

Pilar Frey Martínez

Metodología cuantitativa del INSST: FPSICO 4.1.

Unidad Técnica de Psicosociología
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo
5 noviembre 2025



FPSICO 4.1. Hablaremos de...

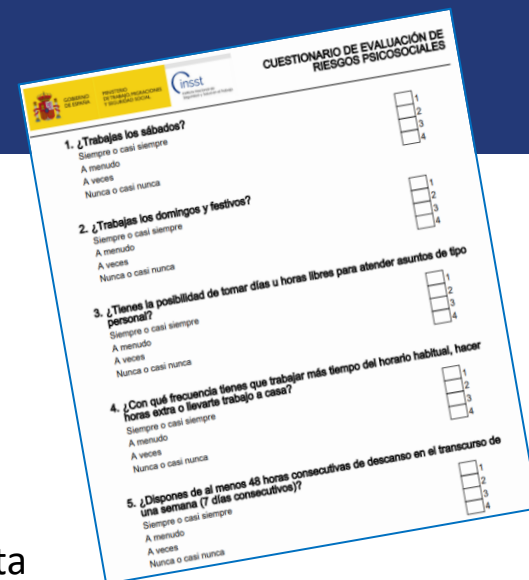
- Introducción al FPSICO 4.1.
- FRP que pueden aumentar la probabilidad de violencia
- Unidades de Análisis
- Informes agrupado y comparativo





“AIP (Aplicación Informática para la Prevención)
que desarrolla el método de evaluación de factores psicosociales
diseñado por el INSST, para facilitar la identificación
y evaluación de los factores de riesgo psicosocial”

FPSICO 4.1.



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

1. ¿Trabajas los sábados?
 Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
 Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
 Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevar trabajo a casa?
 Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
 Siempre o casi siempre
 A menudo
 A veces
 Nunca o casi nunca

- **9 FRP**
- Cuestionario:
44 preguntas (algunas de ellas múltiples)
89 ítems
- Posibilidad de añadir preguntas variables y sus categorías de respuesta para definir los grupos de análisis, **Unidades de Análisis (UA)**.
- **UA: características sociolaborales** para las que puede existir una exposición diferente a los FRP (anonimato y confidencialidad).
- Se obtienen dos tipos de informe:
 - **Agrupado** filtrado por UA (sexo) presenta los resultados de cada subgrupo (mujeres u hombres).
 - **Comparativo** por UA (sexo) presenta los resultados comparados de mujeres y hombres.
- **FPSICO** no es un método diseñado específicamente para evaluar violencia, pero **contempla FRP que pueden facilitar esta evaluación y hacer una aproximación a este riesgo**.

Condicionantes que pueden aumentar la probabilidad de violencia

DESIGUALDAD -> DISCRIMINACIÓN -> VIOLENCIA

■ Condicionantes sociales:

- Estereotipos
- Roles de género (trabajo de cuidados)
- Relaciones de poder

■ Condicionantes laborales:

- Segregación ocupacional (sectores, puestos y **tareas**, niveles jerárquicos, actividades feminizadas y masculinizadas).
- Precariedad laboral (inseguridad contractual, tipo de contrato, tipo de jornada, remuneración).
- Condiciones de trabajo (psicosocial, características del centro de trabajo y de su entorno).

Condicionantes laborales que pueden aumentar la probabilidad de violencia

- **Doble y triple** presencia
- **Baja autonomía y control**, altas **demandas**
- **Exigencias** emocionales
- Ausencia de **promoción**
- **Sobrecarga** de trabajo
- Bajo **apoyo social**
- Exposición al **público**
- Trabajo a **turnos y nocturno**
- Trabajo en **solitario**



Condiciones asociadas a los lugares y entornos de trabajo

- Trabajo en **espacios aislados**
- Escasa **accesibilidad**
- Escasa **iluminación**
- Dificultad para la **comunicación**



FPSICO 4.1.

- Incluye **indicadores específicos de género**: compatibilidad de la vida laboral y social, exposición a situaciones de violencia, acoso sexual, exposición a discriminación.
- Recoge **FRP que pueden aumentar las probabilidades de materialización de violencia**:
Autonomía temporal y decisional, presiones de tiempos, sobrecarga de trabajo, exigencias emocionales, grado de participación, esfuerzo-recompensa, desarrollo profesional, satisfacción con el salario.
- Incorpora la perspectiva de género de manera transversal en todos los ítems y dimensiones:
 - ✓ Unidad de Análisis: sexo.
 - ✓ Otras (si la muestra lo permite).

☐ Sexo

- Edad
- Puesto de trabajo
- Tipo de contrato
- Tipo de jornada
- Rango salarial
- Horario (turnos, nocturnidad)
- Corresponsabilidad (cuidados)
- Formación
- Promoción
- Trato con personas usuarias
- Teletrabajo
- Espacio físico

- *Si el tamaño de la muestra es suficiente nos permite cruzar la variable SEXO con otras UA para profundizar en el análisis.*



Factores destacados

Situaciones de riesgo	FPSICO
Inseguridad laboral y precariedad	Equilibrio esfuerzo-recompensas * Satisfacción con el salario *
Bajo control	Autonomía temporal Autonomía decisional
Altas demandas	Presiones de tiempos Esfuerzo de atención Cantidad y dificultad de la tarea Exigencias cognitivas
Exigencias emocionales elevadas	Exigencias emocionales
Doble presencia Conflicto trabajo-familia	Compatibilidad vida laboral-social* Posibilidad de atender asuntos personales*
Acoso sexual	Exposición a situaciones de violencia (1 pregunta de acoso sexual)
Acoso por razón de sexo	Exposición a situaciones de violencia*
Discriminación por razón de sexo	Exposición a discriminación





Ítems violencia, acoso sexual, discriminación

Relaciones y apoyo social

Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores (Ítem 16 a)
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus compañeros (Ítem 16 b)
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus subordinados (Ítem 16 c)
Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa (Ítem 16 d)
¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar? (Ítem 17)
¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales? (Ítem 18 a)
¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física? (Ítem 18 b)
¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)? (Ítem 18 c)
¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual? (Ítem 18 d)
¿Qué hace tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores? (Ítem 19)
¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)? (Ítem 20)

- Con o sin UA.
- Si no se filtra por UA muestra los resultados globales de los distintos FRP y de sus ítems.
- Si se filtra por UA (por ejemplo, mujeres/hombres) muestra los resultados para **ese subgrupo**.
- Filtrando por más de una UA puede realizarse un análisis más detallado.

FPSICO 4.1

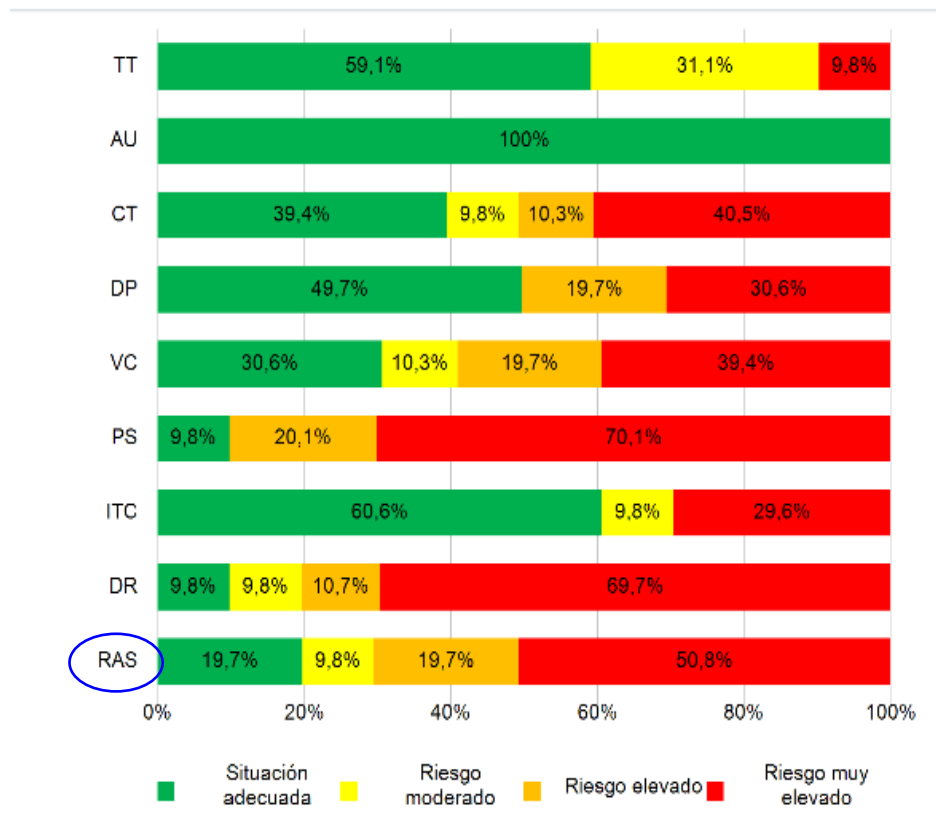
INFORME AGRUPADO DE RESULTADOS

ESTUDIO: ERP_Agrupado_EJEMPLO
EMPRESA TALLER OCTUBRE

UNIDAD DE ANÁLISIS

SEXO: MUJER, PUESTO DE TRABAJO: TÉCNICO,
CENTRO DE TRABAJO: BARCELONA

Informe agrupado. Valoración resumen de la exposición. UA: sexo.



- Solo con UA.
- Compara los resultados entre las distintas categorías de una UA. Por ejemplo, si se elige la UA sexo se obtienen los **resultados comparados** de mujeres y hombres.
- Permite ir filtrando y comparando las distintas UA obteniendo resultados comparados de los distintos subgrupos.

FPSICO 4.1

INFORME COMPARATIVO DE RESULTADOS

ESTUDIO: ERP_Comparativo_EJEMPLO
EMPRESA TALLER OCTÜBRE
UNIDAD DE ANÁLISIS:

SEXO

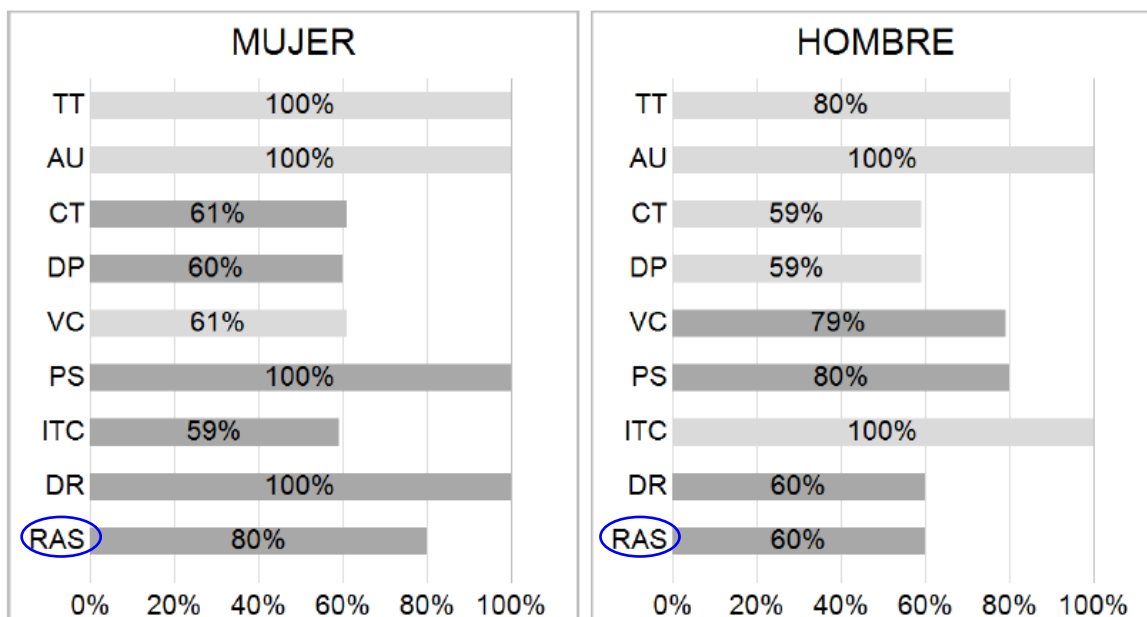
*PUESTO DE TRABAJO TÉCNICO, CENTRO DE
TRABAJO BARCELONA*

Informe comparativo.

Mapa de riesgos psicosociales

Los gráficos y tabla “mapa de riesgos psicosociales” muestran el valor acumulado (suma) de los niveles de riesgo elevado y muy elevado, identificándose con diferente tonalidad:

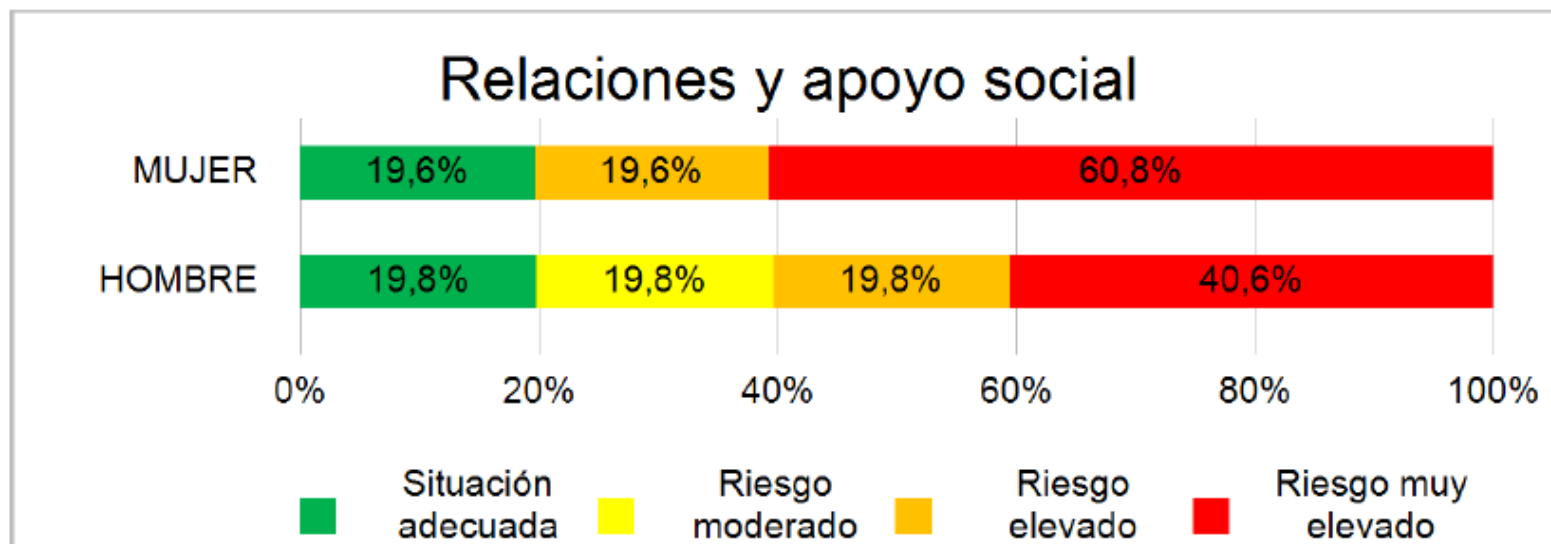
- Gris oscuro si $\geq 50\%$ de la muestra
- Gris claro si $< 50\%$ de la muestra



Mapa de riesgos psicosociales: SEXO / factor de riesgo

	TT	AU	CT	DP	VC	PS	ITC	DR	RAS
MUJER	100%	100%	60,9%	60%	60,9%	100%	58,7%	100%	80,4%
HOMBRE	80,2%	100%	59,5%	59,5%	79,3%	80,2%	100%	60,4%	60,4%

Informe comparativo

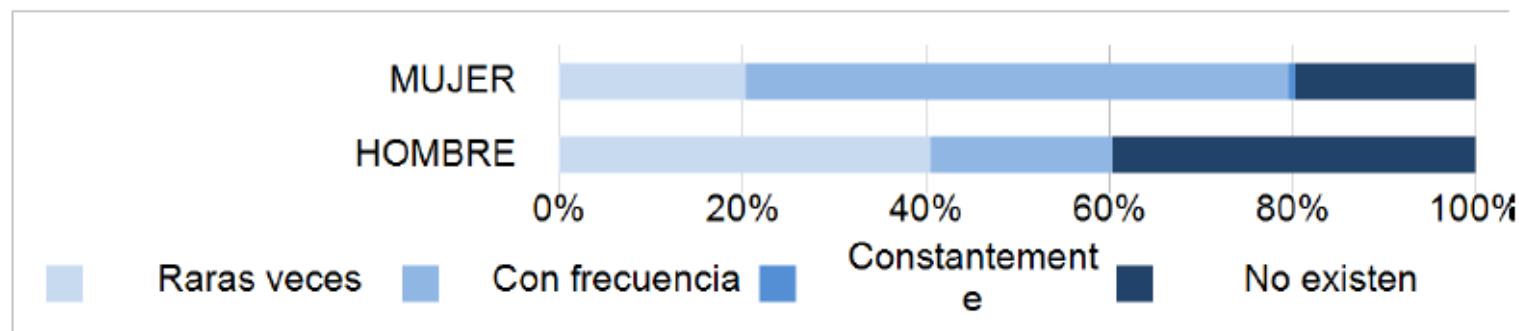


SEXO	Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
MUJER	44	0	44	137
HOMBRE	44	44	44	90

RAS. Ítem 18c

18c - Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

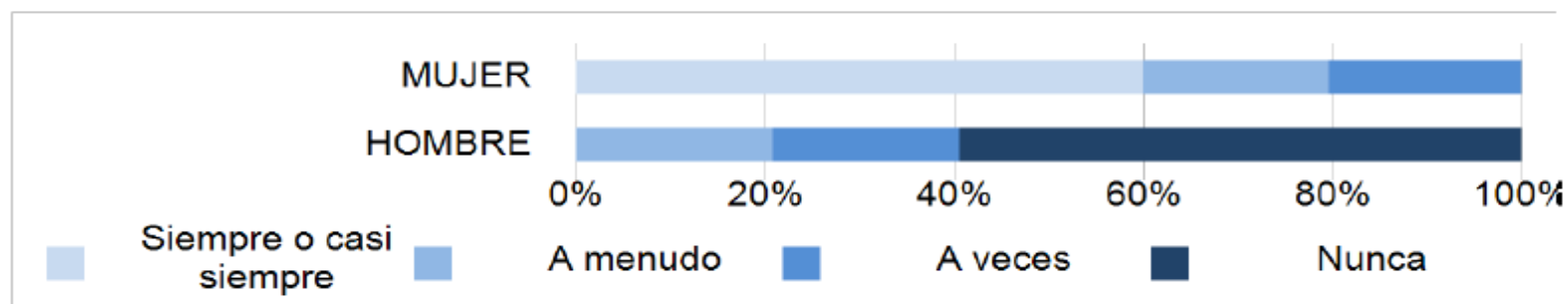
	MUJER	HOMBRE
Raras veces	20,4 %	40,5 %
Con frecuencia	59,1 %	19,8 %
Constantemente	0,9 %	0 %
No existen	19,6 %	39,7 %



RAS. Ítem 20

20 - ¿En tu entorno laboral, te sientes discriminado/a (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría...)?

	MUJER	HOMBRE
Siempre o casi siempre	60 %	0 %
A menudo	19,6 %	20,7 %
A veces	20,4 %	19,8 %
Nunca	0 %	59,5 %



Después del cuestionario...

- Análisis de la información recogida.
- Intervención psicosocial.
- Complementar con Técnicas cualitativas.
- Sinergia con los Planes de Igualdad (**antes** y después del cuestionario).
- Mucho más que un cuestionario...



▪ Portal Riesgos Psicosociales

<https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales>

- Manual de instalación
- Manual de uso: para manejar la AIP
- ✓ 2 VIDEOS TUTORIALES v.4.1
- ✓ 1 VIDEO PROMOCIONAL v.4.1

▪ Portal Género

<https://www.insst.es/materias/transversales/genero>

- NTP 1185 y 1186, *Conflicto trabajo-familia o doble presencia como riesgo psicosocial*, año 2023.
- NTP 1215, *Violencia en el trabajo de origen externo*, año 2025.
- 3 NTP sobre violencia sexual y acoso por razón de sexo, trabajo conjunto del INSST con los órganos competentes en SSL de las CCAA.

- Póster, estudio técnico y dípticos, *Integración de la prevención de riesgos laborales en los planes de igualdad*.

- Jornada técnica, 12 de noviembre, CNCT (Barcelona):

<https://www.insst.es/jornadas-prl/jt-integracion-de-la-prevencion-de-riesgos-laborales-en-los-planes-de-igualdad>

- Jornada técnica, 25N, CNNT (Madrid):

Prevención y respuesta frente a la violencia sexual y acoso por razón de sexo en el trabajo.



Eskerrik asko
Gràcies!
Gracias por su atención

*A todas las mujeres que, sin haber tenido un empleo nunca,
han trabajado siempre.*

pilar.frey@insst.mites.gob.es