

WEBINARIO

Herramientas del INSST para la gestión de los riesgos psicosociales

Silvia Termenón Cuadrado
María Urquijo Rodríguez



*UT Psicosociología
CNVM Bizkaia - INSST*

13 MARZO 2024



1



CONTENIDOS

1. Gestión de los riesgos psicosociales. Factores. Problemática.
2. Método FPSICO
3. Metodologías para Pymes
4. Otras metodologías
5. Herramientas documentales y portales temáticos

2



Gestión de los riesgos psicosociales. Factores. Problemática



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

3

3

Los factores de riesgo psicosocial



¿Por qué debemos tenerlos en cuenta?

OBLIGACIÓN LEGAL
Capítulo III de la LPRL (artículos 14 a 29)

- Identificar y evaluar los riesgos psicosociales
- Adecuada planificación preventiva
- Formar e informar sobre los riesgos psicosociales
- Vigilancia periódica de la salud
- Adaptar el trabajo a la persona
- Investigación de accidentes

POR SU NATURALEZA
Presentes en todas las organizaciones...
...con independencia de su:

- TAMAÑO
- SECTOR
- ACTIVIDAD



¿CÓMO SE CONFIGURAN?

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

4

4

2

Los factores de riesgo psicosocial

¿Qué son y cuáles son los principales?

La Psicosociología es la disciplina técnica de la prevención de riesgos laborales (PRL) que se ocupa de las **condiciones de trabajo** relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo.

CONDICIONES DE TRABAJO

**CONDICIONES
ORGANIZATIVAS**

FACTORES PSICOSOCIALES

- Cuánto trabajo hay que realizar
- Con qué capacidad de decisión/ autonomía
- En qué plazos
- A qué velocidad
- Con qué nivel de conocimiento o destrezas
- Con qué apoyo (compañeros, tecnología...)
- Con qué tipo de relaciones sociales (compañeros, mandos intermedios, etc.)

Los factores de riesgo psicosocial

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Cuando estas **condiciones de trabajo** están diseñadas o implantadas de manera inadecuada o deficiente, se convierten en

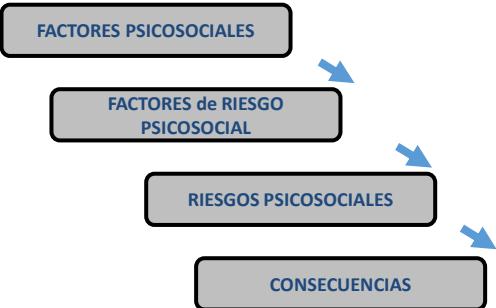
**FACTORES de RIESGO
PSICOSOCIAL**

y tendrán el potencial de **afectar negativamente a la seguridad de los trabajadores y trabajadoras, y a la salud física, cognitiva, emocional y/o social**



Los factores de riesgo psicosocial

¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?



```

graph TD
    A[FACTORES PSICOSOCIALES] --> B[FACTORES de RIESGO PSICOSOCIAL]
    B --> C[RIESGOS PSICOSOCIALES]
    C --> D[CONSECUENCIAS]
  
```

Es necesario, por tanto, identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial con el objetivo de eliminarlos, reducirlos y/o controlarlos para evitar o minimizar su impacto negativo en la seguridad y en la salud de las personas.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es



Los factores de riesgo psicosocial

¿Qué son y cuáles son los principales?

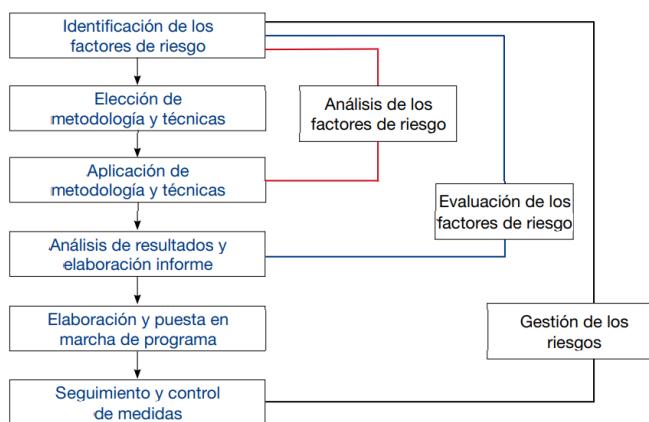
Condición de trabajo/factor psicosocial	Condición de trabajo/factor psicosocial	Condición de trabajo/factor psicosocial	Condición de trabajo/factor psicosocial
Contenido de trabajo 	Tiempo de trabajo 	Desempeño de rol 	Relaciones interpersonales/apoyo social 
Carga de trabajo / ritmo de trabajo 	Participación/Control 	Desarrollo profesional 	Equipos de trabajo y exposición a otros riesgos 

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

El proceso de gestión psicosocial

La evaluación de riesgos psicosociales

Fases de la evaluación de los factores psicosociales



El proceso de gestión psicosocial

La evaluación de riesgos psicosociales

¿CUÁNDO EVALUAR?

¿CÓMO EVALUAR?

Metodologías: cuantitativas y cualitativas

¿Qué herramientas o técnicas elegir? Criterios.

El proceso de gestión psicosocial

```

    graph TD
        A((FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL)) --> B((RECURSOS INDIVIDUALES Y ORGANIZATIVOS))
        B --> C((DAÑOS))
        
        D((PREVENCIÓN PRIMARIA)) --> E((PREVENCIÓN SECUNDARIA))
        E --> F((PREVENCIÓN TERCIARIA))
        
        C --> F
    
```

Este diagrama ilustra el proceso de gestión psicosocial. Se divide en tres etapas principales: 1) Identificación de factores de riesgo psicosocial (en amarillo). 2) Desarrollo de recursos individuales y organizativos (en rosa). 3) Minimización de daños (en azul). Dentro de la etapa de desarrollo de recursos, se detallan las estrategias de prevención primaria, secundaria y terciaria.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

11

11

DIRECTRICES BÁSICAS PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

ALGUNAS ORIENTACIONES PARA EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

EXPERIENCIAS EN INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Más allá de la evaluación del riesgo

EL EFECTO SOBRE LA SALUD DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

Una visión general

Estudios Técnicos

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

12

6

María Urquijo Rodríguez
Silvia Termenón Cuadrado

WEBINARIO

Herramientas del INSST para la gestión de los riesgos psicosociales



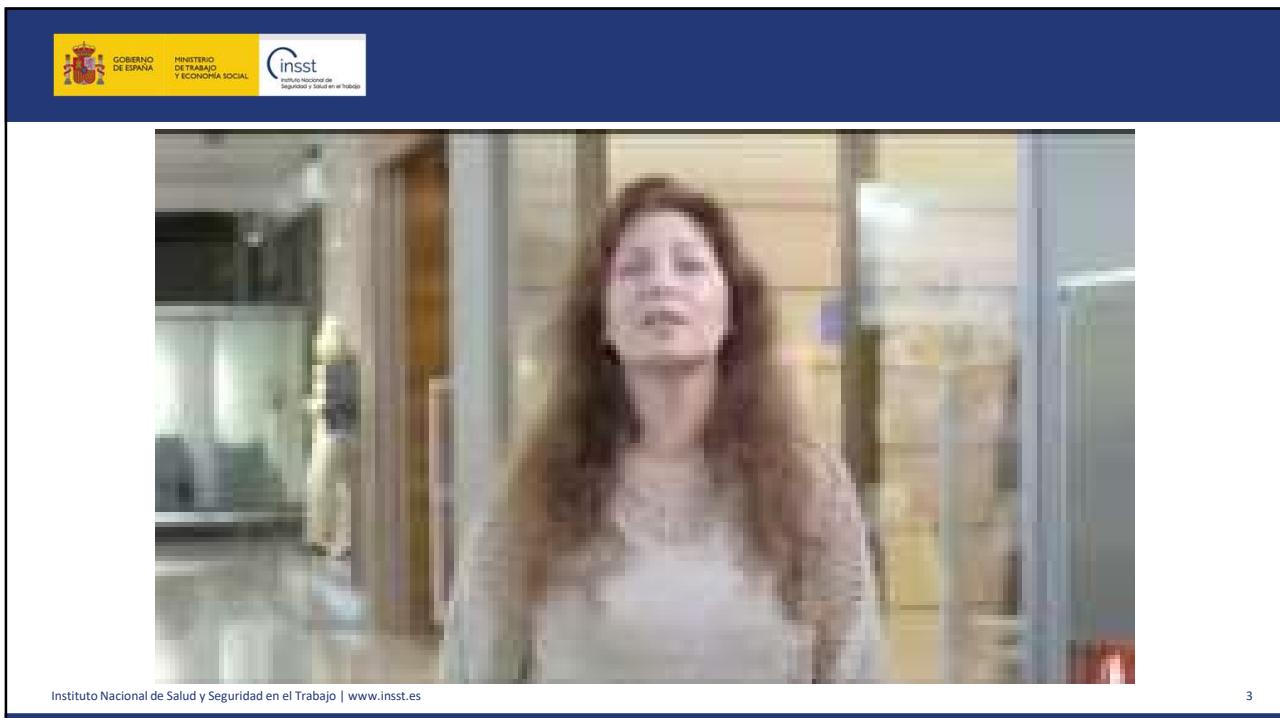
1



MÉTODO DEL INSST FPSICO

Índice

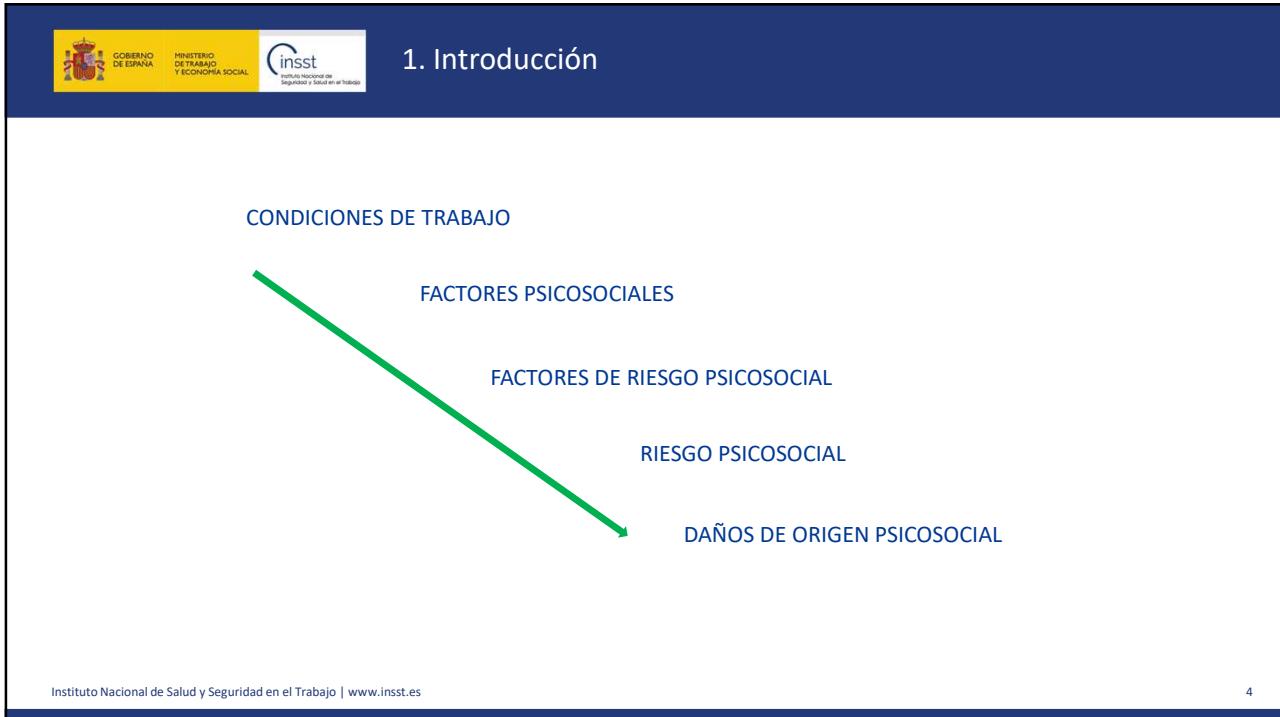
- 1. Introducción**
- 2. Bases teóricas**
- 3. Objetivos del método**
- 4. Evolución y revisiones**
- 5. Características**
- 6. Qué contiene esta herramienta**
- 7. Herramienta**
- 8. Informe de resultados**



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

3

3



4

4

2

1. Introducción

Proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. (Art. 3.1 RSP)

1. Introducción

Evaluación global de factores psicosociales

El FPSICO es propiedad del INSST

NO se puede modificar

Acceso libre y gratuito en la [web](#)

NO genera ningún tipo de registro

Válido para todo tipo de empresas

Válido para la población trabajadora en España

2. Bases teóricas

Año: 199

NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación

Factores psychosociaux: méthodologie d'évaluation
Psychosocial Factors: Assessment methodology

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

Actualizada por la NTP 926.

Redactores:

- Félix Martín Díaza
Ldo. en Psicología
- Jesús Pérez Bilbao
Ldo. en Psicología

CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

Introducción

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con el contenido del trabajo, su 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. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en las que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que surtirán. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

Año: 2012

Factores psicosociales: metodología de evaluación

Psychosocial factors: assessment methodology
Facteurs psychosociaux: méthodologie d'évaluation

Redactores:

- Jesús Pérez Bilbao
Ldo. en Psicología
- Ldo. en Derecho
- CENTRO NACIONAL DE VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA
- Cristina Moreda Cuxart
Ldo. en Psicología
- CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO

En esta Nota Técnica se describen las principales características de la actualización del método de evaluación de factores psicosociales diseñado por el INST, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosociales que existen en el trabajo al día de la NTP 443, resumiendo algunos apartados contados en la aplicación informática correspondiente."

Las NTP son guías de buenas prácticas. Sus indicaciones no son obligatorias salvo que estén recogidas en una disposición normativa vigente. A efectos de valorar la pertinencia de las recomendaciones contenidas en una NTP concreta es conveniente tener en cuenta su fecha de edición.

1. BASES TEÓRICAS. LOS FACTORES PSICOSOCIALES

El concepto teórico de factores psicosociales fue definido por el comité mixto OIT/OMS en 1984¹ como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con el contenido, el diseño, el manejo y las relaciones del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo".

Este concepto ha sido ampliado a través de diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así, por ejemplo, podemos citar la revisión de 1997, en la que se definen los factores psicosociales como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico".

mento común la relación mutua entre el contexto laboral y la persona. "Los problemas sobre la salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades y capacidades de la persona".

Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, el entorno social, el medio ambiente y la familia o la conflictividad laboral, abandonos voluntarios de la empresa por parte de los trabajadores, baja productividad, etc.

Por otra parte, debemos destacar que los resultados de las intervenciones preventivas no siempre son positivos, si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende que una característica que define a los factores psicosociales es su potencial de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos perjudiciales.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

7

2. Bases teóricas

Dos preguntas muy sencillas

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

8

2. Bases teóricas

Métodos **GLOBALES** de CONDICIONES de TRABAJO

Métodos **GLOBALES** de evaluación de FACTORES PSICOSOCIALES

Métodos **ESPECÍFICOS** de evaluación de FACTORES PSICOSOCIALES

Cuestionarios de SALUD PERCIBIDA

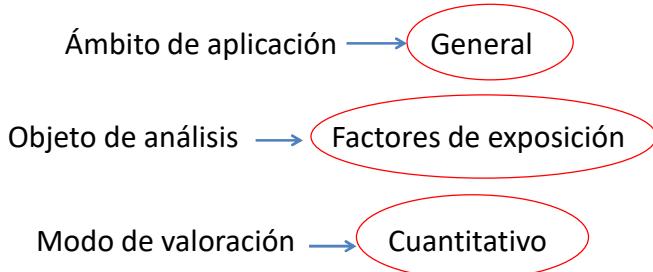
2. Bases teóricas

EVALÚAN CONSECUENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Estrés	Occupational Stress Questionnaire
		Questionnaire Stress at the Work Site
		Cuestionario holandés sobre experiencias y apreciación del Índice de reactividad al estrés (IRE-32)
		NIOSH Generic Job Stress Questionnaire
		The Stress Profile
		Flexilealth
		Escala de Apreciación del Estrés en el Ámbito Sociolaboral
		Job Content Questionnaire (JCQ)
		Working Conditions and Control Questionnaire
		Job Stress Survey
EVALÚAN CONSECUENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Burnout	Escala de fuentes del estrés en profesores (EEFP)
		Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la Role Hassles Index
		Occupational Stress Indicator (OSI)
		Pressure Management Indicator
		NHS Measures
		Tedium Measure
		Maslach Burnout Inventory (MBI)
		Teacher Attitude Scale
		Cuestionario de Burnout del Profesorado
		Cuestionario Breve del Burnout
EVALÚAN CONSECUENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Mobbing	Staff Burnout Scale
		Teacher Burnout Scale
		Efectos Psíquicos del Burnout
		Matthews Burnout Scale for Employees
		Leymann Inventory of Psychological Terrorization
		Perfil de salud de Nottingham
		Test de Salud Total
		SF-36
		General Health Questionnaire (GHQ)

EVALÚAN CONDICIONES DE TRABAJO	Factores psicosociales	EST
		ANACT
		PERFIL DE LOS PUESTOS
		Cuestionario de análisis de puestos (PAQ, Mc.)
		Método de evaluación de Factores Psicosociales del Copenhagen Psychosocial Questionnaire
		Método ISTAS 21 COPSOQ
		Cuestionario de satisfacción laboral
		Job Diagnostic Survey
		Cuestionario de análisis de puestos
		Escala de clima social en el trabajo (WES)
EVALÚAN CONDICIONES DE TRABAJO	Generales	Escala de bienestar psicológico (EBP)
		Escala de Prevención de Riesgos Profesionales
		Working Conditions
		Terms of Employment
		Social Relations at work
		Rizzo and House's Measures / Role Ambiguity and Role Conflict

2. Bases teóricas

Clasificación del método

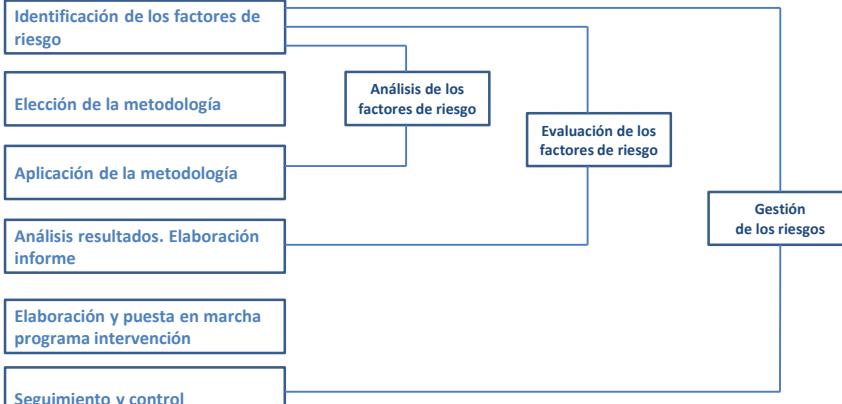


2. Bases teóricas

ENFOQUE	Objetiva Subjetiva
ALCANCE	Contexto laboral Percepción de la persona y sus capacidades
CONSECUENCIAS	Aumento del absentismo y la conflictividad laboral, bajas voluntarías Desmotivación, falta de satisfacción, baja productividad
AMBITO DE APLICACIÓN	General Específico: empresa, puesto de trabajo, sector de actividad
OBJETO DE ESTUDIO	Factores de exposición Efectos
MODO DE VALORACIÓN	Cuantitativo Cualitativo



3. Objetivo del método



NTP 702 Proceso de evaluación de los factores psicosociales

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

13



3. Objetivo del método

Obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas para tener un nivel de riesgo

Evaluar e identificar factores psicosociales

Localizar fuentes de problemas

Comparar grupos entre sí

Comparar un mismo grupo en diferentes momentos

Diseñar cambios

Priorizar actuaciones

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

14



4. Aspectos que no se definen

LA TRIANGULACIÓN ASA DE PARTICIPACIÓN LAS UA CONSECUENCIAS POBLACIÓN MÍNIMA DE LAS UA	NIVELES DE INTERVENCIÓN QUIÉN PARTICIPA EN EL PROCESO MODO DE PASACIÓN ¿ACCESO LIBRE?
--	--

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

15

15



5. Evolución y revisiones

 1998 Comparativa v 3.1- 4.0 – 4.1	 2005 Comparativa v 3.1- 4.0 – 4.1	 2012/14 Comparativa v 3.1- 4.0 – 4.1	 2018/2022 Comparativa v 3.1- 4.0 – 4.1
---	---	--	--

[Comparativa v 3.1- 4.0 – 4.1](#)

[Validación del método](#)

[Validación idiomas](#)

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

16

16



6. Características



- Conocer su finalidad**
- Garantizar la privacidad y anonimato**
- Garantizar la confidencialidad de los datos**
- Posibilidad de aclarar dudas**
- Disponer de tiempo de dedicación específico y espacio suficiente**
- Controlar los posibles sesgos y veracidad de las respuestas**
- No dejar ítem en blanco**

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

17



7. Qué contiene esta herramienta

TIEMPO DE TRABAJO	AUTONOMÍA	CARGA DE TRABAJO
DEMANDAS PSICOLÓGICA	VARIEDAD CONTENIDO	PARTICIPACIÓN SUPERVISIÓN
INTERÉS POR EL TRABAJADOR COMPENSACION	ROL	RELACIONES APOYO SOCIAL

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

18

7. Qué contiene esta herramienta

Cuestionario de 44 preguntas - 89 ítems



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. Por favor, a continuación indique con una X el colectivo al que pertenece

Auxiliar de Clínica/Gerocultor (turno de mañana) 1
 Auxiliar de Clínica/Gerocultor (turno de tarde) 2
 Auxiliar de Clínica/Gerocultor (turno de noche) 3
 Limpieza/Lavandería 4
 Personal Sanitario (médico, psicólogo, gobernanta/supervisora, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social) 5
 Equipo Técnico (recepcción, dirección, mantenimiento, peluquería, administración) 6

7. Qué contiene esta herramienta

3 ítems no pesan

- 19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:**
- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 1
 Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 2
 Tiene establecido un procedimiento formal de actuación 3
 No lo sé 4
- 21. A lo largo de la jornada, ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo (de forma que te impida hablar, desplazarte o, simplemente, pensar en cosas ajenas a tu tarea)?**
- Siempre o casi siempre 1
 A menudo 2
 A veces 3
 Nunca o casi nunca 4
- 22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**
- Muy alta 1
 Alta 2
 Media 3
 Baja 4
 Muy baja 5

7. Qué contiene esta herramienta

Percentil obtenido	Riesgo	Color
Percentil \geq P85	Muy elevado	Rojo
P75 \leq Percentil<P85	Elevado	Naranja
P65 \leq Percentil<P75	Moderado	Amarillo
Percentil<P65	Situación adecuada	Verde

PERCENTIL: medida de posición usada en estadística que indica, una vez ordenados los datos de menor a mayor, el valor de la variable por debajo del cual se encuentra un porcentaje dado de observaciones en un grupo de observaciones. El percentil es cada uno de los noventa y nueve segmentos que resultan tras dividir algo en cien partes de igual frecuencia. Cuando nos referimos a un percentil en concreto será el valor de la variable a observar y que está por debajo del porcentaje que se ha dado.

DESVIACIÓN TÍPICA: cuánto se desvían los datos de su media.

7. Qué contiene esta herramienta

RANGO: mide la amplitud de los valores de la muestra y se calcula por diferencia entre el valor más elevado y el valor más bajo.

MEDIA: valor que correspondería a cada uno de los datos de la distribución si su suma total se repartiera por igual. Se ve influenciada por los valores extremos. Valor comprendido entre los extremos de la distribución.

Factor	Rango	
	Mínimo	Máximo
Tiempo de trabajo	0	37
Autonomía	0	113
Carga de trabajo	0	106
Demandas psicológicas	10	112
Variedad / Contenido	0	69
Participación / Supervisión	4	87
Interés por el trabajador / Compensación	0	73
Desempeño de rol	1	109
Relaciones y apoyo social	0	97

MEDIANA: valor central de una serie de datos, para poder encontrar la mediana es indispensable que los datos estén ordenados. La mediana no se ve afectada por los valores extremos. Primer valor de la variable cuya frecuencia absoluta acumulada excede a la mitad del nº de datos.

8. Informe de resultados

Informe Agrupado

Presenta la situación de toda la población o de un colectivo concreto (unidad de análisis UA), más o menos amplio en función de las necesidades del administrador. La UA elegida mostrará las categorías seleccionadas individualmente.

Informe Comparativo

Presenta la situación comparada y detallada de la UA elegida (solo podrá ser 1) y cómo está posicionada esa UA en las diferentes categorías que tiene. La UA elegida para este informe se mostrará completa, con todas las categorías por separado, no agrupadas.

Muchas gracias



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

1

1



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿POR QUÉ un método para pequeñas empresas?



LA REALIDAD DE LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Más conocimiento sobre CT y Salud, sobre la exposición a FRP
- Mucha documentación, modelos explicativos, materiales , métodos...
- Mayor difusión de conocimiento y conciencia sobre su importancia.

...pero, si preguntamos a las empresas...

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

2

2

1



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿POR QUÉ un método para pequeñas empresas?



IMPORTANCIA DE LA PEQUEÑA EMPRESA EN ESPAÑA

MICROEMPRESAS (1-9)	93%
PEQUEÑAS (10-49)	5,5%
MEDIANAS (50-249)	1,5%
GRANDES (> 250)	0,01%

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

3

3

3



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿POR QUÉ un método para pequeñas empresas?



DIFICULTADES



OPORTUNIDADES

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

4

2



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿POR QUÉ un método para pequeñas empresas?



CLAVES PARA LA GESTIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL

MÉTODO DEL INSSST

- Pequeñas empresas
- Fácil comprensión/aplicación
- Enfoque formativo
- Participación e implicación
- Contextualizado
- Enfoque europeo gestión RP
- Continuidad metodologías INSSST

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

5



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿QUÉ aspectos definen esta herramienta?



¿A QUIÉN VA DIRIGIDA?

- Pequeñas empresas de hasta 25 trabajadores
- Especialmente empresarios que asumen la PRL
- Cualquier sector de actividad

CARACTERÍSTICAS

- Consonancia con modelos de gestión europeos
- Enfoque participativo
- Simplicidad metodológica
- No basado en cuestionarios auto-cumplimentados



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

6



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿QUÉ aspectos definen esta herramienta?

PARA QUÉ SIRVE:

- Evaluar y planificar la acción preventiva en materia de riesgos psicosociales
- Resolver problemas con un enfoque cualitativo
- Aprender sobre riesgos psicosociales
- Generar conocimiento

PARA QUÉ NO SIRVE:

- Evaluar cuestiones asociadas a la salud (solo CT)
- Resolver conflictos personales, interpersonales y/o grupales

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

7



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿CÓMO está estructurada la herramienta?

POR QUÉ utilizar este método

- A quién va dirigido (**por qué** me puede interesar)
- **Por qué** es importante evaluar los riesgos psicosociales
- **Por qué** tengo que hacerlo
- **Por qué** es importante contar con una herramienta para hacerlo
- **Por qué** este método se ha diseñado de una forma determinada

CÓMO utilizar este método

CÓN QUÉ herramientas voy realizar el proceso FICHAS (Factores)

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

8

Metodologías para Pymes
Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿CÓMO utilizar este método?

QUIENES están expuestos a QUÉ FACTORES de riesgo
POR QUÉ están expuestos con QUÉ CONSECUENCIAS para la salud
QUÉ MEDIDAS adoptar

```

    graph TD
      A[Identificación] --> B[Control y actualización]
      A --> C[Evaluación]
      B --> D[Planificación]
      C --> E[Medidas preventivas]
      D --> E
      E -- feedback --> B
  
```

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

9

9

Metodologías para Pymes
Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



¿CÓMO utilizar este método?

FASES PREPARATORIAS

1. Hacer participar al personal
2. Definir los puestos y/o unidades de análisis

FASES DEL PROCESO DE GESTIÓN

- Plantillas para la EVALUACIÓN**
- 3. Identificación de factores de riesgo
- 4. Preparar la herramienta para cada UA
- 5. Evaluación
- Plantillas para la PLANIFICACIÓN**
- 6. Decidir medidas preventivas
- 7. Planificar la ejecución de medidas
- 8. Controlar eficacia del proceso
- 9. **FICHA RESUMEN** de cada puesto/UA
- 10. Revisión y actualización

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

10

10



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



LAS FICHAS: estructura

- Objetivo preventivo
- Qué es y en qué consiste cada factor
- Por qué es importante
- Evaluación (plantilla de evaluación)
- Aspectos a considerar en el análisis
- Planificación (plantilla de planificación y seguimiento)
- Medidas preventivas genéricas

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

11

11

11



Metodologías para Pymes

Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas



LAS FICHAS: factores

Factores comunes (se evalúan siempre)	CONTENIDO DE TRABAJO. Se refiere al significado y utilidad del trabajo y tiene que ver con el tipo y variedad de las tareas.
	CARGA DE TRABAJO. Se refiere al nivel de exigencia que la tarea tiene para el trabajador, tanto desde la cantidad de trabajo a la que se ha de hacer frente como desde su dificultad.
	TIEMPO DE TRABAJO. Se refiere a la dimensión temporal del trabajo; horario, horas de trabajo, descansos, etc.
	AUTONOMÍA. Se refiere a la capacidad del trabajador para gestionar con cierta libertad distintos aspectos de su trabajo.
	DEFINICIÓN DE ROL. Se refiere a la definición de las funciones de los puestos de trabajo, sus objetivos y procedimientos y las relaciones entre ellos.
	RELACIONES INTERPERSONALES. Se refiere a las relaciones que se establecen en el trabajo entre compañeros de trabajo y las jefaturas y los mandos.
Factores específicos (se evalúan si son identificados)	TRABAJO A TURNOS/NOCTURNO. Se refiere a la organización de tiempo de trabajo según las modalidades de trabajo a turnos fijos o rotativos y/o trabajo por la noche.
	TRATO CON PERSONAS (VIOLENCIA EXTERNA). Se refiere a la posibilidad de que el trabajador pueda ser víctima de violencia por parte de clientes, usuarios, etc., o de terceras personas sin relación con la actividad laboral.
	DEMANDAS EMOCIONALES. Se refiere a trabajos en los que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones del trabajador.
	RITMO DE TRABAJO. Se refiere a situaciones en que el trabajo está organizado según un cierto ritmo (art 36.5 Estatuto de los Trabajadores).

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

12

12

12



Metodologías para Pymes Otras metodologías

OTRAS METODOLOGÍAS PARA PYMES

- **Identificación y control de los riesgos laborales en PYMES**
- **Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES**
- **Prevencion10 / Evalua-t**

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

13

13

13



Otras metodologías para Pymes Identificación y control de los riesgos laborales en pymes



- Facilitar la gestión de la actividad preventiva
- Pymes (menos 250). Especialmente 1-50
- 20 fichas temáticas:
 - Seguridad
 - Higiene
 - Ergonomía
 - Psicosociología

ACTUALIZACIÓN de “Evaluación de las condiciones de trabajo en pequeñas y medianas empresas” (1994-2006)

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

14

14

7



Otras metodologías para Pymes

Identificación y control de los riesgos laborales en pymes

Introducción

- Alcance y destinatarios
- Utilización de la herramienta

Fichas de fuentes de daño (20)

- Ficha 6. Organización del trabajo
- Ficha 7. Carga mental
- Ficha 20 trabajo a turnos

Estructura fichas

- INTRODUCCIÓN
- CRITERIOS PREVENTIVOS
- NORMATIVA
- CUESTIONARIO
 - Datos cabecera
 - Condiciones a comprobar
 - Riesgo / Ejemplos MP

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

15



Otras metodologías para Pymes

Identificación y control de los riesgos laborales en pymes


Ficha 6 | Organización del trabajo

Cuestionario 6: Organización del trabajo

Área de trabajo:		Cumplimentado por:		
Identificación de personas afectadas:		Fecha:		
		Comprobación:	Inicial	Periódica

Ítem	Condición que hay que comprobar	Riesgo Ejemplos de medidas preventivas
6.1	La jornada laboral se ajusta al horario establecido en el contrato de trabajo.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos <ul style="list-style-type: none"> - No prolongar la jornada laboral de forma habitual - Establecer medidas de conciliación de la vida laboral y familiar.
6.2	Se evita que, de forma habitual, haya puestos con excesiva carga de trabajo.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos <ul style="list-style-type: none"> - Organizar el trabajo de manera que no haya puestos con una carga de trabajo exagerada.
6.3	Se favorece la formación del personal para que puedan administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos <ul style="list-style-type: none"> - Permitir que el personal pueda administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.
6.4	Se establecen pausas y descansos a lo largo de la jornada para evitar la aparición de la fatiga.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, fatiga física, fatiga mental <ul style="list-style-type: none"> - Organizar las tareas para permitir la realización de pausas o descansos.
6.5	Por norma general, se dispone de tiempo suficiente para realizar el trabajo sin presiones.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos, fatiga física o mental <ul style="list-style-type: none"> - Adaptar la carga de trabajo para poder dedicar el tiempo necesario a cada tarea.
6.6	El personal dispone de la formación, los medios técnicos y el apoyo organizativo necesario para el desarrollo de sus tareas.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos <ul style="list-style-type: none"> - Proporcionar la formación, los medios técnicos y el apoyo organizativo necesarios para el desarrollo del trabajo. - Ajustar el contenido y la carga de trabajo a la formación, experiencia y características de la persona que cumple el puesto.
6.7	Se promueve un buen ambiente de trabajo.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos <ul style="list-style-type: none"> - Promover las relaciones de colaboración y un buen ambiente de trabajo.
6.8	Se permite la participación de la plantilla en las decisiones que puedan afectar a sus puestos de trabajo.	N/A <input type="radio"/> Sí <input type="radio"/> No <ul style="list-style-type: none"> Estrés, desmotivación, conflictos <ul style="list-style-type: none"> - Fomentar la participación de los trabajadores y trabajadoras en las decisiones que puedan afectar a sus puestos de trabajo. - Informar y consultar a la plantilla sobre los cambios que se pretenden implantar (por ejemplo, nuevos equipos o métodos de trabajo).

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

16

Otras metodologías para Pymes

Identificación y control de los riesgos laborales en pymes



Ficha 6 | Organización del trabajo

Item	Condición que hay que comprobar	Riesgo	Ejemplos de medidas preventivas
6.9	Se favorece la comunicación con los superiores jerárquicos respecto a los problemas relacionados con el trabajo.	N/A Si No	Estrés, desmotivación, conflictos - Fomentar la comunicación con los mandos superiores respecto a los problemas organizativos o de relación que puedan surgir.
6.10	Se informa a todo el personal sobre su rendimiento y se les reconoce el trabajo bien hecho.	N/A Si No	Estrés, desmotivación, conflictos - Informar periódicamente al personal sobre el resultado de su trabajo y, en su caso, mostrar reconocimiento.
6.11	Se evitan, en la medida de lo posible, las tareas monótonas y repetitivas.	N/A Si No	Desmotivación, ansiedad - Procurar que las tareas sean variadas y, si es necesario, establecer pausas para atenuar el trabajo monótono y repetitivo.
6.12	Las tareas asignadas se corresponden con las funciones propias de cada puesto de trabajo.	N/A Si No	Estrés, desmotivación, conflictos - Asignar las tareas teniendo en cuenta las funciones específicas de cada puesto.
6.13	Los trabajadores y las trabajadoras tienen claras las expectativas y se evita que reciban contradicciones entre las órdenes.	N/A Si No	Estrés, desmotivación, conflictos - Informar la clividad o contenido, los objetivos y los procedimientos de trabajo.
6.14	El ambiente laboral permite las relaciones amistosas y cuando existe algún conflicto se asume y se buscan vías de solución, evitándose situaciones de acoso.	N/A Si No	Estrés, situaciones de violencia, acoso - Establecer mecanismos para la detección de conflictos, así como para la aceptación y la búsqueda de soluciones.
6.15	En caso de existir riesgo de exposición a conductas violentas por parte de personal externo, se han establecido unas pautas de actuación.	N/A Si No	Inseguridad, estrés, situaciones de violencia - Establecer pautas de actuación para situaciones violentas.
Trabajo en solitario o en misión			
6.16	Se conoce, con antelación, el itinerario del personal cuando sale de la empresa.	N/A Si No	Inseguridad, situaciones de violencia, desmotivación - Establecer mecanismos para que la empresa sepa dónde está el personal desplazado.
6.17	El personal dispone de los recursos necesarios para afrontar cualquier imprevisto cuando están fuera del centro de trabajo o realizando un trabajo aislado o en solitario.	N/A Si No	Inseguridad, situaciones de violencia, desmotivación - Preparar, con antelación, la logística necesaria en los desplazamientos fuera del centro de trabajo.
6.18	Existen mecanismos de comunicación entre la empresa y las personas que trabajan en solitario.	N/A Si No	Inseguridad, situaciones de violencia, desmotivación - Facilitar teléfonos de empresa u otros medios alternativos para poder comunicar cualquier incidencia.

Otras metodologías para Pymes

Identificación y control de los riesgos laborales en pymes



Ficha 7 | Carga mental

Cuestionario 7: Carga mental

Área de trabajo:	Cumplimentado por:
Identificación de personas afectadas:	Fecha:
	Comprobación: Inicial Periodica

Item	Condición que hay que comprobar	Riesgo	Ejemplos de medidas preventivas
7.1	Se evita que, de forma habitual, haya puestos con excesiva carga mental de trabajo.	N/A Si No	Fatiga, estrés - Organizar el trabajo de manera que no haya puestos sometidos, habitualmente, a una carga de trabajo excesiva.
7.2	Se favorece la autonomía del personal para administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.	N/A Si No	Fatiga, desmotivación, estrés - Organizar el trabajo favoreciendo la autonomía de la plantilla para administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.
7.3	Cuando el ritmo de trabajo viene impuesto por causas externas (cadena de producción, público, etc.), es fácilmente alcanzable por un trabajador/a con experiencia.	N/A Si No	Fatiga, estrés, burnout - Establecer tiempos de trabajo excesivamente ajustados. - Alternar puestos o tareas muy exigentes con otros con menor presión de tiempo.
7.4	El personal dispone de la formación, los medios técnicos, toda la información y el apoyo organizativo necesario para el desarrollo de sus tareas.	N/A Si No	Fatiga, desmotivación, estrés - Asegurar la formación, los medios técnicos, toda la información y el apoyo organizativo que necesiten.
7.5	Se evitan los puestos de trabajo caretes de contenido o de contenido monótono.	N/A Si No	Fatiga por infracarga, insatisfacción - Alternar tareas con distintos grados de exigencia mental a fin de prevenir situaciones de fatiga por infracarga.
7.6	Se han previsto medidas para que los trabajos que requieren concentración se realicen sin interrupciones.	N/A Si No	Fatiga, estrés, accidentes - Establecer medidas para evitar lo máximo posible las interrupciones en la realización del trabajo.

**Otras metodologías para Pymes
Identificación y control de los riesgos laborales en pymes**

Cuestionario 20: Trabajo a turnos

Área de trabajo:	Cumplimentado por:		
Identificación de personas afectadas:	Fecha:		
Comprobación: Inicial Periódica			

Ítem	Condición que hay que comprobar	Riesgo	Ejemplos de medidas preventivas
20.1	La plantilla conoce el calendario de turnos con suficiente antelación.	N/A Sí No	Conflictivo trabajo-familia, fatiga - Dar a conocer el calendario de turnos con suficiente antelación para permitir conciliar la vida social. - Acortar los turnos con la plantilla, en la medida de lo posible.
20.2	Se reduce la duración del turno de noche al mínimo imprescindible.	N/A Sí No	Fatiga, alteraciones en la salud - Procurar no alargar el turno de noche, de manera innecesaria, para facilitar el descanso de los trabajadores.
20.3	Durante el turno de noche se realizan pausas para poder descansar y comer de forma equilibrada.	N/A Sí No	Fatiga, alteraciones de la alimentación - Organizar pausas para favorecer el descanso y una adecuada alimentación a lo largo del turno.
20.4	Se procura que el número de noches de trabajo consecutivas sea el mínimo.	N/A Sí No	Fatiga, alteraciones en la salud - Repartir la organización de los turnos, aumentando la duración de los períodos en los que se puede dormir de noche.
20.5	La carga de trabajo es inferior en el turno de noche.	N/A Sí No	Fatiga, accidentes - Organizar la programación de turnos que se sea menor carga de trabajo en el turno de noche.
20.6	Se cumplen las jornadas de trabajo y se garantiza el descanso entre jornadas.	N/A Sí No	Fatiga, estrés y trastornos derivados Según la normativa laboral debe haber, al menos 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente.
20.7	Se proporciona formación a la plantilla sobre pautas para mejorar la adaptación al trabajo a turnos.	N/A Sí No	Fatiga, trastornos de la alimentación - Formar a los trabajadores y las trabajadoras a turnos en pautas para mejorar el sueño y el descanso (hábitos de alimentación, actividad física, espacios para el descanso, etc.)
20.8	La vigilancia de la salud incluye reconocimientos ligados al trabajo a turnos y nocturno.	N/A Sí No	Fatiga, estrés y trastornos derivados - Incluir aspectos relacionados con los trastornos ligados al trabajo a turnos y nocturnos en la vigilancia de la salud.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

19

109

19

**Otras metodologías para Pymes
Identificación y control de los riesgos laborales en pymes**

Planificación preventiva

Planificación preventiva

Como ya se mencionó en la introducción, la planificación preventiva tiene por objeto **eliminar o reducir los riesgos detectados**, para lo cual deben detallarse los medios humanos, materiales y económicos necesarios para controlar dichos riesgos. El empresario o empresaria serán los responsables de poner en marcha y verificar todas las medidas preventivas propuestas.

A continuación, se proporciona un **modelo de tabla** para facilitar el seguimiento de acciones correctoras que se deberán implantar para las fuentes de daño en las que se haya detectado un riesgo en la fase de identificación. Es decir, aquellos ítems para los que se **haya contestado NO**.

Para cada uno de esos ítems se deben registrar los siguientes datos, a partir de la información recogida en las fichas: número de identificación, descripción del riesgo, valoración del riesgo y descripción de la medida correctora. Además, la empresa tendrá que **designar a las personas responsables de la implantación de las medidas**, determinar la dotación económica así como el **plazo estimado** para acometerlas.

Ítem Nº	Riesgo	Medida correctora	Coste estimado (€)	Responsable de la implantación
	Valoración del riesgo		Plazo	

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

20

20

10

Otras metodologías para Pymes

Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en Pymes

Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en Pymes

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

21

21

21

Otras metodologías para Pymes

Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en Pymes

Estructura

Lista de Identificación Inicial de riesgos

Métodos de Evaluación

Ejemplos

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

22

22

22

 GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Otras metodologías para Pymes

Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en Pymes

Contenido: factores



CONDICIONES TÉRMICAS

RUIDO

ILUMINACIÓN

DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

TRABAJO CON PANTALLAS DE VISUALIZACIÓN

MMC

POSTURAS / REPETITIVIDAD

CARGA MENTAL

FACTORES PSICOSOCIALES

FACTORES PSICOSOCIALES

CALIDAD DEL AMBIENTE INTERIOR

FUERZAS

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

23

María Urquijo Rodríguez
Silvia Termenón Cuadrado

WEBINARIO

Herramientas del INSST para la gestión de los riesgos psicosociales



1



Prevencion10.es

Es un servicio de **asesoramiento gratuito** gestionado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Un portal diseñado para ayudar a los autónomos ya las empresas de hasta 25 trabajadores a llevar a cabo la prevención de riesgos laborales.

 GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 inssst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Prevencion10.es

Prevencion10.es
haz de la prevención tu gestión más rentable

Bienvenidos al Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo es el órgano científico técnico especializado en prevención de riesgos laborales (IRL) de la Administración General del Estado.

Buscar Buscar

Directa... | Oposiciones INSSST | FAQ | Documentación | Formación | Normativa | NTP | Guías Técnicas | Agentes Biológicos - BAGEBIO |

00000004
25 de abril Jornada Técnica Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2024
Cada 28 de abril, se conmemora el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, y un año más, el INSSST y la OIT celebran juntos el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. La OIT celebra este día para recordar la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo y para promover la cooperación entre las organizaciones de trabajo y las autoridades competentes. El lema de este año es "Preparación del cambio climático en la seguridad y salud en el trabajo" al próximo año de 2025 para profundizar en cómo proteger a los trabajadores y responder a este desafío global.

¿Cómo se accede a Prevención10.es?



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.inssst.es

3

3

 GOBIERNO DE ESPAÑA
 MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 inssst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Prevencion10.es

Prevencion10.es
haz de la prevención tu gestión más rentable

evalua-t

instruye-t

autopreven-t

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.inssst.es

4

2

 evalua-t

Es una herramienta pensada para gestionar los riesgos laborales de una forma **fácil y sencilla**.

Permite obtener:

- La evaluación de riesgos.
- La planificación de la actividad preventiva.
- El plan de prevención de riesgos laborales.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

5

5

 evalua-t

No pide datos personales.

Nos permite seleccionar entre un listado de 23 actividades o hacerla a medida de nuestra empresa.

A partir de la asignación de tareas se desarrolla la **evaluación del puesto y del centro de trabajo**.



Documento Oficial que incluye: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva. Artículo 7.4 del Real Decreto 391/1997, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

6

6

3

The screenshot shows a computer monitor with a white frame. On the screen, there is a logo for "Prevención 10" with the text "Instituto de Calidad en la Prevención de Riesgos". Below the monitor, the "evalua-t" logo is visible on a keyboard.

In the top left corner of the page, there are logos for the "GOBIERNO DE ESPAÑA", "MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL", and "inssst Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo". In the bottom left corner, the text "Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.inssst.es" is displayed. In the bottom right corner, the number "7" is present.

7

7

The screenshot displays a dark blue header bar with the "inssst" logo and the word "instruye-t" in white. The main content area is white and contains the following text:

Es un curso on-line de 30 horas, gratuito, con el que podrá obtener la **capacitación** para el desempeño de las funciones de nivel básico en prevención de riesgos laborales.

In the bottom left corner, the text "Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.inssst.es" is shown. In the bottom right corner, the number "8" is present.

8

8

4

 instruye-t

El contenido se ajusta a lo recogido en el capítulo IV del Reglamento de los Servicios de Prevención y permite asumir la gestión preventiva (art. 35.1 del RSP).

El temario es **oficial** y consta de 5 módulos.

MATERIAL DE ESTUDIO

- Como desbloquear las ventanas emergentes
- Si no puedes acceder a los módulos, tal vez tengas bloqueadas las ventanas emergentes
- Módulo 1**
Conceptos básicos sobre seguridad y salud en el trabajo
- Módulo 2**
No disponible hasta que: La actividad **Módulo 1** esté marcada como realizada
- Módulo 3**
Previsión de riesgos. Elementos básicos de gestión
- Módulo 4**
Riesgos generales y su prevención
- Módulo 5**
Medidas de emergencia y primeros auxilios
- No disponible hasta que: La actividad **Módulo 3** esté marcada como realizada
- Riesgos específicos de tu sector de actividad

EXAMEN

 instruye-t



Prevención 10
Lleva la prevención a la práctica con resultados.

instruye-t

autopreven-t

Es una herramienta dirigida a quienes trabajan por cuenta propia que persigue dos objetivos:

- Dar **información** sobre los riesgos laborales de la propia actividad.
- Facilitar la **coordinación** de actividades empresariales.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

11

No pide datos personales.

Nos permite seleccionar entre un listado de 23 actividades o hacerla a medida de nuestra empresa.

A partir de la asignación de tareas se desarrolla la **evaluación del puesto y del centro de trabajo**.

autopreven-t

Documentación para trabajadores autónomos

Este dossier contiene información sobre los derechos de los trabajadores por cuenta propia en materia preventiva, sobre los riesgos específicos de tu sector y te facilita la coordinación actividades empresariales.

Página 1

Generado el 02/05/2023 10:41:00

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

12

 autopreven-t



Prevencion10.es

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

13

 stop

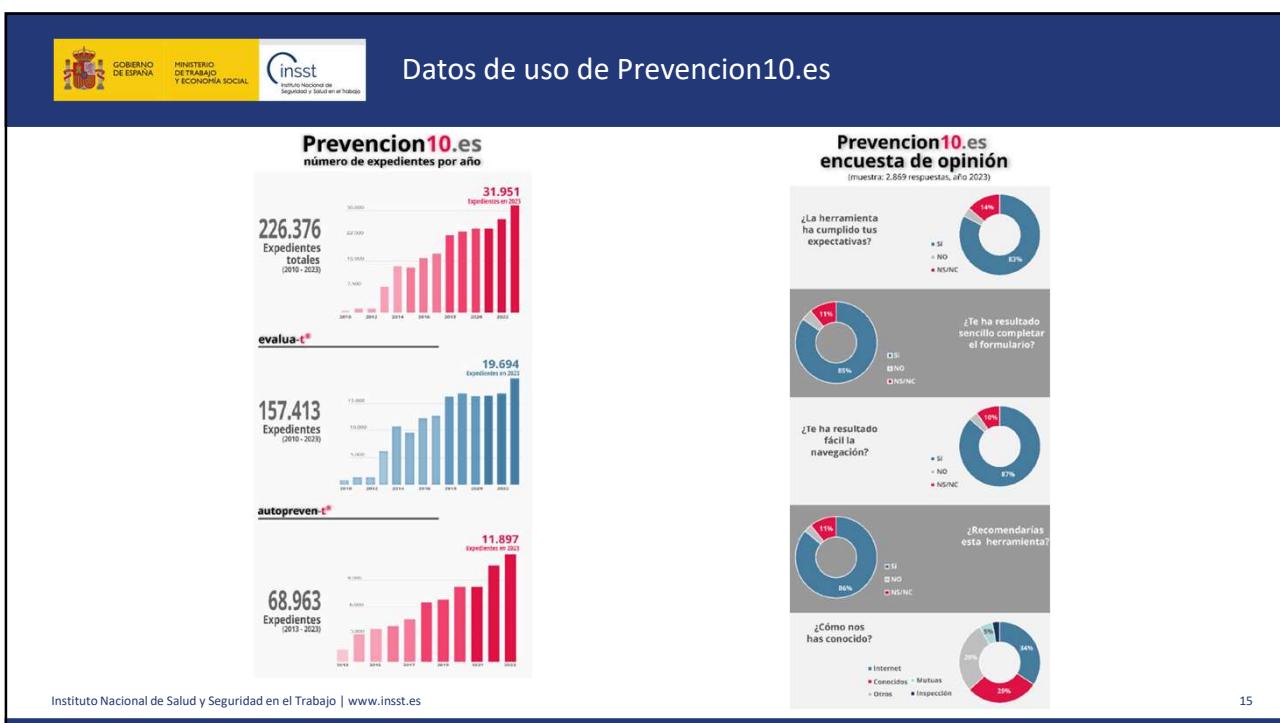
❓ | ¿Quieres ponerte en contacto con nosotros?

stop
RiesgosLaborales
913 63 43 00

Horario de atención:
Lunes a viernes
9:00 a 14:00 h

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

14



15

Muchas gracias

www.insst.es

16



Otras metodologías
Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes

**Acoso psicológico
en el trabajo.
Diario de
incidentes.**

**ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO.
DIARIO DE INCIDENTES.**

AUTORES
Ramón Ferrer Pons
INSTITUTO NACIONAL DE BARCELONA
Manuel Fidalgo Vega
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Yolanda Gallego Fernández
MC MUTUAL
Peregrina Muñoz
DEPARTAMENTO DE SALUT CATALA
Chloïde Negreira Concart
CENTRO NACIONAL DE CONDICIONES DE TRABAJO
Gabriel Pérez Zamora
MC PREVENCIÓN

ISBN: 978-84-946325-0-5
DOI: 10.1387/insst.2020032505

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

1

Otras metodologías
Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes

Objetivo del diario de incidentes

**Identificar
posibilidad de
estar siendo
objeto de APT**

**Buscar soluciones preventivas y
estrategias de afrontamiento
(conjuntamente con apoyo
profesional especializado)**

**Descartar posibilidad de
ser objeto de acoso**

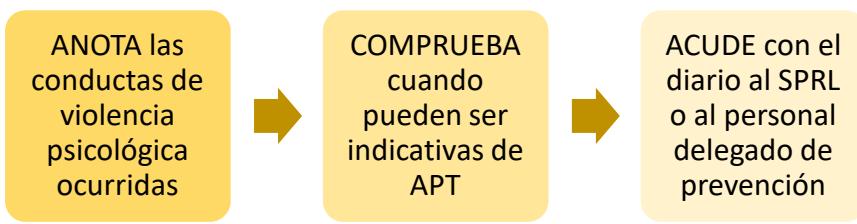
Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

2

 GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Otras metodologías
Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes

¿Cómo usar el diario de incidentes?



ANOTA las conductas de violencia psicológica ocurridas → COMPRUEBA cuando pueden ser indicativas de APT → ACUDE con el diario al SPRL o al personal delegado de prevención

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

3

3

 GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL
 insst
Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

Otras metodologías
Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes

1. Anota las conductas de violencia psicológica ocurridas

Fecha	Hora	Tipo/s conducta	Lugar	Quién/es hacen la conducta	Personas presentes	Otras personas afectadas	Qué hago	Cómo me afecta
dd/mm/aa	hh:mm	Tabla 1	Tabla 2	Código personal	Código personal	Código personal	Tabla 3	Tabla 4

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | www.insst.es

4

4

2



Otras metodologías

2. Comprueba si las conductas son indicativas de APT

6 filas o más en la tabla

Conductas 2,3,4,6,7,8 o 10

Afectación superior a 7



Otras metodologías

Acoso psicológico en el trabajo. Diario de incidentes

¿En que puede ayudarme este diario?

- La memoria de los hechos
 - Personal externo Personal de la organización
 - Conductas de acoso Conflictos, discrepancias, discusiones, diferencias de opinión, etc.
 - Supuestas situaciones de APT, magnificar discrepancias de forma interesada.

Muchas gracias

www.insst.es