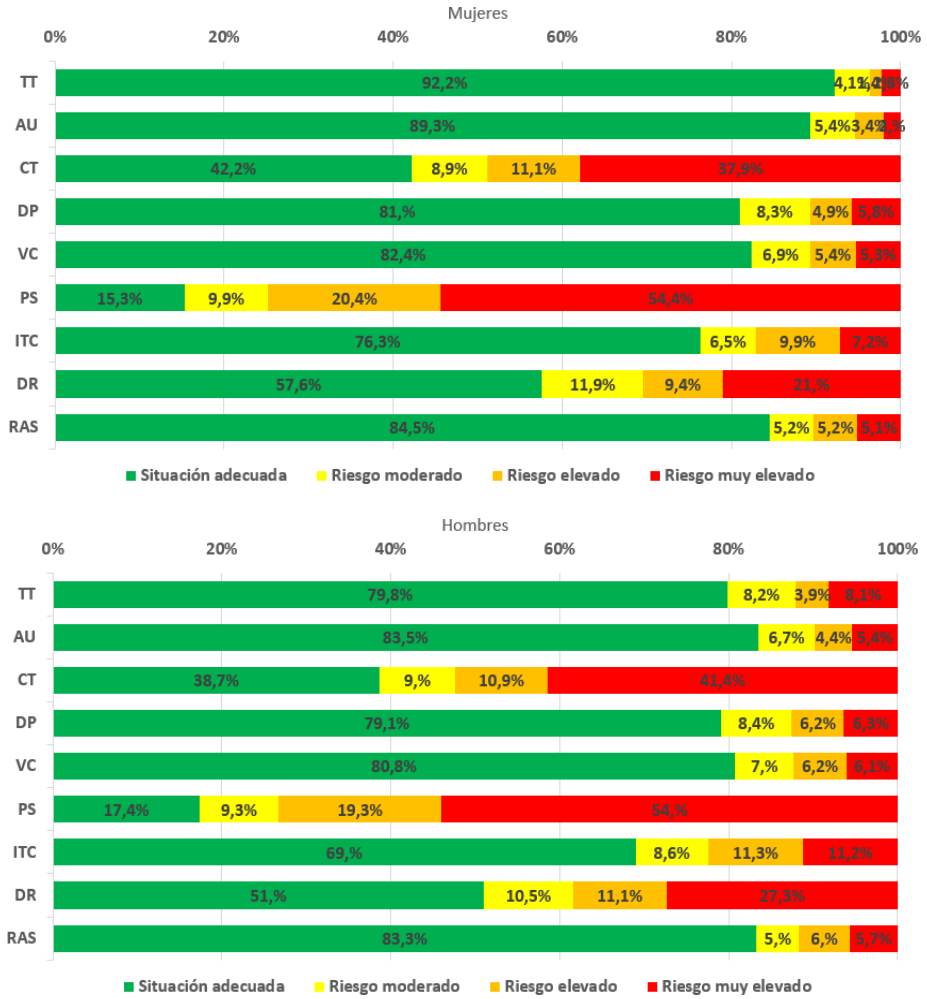
Riesgo Adecuado + Moderado = ó > a 50%

Riesgo Elevado + Muy elevado > 50%

- **Siete de los nueves** factores presentan unos niveles de riesgos adecuados, presentando riesgo elevado los factores **Participación / Supervisión** y **Carga de Trabajo.**
- Si **comparamos con la evaluación del 2020**, observamos que todos **los factores han mejorado ligeramente.**

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Análisis por Género

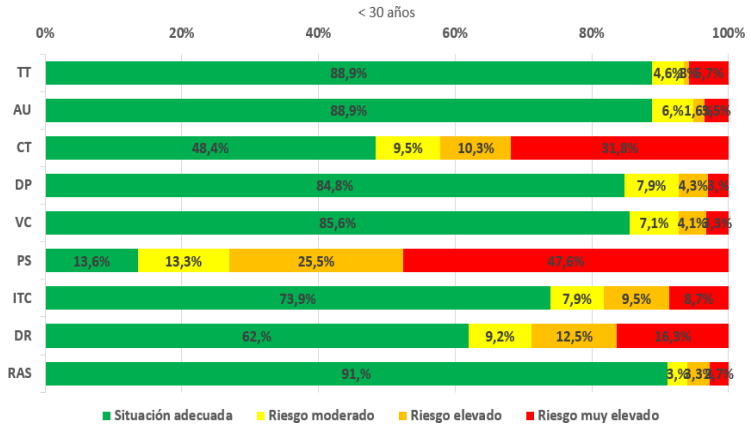


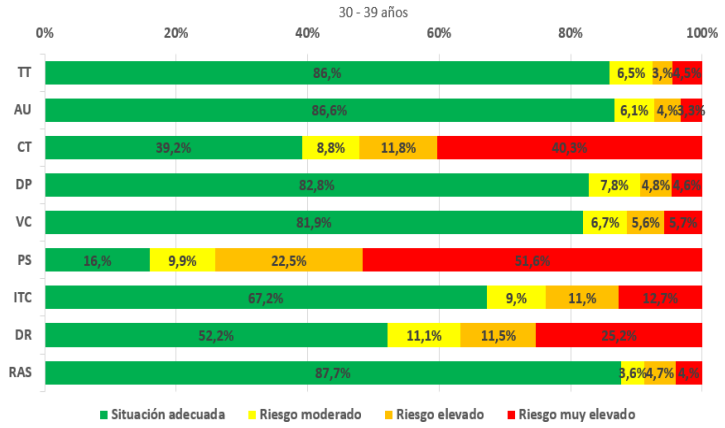
No existen diferencias significativas. En general, las **mujeres tienen una valoración más positiva** de todos los factores. Analizamos los factores:

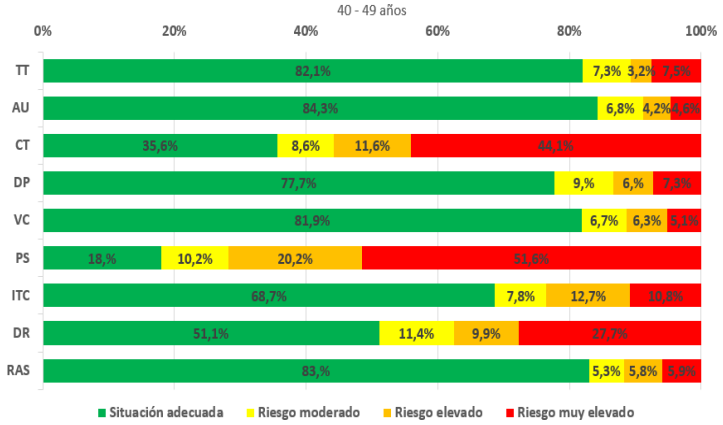
- **Tiempo de trabajo**: **30%** de hombres indican que es frecuente trabajar sábados, domingos o festivos frente al **8%** de mujeres.
- **Autonomía**: **13%** de hombres realiza turno cerrado continuo frente al **3%** de mujeres.
- **Carga de Trabajo: 6%** más de hombres que de mujeres indica que es frecuente que las interrupciones afecten significativamente al desarrollo de su trabajo. **64%** de hombres consideran que la *cantidad de trabajo* es elevada o excesiva frente al **59%** de mujeres.
- **Interés por el trabajador / Compensación**: **48%** de hombres se muestran *insatisfechos / muy insatisfechos* con el *salario* frente al **42%** de mujeres. **65%** de mujeres considera que la *Información proporcionada sobre la empresa* es *adecuada* frente al **59%** de hombres. También hay ligeras diferencias, **60%** de mujeres y **51%** de hombres en la *Información proporcionada sobre la formación*
- **Relaciones y apoyo social: 23%** de mujeres frente al **14%** de hombres indican que *a veces* se sienten *discriminadas.*

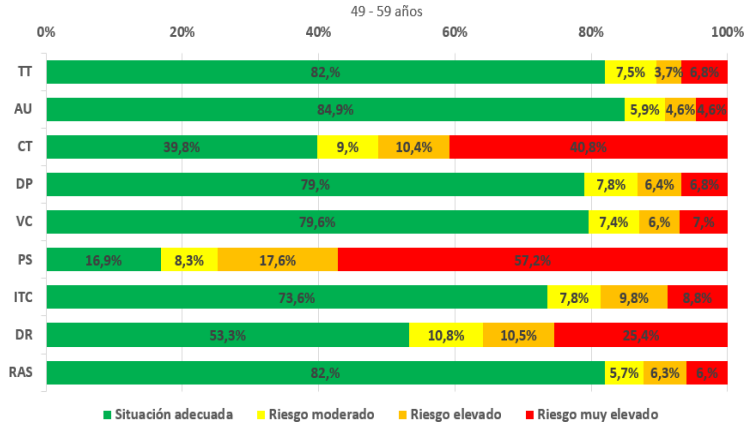
RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

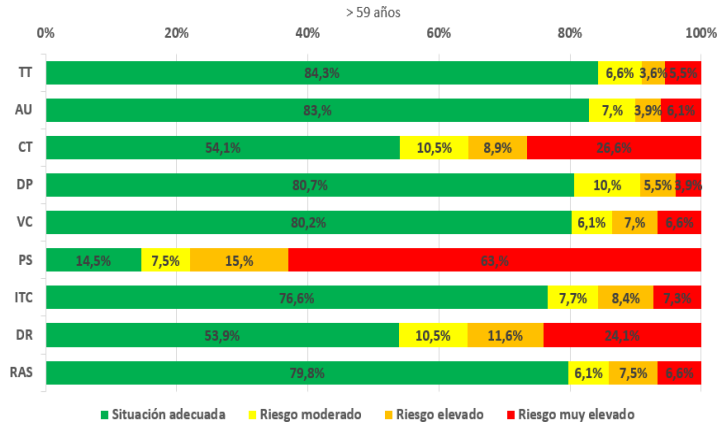
Análisis por Edad









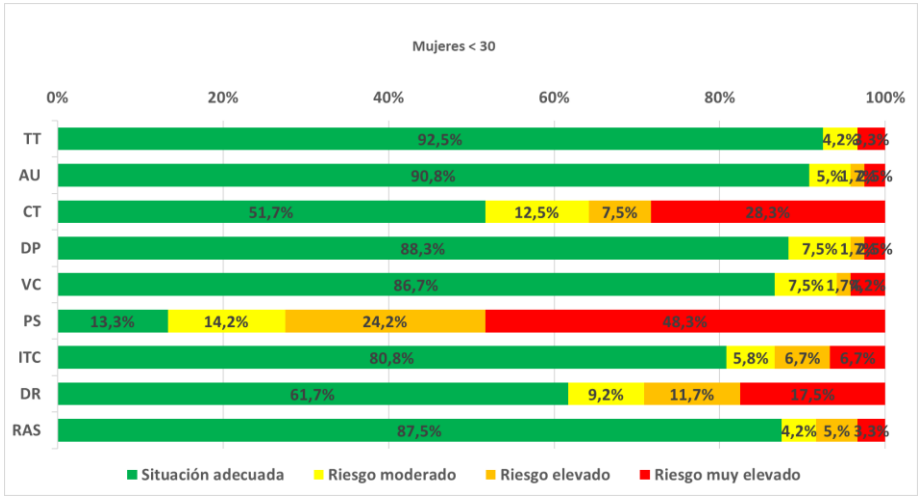


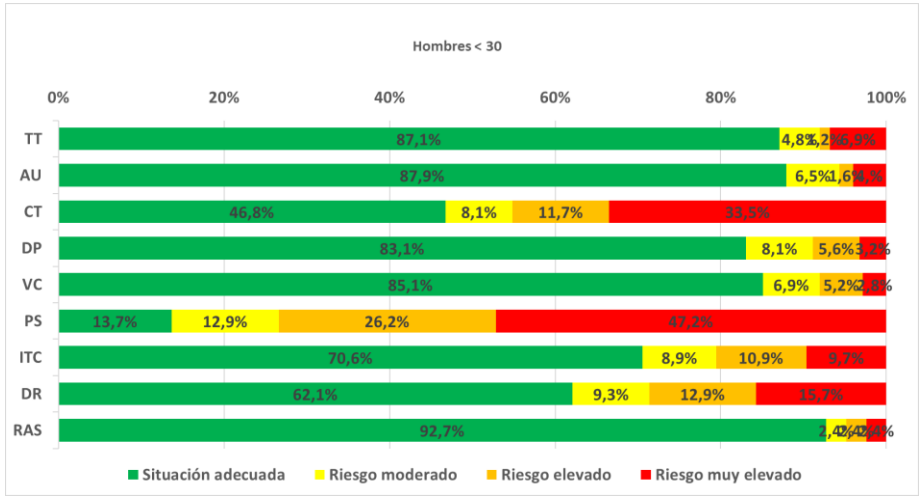
- **Participación / Supervisión** aumenta su valoración negativa con el aumento de la edad.
- **Carga de trabajo** alcanza su máxima valoración negativa entre los *40 a 49 años*, descendiendo en las franjas de más edad

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

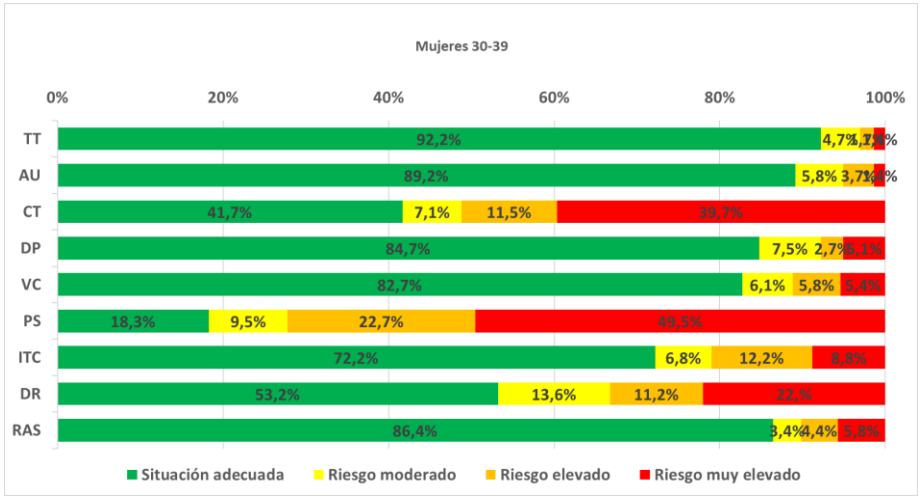
Análisis por Edad y Género

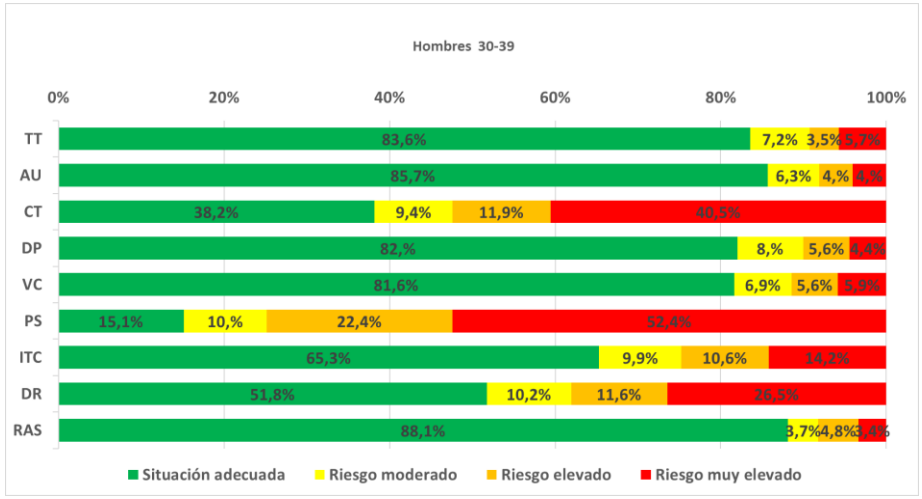
<30 años





30-39 aa.

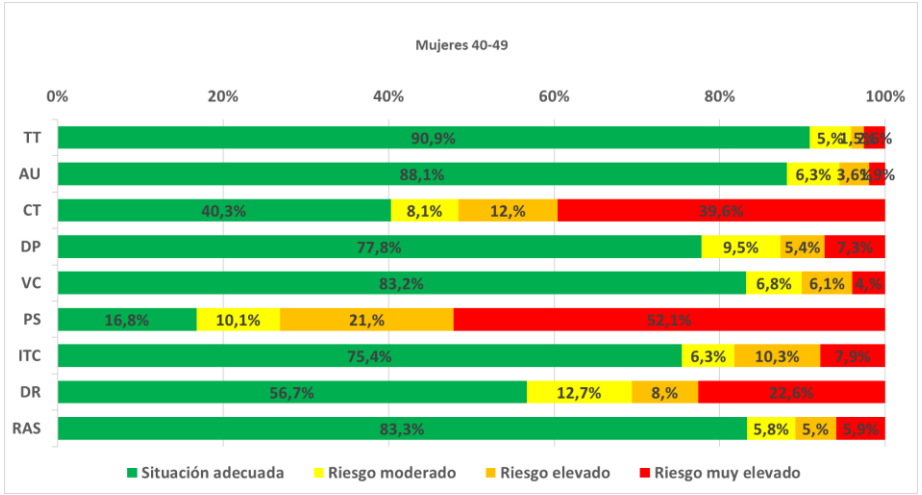


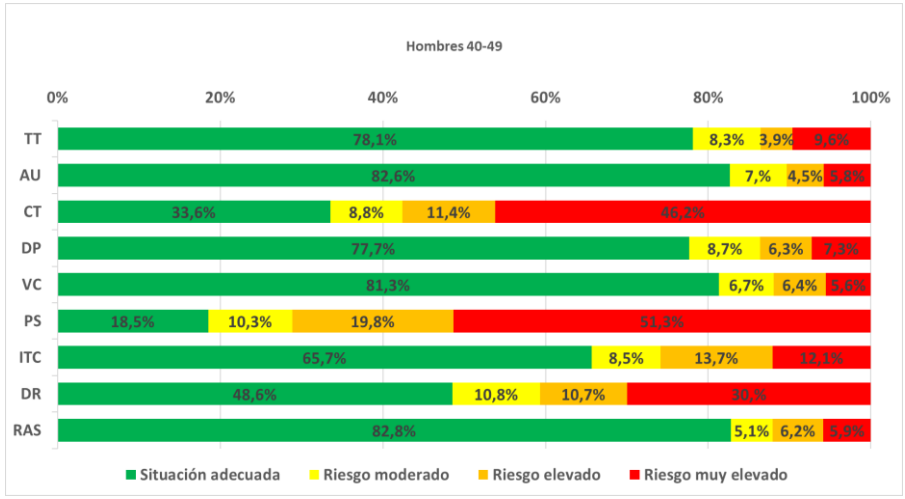


RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

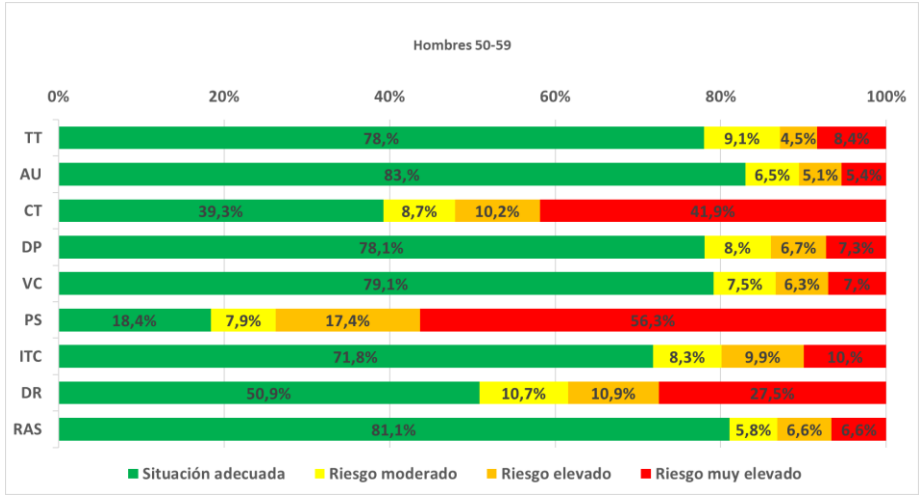
Análisis por Edad y Género

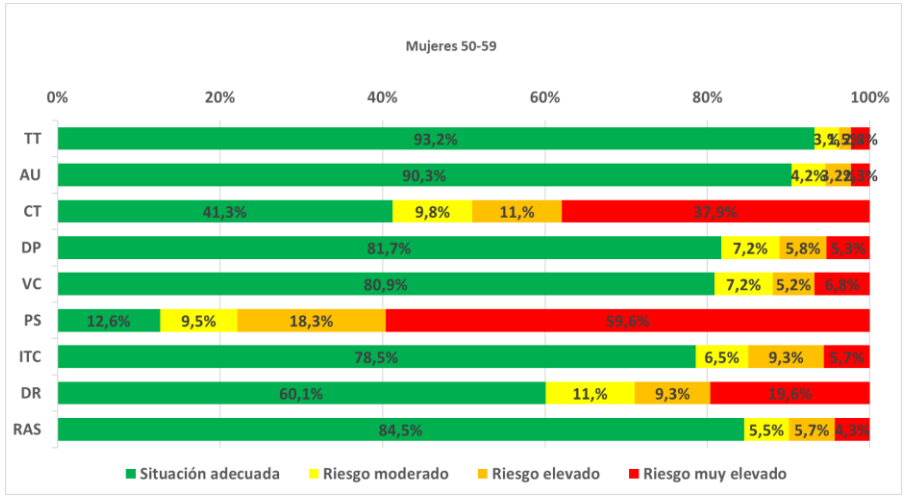
40-49 aa.





50-59 aa.

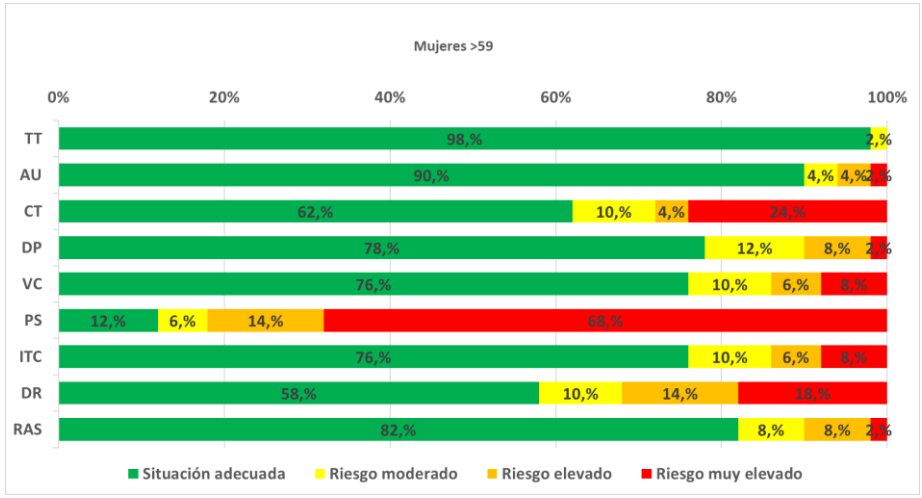


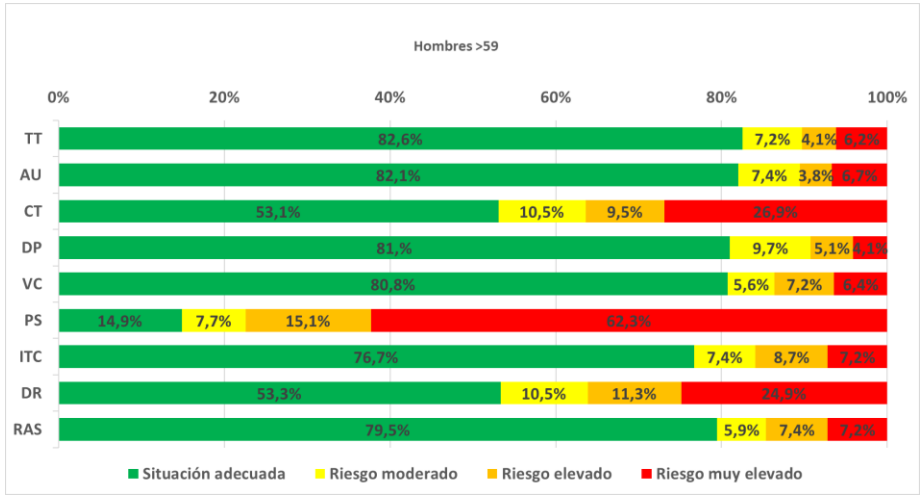


RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Análisis por Edad y Género

>59 aa.





RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Visión general por ámbito funcional

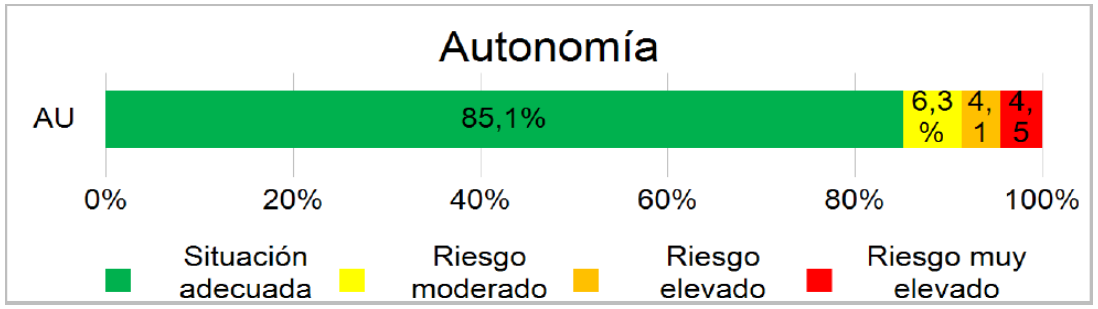
	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS	Población	Muestra	Participación
ERPS 2023	90,3%	91,4%	51,4%	88,0%	88,1%	73,7%	79,0%	63,8%	88,7%	8.775	6.477	74%
ERPS 2020	88,0%	89,5%	51,9%	87,6%	83,4%	78,0%	71,4%	56,4%	83,9%	8.910	6.523	73%
	2,3%	1,9%	-0,5%	0,4%	4,7%	-4,3%	7,6%	7,4%	4,8%	-135	-46	0,8%
Enel Green Power and Thermal Generation	82,1%	87,8%	52,4%	90,4%	90,5%	71,3%	79,5%	61,8%	84,4%	2.444	1.747	71%
Generación	86,4%	90,7%	54,4%	92,1%	91,3%	68,5%	80,8%	62,2%	85,8%	*904*	*667*	*74%*
EGP	96,0%	96,9%	53,4%	90,9%	91,3%	66,3%	82,3%	64,7%	93,6%	*646*	*481*	*74%*
GESA	82,1%	87,8%	52,4%	90,4%	90,5%	71,3%	79,5%	61,8%	84,4%	*296*	*201*	*68%*
UNELCO	64,7%	75,4%	52,1%	87,7%	89,8%	79,8%	74,1%	56,3%	71,7%	*581*	*382*	*66%*
Nuclear	93,8%	93,8%	81,3%	93,8%	68,8%	68,8%	56,3%	68,8%	68,8%	*17*	*16*	*94%*
Enel Grids	91,2%	89,9%	51,6%	88,3%	84,7%	80,4%	76,2%	61,8%	89,8%	2.768	2.064	75%
Enel X Global Retail	96,8%	96,8%	51,3%	83,6%	92,1%	66,7%	79,9%	96,8%	91,0%	247	189	77%
Global e-Mobility	82,3%	93,5%	80,6%	88,7%	91,9%	74,2%	80,6%	54,8%	91,9%	109	62	57%
Market	93,6%	93,6%	61,2%	75,7%	91,2%	70,2%	77,6%	61,7%	90,8%	792	577	73%
Global Customer Operations	97,5%	96,8%	50,5%	83,7%	86,9%	73,1%	81,3%	60,8%	90,5%	407	283	70%
Global Digital Solutions	95,2%	94,5%	57,3%	90,9%	86,9%	74,2%	80,7%	56,8%	89,0%	526	419	80%
Procurement	96,8%	97,9%	54,3%	89,4%	87,2%	71,3%	85,1%	84,0%	94,7%	109	94	86%
Energy and Commodity Management	91,3%	94,0%	54,1%	90,2%	86,9%	86,9%	86,9%	74,9%	88,5%	259	183	71%
Services & Security	97,6%	97,6%	54,8%	86,9%	88,1%	53,6%	83,3%	76,2%	88,1%	117	84	72%
STAFF	95,7%	95,4%	50,3%	91,1%	90,1%	70,8%	84,3%	75,1%	91,6%	997	775	78%
AFC	95,9%	93,0%	52,0%	96,3%	87,1%	76,0%	79,0%	70,8%	92,3%	*395*	*271*	*69%*
Audit	92,0%	96,0%	76,0%	92,0%	92,0%	60,0%	96,0%	76,0%	88,0%	*30*	*25*	*83%*
Communications	97,8%	95,6%	68,9%	77,8%	91,1%	73,3%	84,4%	84,4%	97,8%	*54*	*45*	*83%*
Innovation & Sustainability	90,9%	97,7%	63,6%	97,7%	90,9%	84,1%	70,5%	68,2%	90,9%	*58*	*44*	*76%*
Institutional Affairs & Regulatory	93,0%	98,6%	63,4%	90,1%	94,4%	63,4%	84,5%	81,7%	95,8%	*97*	*71*	*73%*
LCA	90,2%	95,1%	55,7%	90,2%	90,2%	78,7%	80,3%	75,4%	85,2%	*78*	*61*	*78%*
Multi Business Line	100,0%	84,2%	57,9%	73,7%	94,7%	94,7%	73,7%	84,2%	84,2%	*28*	*19*	*68%*
People and Organization	98,3%	97,5%	53,6%	88,2%	91,6%	61,6%	93,2%	78,5%	91,6%	*255*	*237*	*93%*
European Affairs	*No se facilitan datos al tener una población inferior a 5 personas*									*2*	*2*	*100%*

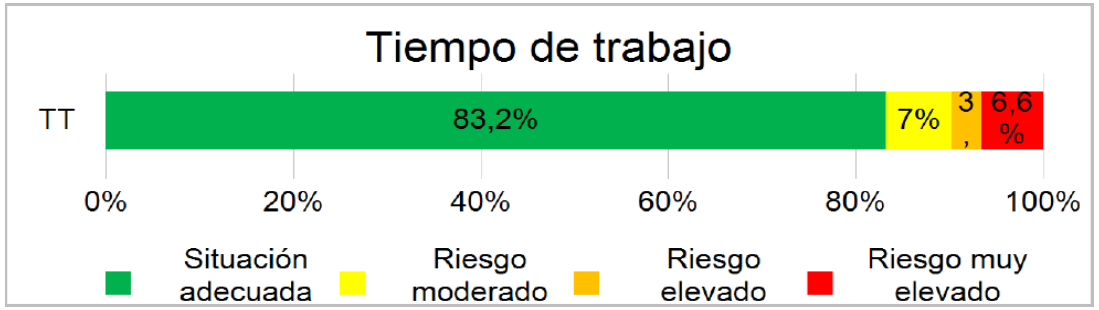
Evaluación Factores Psicosociales

Análisis por factor

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor





85% de las personas se sitúan en un *nivel adecuado***.**

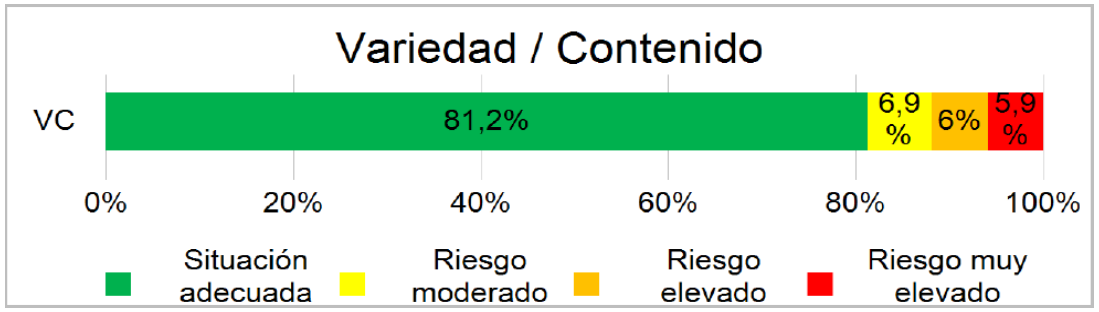
La mayoría considera que *puede gestionar y tomar decisiones tanto en el ámbito temporal* del *ritmo de trabajo* y de los *descansos, como en el ámbito organizacional*, relacionado con la posibilidad de *influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo*.

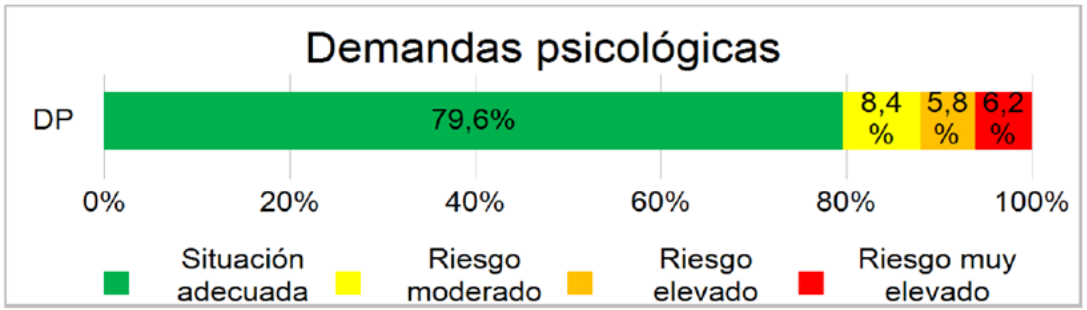
83% de las personas valoran *adecuadas* las condiciones asociadas a este factor.

Manifiestan como positiva la *ordenación y estructuración temporal* de la actividad laboral *a lo largo de la semana y de cada día de la semana* (**88%**)**,** así como la posibilidad de disponer de *tiempo suficiente de descanso semanal* (**96%**) y la posibilidad de *compatibilizar la vida personal y laboral* (**94%**)**.**

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor





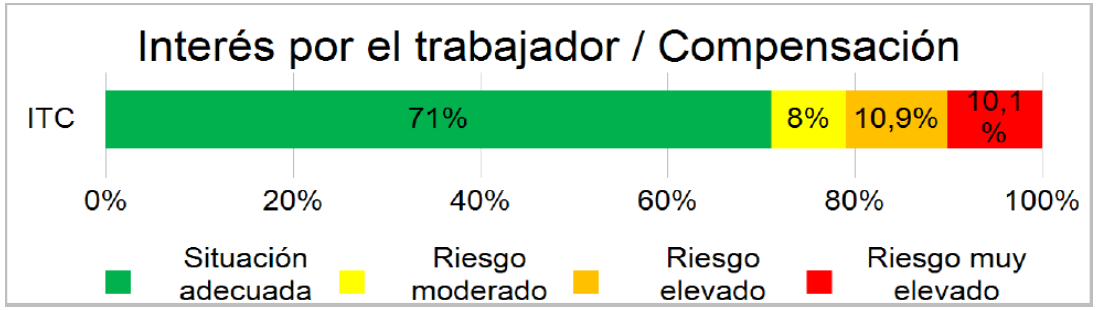
En general, la mayoría de las personas perciben que su *trabajo tiene sentido e importancia*, no es rutinario y es *reconocido / apreciado*, aspectos favorables que sitúan a este factor en un nivel adecuado.

No supone un riesgo para la mayoría de las personas.

- ***Demandas / exigencias emocionales:*** No es frecuente *ocultar emociones ante superiores* (**79%**), *compañeros* (**87%**), *personas ajenas a la empresa* (**81%**). La mayoría (**78%**) no está expuesto a situaciones de *impacto emocional*. El **89%** indica que no es habitual que su trabajo les exija tener que *dar respuestas de carácter emocional.*
- ***Demandas / exigencias cognitivas***: Es habitual que el trabajo implique adquirir *nuevos conocimientos*, *adaptarse a distintas situaciones*, *memorizar información*, *tener iniciativa* y *creatividad*, no supone un problema para la mayoría de las personas.

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor



El **71%** de las personas se encuentran en una ***situación adecuada*.**

En base a las respuestas, es importante prestar atención a este factor**,** especialmente en lo que se refiere al desarrollo profesional.

Valoración del grado de información que la empresa proporcionada sobre *formación* (*adecuada*, **61%**); *situación de la empresa en el mercado* (adecuada, **53%**), *posibilidades y requisitos de promoción* (*Insuficiente*, **44%** y *no existen posibilidades*, **32%**)

Posibilidades que la empresa ofrece para el *desarrollo profesional*. La mayoría considera que es *insuficiente* (**35%**) o que *no existen posibilidades* (**21%**).

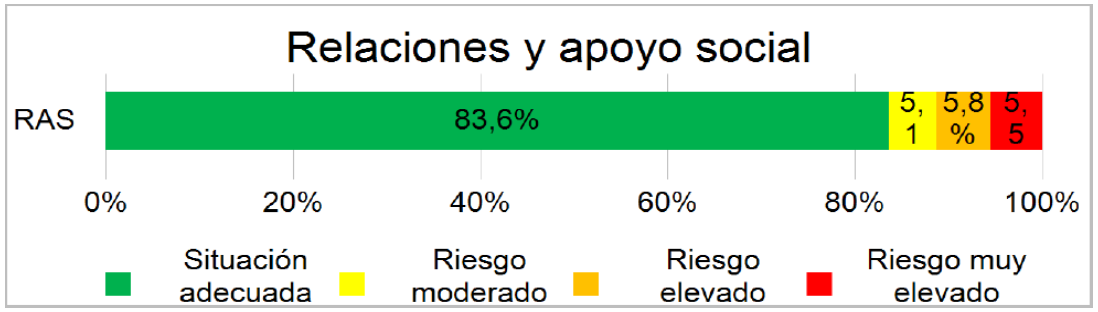
Valoración de la formación que facilita la empresa: **43%** *muy adecuada y suficiente*, **43%** *insuficiente en algunos casos* y para el **13%** *totalmente insuficiente*

Correspondencia entre el esfuerzo y las recompensas que facilita la empresa. El **44%** considera que es *insuficiente en algunos casos* y el **19%** lo valora como *totalmente insuficiente*.

Satisfacción con el salario. Un **54%** indica estar *satisfecho / muy satisfecho*

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor



Respecto a la *gestión que hace la empresa de los conflictos*, la mayoría declara *no saber cómo actúa* y un **13%** que *existe un procedimiento formal*. Este aspecto hay que tenerlo en cuenta de cara a identificar si está siendo adecuada la comunicación de los procedimientos.

83% de las personas se sitúan en un *nivel adecuado*

La mayoría indica que *puede contar con la ayuda de su entorno* (superiores, compañeros y otras personas que trabajan en la empresa). El **91%** señala que la *calidad de las relaciones* es buena.

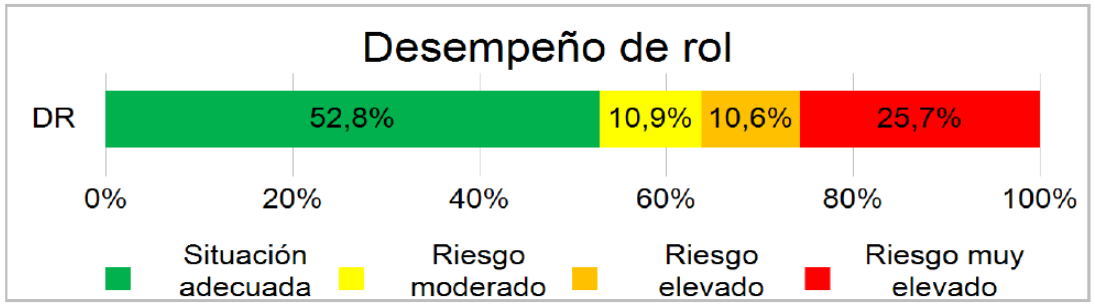
El **90%** indica que *no existen* o que se dan *raras veces los conflictos interpersonales***.**

La mayoría considera que *no existen* o que se dan *raras veces* la exposición a *situaciones de violencia***.** El **2%** considera que son *habituales las situaciones de violencia* **0,31%** indica que son *frecuente o constantes* las situaciones de *violencia física***,** el **0,22**% las situaciones de *violencia sexual* y el **6%** las situaciones de *violencia psicológica.*

El **77%** indica que *nunca* se sienten *discriminados* por razones de *sexo, edad, raza, religión, formación, categoría, etc.*

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor



Conflicto de rol: el **87%** indica que *no es frecuente* que se den situaciones de **conflicto de rol**.

No es habitual que se les asignen *tareas que no pueden realizar por falta de recursos*, ni que tenga que *saltarse los métodos establecidos*, ni que se les *demande actuaciones que les suponga un conflicto moral* ni que reciban *instrucciones contradictorias.*

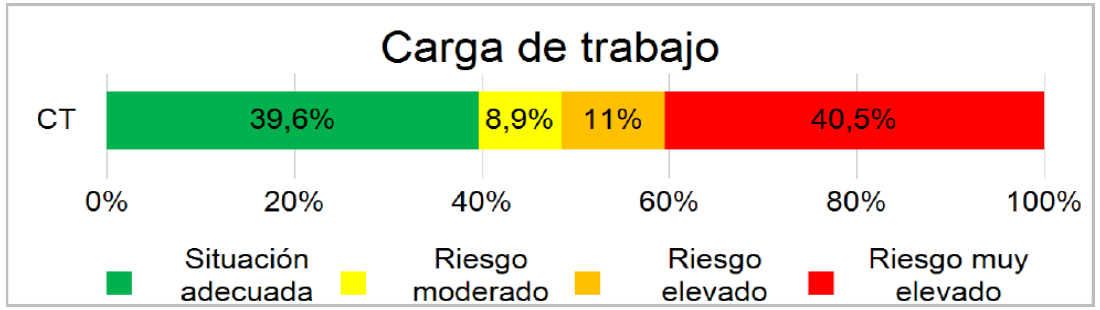
Desempeño de Rol: El **53%** de las personas se encuentran en una *situación adecuada* y el **36%** en riesgo *elevado / muy elevado***.**

Ambigüedad de Rol: El **66%** de media presentan **claridad de rol**, indican que reciben *información clara o muy clara sobre sus funciones y responsabilidades.*

Sobrecarga del rol: Para el **79%** *no es habitual que se les asignen tareas que exceden del cometido de su puesto.*

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor



Este factor se muestra con exposición *elevada / muy elevada* para el **51%.**

La mayoría indica que *siempre*, *casi siempre o a menudo* tiene que *trabajar con rapidez* y acelerar el *ritmo de trabajo* (**58%**)**,** *atender a múltiples tareas* (**74%**) y que la *cantidad de trabajo* es *excesiva o elevada* (**63%**).

El **53%** refiere que *siempre, casi siempre o a menudo* tiene que *interrumpir la tarea que está haciendo para realizar otra no prevista*, si bien, esto no altera significativamente el desarrollo de su trabajo.

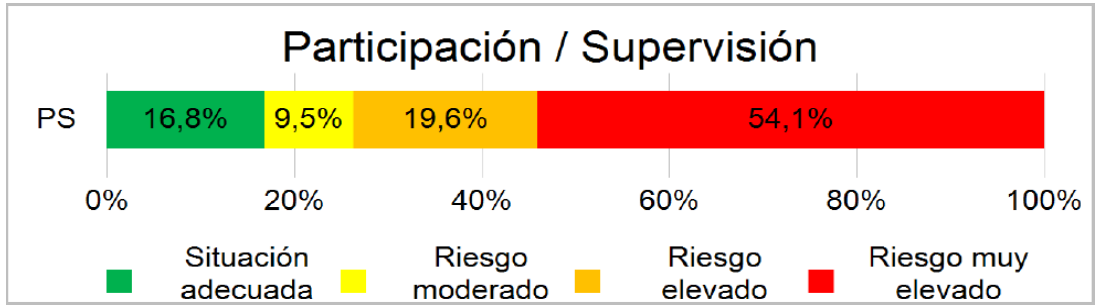
El **44%** indica que es *habitual* que la *cantidad de trabajo* sea *irregular e imprevisible*.

El **38%** afirma que con una *frecuencia alta* tienen que *hacer hora extras o llevarse el trabajo a casa*.

La mayoría no percibe que las tareas que tiene que realizar sean *difíciles* ni que *requieran ayuda habitualmente para desempeñarlas*, lo que indica un buen control de su trabajo y que pueden ayudar a minimizar los efectos negativos vinculados a este factor.

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Resultado por Factor

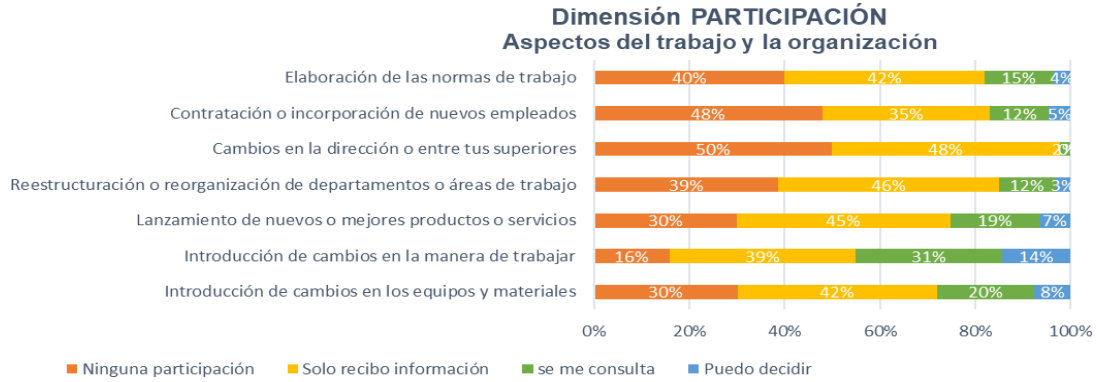


Está directamente relacionado con el grado de responsabilidad organizativa de la persona en la empresa. En este sentido, la opción más desfavorable es "ninguna participación" y habitualmente la tendencia en el entorno empresarial y el objetivo mínimo que debe marcarse es que las personas estén informadas sobre todos los aspectos recogidos en esta dimensión.

El **74%** se sitúan en un nivel de *riesgo elevado / muy elevado.*

Supervisión. hace referencia a la *valoración que el trabajador tiene del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo*. El **74%** de los encuestados perciben como *adecuado* el grado de **supervisión,** un **8%** como *insuficiente* y el **5%** de *excesiva*.

Participación. Esta dimensión explora los niveles de implicación, intervención y colaboración de las personas en los distintos aspectos de su trabajo y de la organización.



Evaluación Factores Psicosociales

Recomendaciones

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Recomendaciones

Participación / Supervisión

- **Implicar a las personas en los distintos aspectos que configuran el trabajo**: comunicación clara de objetivos, organización, distribución y planificación de las tareas, procedimientos, etc.
- **Analizar si los medios actuales** existentes en la organización para canalizar la participación e información son adecuados y eficaces.
- **Facilitar feed-back de los resultados** cuando se solicita a las personas su colaboración y opinión sobre aspectos de la organización.
- **Mantener informado a las personas de los procedimientos y normas de trabajo**, así como de las modificaciones que se vayan produciendo en los mismos. Es recomendable que estén involucradas en la elaboración de las normas y procedimientos que afectan a su trabajo.
- **Mejorar la comunicación ascendente**, a través de reuniones con el responsable inmediatos que permitan intercambiar experiencias de trabajo, compartir soluciones a distintos tipos de problemas, realizar propuestas de mejora en los métodos, intercambiar opiniones sobres los temas de la organización que les afecta, etc.
- **Potenciar la comunicación descendente** a través de reuniones o jornadas informativas sobre aspectos de la organización.

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Recomendaciones

Carga de Trabajo

- **Programar el volumen de trabajo y el tiempo** necesario para su desarrollo.
- **Estructurar y distribuir la asignación de tareas** de manera equilibrada, evitando los esfuerzos intensos y continuados.
- **Investigar y corregir las causas** por las que los tiempos asignados para la realización de la tarea son escasos: dificultad de la tarea, cantidad excesiva, inadecuación de los recursos (materiales, humanos, económicos, etc.), inadecuada distribución de las tareas entre los equipos de trabajo, etc.
- **Identificar la naturaleza de las interrupciones** que se generan a lo largo de la jornada laboral y, en la medida de lo posible, establecer acciones que minimicen dichas interrupciones.
- **Potenciar reuniones semanales o quincenales** con los trabajadores de distintos perfiles para organizar el trabajo y poner en común los problemas que pueden surgir.
- **Establecer programas de formación** dirigidos a mejorar competencias en los trabajadores relacionadas con la gestión del tiempo, delegación, organización, optimización de los sistemas informáticos, etc.

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Recomendaciones

Desempeño de rol (ambigüeded)	• **Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones** de cada puesto de trabajo, los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado y la responsabilidad. • **Asegurarse que esa información e instrucciones han llegado efectivamente** a los/as trabajadores/as, y comprobar que son entendidas, clarificadoras y útiles.
Interés por el Trabajador	• **Analizar si la aplicación de los sistemas de promoción y de reconocimiento** actúan como herramientas motivacionales, que ofrecen oportunidades igualitarias y que se orientan al objetivo para el que han sido diseñadas. • **Revisar la información que se suministra a los trabajadores acerca de los requisitos de promoción**, sobre las posibilidades de desarrollo profesional, así como su satisfacción con la formación recibida.
Resto factores	• A nivel general, **mantener y potenciar los aspectos favorables valorados en los distintos factores,** ya que actúan como moduladores, contribuyendo a minimizar los efectos negativos que puede desencadenar los factores en situación desfavorables.

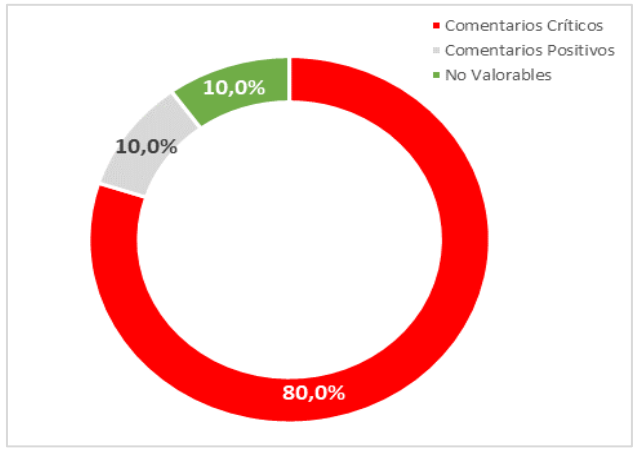
Evaluación Factores Psicosociales

Comentarios cualitativos

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Datos Cualitativos

1. ¿Deseas realizar algún comentario sobre las condiciones psicosociales de tu entorno laboral?



2. ¿Tienes alguna propuesta que consideres que puede contribuir a mejorar las condiciones psicosociales de tu entorno laboral?

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

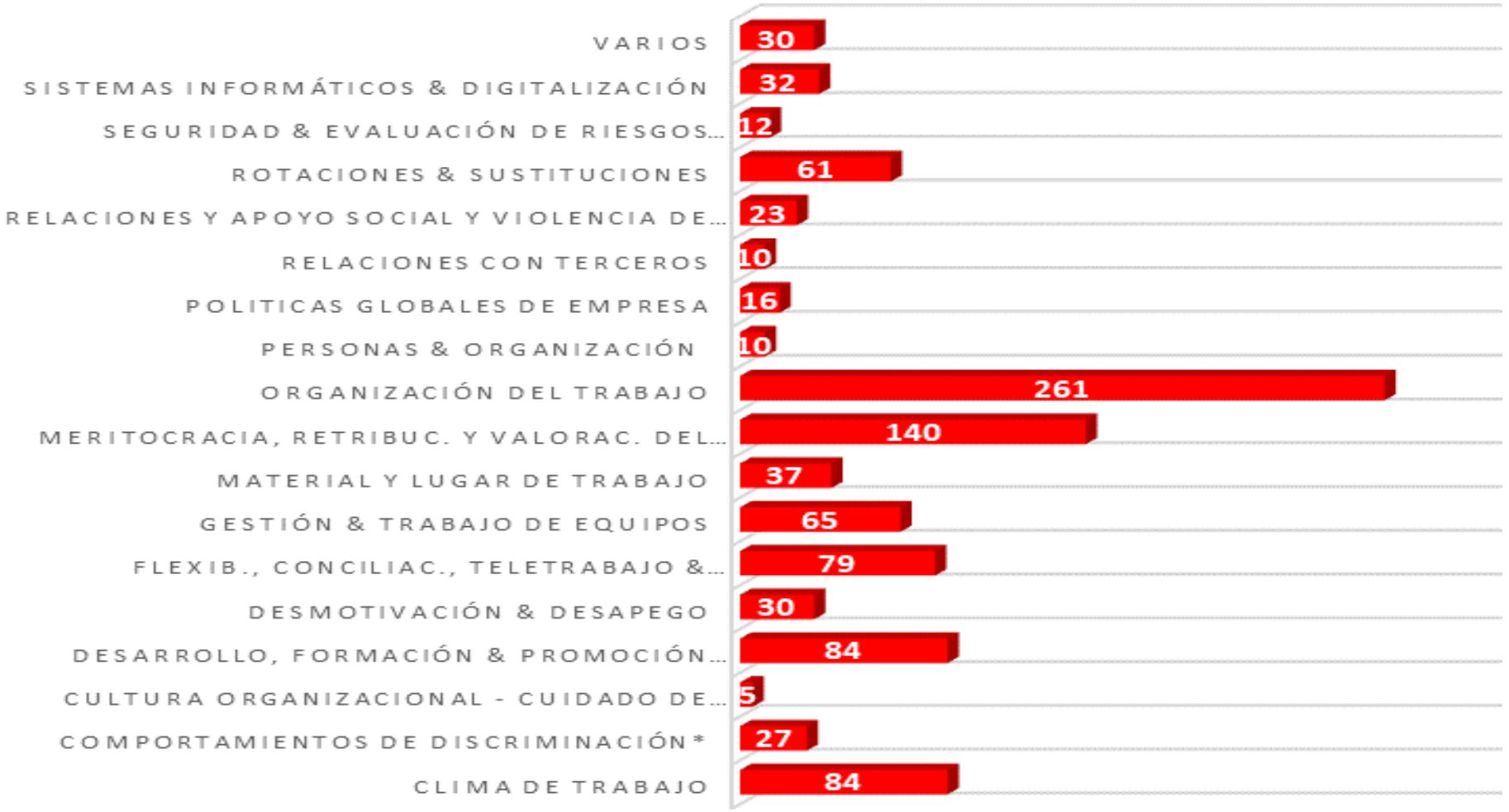
Comentarios por ámbitos y Línea de Negocio.

	Participación ERPs	Sin Comentarios		Con Comentarios		Comentarios Críticos		Comentarios Positivos		Comentarios No Valorables	
		nº	(%)	nº	(%)	nº	(%)	nº	(%)	nº	(%)
ENDESA	**6.477**	**5.268**	**81,3%**	**1.209**	**18,7%**	**1.116**	**92,3%**	**66**	**5,5%**	**27**	**2,2%**
ENEL GREEN POWER & TECNOLOGY	1.747	1.389	79,5%	358	20,5%	334	93,3%	16	4,5%	8	2,2%
EGP	*481*	*408*	*84,8%*	*73*	*15,2%*	*61*	*83,6%*	*8*	*11,0%*	*4*	*5,5%*
GENERACIÓN	*667*	*538*	*80,7%*	*129*	*19,3%*	*120*	*93,0%*	*6*	*4,7%*	*3*	*2,3%*
GESA	*201*	*144*	*71,6%*	*57*	*28,4%*	*55*	*96,5%*	*1*	*1,8%*	*1*	*1,8%*
NUCLEAR	*16*	*11*	*68,8%*	*5*	*31,3%*	*4*	*80,0%*	*1*	*20,0%*	*0*	*0,0%*
UNELCO	*382*	*288*	*75,4%*	*94*	*24,6%*	*94*	*100,0%*	*0*	*0,0%*	*0*	*0,0%*
ENEL GRIDS	2.064	1.659	80,4%	405	19,6%	377	93,1%	19	4,7%	9	2,2%
ENEL X GLOBAL RETAIL	189	151	79,9%	38	20,1%	36	94,7%	2	5,3%	0	0,0%
ENERGY AND COMMODITY Mg.	183	151	82,5%	32	17,5%	29	90,6%	3	9,4%	0	0,0%
GLOBAL CUSTOMER OPERATIONS	283	223	78,8%	60	21,2%	57	95,0%	3	5,0%	0	0,0%
GLOBAL DIGITAL SOLUTIONS	419	368	87,8%	51	12,2%	46	90,2%	2	3,9%	3	5,9%
GLOBAL e-MOBILITY	62	52	83,9%	10	16,1%	8	80,0%	1	10,0%	1	10,0%
MARKET	577	473	82,0%	104	18,0%	93	89,4%	8	7,7%	3	2,9%
PROCUREMENT	94	86	91,5%	8	8,5%	6	75,0%	1	12,5%	1	12,5%
STAFF	775	648	83,6%	127	16,4%	115	90,6%	10	7,9%	2	1,6%
AFC	*271*	*221*	*81,5%*	*50*	*18,5%*	*46*	*92,0%*	*3*	*6,0%*	*1*	*2,0%*
AUDIT	*25*	*19*	*76,0%*	*6*	*24,0%*	*6*	*100,0%*	*0*	*0,0%*	*0*	*0,0%*
COMUNICATIONS	*45*	*36*	*80,0%*	*9*	*20,0%*	*9*	*100,0%*	*0*	*0,0%*	*0*	*0,0%*
EUROPEAN AFFAIRS	*2*	*2*	*100,0%*	*0*	*0,0%*	*0*	*######*	*0*	*######*	*0*	_
INNOVATION & SUSTAIN.	*44*	*35*	*79,5%*	*9*	*20,5%*	*7*	*77,8%*	*2*	*22,2%*	*0*	*0,0%*
INST. AFFAIRS & REGULAT.	*71*	*57*	*80,3%*	*14*	*19,7%*	*11*	*78,6%*	*3*	*21,4%*	*0*	*0,0%*
LCA	*61*	*50*	*82,0%*	*11*	*18,0%*	*10*	*90,9%*	*1*	*9,1%*	*0*	*0,0%*
MULTI BUSSINES LINE	*19*	*17*	*89,5%*	*2*	*10,5%*	*2*	*100,0%*	*0*	*0,0%*	*0*	*0,0%*
PEOPLE & ORGANIZAT.	*237*	*211*	*89,0%*	*26*	*11,0%*	*24*	*92,3%*	*1*	*3,8%*	*1*	*3,8%*
STAFF, SERVICES & SECURITY	84	68	81,0%	16	19,0%	15	93,8%	1	6,3%	0	0,0%

- Mayor Número de Comentarios: Enel Grids, Generación, EGP, Market, Global Digital Solutions y AFC.
- Porcentualmente las mayores aportaciones: Nuclear, GESA, Unelco, Audit, Global Customer Operations, Enel X Global Retail, Innovation & Sustainability, y Communications.

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Datos Cualitativos. Comentarios de interés.



RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Propuestas por ámbitos Línea de Negocio.

	TOTAL				
	Part.	Sin Propuestas	%	Con Propuestas	%
ENDESA	6.477	5.062	78,2%	1.415	21,8%
ENEL GREEN POWER & TECNOLOGY	1.747	1.316	75,3%	431	24,7%
EGP	481	369	76,7%	112	23,3%
GENERACIÓN	667	506	75,9%	161	24,1%
GESA	201	135	67,2%	66	32,8%
NUCLEAR	16	11	68,8%	5	31,3%
UNELCO	382	288	75,4%	94	24,6%
ENEL GRIDS	2.064	1.619	78,4%	445	21,6%
ENEL X GLOBAL RETAIL	189	151	79,9%	38	20,1%
ENERGY AND COMMODITY Mg.	183	149	81,4%	34	18,6%
GLOBAL CUSTOMER OPERATIONS	283	222	78,4%	61	21,6%
GLOBAL DIGITAL SOLUTIONS	419	368	87,8%	51	12,2%
GLOBAL e-MOBILITY	62	50	80,6%	12	19,4%
MARKET	577	439	76,1%	138	23,9%
PROCUREMENT	94	86	91,5%	8	8,5%
STAFF	775	621	80,1%	154	19,9%
AFC	271	212	78,2%	59	21,8%
AUDIT	25	20	80,0%	5	20,0%
COMUNICATIONS	45	40	88,9%	5	11,1%
EUROPEAN AFFAIRS	2	2	100,0%	0	0,0%
INNOVATION & SUSTAIN.	44	31	70,5%	13	29,5%
INST. AFFAIRS & REGULAT.	71	56	78,9%	15	21,1%
LCA	61	47	77,0%	14	23,0%
MULTI BUSSINES LINE	19	16	84,2%	3	15,8%
PEOPLE & ORGANIZAT.	237	200	84,4%	37	15,6%
STAFF, SERVICES & SECURITY	84	101	120,2%	17	20,2%

- Mayor Número de Propuestas: *Enel Grids*, *Generación, Market, EGP, Global Customer Operations y AFC.+*
- Porcentualmente las mayores aportaciones: *Innovation & Sustainability, GESA, Nuclear, Unelco, Generación, LCA* y *Global Customer Operations.*

RESULTADOS REEVALUACIÓN – TOTAL ENDESA

Propuestas por comentarios de interés

Los cuatro temas en Endesa, que se han realizado propuestas de mejoras son:
la ***Organización del Trabajo***, la ***Flexibilidad, Conciliación, Teletrabajo &*** **Smartworking,**
la ***Meritocracia, Retribución y Valoración del Trabajo*** y ***Desarrollo, Formación & Promoción Profesional***.

		ENEL GREEN POWER & TECNOLOGY														STAFF						
	ENDESA	ENEL GP & TECNOL.	EGP	GENERACIÓN	GESA	NUCLEAR	UNELCO	ENEL GRIDS	ENEL X GLOBAL R.	ENERGY & COMM. Mg.	GLOBAL CUSTOMER OP.	GLOBAL DIGITAL SOLUT.	GLOBAL e-MOBILITY	MARKET	PROCUREMENT	STAFF	AFC	AUDIT	COMMUNICATIONS	EUROPEAN AFFAIRS	INNOVAT. & SUSTAIN.	INST. AFFAIRS & REG.
	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%
ANÁLISIS Y DEFINICIÓN DE PUESTOS DE TRABAJOS	1,34%	1,43%	0,89%	1,24%	1,82%	0,00%	2,27%	2,02%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	2,90%	0,00%	0,65%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	7,69%	0,00%
CLIMA DE TRABAJO	7,43%	8,33%	5,36%	8,70%	10,91%	0,00%	**10,23%**	6,07%	5,26%	2,94%	4,84%	7,69%	0,00%	2,90%	0,00%	12,34%	**16,95%**	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	7,69%	**20,00%**
COMPORTAMIENTOS DE DISCRIMINACIÓN*	0,33%	0,48%	0,89%	0,00%	1,82%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,45%	0,00%	1,30%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	6,67%
CULTURA ORGANIZACIONAL - CUIDADO DE PERSONAS	1,34%	1,43%	0,89%	1,86%	0,00%	**25,00%**	1,14%	1,12%	0,00%	0,00%	3,23%	3,08%	0,00%	1,45%	**6,25%**	1,30%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
DESARROLLO, FORMACIÓN & PROMOCIÓN PROFESIONAL	12,85%	10,00%	7,14%	**11,80%**	10,91%	**25,00%**	9,09%	**16,40%**	**15,79%**	8,82%	**16,13%**	**16,92%**	0,00%	**18,12%**	**18,75%**	10,39%	5,08%	**20,00%**	**12,50%**	#¡DIV/0!	7,69%	**20,00%**
DESMOTIVACIÓN & DESAPEGO	0,42%	0,48%	0,00%	1,24%	0,00%	0,00%	0,00%	0,67%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
FLEXIB., CONCILIAC., TELETRABAJO & DESCONEX. DIGITAL	**15,61%**	**18,57%**	**31,25%**	**19,25%**	**16,36%**	**25,00%**	2,27%	8,31%	10,53%	**32,35%**	**14,52%**	**33,85%**	**8,33%**	**16,67%**	**50,00%**	**22,73%**	**27,12%**	**40,00%**	**37,50%**	#¡DIV/0!	**23,08%**	**13,33%**
GESTIÓN & TRABAJO DE EQUIPOS	3,42%	3,57%	4,46%	0,62%	1,82%	0,00%	9,09%	1,80%	2,63%	2,94%	4,84%	1,54%	**8,33%**	2,90%	0,00%	7,14%	5,08%	**20,00%**	0,00%	#¡DIV/0!	**15,38%**	0,00%
MATERIAL Y LUGAR DE TRABAJO	2,09%	0,95%	0,00%	2,48%	0,00%	0,00%	0,00%	3,37%	0,00%	2,94%	1,61%	0,00%	0,00%	2,17%	**6,25%**	1,95%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	6,67%
MERITOCRACIA, RETRIBUC. Y VALORAC. DEL TRABAJO	**14,61%**	**13,10%**	**13,39%**	11,18%	**21,82%**	0,00%	**11,36%**	**16,85%**	**28,95%**	**14,71%**	4,84%	13,85%	0,00%	**13,04%**	**6,25%**	**14,94%**	15,25%	0,00%	**12,50%**	#¡DIV/0!	**30,77%**	0,00%
ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO	**22,45%**	**22,14%**	**15,18%**	**24,84%**	**21,82%**	0,00%	**27,27%**	**25,17%**	**15,79%**	**23,53%**	**22,58%**	**18,46%**	**75,00%**	**16,67%**	**6,25%**	**14,29%**	**18,64%**	0,00%	**25,00%**	#¡DIV/0!	7,69%	**20,00%**
PERSONAS & ORGANIZACIÓN	1,09%	1,67%	2,68%	1,86%	0,00%	0,00%	1,14%	0,45%	5,26%	0,00%	0,00%	1,54%	0,00%	1,45%	0,00%	0,65%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
POLITICAS GLOBALES DE EMPRESA	0,83%	1,19%	0,89%	2,48%	0,00%	0,00%	0,00%	0,67%	2,63%	0,00%	1,61%	3,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
RELACIONES CON TERCEROS	0,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,45%	0,00%	0,00%	3,23%	0,00%	0,00%	2,17%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
RELACIONES Y APOYO SOCIAL Y VIOLENCIA DE TERCEROS	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
ROTACIONES & SUSTITUCIONES	4,34%	5,00%	0,89%	3,73%	7,27%	**25,00%**	10,23%	5,17%	0,00%	2,94%	4,84%	0,00%	0,00%	2,90%	**6,25%**	1,30%	3,39%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
SEGURIDAD & EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	5,18%	6,19%	9,82%	3,11%	1,82%	0,00%	10,23%	5,17%	5,26%	0,00%	6,45%	0,00%	0,00%	6,52%	0,00%	4,55%	1,69%	**20,00%**	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	0,00%
SISTEMAS INFORMÁTICOS & DIGITALIZACIÓN	3,17%	0,95%	0,00%	1,86%	1,82%	0,00%	0,00%	3,60%	7,89%	2,94%	9,68%	0,00%	**8,33%**	6,52%	0,00%	3,90%	3,39%	0,00%	**12,50%**	#¡DIV/0!	0,00%	6,67%
VARIOS	3,17%	4,52%	6,25%	3,73%	1,82%	0,00%	5,68%	2,70%	0,00%	5,88%	1,61%	0,00%	0,00%	2,17%	0,00%	2,60%	3,39%	0,00%	0,00%	#¡DIV/0!	0,00%	6,67%

INTERNAL

Evaluación Factores Psicosociales

Evaluación del Tecnoestrés

Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Definición de Tecnoestrés*

Atendiendo al cuestionario utilizado *NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial*, de M. Salanova y avalado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales se indica que:

Tecnoestrés es un **estado psicológico negativo relacionado con el uso de TIC** (***T**ecnología de la **I**nformación y las **C**omunicaciones) **o amenaza de su uso en un futuro**. Ese estado viene condicionado por la **percepción de un desajuste entre las demandas y los recursos relacionados con el uso de las TIC** que lleva a un alto nivel de activación psicofisiológica no placentera y al desarrollo de actitudes negativas hacia las TIC".

Es resultado de un **proceso perceptivo de desajuste entre demandas y recursos** disponibles, y está caracterizado por dos dimensiones centrales:

1) **Síntomas afectivos o ansiedad** relacionada con el alto nivel de activación psicofisiológica del organismo, y
2) El **desarrollo de actitudes negativas** hacia la TIC.

*NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
*Guías de intervención TECNOESTRÉS. María Salanova

Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Conceptos Relacionados*

TECNOANSIEDAD

La persona experimenta **altos niveles de activación fisiológica no placentera**, y siente **tensión y malestar por el uso presente o futuro** de algún tipo de TIC, a la vez que **pensamientos negativos sobre la propia capacidad y competencia** con las TICs.

Concepto relacionado: **tecnofobia** (*dimensión afectiva de miedo y ansiedad hacia la TIC*) con 1) resistencia a hablar o incluso pensar; 2) miedo o ansiedad; y, 3) pensamientos hostiles y agresivos hacia la tecnología

TECNOFATIGA

Sentimientos de cansancio y agotamiento mental y cognitivo debidos al uso de tecnologías, y **actitudes escépticas y creencias de ineficacia** con el uso de TICs.

Concepto relacionado: **fatiga informativa (***sobrecarga informativa* cuando se utiliza Internet)
La sintomatología es: la falta de competencia para estructurar y asimilar la nueva información derivada del uso de Internet, con la consiguiente aparición del **cansancio mental.**

TECNOADICCION

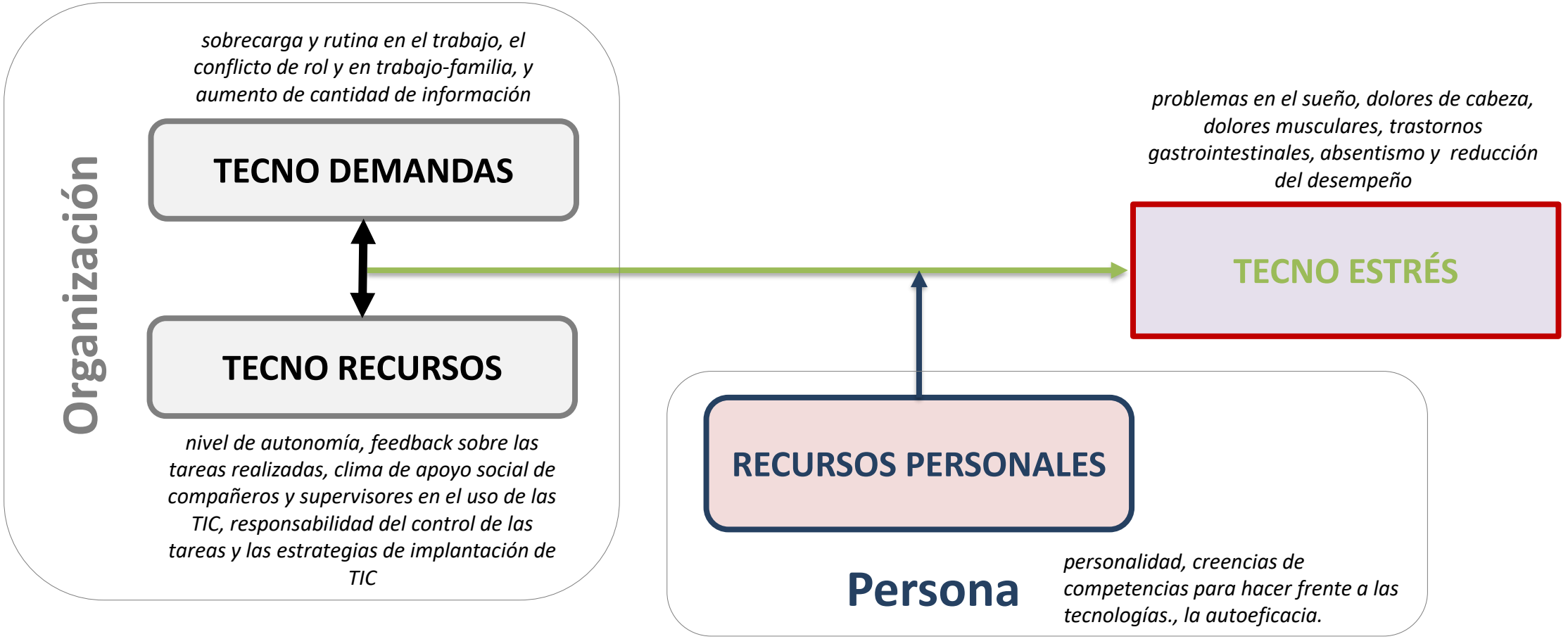
Tecnoestrés específico debido a la **incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo**.

Requieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.

*NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
*Guías de intervención TECNOESTRÉS. María Salanova

Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Ciclo del Tecnoestrés*



*NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
*Guías de intervención TECNOESTRÉS. María Salanova

Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Sentido de la evaluación del Tecnoestrés en Endesa

Plan Estratégico

Empresa cada vez más digitalizada

Política de Igualdad

Convivencia de distintas generaciones en el entorno empresarial - distintos niveles de habilidades digitales

Plan de acción SSL (covid) / NWOW

Incremento del tiempo de trabajo en casa/ incremento del uso de las tics

Política de Seguridad y Salud Laboral

Evaluación factores de riesgo psicosociales/acciones preventivas

Política desconexión Digital

Orientación para establecer actuaciones específicas

Informe de Resultados. Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Concepto de cada dimensión* (1)

A. AFECTIVA: **manifestaciones sentimentales o emocionales**, originadas en la susceptibilidad de las personas ante los cambios del entorno, en este caso, digital.

- ***1.A. Ansiedad:*** estado subjetivo de **incomodidad, malestar, tensión, desplacer y alarma** que hace que un sujeto se sienta molesto por una amenaza interna o externa. Existen tres categorías de ansiedad hacia las tecnologías:
  1. Ansiedad psicológica, que incluye el temor a dañar el ordenador,
  2. Ansiedad social, que se caracteriza por la necesidad de contacto social y el temor a ser sustituido por una máquina.
  3. Ansiedad en el funcionamiento, que se basa en la imposibilidad de utilizar la tecnología

- ***2.A. Fatiga***: La fatiga se percibe como una **disminución pasajera (reversible) de la capacidad de rendimiento**, la cual puede obedecer a diversas causas.

*NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
*Guías de intervención TECNOESTRÉS. María Salanova

Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Concepto de cada dimensión* (2)

B. **COGNITIVA**: proceso mental consistente en clasificar, explicar y entender los fenómenos y saber cómo y por qué la realidad funciona de cierta manera. Esta dimensión está relacionada con el hecho de creerse eficiente o ineficiente en el uso de la tecnología.

- 1.B. ***Ineficacia***: La eficacia se define como hacer lo correcto, alcanzando las metas propuestas, por lo tanto, la ineficacia se refiere a no lograrlo. Pensar que se es ineficaz es indicador de la dimensión cognitiva que determina si usa persona sufre o no tecnoestrés.

C. **ACTITUDINAL**: las actitudes son estructuras cognoscitivo-emocionales que canalizan la significación de los objetos y orientan el comportamiento. En este caso, se refiere a la existencia o no de una actitud escéptica frente a la tecnología.

- 1.C. ***Escepticismo***: Se toma el concepto de escepticismo, para describir la actitud de las personas frente a la tecnología, ya que este indicador determina la presencia de tecnoestrés, en su dimensión actitudinal.

Tecnocadicción. Tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo. Los tecno adictos son aquellas personas que quieren estar al día de los últimos avances tecnológicos y acaban siendo "dependientes" de la tecnología, siendo el eje sobre el cual se estructuran sus vidas.

*NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial
*Guías de intervención TECNOESTRÉS. María Salanova

Evaluación Tecnoestrés

Introducción: Cuadro por dimensiones*

	GRADO	ANSIEDAD	FATIGA	ESCEPTICISMO	INEFICACIA	TECNO-ADICCIÓN
Muy bajo	> 5 %	0.00	0.00	0.00	0.00	0.32
Bajo	5-25%	0.01-0.25	0.01-0.50	0.01	0.01	0.33 – 1,33
Medio (bajo)	25-50%	0,26 – 0,75	0,51 - 1,00	0,02 - 1,00	0,02 - 0,50	1,34 – 2,33
Medio (alto)	50-75%	0,76 – 1,25	1,01 - 2,00	1,01 - 2,75	0,51 - 1,00	2,34 – 3,33
Alto	75-95%	1,26 – 2,75	2,01 – 3,00	2,76 - 4,00	1,01 – 2,25	3,34 – 4,67
Muy alto	> 95%	> 2,75	> 3,00	> 4,00	> 2,25	> 4,67

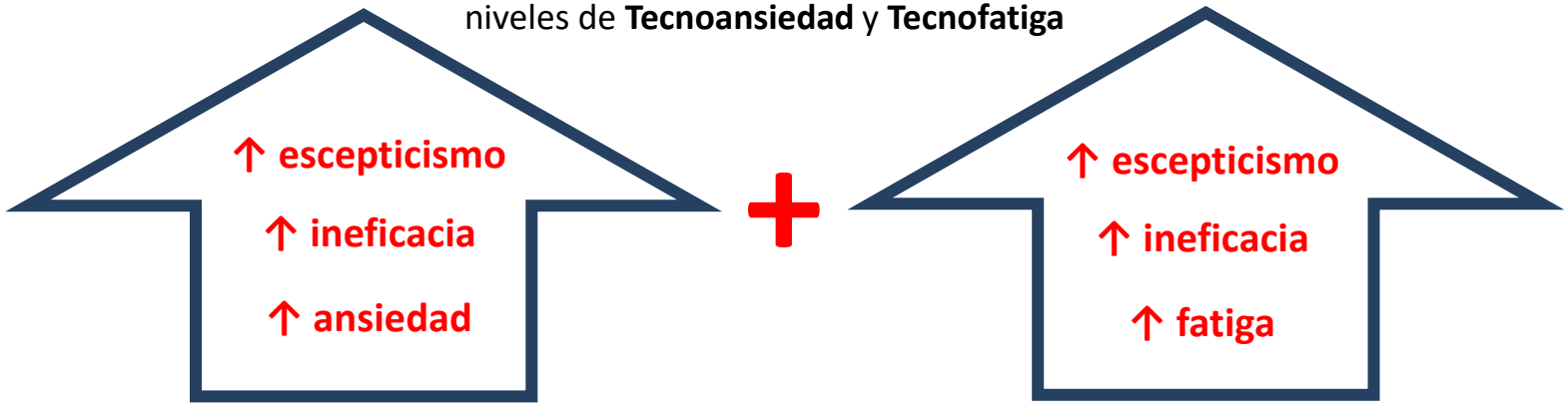
*NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial

Evaluación Tecnoestrés

¿Cuándo se presenta TECNOESTRÉS y TECNOADICCIÓN?

TECNOESTRÉS

Cuando se presentan al mismo tiempo, niveles de **Tecnoansiedad** y **Tecnofatiga**



TECNOANSIEDAD

La **Tecnoansiedad** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Ansiedad** al mismo tiempo

TECNOFATIGA

La **Tecnofatiga** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Fatiga** al mismo tiempo

TECNOADICCIÓN

TECNOADICCIÓN

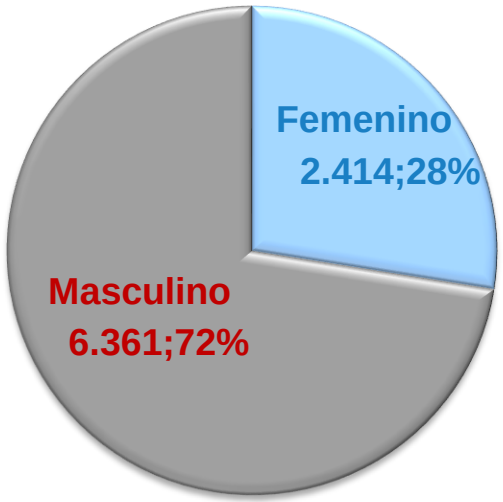
La **Tecnoadición** se presenta cuando ocurren niveles altos de **Adicción**

Evaluación Tenoestrés

Análisis participación

Evaluación Tecnoestrés

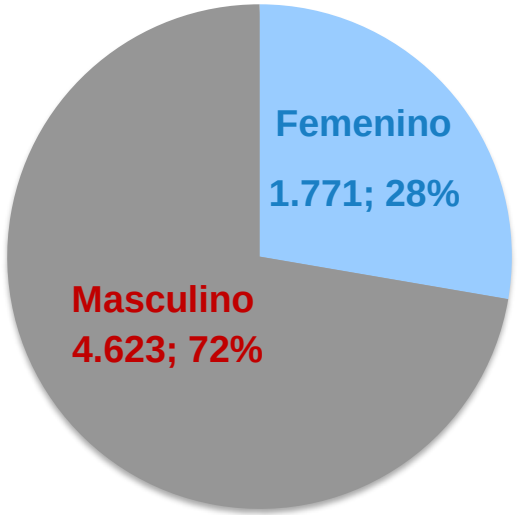
Participación total, por género, y edad.

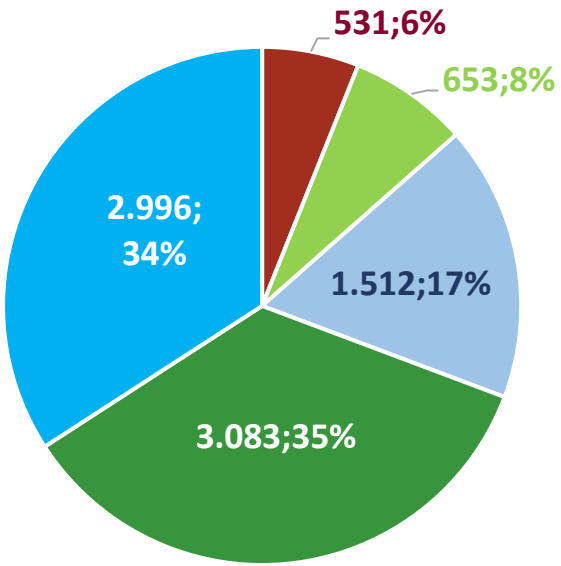


Género

Población Total 8.367

Género



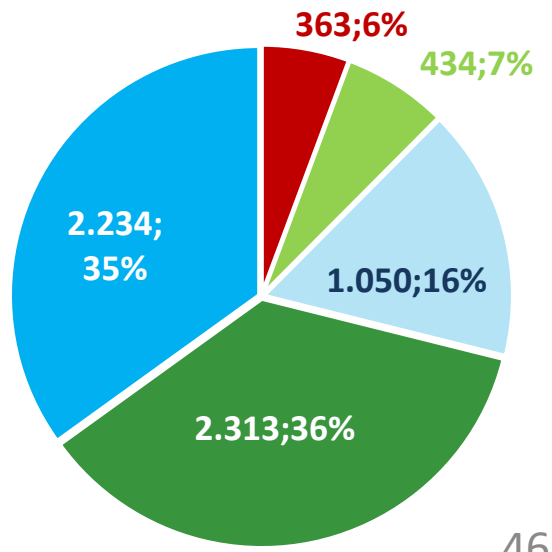


Edad

- < 30
- > 59
- 30 -39
- 40-49
- 50-59

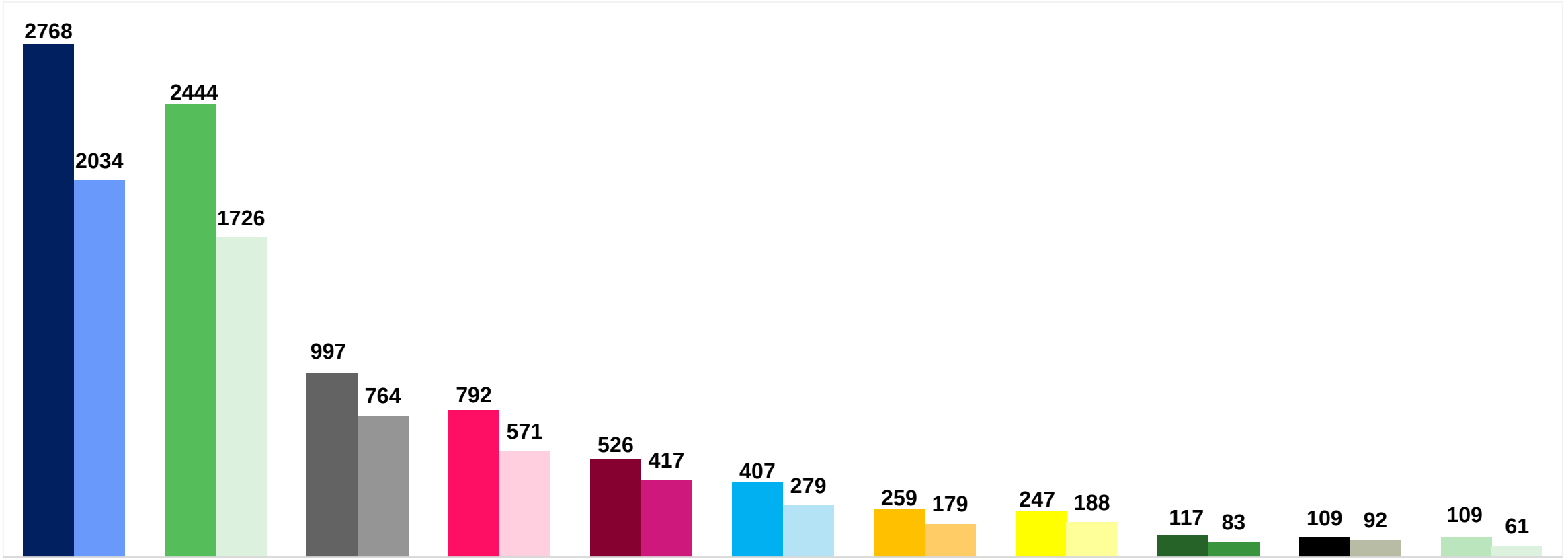
Edad

- < 30
- > 59
- 30 -39
- 40-49
- 50-59



Evaluación Tecnoestrés

Análisis participación por género según ámbitos funcionales

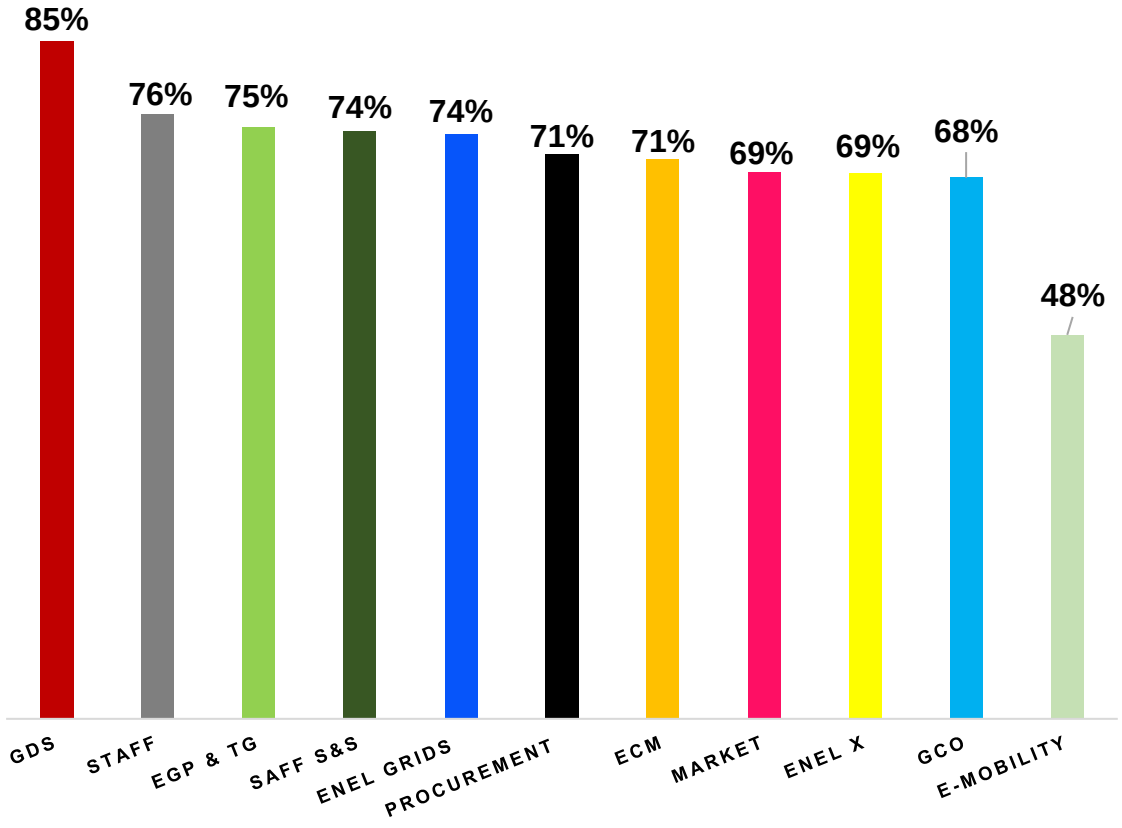


ENEL GRIDS	EGP & TG	STAFF	MARKET	GDS	GCO	ECM	ENEL X	S&S	PROCUREMENTE-MOBILITY
73%	71%	77%	72%	79%	69%	69%	76%	71%	84%	56%

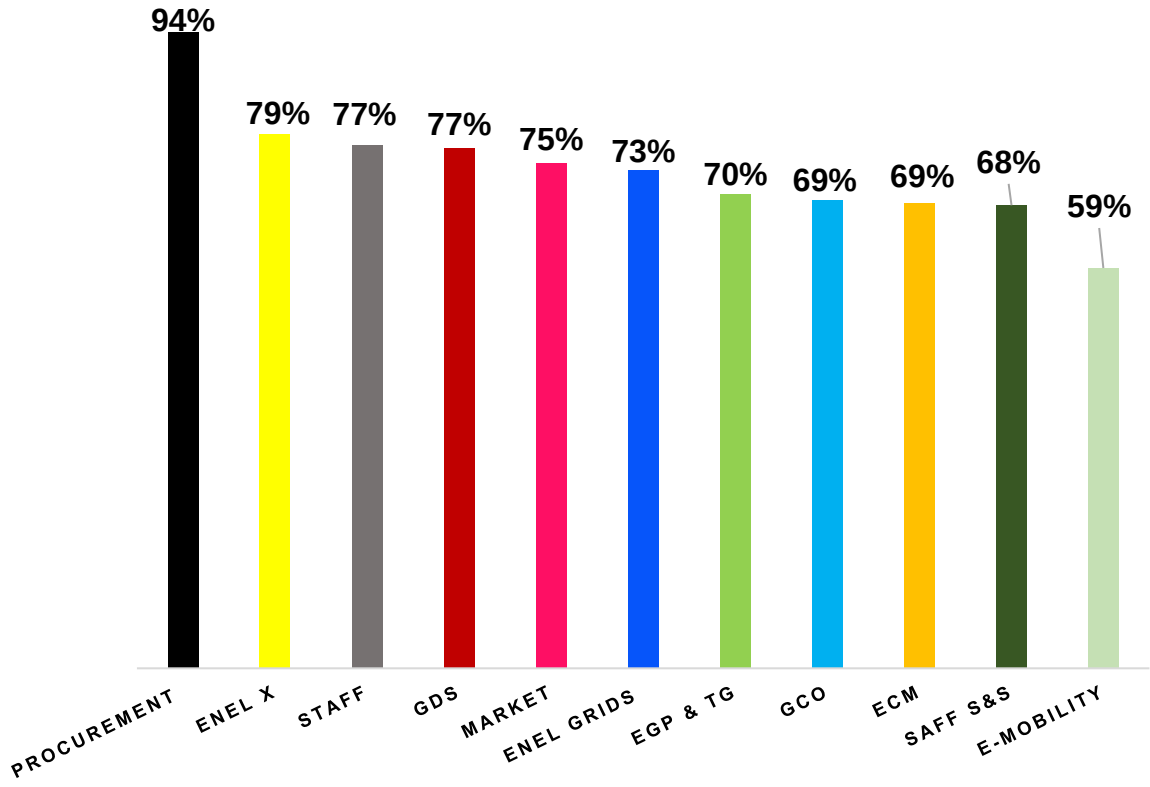
Evaluación Tecnoestrés

Análisis participación por género y ámbitos funcionales.

Femenino

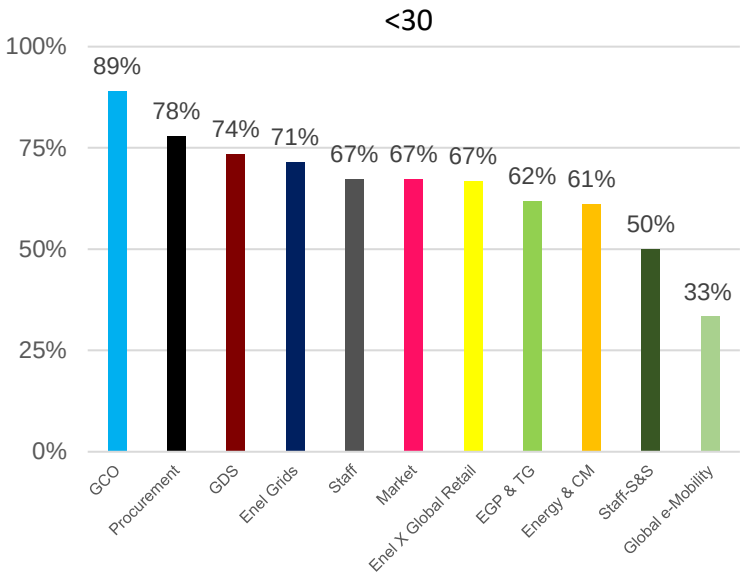


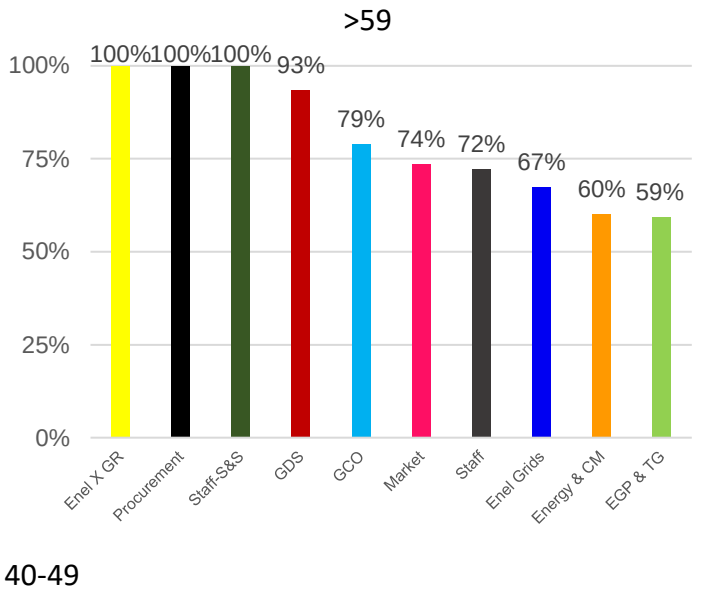
Masculino

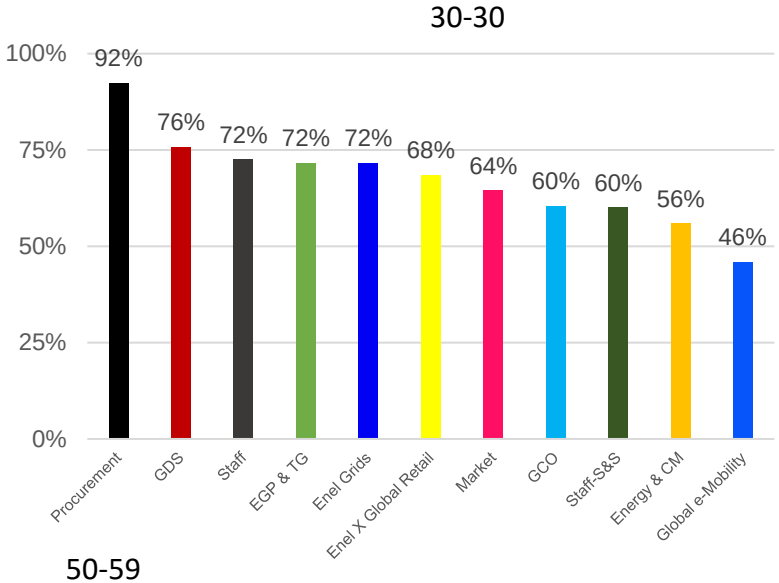


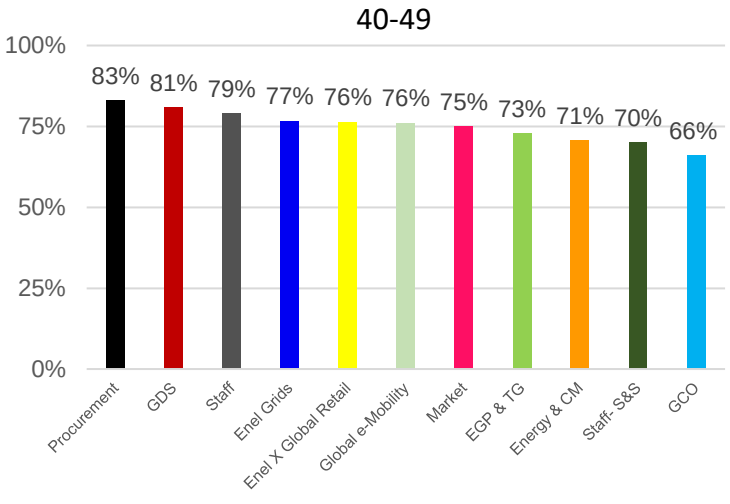
Evaluación Tecnoestrés

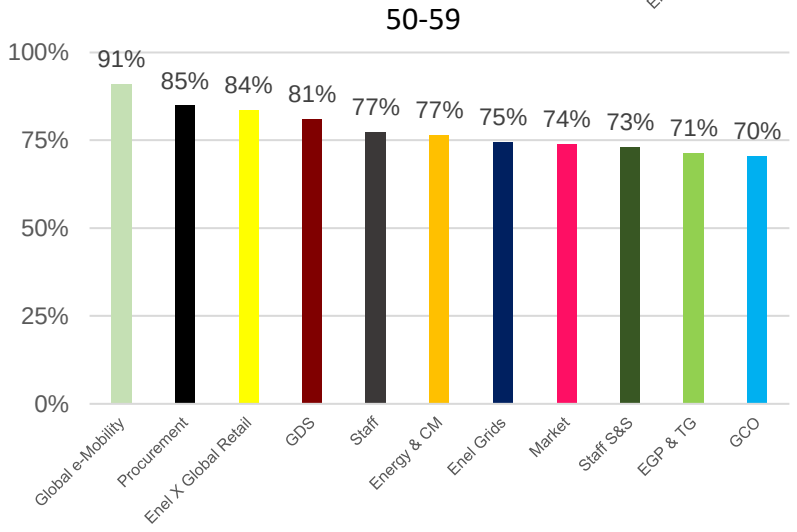
Análisis participación por edad y ámbitos funcionales.









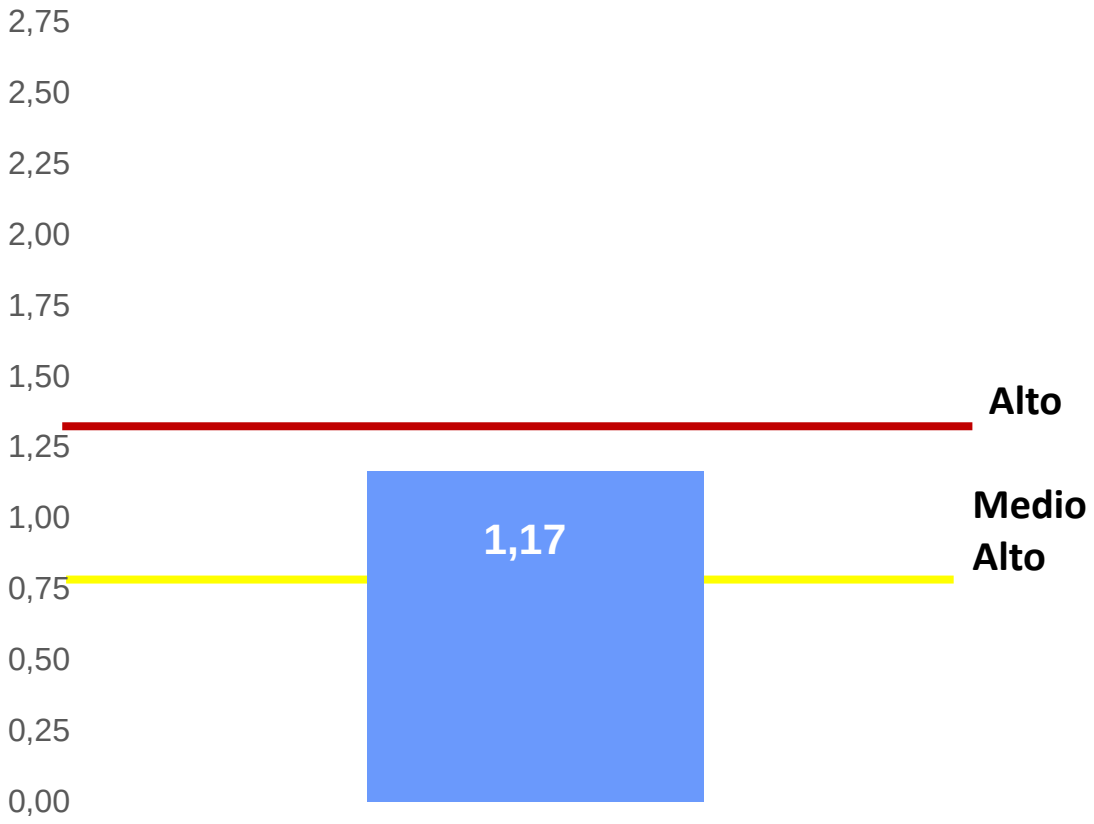


Evaluación Tecnoestrés

Resultados globales

Evaluación Tecnoestrés

ANSIEDAD. Resultado global.

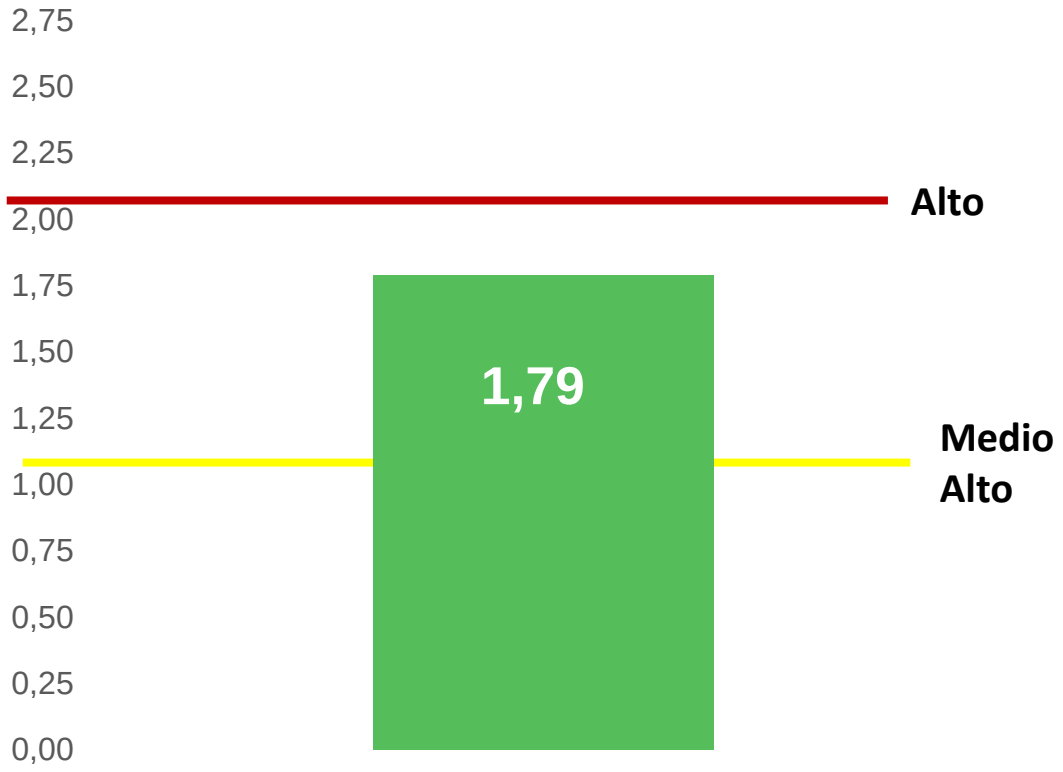


Comentario: El nivel de tecnoansiedad (*estado subjetivo de incomodidad, malestar, tensión, desplacer y alarma que hace que un sujeto se sienta molesto por una amenaza interna o externa*) en el global de ENDESA se ha obtenido una puntuación medio-alta (1,17).

Recomendaciones: Se recomiendan acciones dirigidas a mitigar la sintomatología ansiosa. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones para conocer qué lleva a la ansiedad tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos y/o técnicas de relajación,…

Evaluación Tecnoestrés

FATIGA. Resultado global.

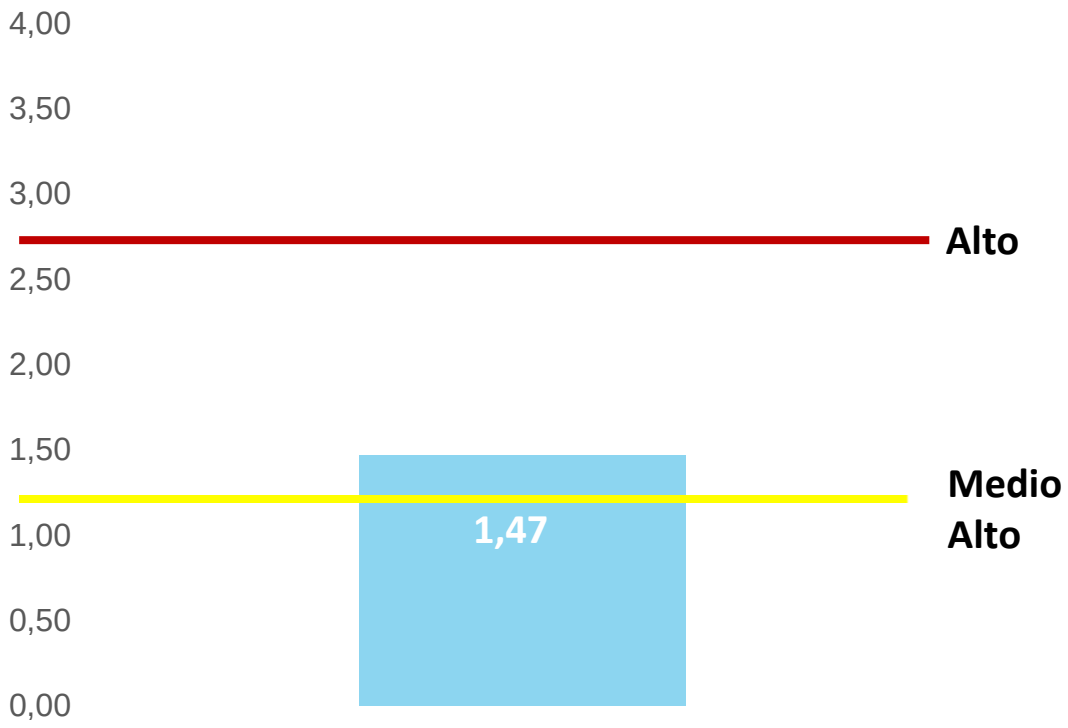


Comentario: El nivel de fatiga (*disminución pasajera, reversible, de la capacidad de rendimiento*) en el global de ENDESA se encuentra entre el nivel medio – alto (1,01) y el nivel alto (2,01).

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué provoca fatiga en los diversos colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones.

Evaluación Tecnoestrés

ESCEPTICISMO. Resultado global.

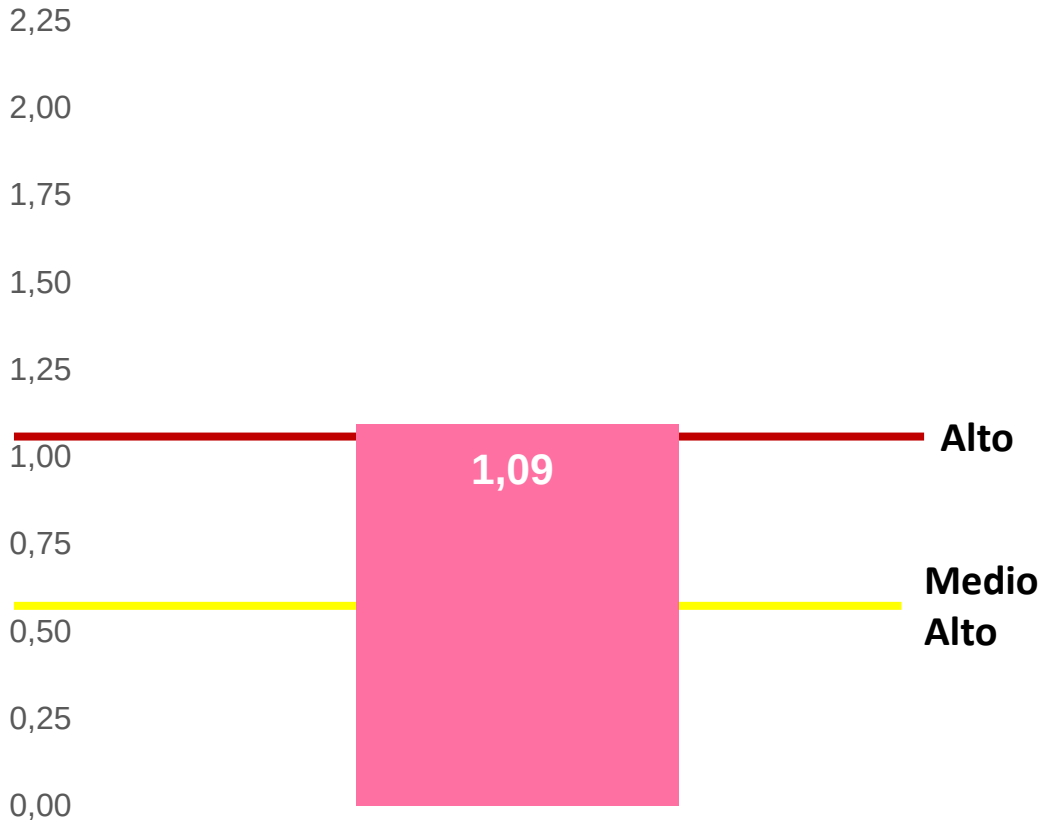


Comentario: El nivel de escepticismo (*actitud de las personas frente a la tecnología, ya que este indicador determina la presencia de tecnoestrés, en su dimensión actitudinal*) en el global de ENDESA se encuentra ligeramente por encima del nivel medio – alto (1,47).

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca escepticismo en cada uno de los colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones.

Evaluación Tecnoestrés

INEFICACIA. Resultado global.

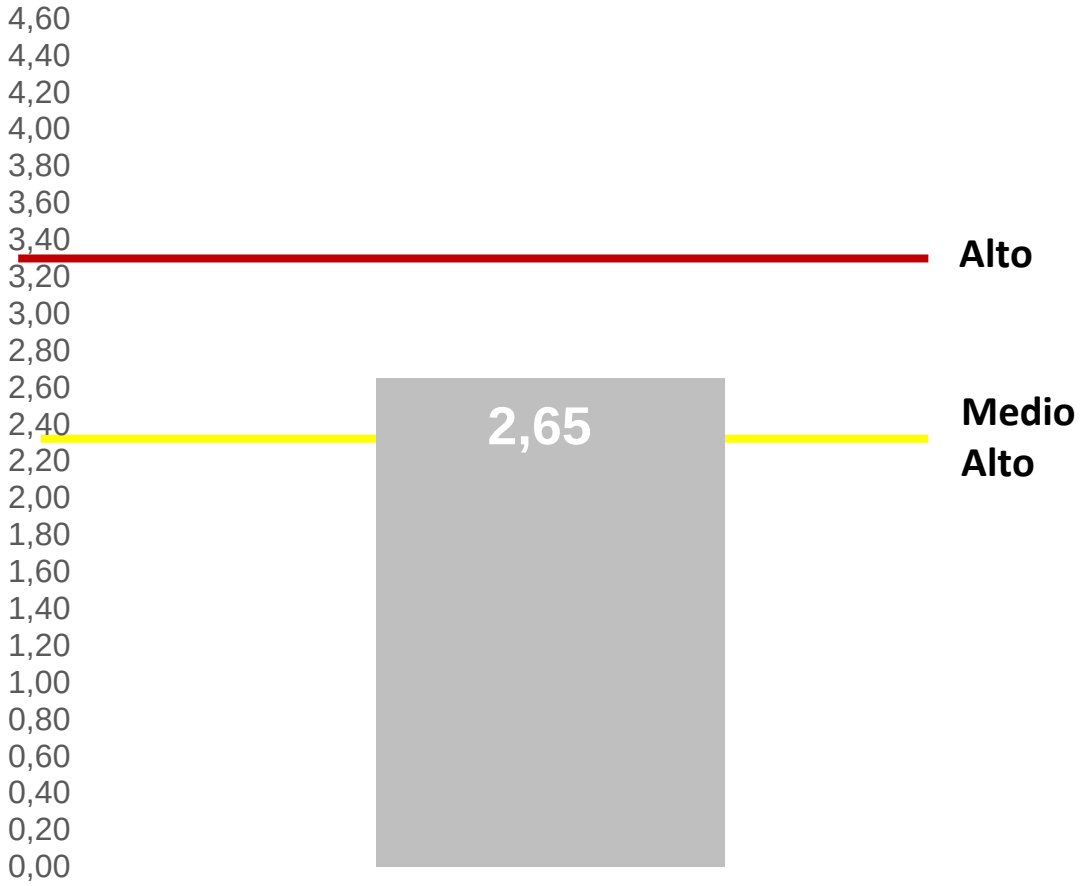


Comentario: El nivel de ineficacia (*eficacia se define como hacer lo correcto, alcanzando las metas propuestas, por lo tanto, la ineficacia se refiere a no lograrlo*) en el global de ENDESA se encuentra ligeramente por encima del nivel alto (1,01), en este caso la puntuación obtenida ha sido (1,09).

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué provoca ineficacia. Realizar análisis por colectivos. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones para conocer qué les lleva a la ineficacia tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos,…

Evaluación Tecnoestrés

TECNOADICCIÓN. Resultado global.



Comentario: El nivel de tecnoadicción (*tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo*) en el global de ENDESA se encuentra en un nivel medio – alto (2,65)

Recomendaciones: Establecer rutinas y pautas de uso, limitar el horario a la jornada laboral, incorporar descansos y recomendaciones de uso de las tecnologías mediante charlas, píldoras formativas, conferencias,… en todos los colectivos.

Evaluación Tecnoestrés

TECNOESTRÉS y TECNOADICCIÓN. Resultado global.

TECNOESTRÉS

Cuando se presentan al mismo tiempo, niveles de **Tecnoansiedad** y **Tecnofatiga**

↑E+↑I+↑A

No hay presente Tecnoansiedad en el conjunto de Endesa

+

↑E+↑I+↑F

No hay presente Tecnofatiga en el conjunto de Endesa

TECNOANSIEDAD

La **Tecnoansiedad** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Ansiedad** al mismo tiempo

TECNOFATIGA

La **Tecnofatiga** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Fatiga** al mismo tiempo

TECNOADICCIÓN

↑Ad

No hay presente Tecnoadicción en el conjunto de Endesa

TECNOADICCIÓN

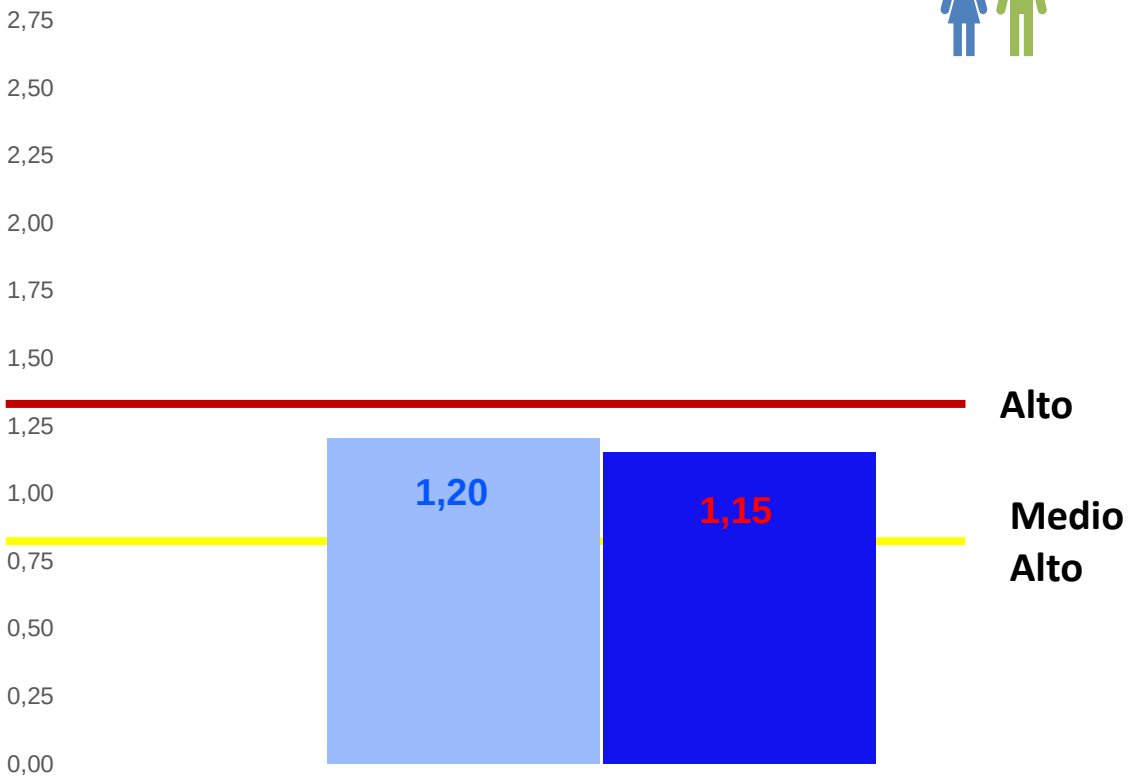
La **Tecnoadicción** se presenta cuando ocurren niveles altos de **Adicción**

Evaluación Tecnoestrés

Resultados por género

Evaluación Tecnoestrés

ANSIEDAD por género.



Ansiedad: estado subjetivo de **incomodidad, malestar, tensión, desplacer y alarma** que hace que un sujeto se sienta molesto por una amenaza interna o externa

Comentario: Apenas hay diferencia en relación al género, siendo mayor en el colectivo femenino. En ambos géneros se encuentra por encima del nivel medio alto (0,76), pero sin alcanzar el nivel alto (1,26).

Recomendaciones: Se recomiendan acciones dirigidas a mitigar la sintomatología ansiosa: Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones en el colectivo para conocer qué les lleva a la ansiedad tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos, técnicas de relajación,…

Evaluación Tecnoestrés

FATIGA por género.

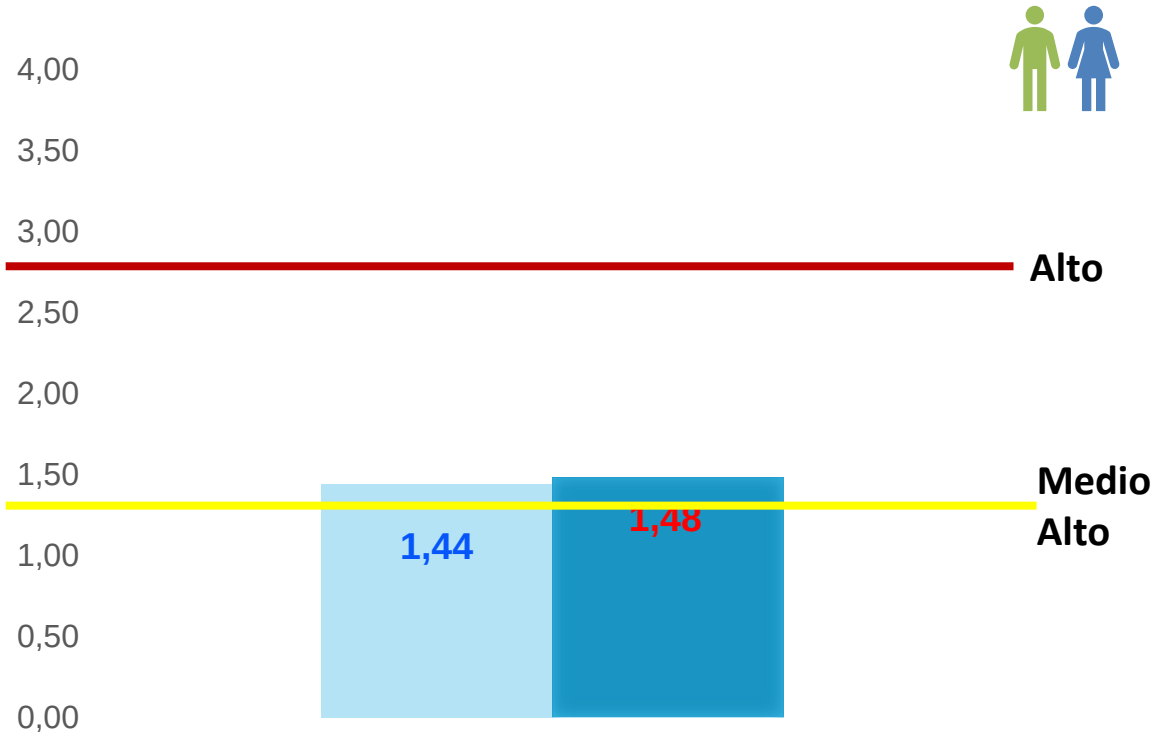
Fatiga: *Se percibe como una disminución pasajera (reversible) de la capacidad de rendimiento*

Comentario: Se muestran prácticamente los mismos niveles de fatiga atendiendo al género, siendo ligeramente superior en el colectivo femenino. En ambos géneros se encuentra por encima del nivel medio alto (1,01), pero sin alcanzar el nivel alto (2,01).

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca fatiga en los dos colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones.

Evaluación Tecnoestrés

ESCEPTICISMO por género.



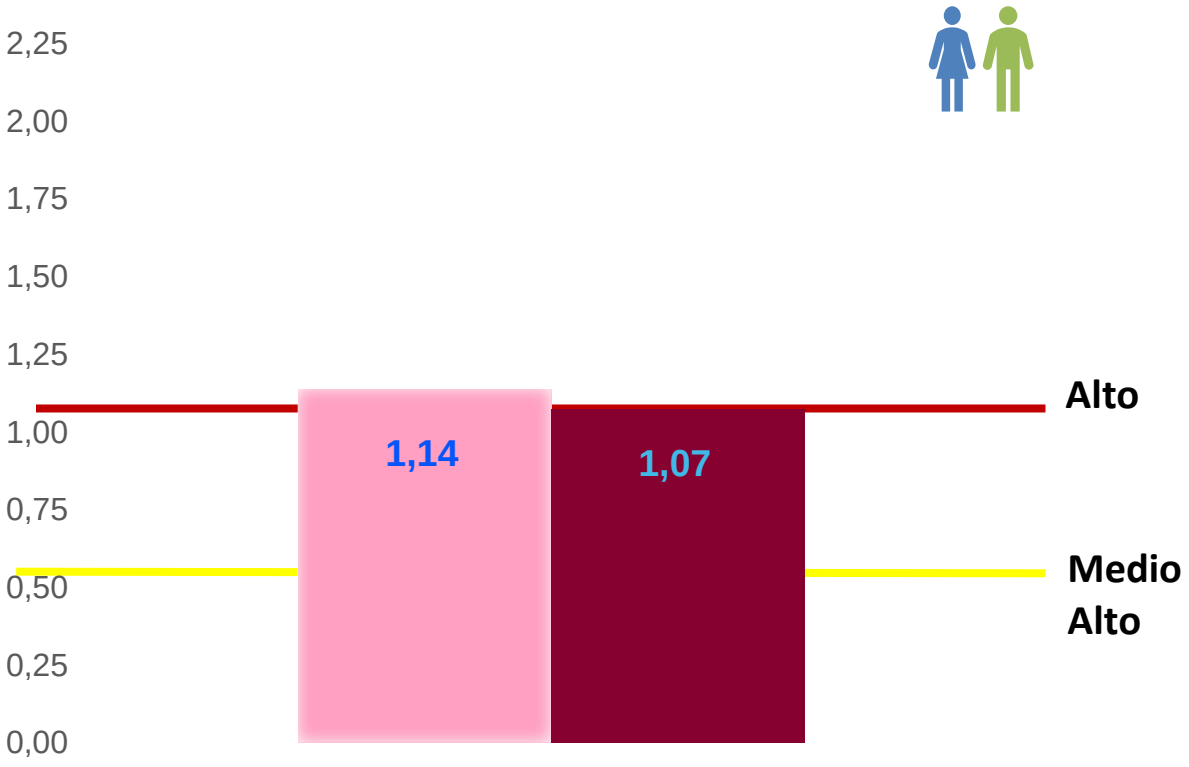
Escepticismo: *actitud de las personas frente a la tecnología, ya que este indicador determina la presencia de tecnoestrés, en su dimensión actitudinal.*

Comentario: La puntuación obtenida en escepticismo no muestra diferencias significativas en relación al género**.** Siendo algo superior en el colectivo masculino**..** En ambos géneros se encuentra por encima del nivel medio alto (1,01), pero sin alcanzar el nivel alto (2,76).

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca escepticismo en cada uno de los colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones.

Evaluación Tecnoestrés

INEFICACIA por género.



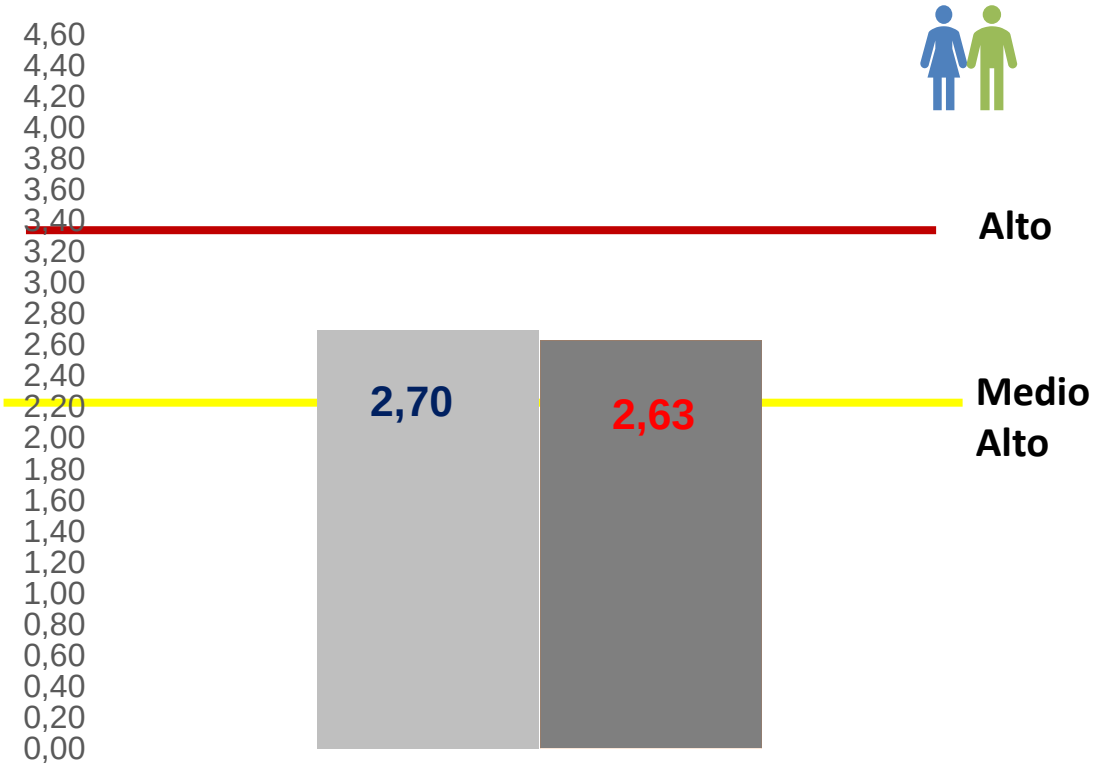
Ineficacia: *La eficacia se define como hacer lo correcto, alcanzando las metas propuestas, por lo tanto, la ineficacia se refiere a no lograrlo.*

Comentario: Se muestra datos prácticamente idénticos en relación al género, siendo ligeramente mayor en el colectivo femenino. En ambos géneros se encuentra ligeramente por encima del nivel alto (1,01).

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca ineficacia en los dos colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones para conocer qué les lleva a la ineficacia tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos,…

Evaluación Tecnoestrés

TECNOADICCIÓN por género.



Tecnoadicción: *Tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo*

Comentario: Se muestra una ligera diferencia en relación al género, siendo mayor en el colectivo femenino. En ambos géneros se encuentra por encima del nivel medio alto (2,34), pero sin alcanzar el nivel alto (3,34).

Recomendaciones: Establecer rutinas y pautas de uso, limitar el horario a la jornada laboral, incorporar descansos y recomendaciones de uso de las tecnologías mediante charlas, píldoras formativas, conferencias,… en todos los colectivos.

Evaluación Tecnoestrés

TECNOESTRES y TECNOADICCIÓN - Género.

TECNOESTRÉS

Cuando se presentan al mismo tiempo, niveles de **Tecnoansiedad** y **Tecnofatiga**

↑E+↑I+↑A

No hay presente Tecnoansiedad en ningún género

+

↑E+↑I+↑F

No hay presente Tecnofatiga en ningún género

TECNOANSIEDAD

La **Tecnoansiedad** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Ansiedad** al mismo tiempo

TECNOFATIGA

La **Tecnofatiga** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Fatiga** al mismo tiempo

TECNOADICCIÓN

↑Ad

No hay presente Tecnoadicción en ningún género

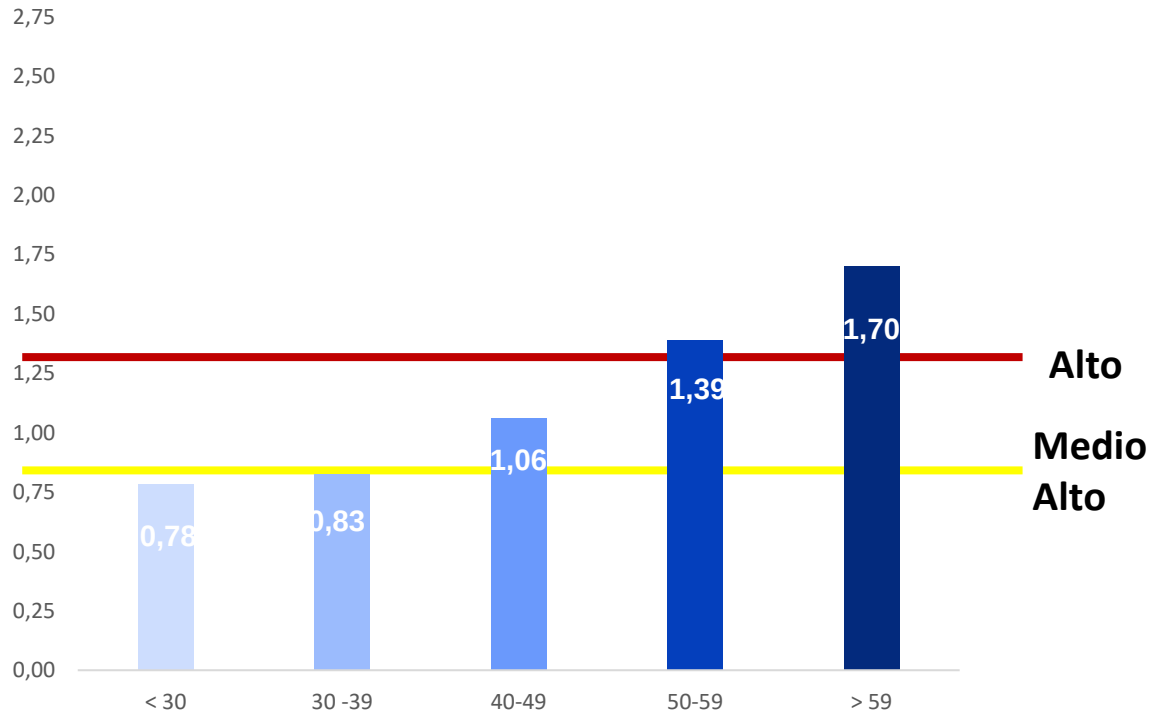
TECNOADICCIÓN

La **Tecnoadición** se presenta cuando ocurren niveles altos de **Adicción**

Evaluación Tecnoestrés
Resultados por edad

Evaluación Tecnoestrés

ANSIEDAD por edad.



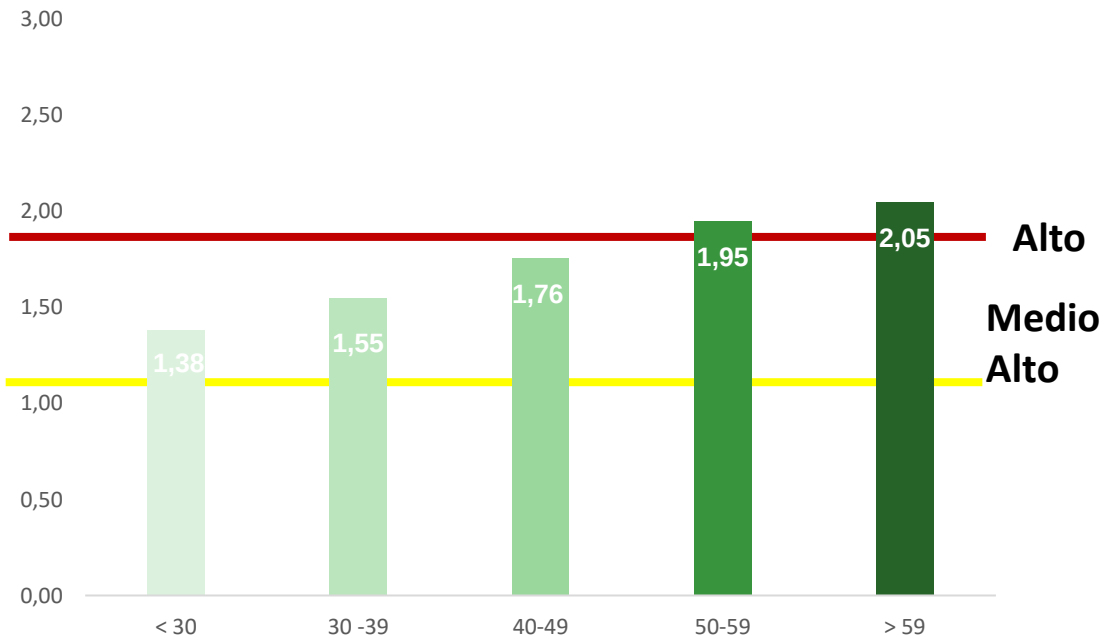
Ansiedad: estado subjetivo de **incomodidad, malestar, tensión, desplacer y alarma** que hace que un sujeto se sienta molesto por una amenaza interna o externa

Comentario: Encontramos una puntuación similar, en los rangos de edad de menores de 30 y entre 30-39. Ambos muestran un nivel bajo en Ansiedad. Mientras que el resto de los grupos de edad muestran un crecimiento progresivo en la puntuación, siendo los mayores de 59 y el rango entre 50-59 los que muestran un nivel alto en Ansiedad.

Recomendaciones: Se recomienda prestar especial atención a los grupos de edad comprendidos entre los 50 y >59. Llevando a cabo acciones dirigidas a mitigar la sintomatología ansiosa. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones en el colectivo de 40-49 para conocer qué les lleva a la ansiedad tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos, técnicas de relajación,…

Evaluación Tecnoestrés

FATIGA por edad.



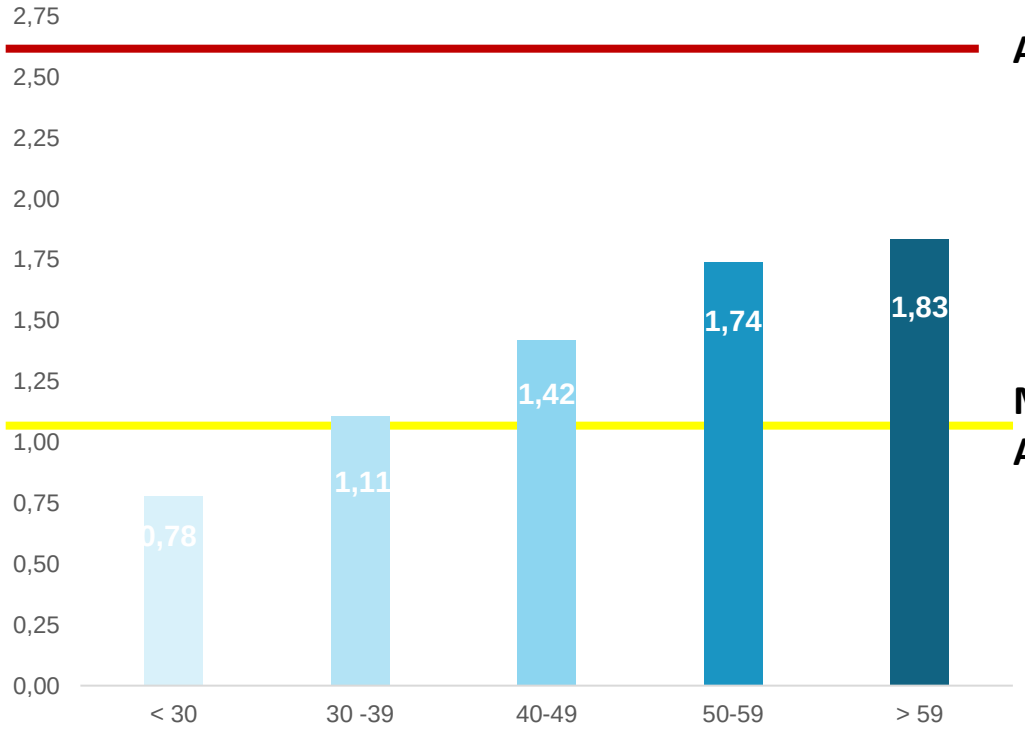
Fatiga: *Se percibe como una disminución pasajera (reversible) de la capacidad de rendimiento*

Comentario: Se muestra una evolución en campana de Gauss, donde se detecta un crecimiento progresivo con el mismo ritmo, aproximadamente 0,1 grados, desde los 30-39 a los 50-59, dónde se encuentra el mayor hito. En la franja de edad 50 a mayores de 59, es dónde se encuentra la situación más crítica, los cuales muestran ambos un nivel alto en Fatiga.

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca fatiga en los dos colectivos de edad mayores. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones en el colectivo de 40-49 para conocer qué les lleva a la fatiga tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos, técnicas de relajación,…

Evaluación Tecnoestrés

ESCEPTICISMO por edad.



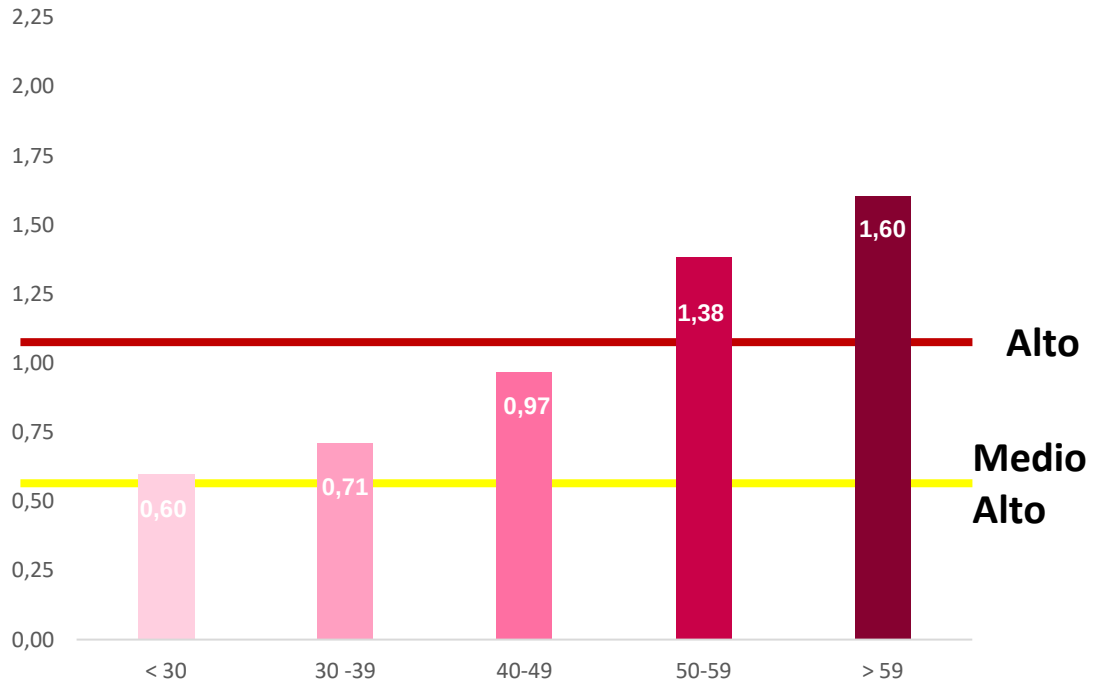
Escepticismo: *actitud de las personas frente a la tecnología, ya que este indicador determina la presencia de tecnoestrés, en su dimensión actitudinal.*

Comentario: Se muestra un crecimiento progresivo con un crecimiento más acentuado de los <30 a los 30-39 años y de los 40-49 a 50-59. Valores similares desde los 50 a mayores de 59, dónde se detecta el nivel más alto. Ningún valor alcanza o sobrepasa el nivel alto en escepticismo ante las tecnologías, los más altos se encuentran cercanos a los niveles medio – altos.

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca escepticismo en cada uno de los colectivos de edad. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones. En relación al colectivo >50 años seria importante hacer acciones preventivas en edades inferiores antes de llegar a esa edad, para preparar a las personas.

Informe de Resultados. Evaluación Tecnoestrés

INEFICACIA por edad.



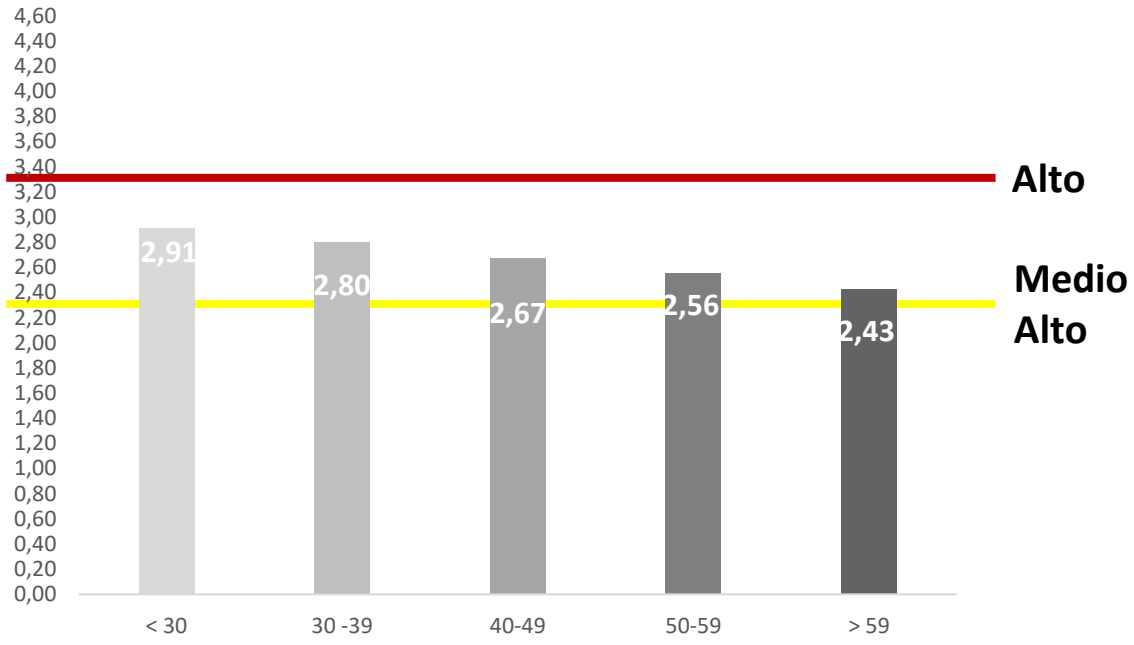
Ineficacia: *La eficacia se define como hacer lo correcto, alcanzando las metas propuestas, por lo tanto, la ineficacia se refiere a no lograrlo.*

Comentario: Se muestra un crecimiento progresivo con el mismo ritmo, aproximadamente 0,2 grados, desde los 30-39 a los 50-59, desde dónde se detecta una meseta, al ser los datos similares a los mayores de 59 años, dónde se encuentra el mayor hito. En la franja de edad, de mayores de 50, es dónde se encuentra la situación más crítica con niveles altos en ineficacia.

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca ineficacia en los dos colectivos de edad críticos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones en el colectivo de 40-49 para conocer qué les lleva a la ineficacia tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos,…

Evaluación Tecnoestrés

TECNOADICCIÓN por edad.



Tecnoadicción: *Tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo*

Comentario: Se detecta un crecimiento regresivo hasta los 30-39, dónde se encuentran los niveles más altos, hasta los mayores de 59 años. En la franja de edad, menores de 30 hasta los 39 años, es dónde se encuentra la situación más crítica, aunque en ningún momento se superan los niveles altos.

Recomendaciones: Establecer rutinas y pautas de uso, limitar el horario a la jornada laboral, incorporar descansos y recomendaciones de uso de las tecnologías mediante charlas, píldoras formativas, conferencias, entre otras acciones, en todos los colectivos, haciendo foco al colectivo de <30 a 49 dónde se superan en mayor medida el nivel medio alto (2,34).

Evaluación Tecnoestrés

TECNOESTRÉS y TECNOADICCIÓN - Edad

TECNOESTRÉS

Cuando se presentan al mismo tiempo, niveles de **Tecnoansiedad** y **Tecnofatiga**

TECNOANSIEDAD

La **Tecnoansiedad** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Ansiedad** al mismo tiempo

TECNOFATIGA

La **Tecnofatiga** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Fatiga** al mismo tiempo

TECNOADICCIÓN

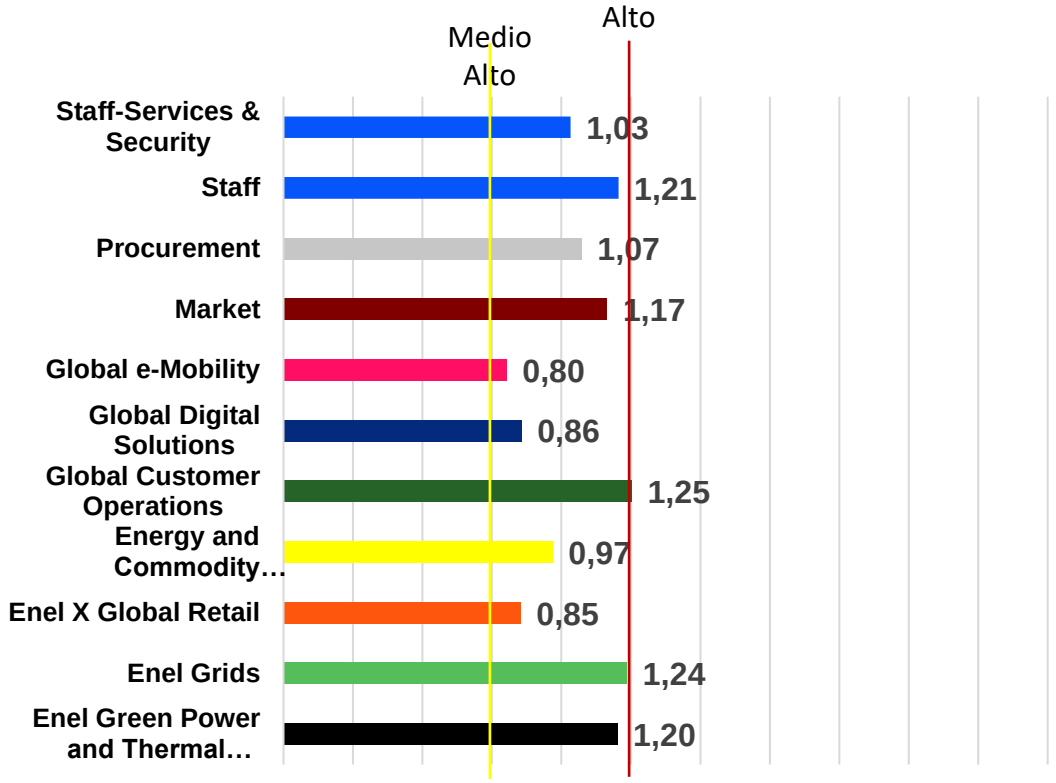
TECNOADICCIÓN

La **Tecnoadición** se presenta cuando concurren niveles altos de **Adicción**

Evaluación Tecnoestrés
Resultados por ámbito funcional

Evaluación Tecnoestrés

ENDESA. ANSIEDAD por ámbitos funcionales



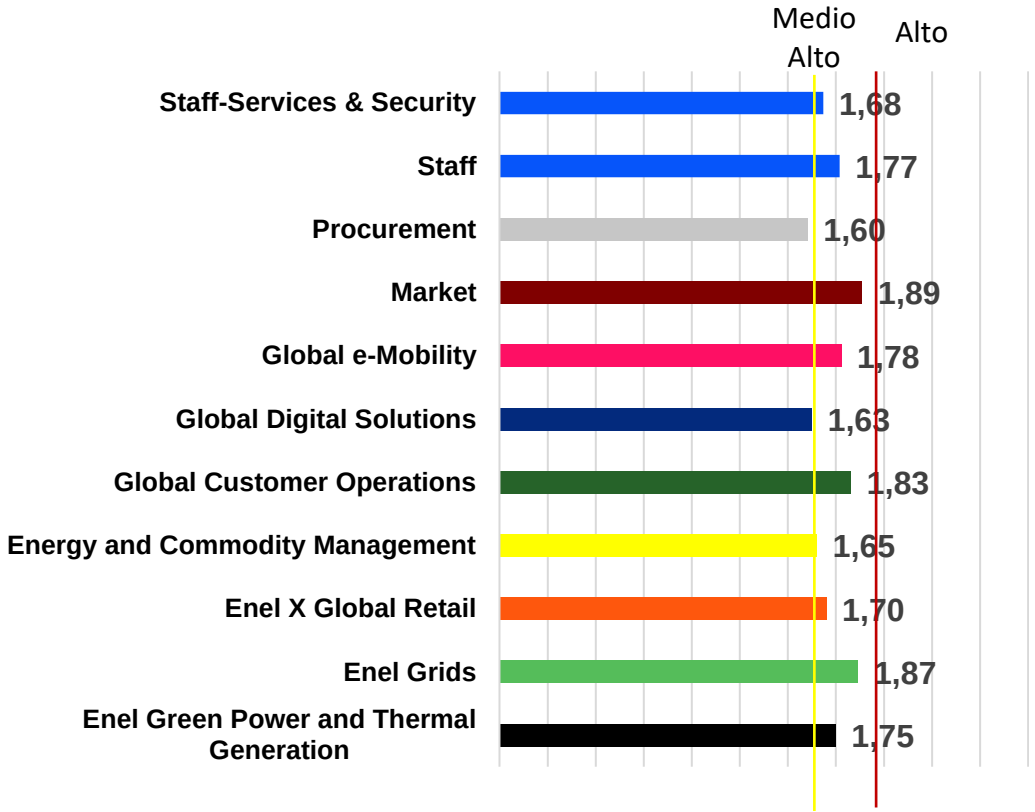
Ansiedad: estado subjetivo de **incomodidad, malestar, tensión, desplacer y alarma** que hace que un sujeto se sienta molesto por una amenaza interna o externa

Comentario: Todos los ámbitos funcionales se encuentran por debajo de la media, ENDESA, excepto los ámbitos funcionales de ENELGrids (con el mayor nivel) junto con EGP & Thermal Gx y Staff. No se detectan grandes diferencias entre los ámbitos funcionales. Ninguno supera el nivel alto, excepto ENELGrids y GCO que sobrepasan el nivel alto (1,25) ligeramente. En GCO es donde se detecta el menor nivel de ansiedad.

Recomendaciones: Se recomiendan analizar los datos detallados de cada uno de los Ámbitos funcionales. Planteándose acciones dirigidas a mitigar la sintomatología ansiosa. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones en los colectivo para conocer qué les lleva a la ansiedad tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos, técnicas de relajación,…

Evaluación Tecnoestrés

FATIGA por ámbitos funcionales



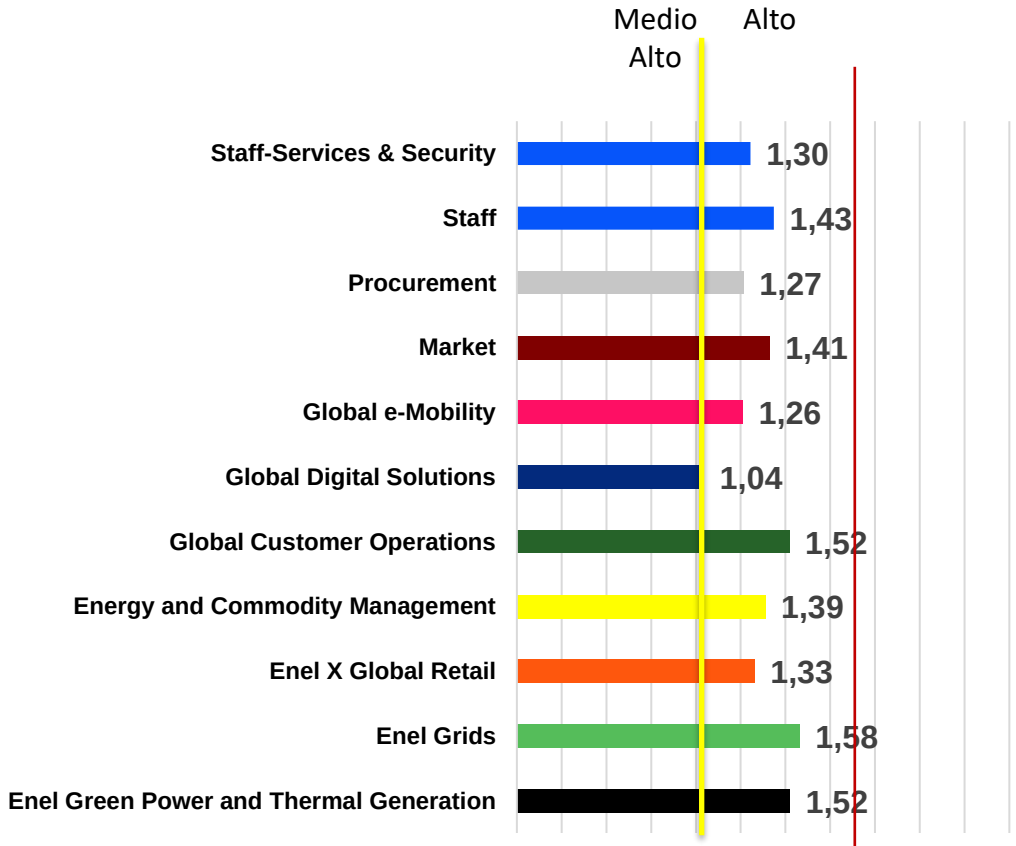
Fatiga: *Se percibe como una disminución pasajera (reversible) de la capacidad de rendimiento*

Comentario: Algunos ámbitos funcionales se encuentran por debajo de la media, ENDESA, excepto los ámbitos funcionales (con el mayor nivel de fatiga), Market & GCO y ENEL Grids. No se detectan grandes diferencias entre los ámbitos funcionales. Todos superan el nivel medio – alto. Ninguno sobrepasa el nivel alto. En GDS se detecta el menor nivel de fatiga

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca fatiga en los dos colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones.

Evaluación Tecnoestrés

ESCEPTICISMO por ámbitos funcionales



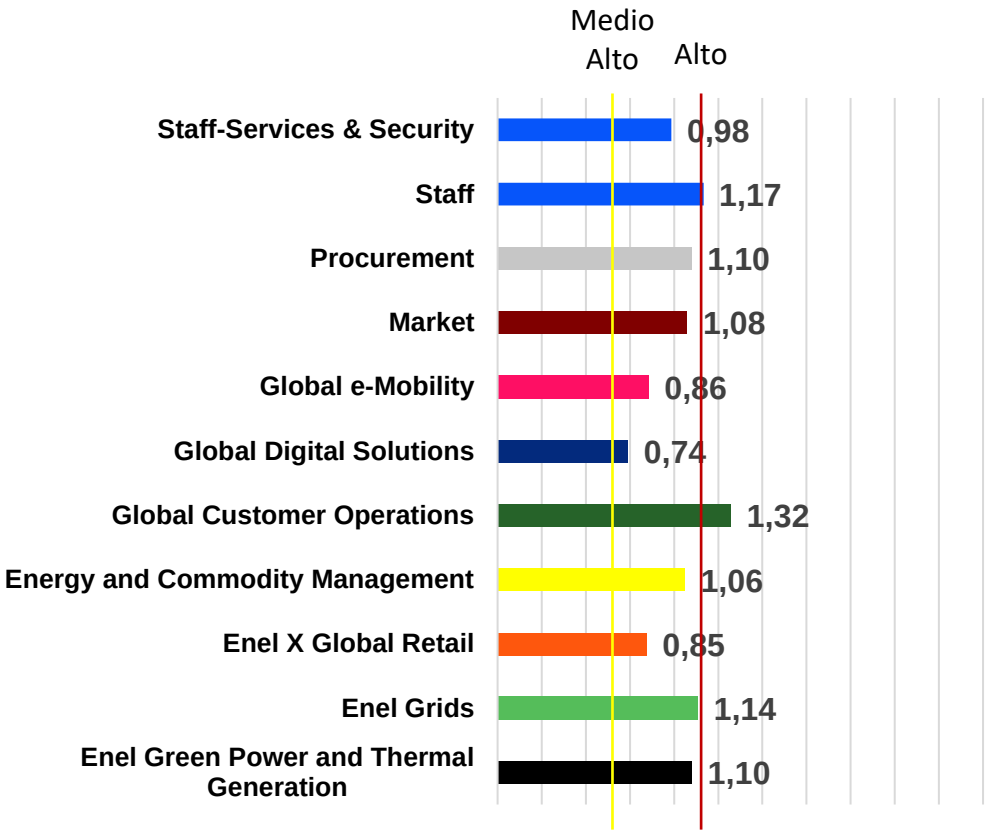
Escepticismo: *actitud de las personas frente a la tecnología, ya que este indicador determina la presencia de tecnoestrés, en su dimensión actitudinal.*

Comentario: Todos los ámbitos funcionales se encuentran por debajo de la media, ENDESA, excepto los ámbitos funcionales de Enel Grids (con el mayor nivel de escepticismo), GCO y EGP & Thermal Gx. No se detectan grandes diferencias entre los ámbitos funcionales. Ninguno supera el nivel medio – alto. Donde se detecta el menor nivel de escepticismo es en GDS, ligeramente por encima del nivel bajo.

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca escepticismo en cada uno de los colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones.

Evaluación Tecnoestrés

INEFICACIA por ámbitos funcionales



Ineficacia: *La eficacia se define como hacer lo correcto, alcanzando las metas propuestas, por lo tanto, la ineficacia se refiere a no lograrlo.*

Alto Medio Alto

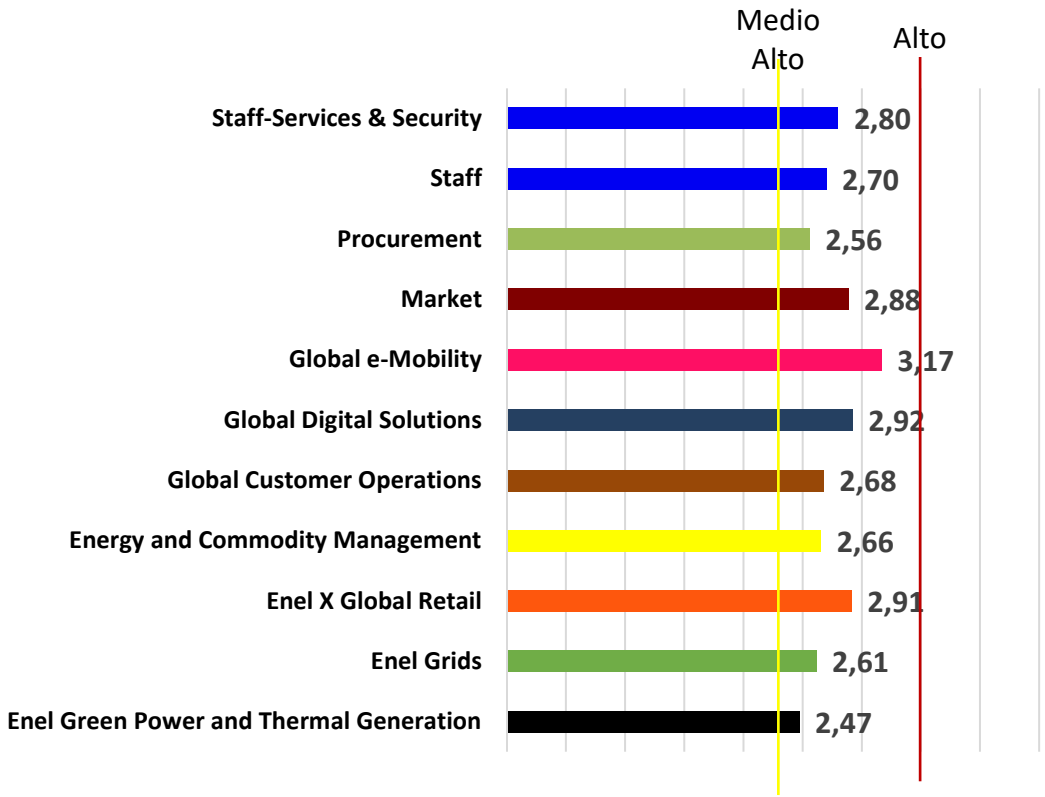
Comentario: Todos los ámbitos funcionales se encuentran por debajo de la media, ENDESA, excepto los ámbitos funcionales de GCO, (con el mayor nivel de ineficacia), EGP & Thermal Gx, Enel Grids, Staff y Procurement. No se detectan grandes diferencias entre los ámbitos funcionales, excepto con GDS que presenta el nivel más bajo con 0.74. Todos los ámbitos se encuentran en un nivel medio-alto.

Recomendaciones: Se recomienda conocer qué le provoca ineficacia en los dos colectivos. Otra acción a realizar es analizar si es posible mejorar la organización o la demanda de las posiciones. Para realizar una acción preventiva, se debe planificar acciones para conocer qué les lleva a la ineficacia tecnológica y cómo poder resolverla con organización de la posición, rediseño de la posición, adecuación formación a los requerimientos tecnológicos,…

Alto

Evaluación Tecnoestrés

TECNOADICCIÓN por ámbitos funcionales



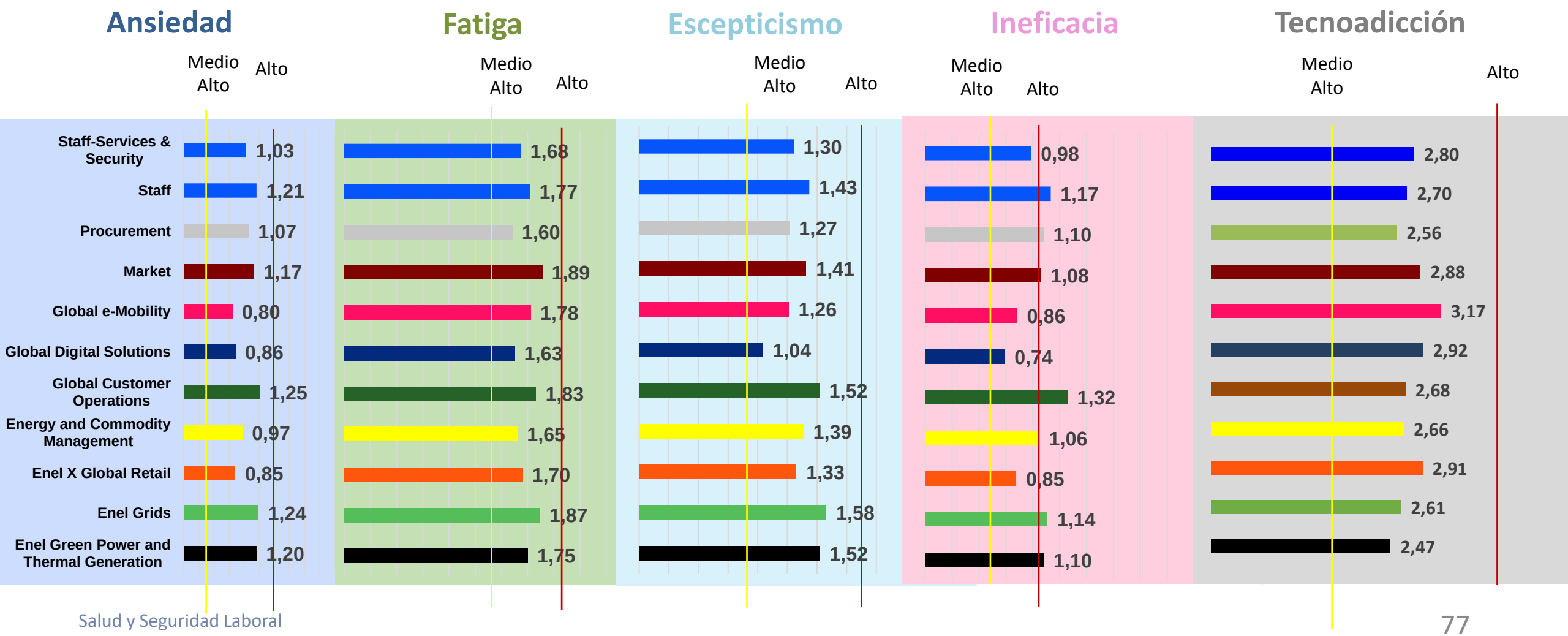
Tecnoadicción: *Tecnoestrés específico debido a la incontrolable compulsión a utilizar TIC en "todo momento y en todo lugar", y utilizarlas durante largos períodos de tiempo*

Comentario: Algunos ámbitos funcionales se encuentran por encima de la media, ENDESA, excepto los ámbitos funcionales de Procurement (con el menor nivel de tecnoadicción),EGP & Thermal Gx, y ENELGrids. Todos superan el nivel medio – alto, pero sin llegar a alcanzar un nivel alto de tecnoadicción.,

Recomendaciones: Establecer rutinas y pautas de uso, limitar el horario a la jornada laboral, incorporar descansos y recomendaciones de uso de las tecnologías mediante charlas, píldoras formativas, conferencias,… en todos los colectivos.

Evaluación Tecnoestrés

TOTAL DIMENSIONES por ámbitos funcionales.



Evaluación Tecnoestrés

TECNOESTRÉS y TECNOADICCIÓN - Ambito funcional

TECNOESTRÉS

Cuando se presentan al mismo tiempo, niveles de **Tecnoansiedad** y **Tecnofatiga**

↑E+↑I+↑A

No hay presente Tecnoansiedad en ningún ámbito funcional

↑E+↑I+↑F

No hay presente Tecnofatiga en ningún ámbito funcional

TECNOANSIEDAD

La **Tecnoansiedad** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Ansiedad** al mismo tiempo

TECNOFATIGA

La **Tecnofatiga** se presenta cuando concurren niveles altos de **Escepticismo, Ineficacia** y **Fatiga** al mismo tiempo

TECNOADICCIÓN

↑Ad

Solo hay presencia de tecnoadicción en e-mobility

TECNOADICCIÓN

La **Tecnoadición** se presenta cuando ocurren niveles altos de **Adicción**

Gracias