

# GRUPO ANTEA



# Factores Psicosociales. Método de Evaluación

# Identificación del riesgo:

-Cuestionario previo en visita.

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PREVIAS	
<b>GRUPO:</b>	
<b>FECHA DE LA EVALUACIÓN:</b>	
Trabajo en turnos rotativos:	Mañana/tarde <i>matutino</i>
	Mañana/tarde/noche
	Otros
Trabajo fijo de noche	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo en cadena	<i>NO</i>
Trabajo en solitario	<i>algunas tareas sola y otras no</i>
Trabajo fuera del centro de trabajo (vendedores, representantes...)	<i>ocasionalmente</i>
Teletrabajo	<input checked="" type="checkbox"/>
Trabajo repetitivo	<i>no</i>
Trabajo intelectualmente muy exigente (grado de atención elevado/continuidad de la misma)	<i>SI</i>
Exposición a violencia externa	<i>NO</i>
Otras. Añadir las que se consideren pertinentes	
Existencia de protocolos para la gestión de conflictos o violencia interna	Acoso psicológico
	Discriminación <i>curso igualdad</i>
	Acoso sexual
	Otros (especificar si existen otro tipo de protocolos relacionados con la psicología)
Situación de la empresa	Crisis
	Inestabilidad <i>SI</i>
	Posibles fusiones
	Cambios de estrategia de negocio <i>SI</i>
	Reestructuración
Otras (cualquier situación de la empresa que pueda influir y tenga relación con factores psicosociales)	
Características del medio ambiente de trabajo	Ruido ambiental <i>SI</i>
	Temperatura <i>calor</i>
	Espacio disponible
	Otros aspectos que puedan influir

# Herramienta de evaluación: **FPSICO 4.1 Método de Evaluación de Factores Psicosociales**

Herramienta creada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Se trata de la versión revisada y actualizada del Método de Evaluación de Factores Psicosociales recogido en la NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación, y en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación.



Consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89.

El FPSICO 4.1 ofrece información sobre 9 factores:

- Tiempo de trabajo (TT).
- Autonomía (AU).
- Carga de trabajo (CT).
- Demandas psicológicas (DP).
- Variedad / contenido (VC).
- Participación / Supervisión (PS).
- Interés por el/la trabajador/a / Compensación (ITC).
- Desempeño de rol (DR).
- Relaciones y apoyo social (RAS).

FACTORES PSICOSOCIALES		ÍTEM
<b>Tiempo de trabajo</b>		
	¿Trabajas los sábados? (Ítem 1)	
	¿Trabajas los domingos y festivos? (Ítem 2)	
	¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)? (Ítem 5)	
	¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos? (Ítem 6)	
<b>Autonomía</b>		
<b>Autonomía temporal</b>	¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal? (Ítem 3)	
	¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)? (Ítem 7)	
	Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas? (Ítem 8)	
	¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral? (Ítem 9)	
<b>Autonomía decisional</b>	¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)? (Ítem 10 a)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada? (Ítem 10 b)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)? (Ítem 10 c)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)? (Ítem 10 d)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar? (Ítem 10 e)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas? (Ítem 10 f)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo? (Ítem 10 g)	
	¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos? (Ítem 10 h)	

## Aplicaciones:

- Para la **evaluación de situaciones específicas**: Diagnóstico de las condiciones psicosociales de un grupo (departamento, edad, género, etc.)
- Para la **localización de fuentes de problemas**: identificar ámbitos en los que se está originando el problema y, tomar acciones a emprender.
- Para **diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones**: Se establece qué tipo de acción debe llevarse a cabo y, determina la intensidad o la urgencia de la misma o nos señala el ámbito de intervención (colectivo, departamento, etc.).
- Para la **comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos**.
- Para **tomar conciencia de la situación**: su uso contribuye a tomar nuevos puntos de vista acerca de la organización del trabajo y a enriquecer el debate interno en la empresa, sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

# Análisis e interpretación de resultados

La puntuación baremada se otorga de **manera automática** por la aplicación, en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario, no estando disponible para terceras personas.

Esto permite determinar los distintos niveles de riesgo que se presentan **gráficamente** en distintos **tonos de color**. El método ofrece la valoración de la exposición en cuatro niveles de riesgo:

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

- Para cada factor se indica el **porcentaje** de personas trabajadoras expuestas en cada nivel de riesgo, como puede verse en el siguiente ejemplo de representación gráfica del factor Tiempo de trabajo:

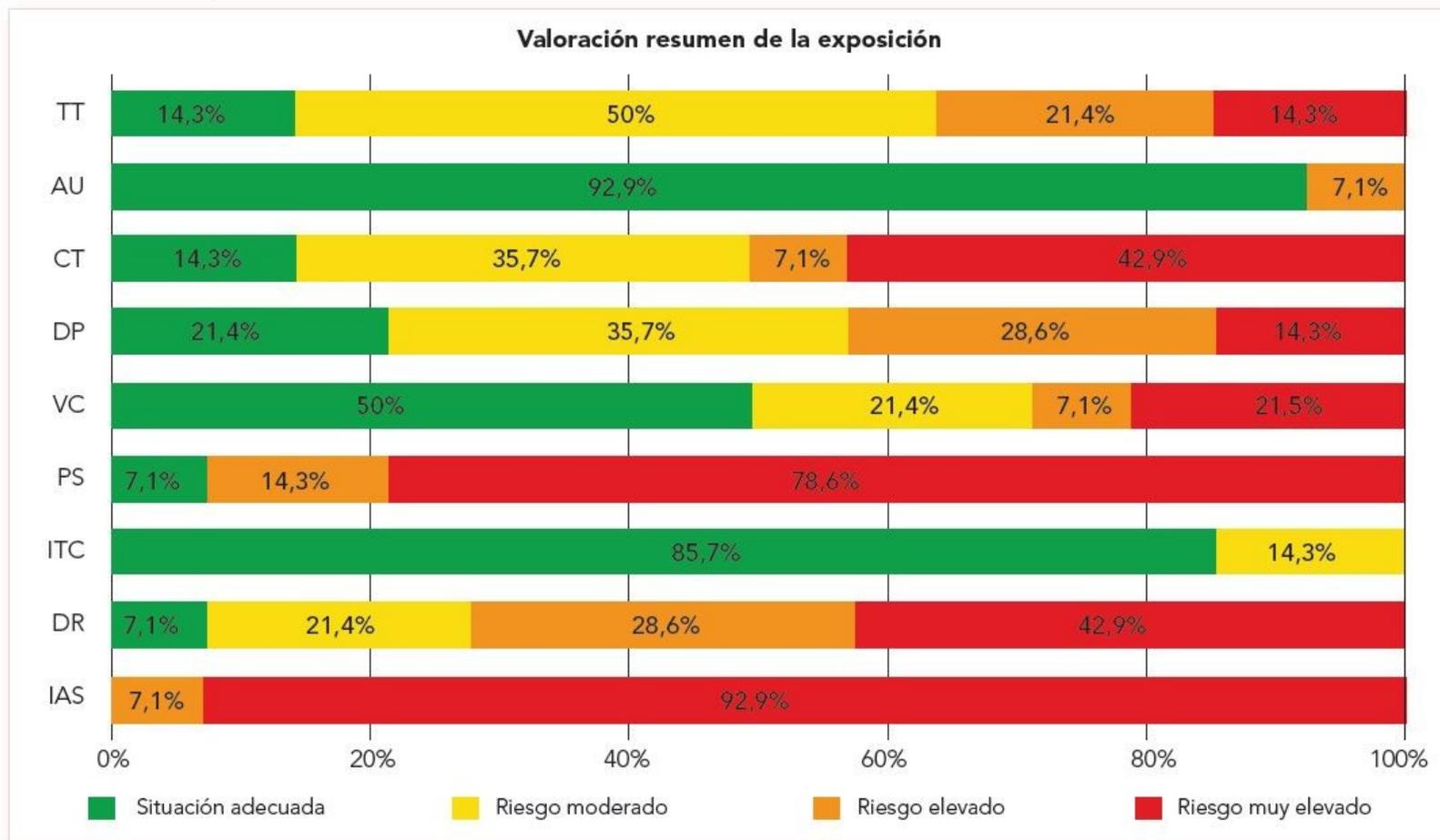


- Asimismo, se incluye el número de **personas trabajadoras en cada nivel de riesgo** (que se corresponde con el porcentaje de expuestas para cada nivel), como puede verse en el ejemplo del factor Carga de trabajo:

Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
20	13	12	17

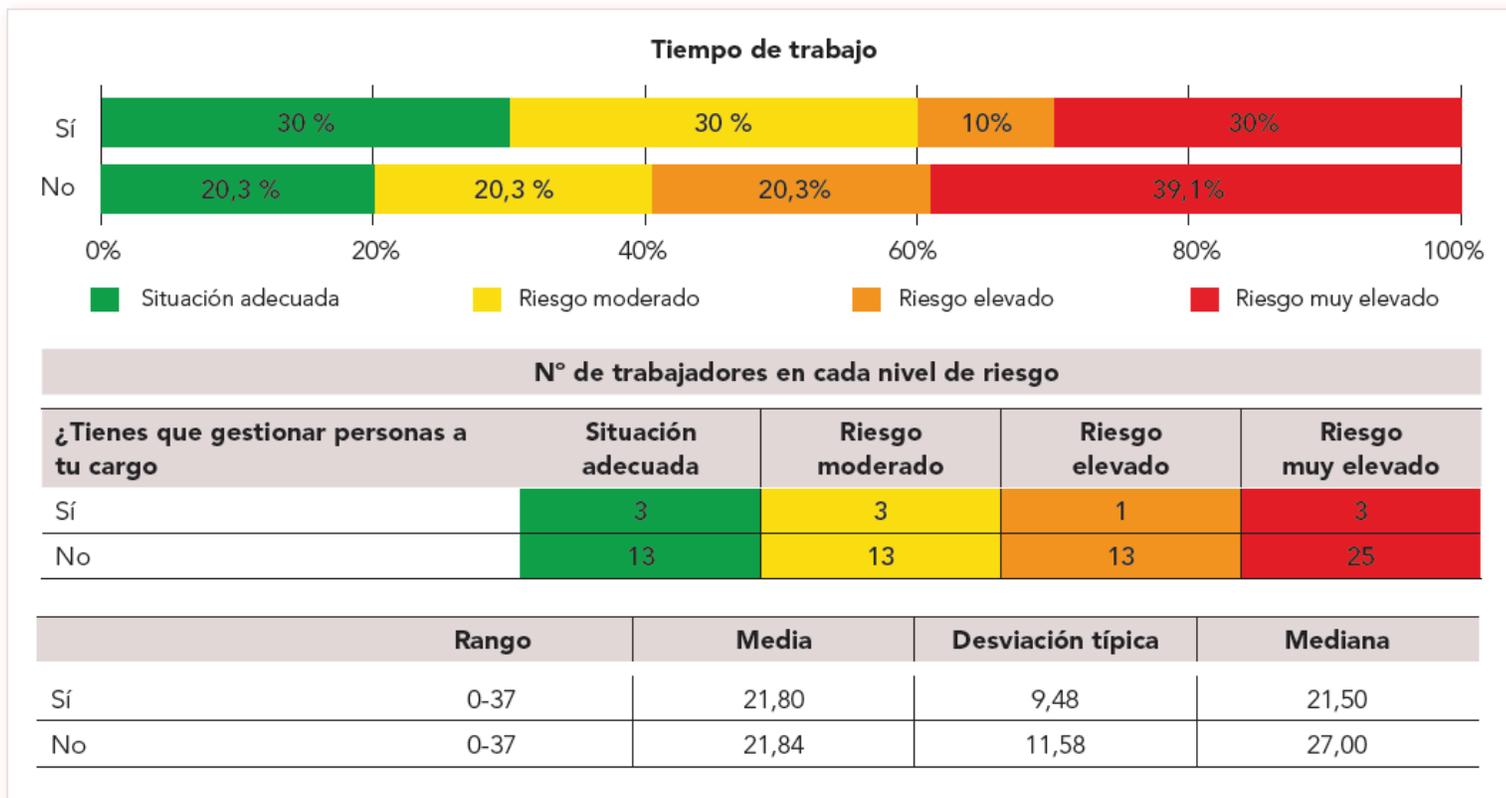
# Informes:

1. *Informe agrupado*: de donde se obtiene un gráfico resumen de valoración de la exposición.



# Informes:

## 2. Informe comparativo:



# Informes:

## 2. Informe comparativo:



# Planificación medidas preventivas:

Ejemplos:

- Reconocer y hacer visible el trabajo que realizan las personas.
- Fomentar la participación de los trabajadores en las distintas áreas que integran el trabajo, desde la propia organización, distribución y planificación de las tareas a realizar, hasta aspectos como pueden ser la elección de equipos de trabajo y materiales.
- Definir claramente las funciones, competencias y atribuciones de cada puesto de trabajo, los procedimientos a seguir, los objetivos de cantidad y calidad, el tiempo asignado, la responsabilidad, y el ámbito de autonomía disponible.

Gracias por vuestra  
atención



**954 181 445**  
[www.anteaprevencion.com](http://www.anteaprevencion.com)