

## 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



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?

4

## 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.)

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

5

5

## 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**

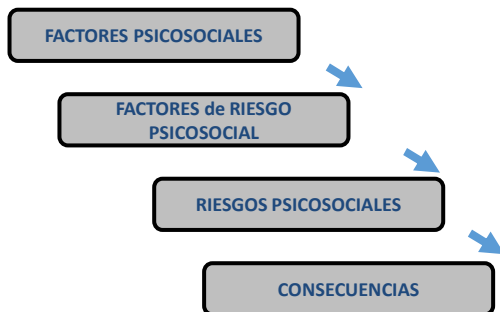
Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

6

6

## Los factores de riesgo psicosocial

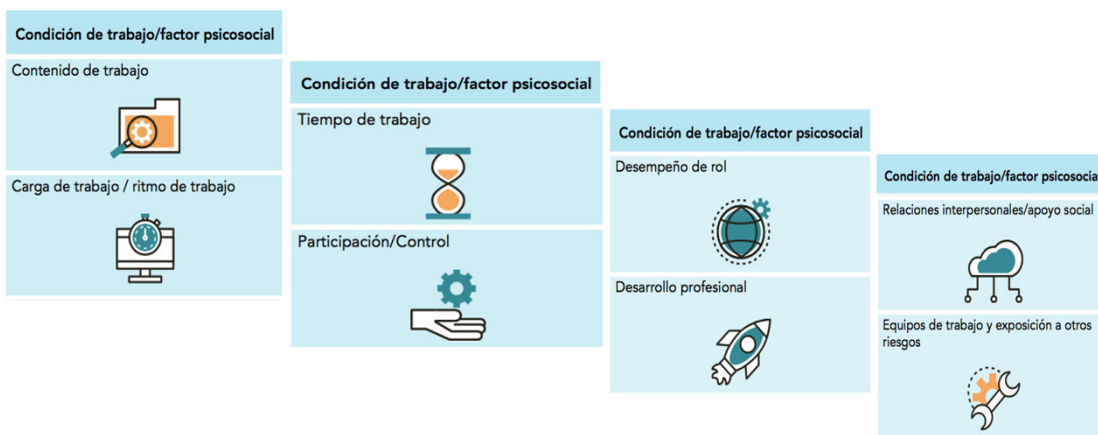
### ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?



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.

## Los factores de riesgo psicosocial

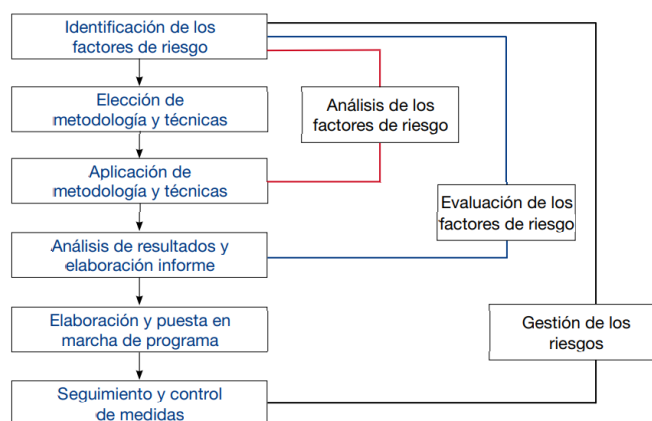
### ¿Qué son y cuáles son los principales?



## 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?

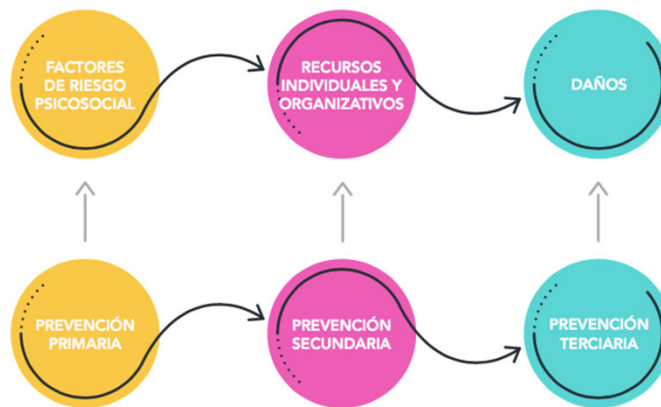
¿CÓMO EVALUAR?

Metodologías: cuantitativas y cualitativas

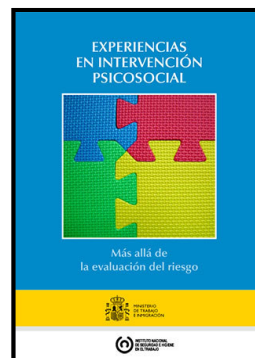
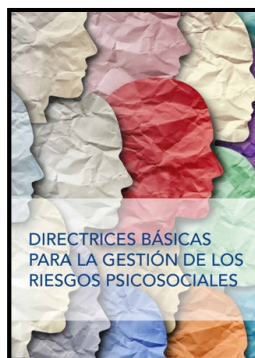
¿Qué herramientas o técnicas elegir? Criterios.

## El proceso de gestión psicosocial

### Intervención psicosocial



11



12

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

2

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




Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

3

3

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

## 1. Introducción



CONDICIONES DE TRABAJO

FACTORES PSICOSOCIALES

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

RIESGO PSICOSOCIAL

DAÑOS DE ORIGEN PSICOSOCIAL

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

4

4



## 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)

5

## 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

6



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



insst  
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2. Bases teóricas



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Año: 199)



**NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación**

Facteurs 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 Daza  
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 la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. 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 la 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 sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.



INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

NP

Nota Técnica de Prevención

926

**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

Ciriote Noguera 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 INSST, para facilitar la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Supone, pues, la puesta al día de la NTP 443, resumiendo algunos apartados contenidos 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/OOMS en 1984\* como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo". Esta definición ha sufrido diversas revisiones, manteniéndose, sin embargo, el concepto de interacción entre trabajo y persona. Así, por ejemplo, podemos citar la revisión de Cox y Griffiths\* 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, expectativas o capacidades del trabajador".\* Las consecuencias perjudiciales, por otra parte, no se dan sólo sobre las personas sino también sobre la organización, reflejándose en un aumento del absentismo 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 la interacción entre trabajo y persona pueden ser positivos, si la persona tiene ocasión de desarrollar sus capacidades. De ello se desprende que una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

7

7



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



insst  
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

2. Bases teóricas

**Dos preguntas muy sencillas**



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

8

8

4

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

9

2. Bases teóricas

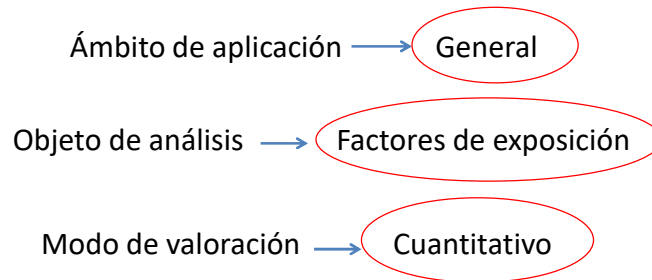
EVALÚAN CONSECUENCIAS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO	Estrés	Occupational Stress Questionnaire
		Questionnaire Stress at the Work Site
		Cuestionario holandés sobre experiencias y apreciación del
		Índice de reactividad al estrés (IRE-32)
		NIOSH Generic Job Stress Questionnaire
		The Stress Profile
		Flexihealth
		Escala de Apreciación del Estrés en el Ámbito Sociolaboral
		Job Content Questionnaire (JCQ)
		Working Conditions and Control Questionnaire
		Job Stress Survey
		Escala de fuentes del estrés en profesores (EFEP)
		Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la
		Role Hassles Index
		Occupational Stress Indicator (OSI)
Burnout		Pressure Management Indicator
		NHS Measures
		Tedium Measure
		Maslach Burnout Inventory (MBI)
		Teacher Attitude Scale
		Cuestionario de Burnout del Profesorado
		Cuestionario Breve del Burnout
		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
Salud		General Health Questionnaire (GHQ)

EVALÚAN CONDICIONES DE TRABAJO	Generales	LEST
		ANACT
		PERFIL DE LOS PUESTOS
		Cuestionario de análisis de puestos (PAQ, Mc. )
		Método de evaluación de Factores Psicosociales del
	Factores psicosociales	Copenhague 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)
		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

10

## 2. Bases teóricas

### Clasificación del método



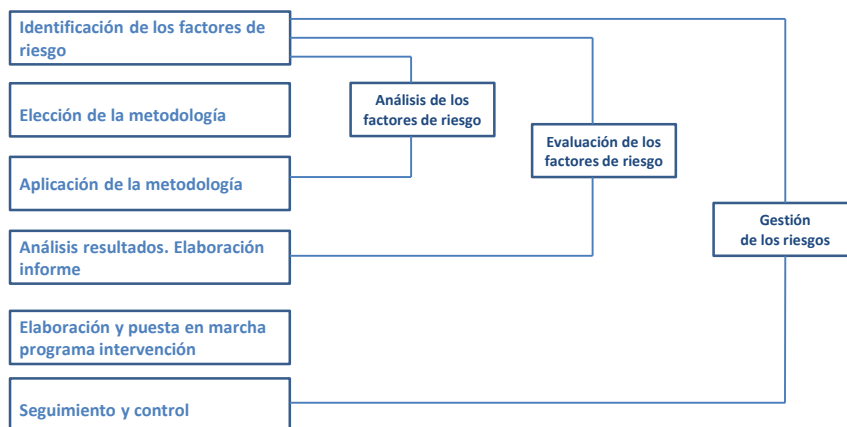
11

## 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 voluntarias 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

12

### 3. Objetivo del método



*NTP 702 Proceso de evaluación de los factores psicosociales*

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

14

#### 4. Aspectos que no se definen

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

15

#### 5. Evolución y revisiones



1998



2005



2012/14

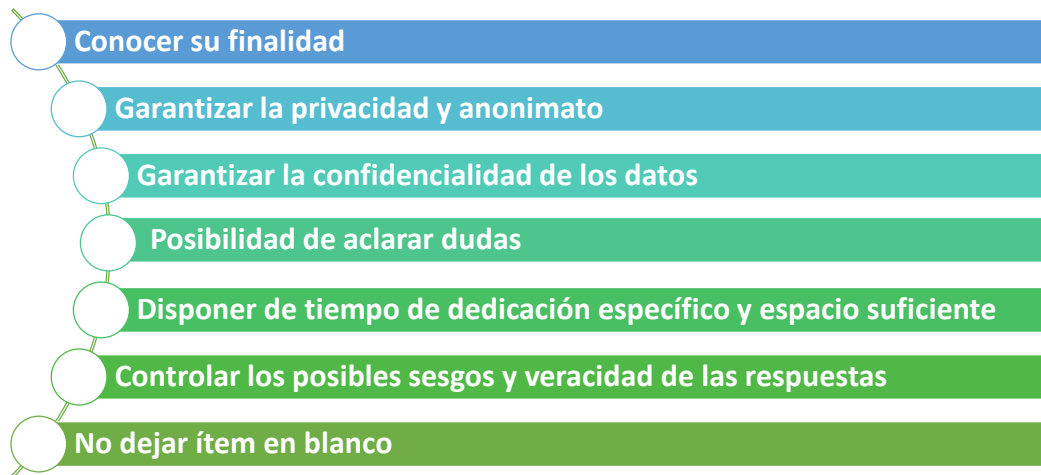


2018/2022

[Comparativa v 3.1- 4.0 – 4.1](#)
[Validación del método](#)
[Validación idiomas](#)

16

## 6. Características



17

## 7. Qué contiene esta herramienta



18

7. Qué contiene esta herramienta

Cuestionario de 44 preguntas - 89 ítems

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

**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)	<input type="checkbox"/>	1
Auxiliar de Clínica/Gerocultor (turno de tarde)	<input type="checkbox"/>	2
Auxiliar de Clínica/Gerocultor (turno de noche)	<input type="checkbox"/>	3
Limpieza/Lavandería	<input type="checkbox"/>	4
Personal Sanitario (médico, psicólogo, gobernanta/supervisora, fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, trabajador social)	<input type="checkbox"/>	5
Equipo Técnico (recepción, dirección, mantenimiento, peluquería, administración)	<input type="checkbox"/>	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	<input type="checkbox"/>	1
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
No lo sé	<input type="checkbox"/>	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	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

**22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?**

Muy alta	<input type="checkbox"/>	1
Alta	<input type="checkbox"/>	2
Media	<input type="checkbox"/>	3
Baja	<input type="checkbox"/>	4
Muy baja	<input type="checkbox"/>	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  $n^o$  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.

23

Muchas gracias

24

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



1



### ¿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...**

2

## 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%**

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



### ¿POR QUÉ un método para pequeñas empresas?



**DIFICULTADES**



**OPORTUNIDADES**

## 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 INSST

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



Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

5

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](http://www.insst.es)

6

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

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)**

8

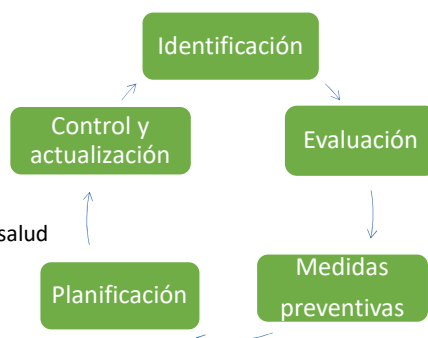
## Metodologías para Pymes

### 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



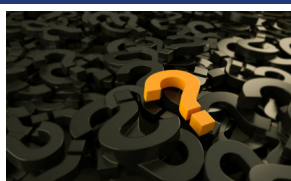
Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

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 participe 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](http://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](http://www.insst.es)


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)	<b>CONTENIDO DE TRABAJO.</b> Se refiere al significado y utilidad del trabajo y tiene que ver con el tipo y variedad de las tareas.
	<b>CARGA DE TRABAJO.</b> 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.
	<b>TIEMPO DE TRABAJO.</b> Se refiere a la dimensión temporal del trabajo; horario, horas de trabajo, descansos, etc.
	<b>AUTONOMÍA.</b> Se refiere a la capacidad del trabajador para gestionar con cierta libertad distintos aspectos de su trabajo.
	<b>DEFINICIÓN DE ROL.</b> Se refiere a la definición de las funciones de los puestos de trabajo, sus objetivos y procedimientos y las relaciones entre ellos.
	<b>RELACIONES INTERPERSONALES.</b> 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)	<b>TRABAJO A TURNOS/NOCTURNO.</b> 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.
	<b>TRATO CON PERSONAS (VIOLENCIA EXTERNA).</b> 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.
	<b>DEMANDAS EMOCIONALES.</b> Se refiere a trabajos en los que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones del trabajador.
	<b>RITMO DE TRABAJO.</b> 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](http://www.insst.es)

12

12



## 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**


13




- 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)**


14



GOBIERNO DE ESPAÑA



MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## 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](http://www.insst.es)

15


15



GOBIERNO DE ESPAÑA




MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

## 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 <input type="checkbox"/> Periódica <input type="checkbox"/>

Item	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.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - 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.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - Organizar el trabajo de manera que no haya puestos con una carga de trabajo exagerada.
6.3	Se favorece la autonomía del personal para que puedan administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - 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.	NA	SI	No	<b>Estrés, fatiga física, fatiga mental</b> - 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.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos, fatiga física o mental</b> - 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.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - Proporcionar la formación, los medios técnicos y el apoyo organizativo necesarios para el desarrollo del trabajo. - Adaptar el contenido y la carga de trabajo a la formación, experiencia y características de la persona que ocupa el puesto.
6.7	Se promueve un buen ambiente de trabajo.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - 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.	NA	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - Favorecer 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](http://www.insst.es)

16

16



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



insst

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Otras metodologías para Pymes

### Identificación y control de los riesgos laborales en pymes




Ficha 6 | Organización del trabajo

Ítem	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	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - Favorecer 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	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - 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	<b>Desmotivación, ansiedad</b> - 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	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - Asignar las tareas teniendo en cuenta las funciones específicas de cada puesto.
6.13	Los trabajadores y las trabajadoras tienen claras cuáles son sus tareas y se evita que reciban instrucciones contradictorias.	N/A	SI	No	<b>Estrés, desmotivación, conflictos</b> - Definir con claridad el contenido, los objetivos y los procedimientos de trabajo. - Informar a los trabajadores y las trabajadoras de forma clara y no contradictoria.
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	<b>Estrés, situaciones de violencia, acoso</b> - 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 unos pautas de actuación.	N/A	SI	No	<b>Inseguridad, estrés, situaciones de violencia</b> - Establecer pautas de actuación para situaciones violentas.
<b>Trabajo en solitario o en misión</b>					
6.16	Se conoce, con antelación, el itinerario del personal cuando sale de la empresa.	N/A	SI	No	<b>Inseguridad, situaciones de violencia, desmotivación</b> - 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	<b>Inseguridad, situaciones de violencia, desmotivación</b> - 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	<b>Inseguridad, situaciones de violencia, desmotivación</b> - Facilitar teléfonos de empresa u otros medios alternativos para poder comunicar cualquier incidencia.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)


17

17



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



insst

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

## 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 <input type="checkbox"/> Periódica <input type="checkbox"/>


Ítem	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	<b>Fatiga, estrés</b> - 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	<b>Fatiga, desmotivación, estrés</b> - Organizar el trabajo favoreciendo la autonomía de la plantilla para administrar sus pausas, regular su ritmo de trabajo y organizar sus tareas.
7.3	Quando 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	<b>Fatiga, estrés, burnout</b> - Evitar imponer 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	<b>Fatiga, desmotivación, estrés</b> - Asegurar la formación, los medios técnicos, toda la información y el apoyo organizativo que necesitan.
7.5	Se evitan los puestos de trabajo carentes de contenido o de contenido monótono.	N/A	SI	No	<b>Fatiga por infracarga, insatisfacción</b> - 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	<b>Fatiga, estrés, accidentes</b> - Establecer medidas para evitar lo máximo posible las interrupciones en la realización del trabajo.

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

18


18

9



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL




insst

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Otras metodologías para Pymes

### Identificación y control de los riesgos laborales en pymes



Ficha 20 | Trabajo a turnos

#### Cuestionario 20: Trabajo a turnos

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

Ítem	Condición que hay que comprobar	N/A	SI	NO	Riesgo   Ejemplos de medidas preventivas
20.1	La plantilla conoce el calendario de turnos con suficiente antelación.				<b>Conflicto trabajo-familia, fatiga</b> - Dar a conocer el calendario de turnos con suficiente antelación para permitir conciliar la vida social y familiar. - Acordar los turnos con la plantilla, en la medida de lo posible.
20.2	Se reduce la duración del turno de noche al mínimo imprescindible.				<b>Fatiga, alteraciones en la salud</b> - 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.				<b>Fatiga, trastornos de la alimentación</b> - 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.				<b>Fatiga, alteraciones en la salud</b> - Regular 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.				<b>Fatiga, accidentes</b> - Organizar la producción de forma que se exija menor carga de trabajo en el turno de noche. - Evitar tareas críticas durante el turno de noche.
20.6	Se cumplen las jornadas de trabajo y se garantiza el descanso entre jornadas.				<b>Fatiga, estrés y trastornos derivados</b> - 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.				<b>Fatiga, trastornos de la alimentación</b> - 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.				<b>Fatiga, estrés y trastornos derivados</b> - 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](http://www.insst.es)

100

19



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL



insst

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo

## Otras metodologías para Pymes

### Identificación y control de los riesgos laborales en pymes

#### 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 N°	Riesgo	Medida correctora	Coste estimado (€)	Responsable de la implantación
	Valoración del riesgo		Plazo	

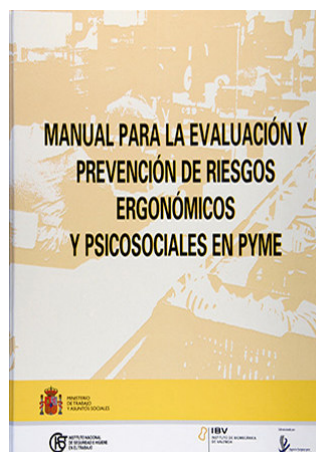
Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

20

## 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



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

22

## Otras metodologías para Pymes

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

### Contenido: factores



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.

2





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.

5

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**.



6


GOBIERNO DE ESPAÑA


MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL


insst  
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

evalua-t

7

GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

insst  
INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

instruye-t

8

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

##### Cómo 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

**Restringido** No disponible hasta que: La actividad **Módulo 1** esté marcada como realizada  
Prevención de riesgos. Elementos básicos de gestión

##### Módulo 3

**Restringido** No disponible hasta que: La actividad **Módulo 2** esté marcada como realizada  
Riesgos generales y su prevención

##### Módulo 4

**Restringido** No disponible hasta que: La actividad **Módulo 3** esté marcada como realizada  
Medidas de emergencia y primeros auxilios

##### Módulo 5

**Restringido** No disponible hasta que: La actividad **Módulo 4** esté marcada como realizada  
Riesgos específicos de tu sector de actividad

#### EXAMEN



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.

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**.



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 su sector y te facilita la coordinación actividades empresariales.

12

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

autopreven-t



Prevención 10.es

Prevención 10.es

autopreven-t

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

13

13

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

stop

¿Quieres ponerte en contacto con nosotros?

**stop**

Riesgos Laborales

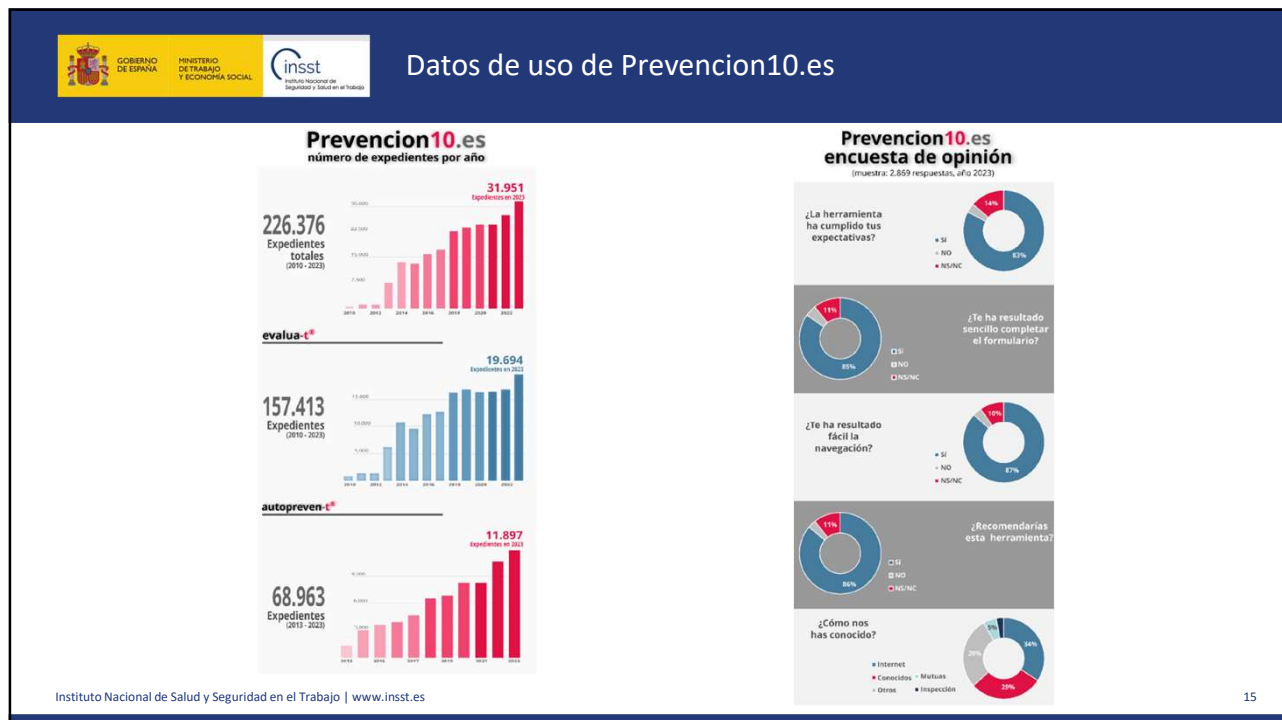
913 63 43 00

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

Instituto Nacional de Salud y Seguridad en el Trabajo | [www.insst.es](http://www.insst.es)

14

14



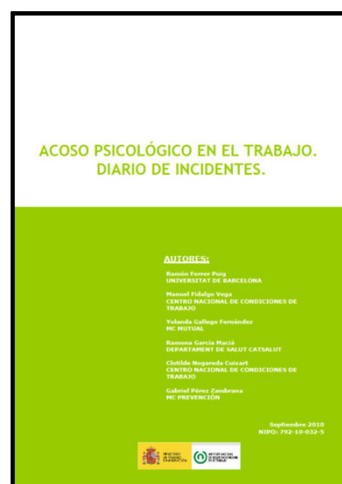
15

# Muchas gracias

[www.insst.es](http://www.insst.es)

16

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



1

## 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

2

## ¿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

## 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



## 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

## ¿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](http://www.insst.es)