

JORNADA PROFESIONAL

ANÁLISIS DE LAS METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN DE FACTORES PSICOSOCIALES

MÉTODO ISTAS_ 21 V2.0
MÉTODO FPSICO 4.1
MÉTODO ICMA 37





PREGUNTA CLAVE:

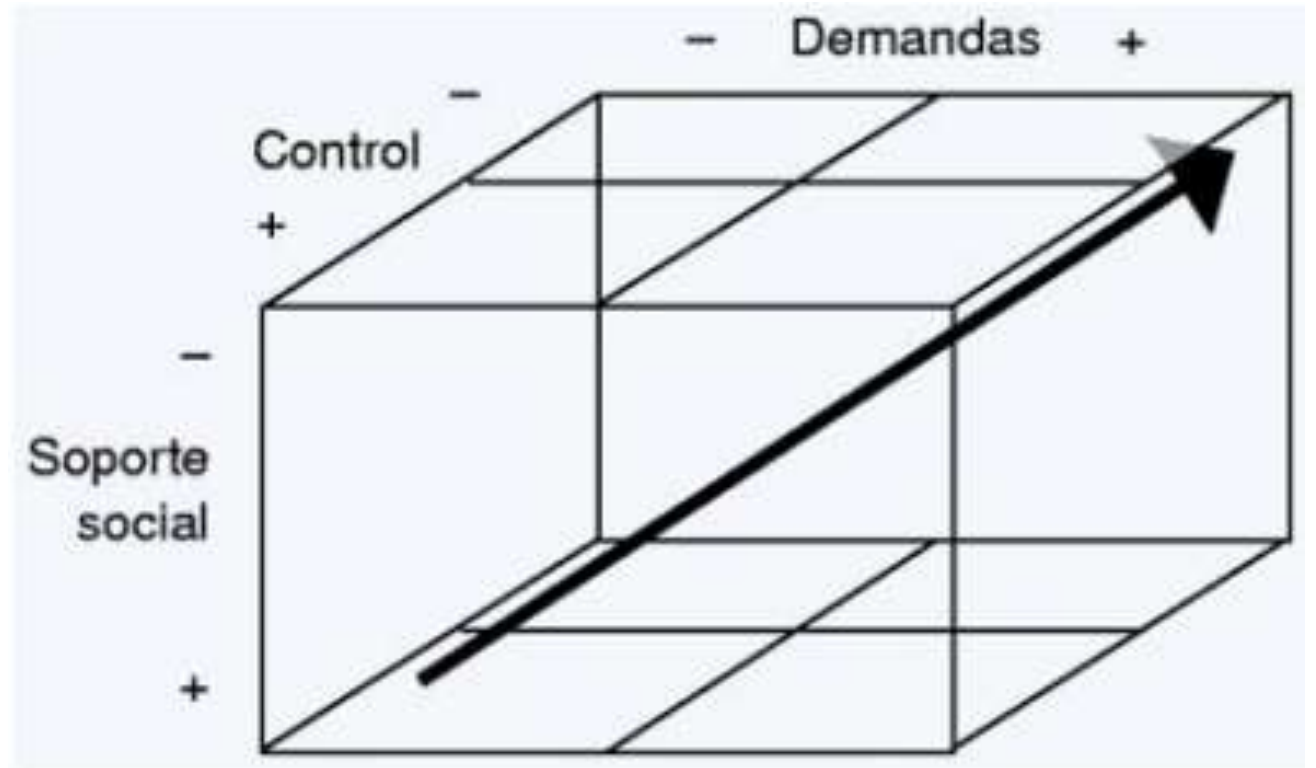
¿¿ES POSIBLE MEDIR ALGO TAN COMPLEJO Y SUBJETIVO COMO LAS PERCEPCIONES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS??



METODOLOGIAS:

Las 3
metodologías mas
extendidas son:

ISTAS 21
FPSICO 4.1
ICMA 37



COMPARATIVA GENERAL



- Metodología sólida y detallada basada en cuestionario europeo que requiere en general mas recursos pero que nos aporta un diagnostico profundo de la organización.
- Ultima actualización de metodología 2.0: 2016
- Exige mayor compromiso (acuerdo firmado).
- Grupo de Trabajo.
- Cuestionario definido de 33 (89 ítems) preguntas; 7 unidades de análisis adaptables.
- Evalúa 2 Factores psicosociales
- Presenta Datos de salud general, salud mental, burn-out, estrés y satisfacción, así como Indicadores de igualdad.



FPSICO

- Metodología del INSST es una herramienta muy extendida y fácil de implementar, aportando una lectura ágil de la situación.
- Ultima actualización: FPSICO 4.1 2022 (mejoras técnicas adicionales).
- No requiere acuerdo firmado ni GT pero si recomendable.
- Cuestionario de 44 preguntas (109 ítems) definidas a las que se pueden incluir preguntas de segmentación.
- Evalúa 9 Factores psicosociales
- Preguntas relacionadas con la existencia de conflictos, violencia física, psicológica y acoso sexual.



- Metodología validada por la UPV-EHU y que sigue las indicaciones del CT104/2021. Metodología más ágil y sencilla.
- Metodología mas actual: Ultima revisión 2023
- No requiere acuerdo firmado ni GT pero si recomendable.
- Cuestionario de 37 preguntas (37 ítems) definidas a las que se pueden incluir preguntas de segmentación.
- Evalúa 5 Factores psicosociales con enfoque particular en la gestión del bienestar por parte de la organización y su impacto en la plantilla
- Preguntas relacionadas con la existencia de conflictos y su gestión interna en la empresa.
- Preguntas enfocadas a generar un plan de acción eficaz.

COMPARATIVA CUESTIONARIOS



Unidades de análisis: sexo, edad, departamento, puesto, antigüedad, relación laboral y horario

26 preguntas correspondientes a; 21 dimensiones, salud general, salud mental, burn-out, estrés y satisfacción

Tiempo Estimado
complimentación: Entre 25-45 min aprox.



Preguntas de segmentación.
Ayudan a focalizar situaciones de riesgo.

44 preguntas correspondientes a los 9 factores

Tiempo Estimado
complimentación: Entre 20-35 min aprox.



Preguntas de segmentación.
Ayudan a focalizar situaciones de riesgo.

37 preguntas correspondientes a los 5 factores

Tiempo Estimado
complimentación: Entre 15-30 min aprox.

OBSERVACIONES: aspectos positivos o negativos de la organización, propuestas de mejoras, etc.

Enfocada a la persona

Interés de la empresa hacia la persona
Enfoque de la persona

Analiza aspectos organizacionales e incluye el enfoque de la persona.

CUESTIONARIOS: Ejemplos preguntas



RITMO DE TRABAJO EXIGENCIAS CUANTITATIVAS

Ritmo de trabajo

- ¿Tienes que trabajar muy rápido?
- ¿Es necesario mantener un ritmo alto?
- ¿El ritmo es alto durante toda la jornada?

Exigencias cuantitativas:

- ¿la distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- ¿te resulta imposible acabar tus tareas?
- ¿te retrasas en la entrega de tu trabajo?
- ¿tienes tiempo suficiente?



FPSICO

CARGA DE TRABAJO

Presiones de tiempos:

- ¿El tiempo de que dispones es suficiente?
- ¿La ejecución te impone trabajar con rapidez?
- ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo?

Esfuerzo de atención:

- ¿cuánto tiempo debes mantener exclusiva atención?
- ¿cómo consideras la atención que debes mantener?
- ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?
- ¿tienes que interrumpir la tarea para realizar otra?
- ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?
- ¿La cantidad de trabajo es irregular e

Cantidad y dificultad:

- ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual?
- La cantidad de trabajo que tienes es: Excesiva, Elevada,...
- El trabajo, ¿te resulta complicado o difícil?
- ¿tienes tareas tan difíciles que necesitas pedir ayuda?



ASPECTOS VINCULADOS A LA CARGA DE TRABAJO

- Los sistemas o métodos de trabajo están definidos para facilitar el trabajo.
- Hay equilibrio entre el trabajo a desarrollar y el tiempo asignado para hacerlo.
- Tengo autonomía para organizar el trabajo
- Tengo los conocimientos necesarios para realizar mi trabajo. Cuando termina mi jornada laboral puedo desconectar del trabajo y descansar.
- La falta de medios y recursos dificulta realizar mi trabajo (-)

MAS DETALLES DE LAS METODOLOGIAS

Factores evaluados

Presentación de resultados

MÉTODO ISTAS_21 v2.0

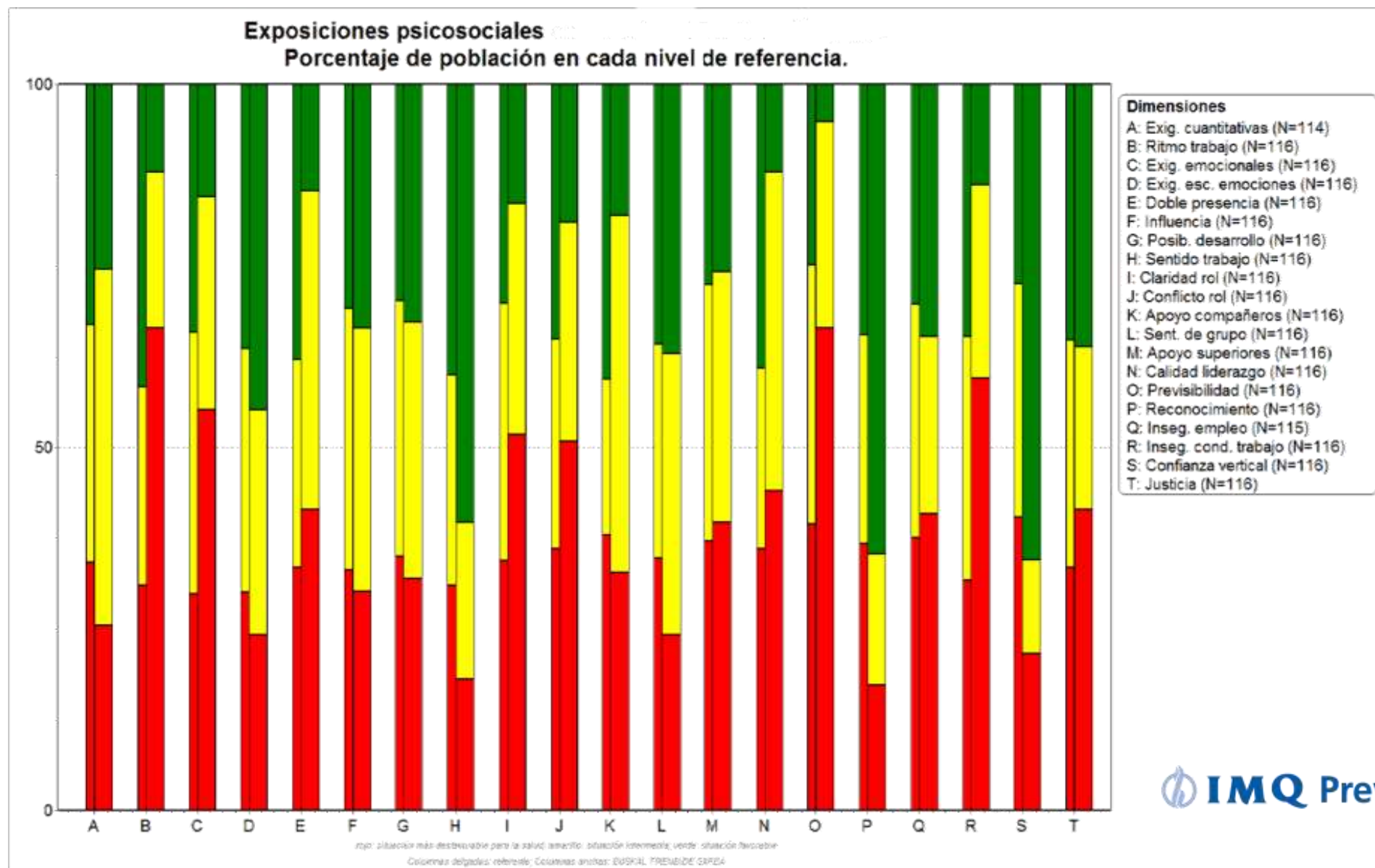


DIMENSIONES

- Cuestionario definido de 33 (89 ítems) preguntas; 7 unidades de análisis adaptables.

Grandes grupos	Dimensiones psicosociales
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidades de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones de trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
Capital social	Justicia Confianza vertical

RESULTADOS OBTENIDOS



MÉTODO FPSICO 4.1



FPSICO

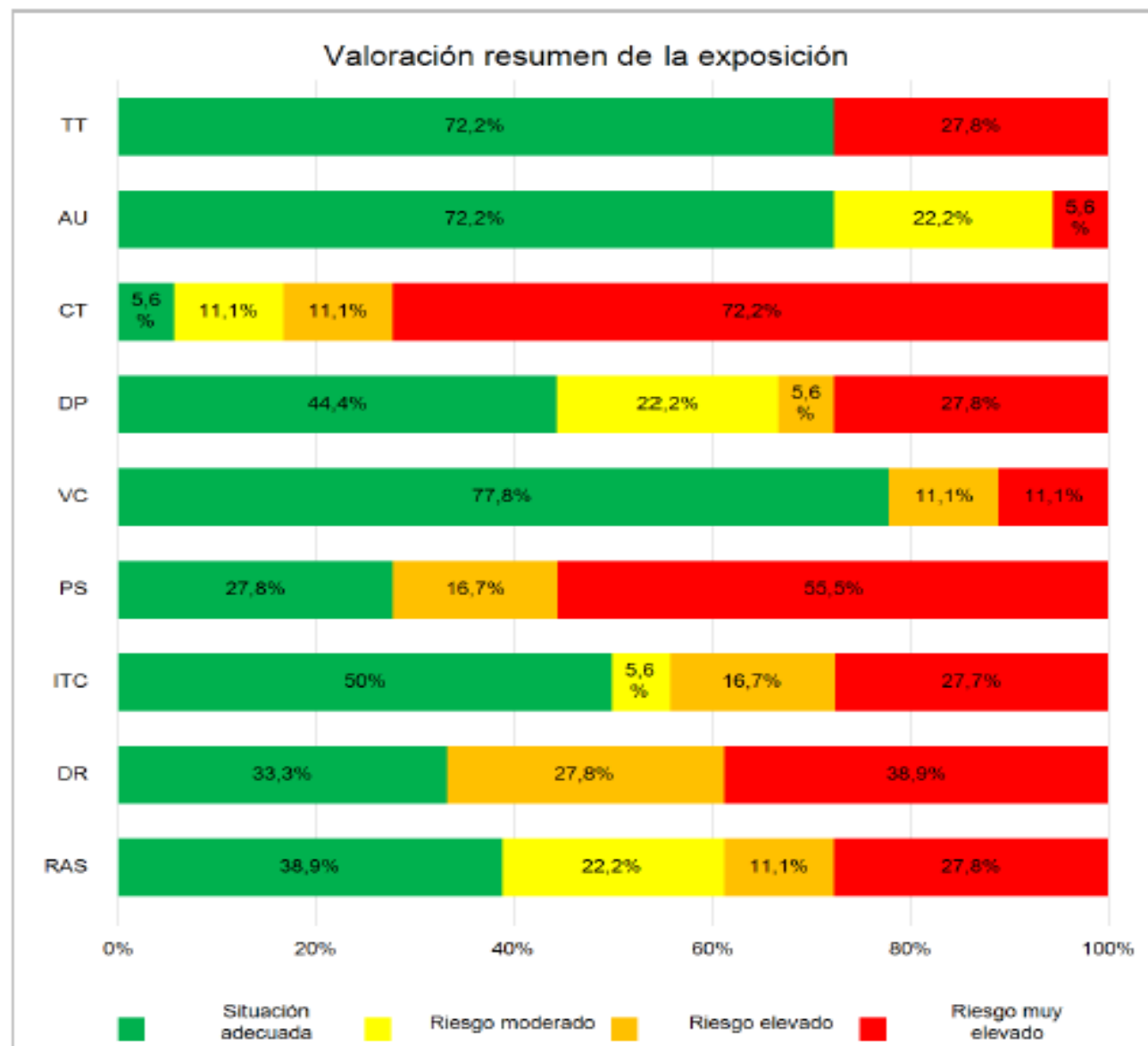
FACTORES

- El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. 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 trabajador/a/Compensación (ITC)
 - Desempeño de rol (DR)
 - Relaciones y apoyo social (RAS)

TIEMPO DE TRABAJO (TT)
• Trabajo en sábados (ítem 1) • Trabajo en domingos y festivos (ítem 2) • Tiempo de descanso semanal (ítem 5) • Compatibilidad vida laboral-vida social (ítem 6)
AUTONOMÍA (AU)
• Autonomía temporal - Posibilidad de atender asuntos personales (ítem 3) - Distribución de pausas reglamentarias (ítem 7) - Adopción de pausas no reglamentarias (ítem 8) - Determinación del ritmo de trabajo (ítem 9) • Autonomía decisional - Actividades y tareas (ítem 10 a) - Distribución de tareas (ítem 10 b) - Distribución del espacio de trabajo (ítem 10 c) - Métodos, procedimientos y protocolos (ítem 10 d) - Cantidad de trabajo (ítem 10 e) - Calidad del trabajo (ítem 10 f) - Resolución de incidencias (ítem 10 g) - Distribución turnos (ítem 10 h)
CARGA DE TRABAJO (CT)
• Presiones de tiempos - Tiempo asignado a la tarea (ítem 23) - Tiempo de trabajo con rapidez (ítem 24) - Aceleración del ritmo de trabajo (ítem 25) • Esfuerzo de atención - Tiempo de atención (ítem 21) - Intensidad de la atención (ítem 22) - Atención sobre múltiples tareas (ítem 27) - Interrupciones (ítem 30) - Efecto de las interrupciones (ítem 31) - Previsibilidad de las tareas (ítem 32) • Cantidad y dificultad de la tarea - Cantidad de trabajo (ítem 26) - Dificultad del trabajo (ítem 28) - Necesidad de ayuda (ítem 29) - Trabajo fuera del horario habitual (ítem 4)
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)
• Exigencias cognitivas - Capacidades requeridas (p. 33 a- 33 e) • Exigencias emocionales - Requerimientos de trato con personas (ítem 33 f) - Ocultación de emociones ante superiores (ítem 34) - Exposición a situaciones de impacto emocional (ítem 35) - Demandas de respuesta emocional (ítem 36)
VARIEDAD/CONTENIDO (VC)
• Trabajo rutinario (ítem 37) • Sentido del trabajo (ítem 38) • Contribución del trabajo (ítem 39) • Reconocimiento del trabajo (ítem 40)
PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)
• Grado de participación (ítem 11) • Control ejercido por el inmediato superior (ítem 12)
INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
• Información proporcionada al trabajador (ítem 13) • Facilidades para el desarrollo profesional (ítem 41) • Valoración de la formación (ítem 42) • Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (ítem 43) • Satisfacción con el salario (ítem 44)
DESEMPEÑO DE ROL (DR)
• Ambigüedad de rol (ítem 14) • Conflicto de rol (ítems 15 a - 15 d) • Sobrecarga de rol (ítem 15 e)
RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (ítem 16) • Calidad de las relaciones (ítem 17) • Exposición a conflictos interpersonales (ítem 18a) • Exposición a situaciones de violencia (ítems 18 b-18d) • Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (ítem 19) • Exposición a discriminación (ítem 20)

Tabla 1. Relación de factores

RESULTADOS OBTENIDOS





UN MÉTODO PARA EL BIENESTAR

Método innovador para evaluar Riesgos Psicosociales
y gestionar conflictos en las organizaciones

MÉTODO ICMA 37



- El método ICMA contiene 37 preguntas.
- Ofrece información sobre 5 factores:

FACTOR	DENOMINACIÓN
Factor I	GESTIÓN
Factor II	ENTORNO DE TRABAJO
Factor III	ESTILO DE AFRONTAMIENTO DE TENSIONES
Factor IV	AMBIENTE DE TRABAJO
Factor V	ASPECTOS VINCULADOS A LA CARGA DE TRABAJO

FACTOR I: Gestión

Relacionado con el Modelo de Gestión de la organización:

- Nivel de confianza que genera la dirección.
- Estilo de gestión dialogante, frente al autoritario o sancionador.
- Influencia del modelo de gestión en el bienestar de las personas.
- Percepción sobre si se actúa tempranamente ante las tensiones y la capacidad de la Dirección para gestionarlas.

FACTOR II: ENTORNO DE TRABAJO

- Estructura de la organización **enfocada al bienestar y el apoyo a la persona.**
- Analiza aspectos que tienen que ver con el **impacto de la organización del trabajo** para facilitar el trabajo a la persona; definición de funciones, autonomía y conocimientos para realizar el trabajo.
- También se analiza el **apoyo por parte de compañeros y compañeras**, y de las personas responsables.

FACTOR III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO DE TENSIONES

- **Recoge los recursos y medios materiales y humanos** de la organización para atender a las situaciones de riesgo de conflicto.
- Si se encuentra preestablecida la atención a situaciones de conflicto, indica que ha habido una reflexión y si tienen orientación de mejora.



FACTOR IV: AMBIENTE DE TRABAJO



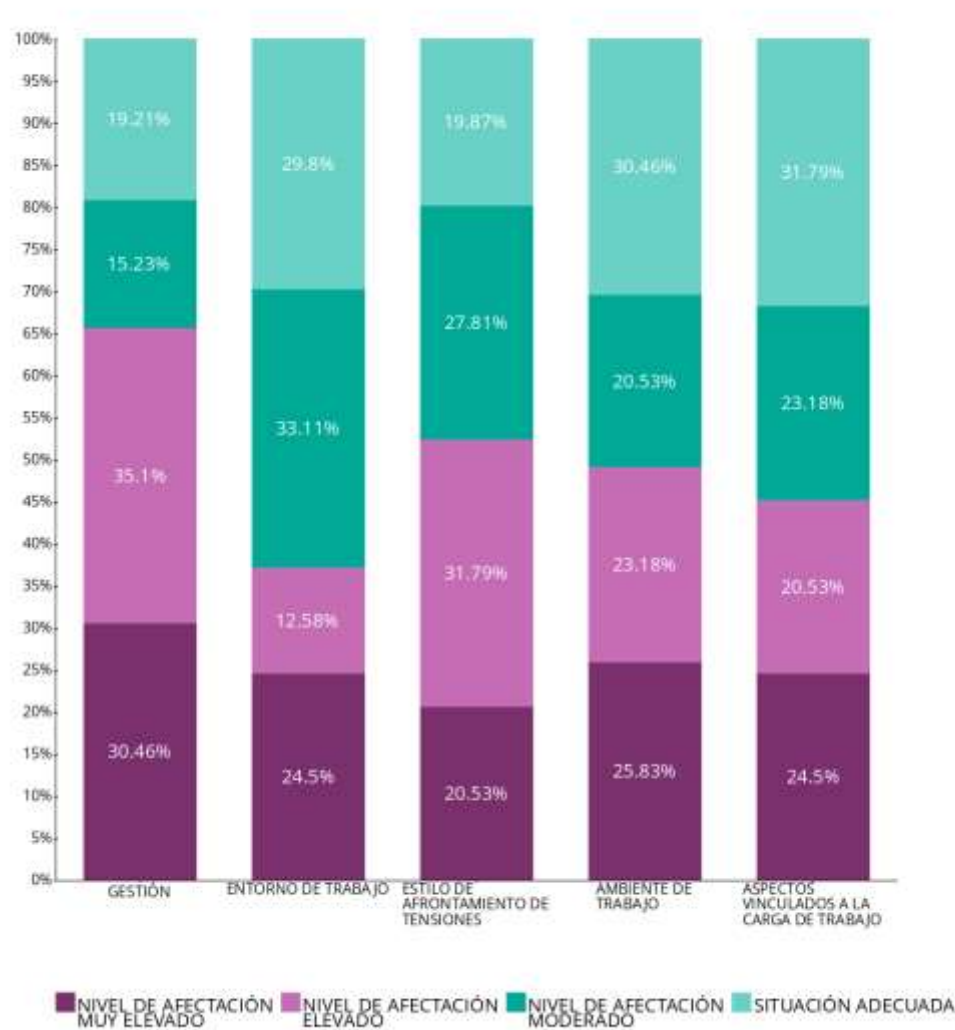
- Evalúa la **percepción personal** que las personas tienen sobre el ambiente y cultura de la organización.
- El clima está relacionado con la motivación de los empleados tanto en su aspecto físico como mental. Está relacionado con el bienestar y la satisfacción.

FACTOR V: ASPECTOS VINCULADOS A LA CARGA DE TRABAJO

- Es uno de los que más impacto tiene en el nivel de afectación de las personas.
- La carga de trabajo impacta en la salud de las personas cuando no existe un equilibrio entre la cantidad y la dificultad de la tarea, y el tiempo para realizarla. Es decir, cuando la persona no dispone de conocimientos, medios o métodos de trabajo.



RESULTADOS OBTENIDOS



NIVEL DE AFECTACIÓN

COLOR

Afectación muy elevada

Afectación Elevada

Afectación Moderada

No afectación

NIVEL DE AFECTACIÓN

La información recogida a través de los cuestionarios permite **situar al conjunto de la muestra en los distintos niveles de afectación**, ya que el objetivo final del estudio es identificar las áreas de mejora de la organización objeto del estudio.

La afectación laboral es toda circunstancia capaz de causar un peligro en el contexto de desarrollo de una actividad laboral.

Se han definido los **siguientes niveles**:

NIVEL DE AFECTACIÓN	COLOR
Afectación muy elevada	
Afectación Elevada	
Afectación Moderada	
No afectación	

Con objeto de facilitar el establecimiento de dichas prioridades, se propone el siguiente criterio:

MAGNITUD	De riesgo 1	La proporción de personas en situación de afectación muy elevado es inferior al 25%.
	De riesgo 2	La proporción de personas en situación de Afectación muy elevado es mayor igual que 25% y menor de 50%
	De riesgo 3	La proporción de personas en situación de Afectación muy elevado es mayor igual que 50% y menor de 75%
	De riesgo 4	La proporción de personas en situación de Afectación muy elevado es mayor igual que 75%
	De riesgo 5	Estar en situación de Afectación de nivel 4 y en aplicación de personal considerado especialmente sensible, según el artículo 25 de la LEY 31/1995 de PRL.

NOTA:

Estos criterios son propuestos por el **Método ICMA 37** y pueden servir para la planificación de la actividad preventiva y de mejora de la empresa. No obstante, será ésta la responsable de aplicar estos u otros criterios en la planificación de las acciones preventivas o correctivas.

MAGNITUD DE RIESGO**ACCIÓN REQUERIDA**

1. Muy leve

Control y seguimiento

2. Leve

Estudiar posibles correcciones

3. Moderado

Necesidad de establecer medidas correctoras

4. Grave

Necesidad de corrección urgente

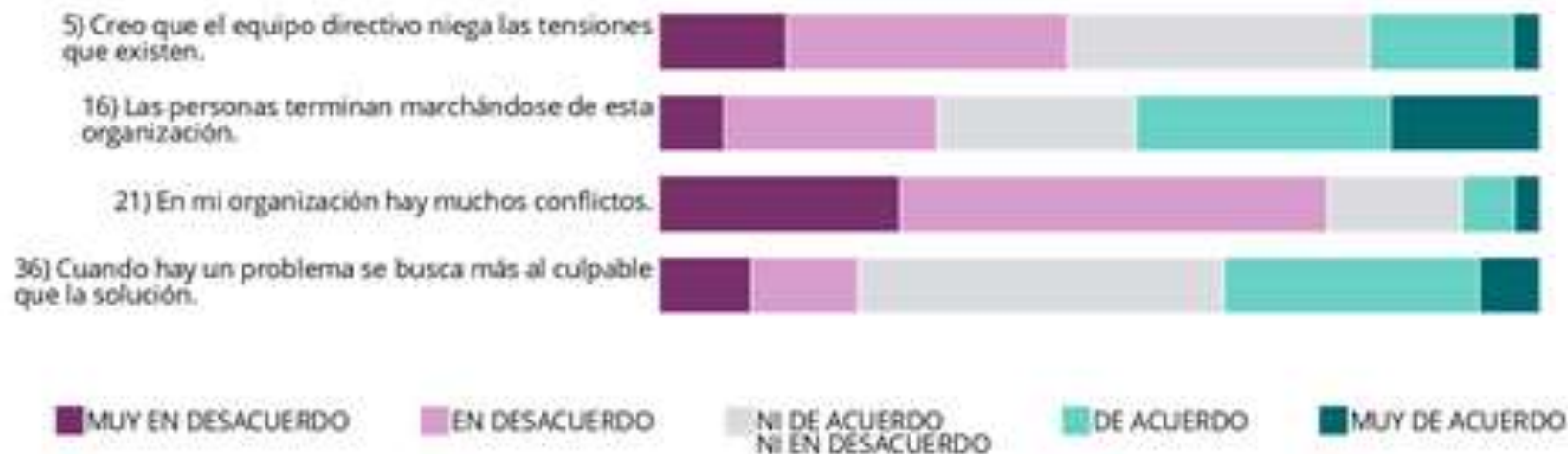
5. Muy grave

Corrección inmediata o paralización de la actividad

FACTOR III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO DE TENSIONES

	MUY EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		DE ACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
5. Creo que el equipo directivo niega las tensiones que existen.	92	14,18%	208	32,05%	223	34,36%	106	16,33%	20	3,08%
16. Las personas terminan marchándose de esta organización.	46	7,09%	158	24,35%	146	22,5%	188	28,97%	111	17,1%
21. En mi organización hay muchos conflictos.	176	27,12%	316	48,69%	99	15,25%	39	6,01%	19	2,93%
36. Cuando hay un problema se busca más al culpable que la solución.	66	10,17%	79	12,17%	270	41,6%	189	29,12%	45	6,93%

FACTOR III: ESTILO DE AFRONTAMIENTO DE TENSIONES



	Creo que el equipo directivo niega las tensiones que existen.	Siento que hay interés por cuidar el bienestar de las personas.	Las personas terminan marchándose de esta organización.	El ambiente laboral facilita la realización de mi trabajo.	En mi organización hay muchos conflictos.	Mi responsable inmediato sabe resolver las tensiones que surgen.	Existen sistemas de comunicación adecuados entre los diferentes niveles de la empresa	Cuando hay un problema se busca más al culpable que la solución.
MUJER	● 57,19%	● 51,25%	● 42,19%	● 45%	● 69,69%	● 39,06%	● 49,06%	● 39,06%
HOMBRE	● 38,3%	● 54,1%	● 49,85%	● 48,02%	● 81,76%	● 45,9%	● 53,8%	● 44,07%
Menor de 20 años	● 40,07%	● 61,73%	● 38,27%	● 40,07%	● 85,56%	● 42,96%	● 40,07%	● 45,13%
de 21 a 30 años	● 49,8%	● 42,17%	● 52,21%	● 68,67%	● 76,31%	● 74,3%	● 68,27%	● 47,79%
Mayor de 31 años	● 52,85%	● 52,85%	● 68,29%	● 67,48%	● 52,85%	● 84,55%	● 47,15%	● 52,03%

SEXO

1) Mi nivel de bienestar en la organización es óptimo.

	MUY EN DESACUERDO		EN DESACUERDO		NI DE ACUERDO NI EN DESACUERDO		DE ACUERDO		MUY DE ACUERDO	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
MUJER	59	18,44%	85	26,56%	59	18,44%	78	24,38%	39	12,19%
HOMBRE	46	13,98%	85	25,84%	40	12,16%	132	40,12%	26	7,9%



FORTALEZAS DEL ICMA37

- Enfocado a la cultura organizativa de la empresa para **facilitar las acciones correctoras** que de verdad tengan impacto en la salud de las personas.
- **Cuestionario ágil** que con 37 preguntas recoge los principales factores que tienen capacidad de afectación a las personas.
- Agilidad en la elaboración del informe, que además incluye **magnitudes de riesgo** que facilitan la priorización, un plan de acción y una **comparativa con el sector**.
- Se puede realizar desde **cualquier tipo de dispositivo con internet**, incluido el móvil.
- Tanto cuestionario como el informe se **dispone en euskera** (el cuestionario también disponible en inglés)

JORNADA PROFESIONAL

FASE CUALITATIVA



OSALAN

Laneko Segurtasun eta
Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de
Seguridad y Salud Laborales



EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO



EVALUACION CUALITATIVA

- La estadística y los números es importante pero igual o mas importante es hacer una valoración o interpretación cualitativa de dicha estadística o números.
- No hay mejor forma de hacerlo que contando con la participación de la plantilla.
- Los números o datos estadísticos describen ¿QUÉ OCURRE ?, pero no ¿CÓMO O PORQUÉ OCURRE?
- El enfoque mas efectivo no es elegir entre los datos o el Dialogo sino en una COMBINACION DE AMBOS

EVALUACION CUALITATIVA

¿Y CÓMO SE LLEVA A CABO?

En el grupo de trabajo creado para la Evaluación de los Factores psicosociales se deben debatir, entre otros, los siguientes aspectos:

- Análisis de la participación objetivo por cada colectivo
- Análisis Inicial de los Resultados cuantitativos
- Métodos a utilizar para informar y sensibilizar a la plantilla:
OBJETIVO MAXIMA PARTICIPACION
- Elección de las herramientas a utilizar para desarrollar la Fase cualitativa

EVALUACION CUALITATIVA

Las **herramientas de trabajo** en este caso son:

- **Círculos de Prevención:** son grupos de discusión formados entre 2-10 personas trabajadoras y 1 persona dinamizadora de IMQ Prevención
- **Entrevistas Individuales**

Los temas y las conversaciones serán tratadas con todas las garantías de **confidencialidad y anonimato**. Las **conclusiones** que se aportarán posteriormente al grupo de trabajo para su análisis **serán colectivas** (si así lo desean las personas participantes), de manera que no puedan dar lugar a identificación de ninguna persona, y tendrán una **finalidad exclusivamente preventiva**.

EVALUACION CUALITATIVA

GRUPO DE TRABAJO:

- En la fase final, en el Grupo de trabajo analizamos la **Información** resultante de la **fase cuantitativa**, de las **observaciones** realizadas en la cumplimentación de encuestas y las conclusiones y observaciones aportadas en la **Fase cualitativa**.
 - ✓ Se realiza una trazabilidad entre los Resultados obtenidos en la encuesta, con las observaciones realizadas en la misma y con las conclusiones obtenidas en los círculos
 - ✓ Se valora, si efectivamente las conclusiones extraídas de los Círculos de prevención son representativas tanto a nivel general como de los colectivos segmentados.
 - ✓ A partir de un plan de acción propuesto por IMQ Prevención, el grupo de trabajo diseña el plan de acción en materia psicosocial en base a toda la información recabada (Fase cuantitativa+Fase cualitativa) y se traslada a la dirección de la empresa.
- Todas las fases son esenciales pero esta ultima supone el “remate final” de la que depende el “Éxito” de todo el proceso anterior.

EVALUACION FACTORES PSICOSOCIALES

- En definitiva, una evaluación puede ser simplemente el cumplimiento de un requisito legal o puede ser una oportunidad y punto de partida para construir una **CULTURA MAS SALUDABLE, MAS PARTICIPATIVA Y MAS SOSTENIBLE**



JORNADA PROFESIONAL

**Eskerrik asko
Gracias**

946 56 66 00

gestioncliente@imqprevencion.es

www.imqprevencion.es

